

Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung
für die Schloss Wachenheim AG
und den Schloss Wachenheim-Konzern
nach §§ 289f, 315d HGB

Die Schloss Wachenheim AG („SWA“), Muttergesellschaft des Schloss Wachenheim-Konzerns, ist als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft in ihrer Unternehmensführung in erster Linie durch das Aktiengesetz („AktG“) sowie daneben durch die Vorgaben des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

Vorstand und Aufsichtsrat geben gemäß §§ 289f, 315d HGB folgende zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung für die Schloss Wachenheim AG und den Schloss Wachenheim-Konzern ab:

I. Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Schloss Wachenheim AG zum „Deutschen Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG

§ 161 AktG verpflichtet den Vorstand und den Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG („SWA“), sich jährlich darüber zu erklären, ob den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Die Erklärung nach § 161 AktG ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Vorstand und Aufsichtsrat der SWA haben am 22. September 2021 die hier wiedergegebene Entsprechenserklärung verabschiedet. Davor haben sie die letzte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG am 22. September 2020 abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären hiermit, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex grundsätzlich in der Vergangenheit entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird. Die Erklärung bezieht sich auf den Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, welcher am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde („DCGK“).

Ferner erklären Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG, dass von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex lediglich wie folgt abgewichen wurde und voraussichtlich abgewichen wird:

1. Altersgrenze von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, konkrete Zielbenennung für die Besetzung des Aufsichtsrats, Erarbeitung eines Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat, Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung, Veröffentlichung von Lebensläufen

(Empfehlungen B.5, C.1, C.2, C.14 DCGK)

Der DCGK empfiehlt die Festlegung von Altersgrenzen für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten.

Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Dem Kandidatenvorschlag soll zudem ein Lebenslauf des jeweiligen Kandidaten beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt. Dieser soll – ergänzt durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat – für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmensspezifische Situation berücksichtigt. Durch eine angemessene Vielfalt der Aufsichtsratsmitglieder wurde potentiellen Interessenkonflikten und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen. Die Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder sieht die Verwaltung als eine unangebrachte Einschränkung des Wahlrechts der Aktionäre an.

Darüber hinaus ist die Verwaltung hinsichtlich der Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder grundsätzlich der Auffassung, dass eine pauschale Begrenzung den Aufsichtsrat in der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder einschränken würde.

Entsprechend bedeutet eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzungsstruktur des Aufsichtsrats ebenso wie die Erarbeitung eines pauschalen Kompetenzprofils eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten. Damit beeinträchtigt eine Zielvorgabe oder ein Kompetenzprofil auch unangemessen das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

Nachdem aus diesen Gründen weder konkrete Zielsetzungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats benannt, noch ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet wurde, entfallen auch diesbezügliche Ausführungen zum Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Empfehlung C.1 Satz 4 DCGK.

Hinsichtlich der Beifügung eines Lebenslaufs zum Kandidatenvorschlag des Aufsichtsrats sowie der Veröffentlichung von Lebensläufen aller Aufsichtsratsmitglieder nebst einer Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat vertreten Vorstand und Aufsichtsrat die Auffassung, dass mit der Erfüllung der gesetzlichen Angabepflichten in der Einberufung zur Hauptversammlung sowie im Anhang bzw. Konzernanhang zum Jahres- bzw. Konzernabschluss bereits ein umfassendes Bild der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder gegeben wird. Die Veröffentlichung von Lebensläufen würde zudem unangemessen in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder eingreifen.

2. Einrichtung eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat

(Empfehlungen C.10, D.3 bis D.5 DCGK)

Der Aufsichtsrat soll nach dem DCGK einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein.

Außerdem soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus insgesamt sechs Aufsichtsratsmitgliedern zusammen, von denen vier Aufsichtsratsmitglieder von den Aktionären und zwei Aufsichtsratsmitglieder von den Beschäftigten der SWA bestimmt werden. Alle Aufsichtsratsmitglieder weisen die erforderliche Kompetenz, Eignung und Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats auf. Die von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder haben bislang zusammen alle Aufgaben und Herausforderungen zum Wohl der SWA angenommen und werden dies auch in Zukunft tun.

Um die erfolgreiche und bewährte Arbeit des Aufsichtsrats auch für die Zukunft zu erhalten, vertreten der Vorstand und der Aufsichtsrat gemeinsam die Auffassung, dass eine umfassende Kommunikation und Erörterung im Aufsichtsrat am zweckmäßigsten im Plenum zu erreichen sind. Der Aufsichtsrat hat aus der Mitte seiner Mitglieder daher bislang lediglich einen einzigen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Seine Arbeit dient der Vorbereitung komplexer und umfangreicher Sachverhalte als Entscheidungsgrundlage für das Plenum. Diese Arbeitsweise hat sich bisher sehr bewährt. Eine Zersplitterung der Aufsichtsrats Tätigkeit und der Tätigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch die Einrichtung weiterer Aufsichtsratsausschüsse würde die vertrauensvolle und effektive Arbeit des Aufsichtsrats lediglich hemmen.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität und einer in diesem Rahmen vorgenommenen Änderung des § 107 Abs. 4 AktG hat die Schloss Wachenheim AG bis zum 1. Januar 2022 einen Prüfungsausschuss einzurichten. Der Aufsichtsrat hat daher in seiner Sitzung vom 22. September 2021 eine entsprechende Änderung seiner Geschäftsordnung beschlossen, die künftig einen Prüfungsausschuss an Stelle des zurzeit gebildeten Personal- und Finanzausschusses vorsieht. Der Ausschuss wird sich aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats, insgesamt also vier Aufsichtsratsmitgliedern, zusammensetzen. Der von den Ausschussmitgliedern gewählte Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein.

Daneben enthalten die Empfehlungen D.4 sowie C.10 DCGK die Vorgaben, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sowie

vom kontrollierenden Aktionär sein soll; zudem soll der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben. In der ab 1. Januar 2022 geltenden Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat ist vorgesehen, dass die Mitglieder des Prüfungsausschusses dessen Vorsitzenden sowie seinen Stellvertreter aus ihrer Mitte wählen. Um den im DCGK für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses empfohlenen Qualifikationen zu entsprechen, würde ein pauschaler Ausschluss des Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. nicht unabhängiger Mitglieder die Auswahl möglicher Kandidaten für das Amt des Prüfungsausschussvorsitzenden unangemessen begrenzen, was nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre sein kann. Vielmehr sollen hier allein die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten für den Vorsitz des Prüfungsausschusses im Vordergrund stehen. Wenngleich der Prüfungsausschuss noch nicht eingerichtet ist und auch der Vorsitzende des künftig einzurichtenden Prüfungsausschusses noch nicht gewählt wurde, wird deshalb vorsorglich eine Abweichung von den Empfehlungen D.4 sowie C.10 DCGK erklärt.

3. Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat

(Empfehlung D.1 DCGK)

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 der Satzung der SWA hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Eine Veröffentlichung auf der Internetseite ist bislang jedoch unterblieben und auch in Zukunft nicht vorgesehen.

Bei der Geschäftsordnung handelt es sich um ein internes Dokument. Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats sind bereits durch Gesetz und in der Satzung weitgehend geregelt. Über die Arbeit des Aufsichtsrats wird umfassend im Bericht des Aufsichtsrats berichtet. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat stellt die Veröffentlichung der Geschäftsordnung insofern keinen Mehrwert dar.

4. Sitzungsteilnahmen von Aufsichtsratsmitgliedern

(Empfehlung D.8 DCGK)

Gemäß dem DCGK soll im Bericht des Aufsichtsrats angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben.

Der Aufsichtsrat der SWA hat dieser Vorgabe in der Vergangenheit entsprochen und wird auch in Zukunft, sofern ein derartiger Sachverhalt eintritt, hierüber berichten. Eine namentliche Nennung der betroffenen Mitglieder im Bericht des Aufsichtsrats erfolgt jedoch nicht.

Sofern in der Vergangenheit einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats an Sitzungen des Aufsichtsrats oder des Personal- und Finanzausschusses, sofern sie diesem angehörten, nicht teilgenommen haben, erfolgte dies ausschließlich bei Vorliegen von wichtigen und nachvollziehbaren Gründen und damit stets entschuldigt. Zu wichtigen Beratungen und deren Ergebnissen wurden Aufsichtsratsmitglieder, die in einer Sitzung nicht persönlich anwesend sein konnten, im Nachgang informiert. Insofern erachtet es der Aufsichtsrat als unangemessen, in seinem Bericht die

Namen einzelner Gremienmitglieder einzig im Zusammenhang mit einer Verhinderung an Sitzungsteilnahmen einseitig hervorzuheben, gleichzeitig aber deren übrige Arbeit für den Aufsichtsrat und für die Unternehmensgruppe ungewürdigt zu lassen.

5. Veröffentlichung des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts sowie der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen

(Empfehlung F.2 DCGK)

Der DCGK empfiehlt, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen.

Die SWA hat den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019/20 innerhalb der vom DCGK empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2020/21 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2021/22 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2020/21 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020) nicht innerhalb der empfohlenen 45 Tage nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht. Zu einer Überschreitung dieser Frist um jeweils wenige Tage kommt es durch einen umfassenden und konzernweiten Planrevisionsprozess nach Abschluss des für uns aufgrund der hohen Saisonalität unseres Geschäfts wichtigen zweiten Geschäftsjahresquartals, welcher der Validierung der Prognose für das gesamte Geschäftsjahr dient.

6. Vergütungssystem für den Vorstand, Vergütungsbericht

(Empfehlungen G.1 bis G.16 sowie Grundsätze 23 bis 25 DCGK)

Die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Vergütung des Vorstands (Abschnitt G des DCGK) berücksichtigen die neuen gesetzlichen Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

Soweit im DCGK auf das Vorhandensein eines Vergütungssystems entsprechend § 87a AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung abgestellt wird, sind diese in Übereinstimmung mit § 26j EGAktG noch nicht angewendet worden. Ein entsprechendes Vergütungssystem, das die Empfehlung G.1 des DCGK umsetzt, wurde insofern noch nicht beschlossen. Der Aufsichtsrat wird, in Übereinstimmung mit den Übergangsvorschriften des § 26j EGAktG, der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 ein Vergütungssystem zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen.

Ausweislich der Begründung zum DCGK verlangt auch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex keine Änderung laufender Anstellungsverträge infolge des Inkrafttretens der Neufassung des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, welcher am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde. Vielmehr sind damit verbundene Änderungen bestehender Anstellungsverträge erst bei deren Verlängerung nach Inkrafttreten der Neufassung des Kodex erforderlich.

Insofern wurde bzw. wird den Empfehlungen G.1 (Festlegungen im Vergütungssystem), G.2 (Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung auf Basis des Vergütungssystems), G.3 (Beurteilung der

Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen), G.7 (Festlegung individueller Leistungskriterien variabler Vergütungsbestandteile), G.9 (Festlegung von Vergütungsbestandteilen in Abhängigkeit von der Zielerreichung), G.10 (Form und Verfügungsmöglichkeit langfristiger variabler Vergütungsbeträge) sowie G.11 (Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungsbeträge) des DCGK in der Vergangenheit bzw. bis zum Abschluss neuer bzw. der Verlängerung laufender Anstellungsverträge für den Vorstand nicht vollumfänglich entsprochen.

Das Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen wird und das zusammen mit der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 offengelegt wird, wird den Empfehlungen des DCGK mit folgenden Ausnahmen entsprechen:

- Die Schloss Wachenheim AG wird auch zukünftig der Empfehlung G.10 DCGK nicht entsprechen. Demnach sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Die den Vorstandsmitgliedern der Schloss Wachenheim AG gewährten variablen Vergütungsbeträge werden weder in Aktien der Gesellschaft noch entsprechend aktienbasiert gewährt. Außerdem können die Vorstandsmitglieder über die langfristige variable Vergütung bereits vor Ablauf von vier Jahren verfügen.

Durch die konsequente Fokussierung der kurz- und langfristigen variablen Vergütung an der Ergebnisentwicklung über bis zu drei Jahre ist das Vergütungssystem bereits auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Eine zusätzliche Kopplung an die Entwicklung des Aktienkurses ist daher nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht erforderlich. Zudem erfolgt die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erst nach der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des zweiten Geschäftsjahres, das dem für die Prämienverteilung relevanten Geschäftsjahr folgt, beschließt. Bei einem regelmäßigen Bestellungsturnus der Vorstandsmitglieder über drei Jahre kommt damit noch nicht einmal die langfristige Vergütung für das erste Geschäftsjahr des jeweiligen Beststellungszeitraums innerhalb dieses Drei-Jahreszeitraums zur Auszahlung. Nach Ansicht des Aufsichtsrats stellt dies bereits in ausreichendem Maße eine langfristige Anreizwirkung sicher. Ein noch längerer Bemessungszeitraum oder eine zusätzliche Wartefrist für die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungsteile sind nach Einschätzung des Aufsichtsrats daher nicht notwendig.

- Weiterhin wird die Schloss Wachenheim AG auch künftig der Empfehlung G.11, Satz 2 DCGK, die eine Vereinbarung dahingehend empfiehlt, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann („Claw-Back-Klausel“), nicht entsprechen.

Der Aufsichtsrat vertritt die Auffassung, dass die aktuelle Vergütung und deren enge Anlehnung an die kurz- und längerfristige Ergebnisentwicklung die hiermit verbundenen Risiken bereits angemessen berücksichtigt. Zudem würde die Vereinbarung einer solchen Klausel im Widerspruch zur Empfehlung G.8 DCGK stehen, wonach eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein

sollen. Daneben hat der Aufsichtsrat bereits nach § 87 Abs. 2 AktG die Möglichkeit, sämtliche Vergütungsbestandteile einschließlich der variablen Vergütung im Fall einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft herabsetzen. Im Falle unberechtigt erhaltener Leistungen sind die Mitglieder des Vorstands bereits auf Basis gesetzlicher Regelungen zur Herausgabe und bei Pflichtverletzungen zum Schadensersatz verpflichtet. Diese Vorschriften regeln nach Auffassung des Aufsichtsrats die denkbaren Fälle, in denen ein Einbehalt oder eine Rückforderung von variablen Vergütungen in Erwägung zu ziehen wäre, bereits in ausreichendem Maße.

Gemäß Empfehlung G.6 DCGK soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Auf Basis der derzeit gültigen Vereinbarungen bzw. Berechnungsmodi für die variable Vergütung wird sich für das Geschäftsjahr 2020/21 – aufgrund der gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserten Ergebnissituation – für ein Vorstandsmitglied eine Kurzfristantieme ergeben, die den langfristig orientierten Teil leicht übersteigt. Obwohl die langfristige Zielerreichung aktuell noch nicht final ermittelt, sondern lediglich auf Basis der aktuellen Unternehmensplanungen geschätzt werden kann, wird an dieser Stelle bereits eine Abweichung erklärt.

Daneben wurde im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Horst Hillesheim aus dem Vorstand der Schloss Wachenheim AG vereinbart, dass die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit nach der Vertragsaufhebung entfallen, nicht nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgt. Dies stellt eine Abweichung von Empfehlung G.12 des DCGK dar. Nach Auffassung des Aufsichtsrats verliert ein ausgeschiedenes Mitglied des Vorstands die Möglichkeit, die Geschäftsentwicklung der Unternehmensgruppe zu beeinflussen. Zudem bestand ein beiderseitiges Interesse an einer vollständigen Beendigung der Vertragsverhältnisse, was auch eine vollständige Abgeltung aller noch offenen Vergütungsbestandteile umfasst. Insofern erfolgte die Abrechnung auf Basis der zum Zeitpunkt des Ausscheidens von Herrn Horst Hillesheim vom Aufsichtsrat gebilligten Unternehmensplanungen.

Die ordentliche Hauptversammlung am 17. November 2016 hat mit einer Mehrheit von 98,18 % des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals beschlossen, die SWA von der Verpflichtung zur individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2016/17 bis 2020/21 zu befreien (sog. Opt-out-Modell nach §§ 286 Abs. 5, 314 Abs. 3 Satz 1 HGB). Insofern unterbleibt eine individualisierte Darstellung entsprechend § 162 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung, da § 162 AktG in dieser Fassung erstmals auf Geschäftsjahre anzuwenden ist, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen (und somit erst ab dem Geschäftsjahr 2021/22 der SWA).

7. Vergütung des Aufsichtsrats

(Empfehlungen G.17 DCGK)

Entsprechend Empfehlung G.17 DCGK soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen berücksichtigt werden. Dieser Empfehlung wurde in der Vergangenheit vollumfänglich entsprochen.

In seiner Sitzung vom 22. September 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 eine Veränderung der Aufsichtsratsvergütung vorzuschlagen.

Dieser Vorschlag für eine geänderte Vergütungsstruktur berücksichtigt – wie bereits das zurzeit geltende Vergütungssystem – den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats bei der Vergütung. Gleiches gilt für die Tätigkeit der Mitglieder von Ausschüssen, wobei dort – abweichend zu Empfehlung G.17 DCGK – der jeweilige Vorsitzende und sein Stellvertreter keine höhere Vergütung als die anderen Ausschussmitglieder erhalten sollen. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass mit dem zur Beschlussfassung vorgeschlagenen Vergütungssystem auch die Tätigkeit des jeweiligen Ausschussvorsitzenden und seines Stellvertreters bereits angemessen honoriert würde. Auch wenn die Änderungen am Vergütungssystem für den Aufsichtsrat noch nicht beschlossen wurden, wird bereits heute eine Abweichung von Empfehlung G.17 DCGK erklärt.

II. Angaben zu den über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Unternehmensführungspraktiken

Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Handeln sind in der Schloss Wachenheim-Gruppe ein fester Bestandteil unseres täglichen Handelns. Wir orientieren unsere Geschäftstätigkeit an den Rechtsordnungen der verschiedenen Länder, aus denen sich für die Konzernunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im In- und Ausland vielfältige Pflichten ergeben, und wägen dabei ökonomischen Erfolg, soziale Gerechtigkeit und ökologische Verträglichkeit sorgfältig gegeneinander ab.

Als Unternehmensgruppe, deren Geschäftsmodell auf dem Naturprodukt Wein basiert, sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung gegenüber Mensch und Natur. Insofern sind der Schutz der hierfür notwendigen Ressourcen Wasser, Boden und Luft sowie die sparsame Nutzung von Rohstoffen und Energie wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftspolitik.

Der Schloss Wachenheim-Konzern gliedert sich in die drei operativen Teilkonzerne Deutschland, Frankreich und Ostmitteleuropa und ist von einer weitgehend dezentralen Steuerung seiner Geschäftsaktivitäten geprägt. Die operative Führung der Geschäfte obliegt allein den jeweiligen Geschäftsleitungsorganen der Konzerngesellschaften unter Beachtung der jeweils anwendbaren Rechtsvorschriften sowie der jeweiligen Satzungen bzw. Gesellschaftsstatuten.

Um eine laufende Überwachung und beratende Begleitung der Geschäftsleitungsorgane der wesentlichen Konzerngesellschaften sicherzustellen, sind dort Aufsichts- und Kontrollgremien eingerichtet, in denen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der SWA vertreten sind.

Zudem wird der Vorstand der SWA von den Tochterunternehmen regelmäßig über die aktuelle Geschäftsentwicklung und wesentliche Vorgänge in den verschiedenen Teilkonzernen unterrichtet.

Daneben existieren in bestimmten Bereichen auch verbindliche Konzernvorgaben, beispielsweise zur Konzernrechnungslegung und zum Risikomanagement.

Für Einzelheiten hinsichtlich Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, Produktsicherheit und Qualitätsmanagement, Sozialbelange sowie Compliance verweisen wir auf den nichtfinanziellen Bericht als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der SWA.

Weiterhin hat eine einheitliche, umfassende und zeitnahe Information einen hohen Stellenwert bei der SWA. Insofern berichten wir regelmäßig und zeitnah über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche Entwicklungen. Die Berichterstattung erfolgt überwiegend in jährlichen Geschäftsberichten, Zwischenberichten sowie freiwilligen Quartalsmitteilungen auf unserer Website www.schloss-wachenheim.com/investor-relations.

III. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen

Durch das deutsche Aktienrecht ist für die SWA als börsennotierte Aktiengesellschaft ein duales Führungssystem gesetzlich vorgegeben. Das Führungssystem ist gekennzeichnet durch eine strikte Trennung des Vorstands als Leitungsorgan und des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen ihre Aufgaben bei der Verwaltung der SWA zur Schaffung von Werten und Vertrauen auf der Grundlage einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und Kontrollstruktur wahr.

Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung, wobei der Sprecher des Vorstands die Arbeit der Vorstandsmitglieder koordiniert. Die Grundsätze der Arbeitsweise des Vorstands sind in der Satzung niedergelegt und durch die Geschäftsordnung für den Vorstand konkretisiert. Die Geschäftsordnung enthält Bestimmungen zur Geschäftsführung, zur Entscheidungsfindung des Vorstands durch Beschlussfassung, zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, zur Berichterstattung an den Aufsichtsrat, zu den dem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats unterliegenden Geschäften und Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Ressortverteilung des Vorstands ist durch den Geschäftsverteilungsplan unter Zustimmung des Aufsichtsrats festgelegt worden.

In regelmäßig einberufenen Sitzungen unterrichten sich die Vorstandsmitglieder gegenseitig über wesentliche Vorgänge in ihren Ressorts und fassen Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Dabei greifen sie auch auf Entscheidungsgrundlagen aus den einzelnen Fachabteilungen sowie auf den Rat externer Sachverständiger zurück.

Der Vorstand hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu entwickeln und abzustimmen. Er nimmt die Geschäftsführung wahr und ist dafür verantwortlich, die Jahres-, Konzern- und Zwischenabschlüsse aufzustellen sowie ein Risikomanagementsystem einzurichten und zu überwachen. Er informiert den Aufsichtsrat in seinen Sitzungen sowie durch schriftliche monatliche Berichte über die aktuelle Geschäftsentwicklung des Konzerns und seiner Segmente. Darüber hinaus steht der Sprecher des Vorstands mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats in einem regelmäßigen Austausch zu relevanten Einzelfragen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der SWA berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht die Aktivitäten des Vorstands. Er ist dabei in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für die SWA sind, unmittelbar eingebunden. Durch die dem Vorstand gegebene Geschäftsordnung hat der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten und die Zusammenarbeit der beiden Organe präzisiert. Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und entscheidet über das Vergütungssystem sowie dessen Ausgestaltung im Einzelfall. Der Aufsichtsrat prüft den Jahres- und Konzernabschluss und berichtet der Hauptversammlung über die Ergebnisse dieser Prüfung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, welche die Regelungen der Satzung zu Aufgaben, innerer Ordnung und dem Verfahren der Sitzung und der Beschlussfassung näher bestimmt und ergänzt. Die Geschäftsordnung regelt neben den Aufgaben des Aufsichtsratsvorsitzenden, der Vermeidung von Interessenkonflikten und der Verschwiegenheitspflicht seiner Mitglieder, die Einrichtung eines Ausschusses. Der Aufsichtsrat tagt mindestens viermal im Jahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Auswahl von Kandidaten für eine Vorstandsposition sind insbesondere die fachliche Qualifikation für die zu besetzenden Ressorts, Führungserfahrung und bisherige Leistungen grundlegende Eignungskriterien. Dabei ist die Nachfolgeplanung auch auf die frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten aus der zweiten Führungsebene der Gesellschaft ausgerichtet: So waren alle derzeitigen Mitglieder des Vorstands vor ihrer Bestellung über viele Jahre als leitende Angestellte bei der SWA tätig. Über die konkrete Besetzung von Vorstandspositionen entscheidet der Aufsichtsrat nach Maßgabe der Unternehmensinteressen und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des jeweiligen Einzelfalls.

Der Aufsichtsrat der SWA besteht nach der Satzung aus sechs Personen. Er setzt sich dabei nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und dem Aktiengesetz aus zwei von den Arbeitnehmern zu wählenden und vier von den Aktionären in der Hauptversammlung zu wählenden Mitgliedern zusammen. Anteilseignervertreter und Arbeitnehmervertreter nehmen ihre gesetzliche Verpflichtung gemeinsam zum Wohl des Unternehmens wahr.

Die Dauer der Zugehörigkeit der derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats zu diesem Gremium ist wie folgt:

- Nick Reh (Vorsitzender) – seit 2. Dezember 2010
- Dr. Wilhelm Seiler (stellvertretender Vorsitzender) – seit 2. September 2016
- Eduard Thometzek – seit 1. Dezember 2011
- Monika Schulze – seit 23. November 2017
- Melanie Meigel – seit 21. November 2019
- Stephan Scholten – seit 21. November 2019

Der Aufsichtsrat hat derzeit einen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Dieser hat zur Aufgabe, Beschlüsse des Plenums auf dem Gebiet des Personalwesens, insbesondere der Vorstandsverträge, Vorlagen auf finanziellem Gebiet und die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses vorzubereiten und einer Vorprüfung zu unterziehen. Der Personal- und Finanzausschuss

ist seit dem 17. November 2016 mit Herrn Nick Reh als Vorsitzendem, Herrn Dr. Wilhelm Seiler als stellvertretendem Vorsitzenden und Herrn Eduard Thometzek besetzt.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität und einer in diesem Rahmen vorgenommenen Änderung des § 107 Abs. 4 AktG hat die Schloss Wachenheim AG bis zum 1. Januar 2022 einen Prüfungsausschuss einzurichten. Der Aufsichtsrat hat daher in seiner Sitzung vom 22. September 2021 eine entsprechende Änderung seiner Geschäftsordnung beschlossen, die künftig einen Prüfungsausschuss an Stelle des bisherigen Personal- und Finanzausschusses vorsieht. Der Ausschuss wird sich aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats, insgesamt also vier Aufsichtsratsmitgliedern, zusammensetzen. Der von den Ausschussmitgliedern gewählte Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein. Die Wahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses sowie dessen Konstituierung ist für den 25. November 2021 im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung geplant.

Gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 soll in der Erklärung zur Unternehmensführung auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informiert werden. Unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur sollen nach Auffassung des Aufsichtsrats mindestens zwei Mitglieder der Anteilseigner unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Mindestanzahl wird derzeit unter Berücksichtigung von Frau Monika Schulze, Herrn Dr. Wilhelm Seiler und Herrn Eduard Thometzek als unabhängige Mitglieder im Sinne der Empfehlung erfüllt.

Die nach Empfehlung D.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats sowie des Personal- und Finanzausschusses wurde im Wege einer situativen Selbstprüfung im September 2020 durchgeführt. Die Vorbereitung erfolgte auf Basis eines strukturierten Fragebogens, in dem die Mitglieder des Aufsichtsrats zu verschiedenen Themenkomplexen ihre Einschätzung der bisherigen Praxis und Vorschläge zur Optimierung abgegeben haben. Die Ergebnisse wurden sodann im Rahmen einer Diskussion im jeweiligen Gremium erörtert. Als Prüfungsergebnis stellten der Aufsichtsrat sowie der Personal- und Finanzausschuss fest, dass die Tätigkeiten der Gremien als effizient einzustufen seien und ein hoher Standard erreicht werde. Eine neuerliche Selbstbeurteilung erfolgt nach dem Ermessen des Aufsichtsrats, mindestens jedoch alle drei Jahre.

Weitere Einzelheiten zur konkreten Arbeit des Aufsichtsrats und seines Ausschusses können dem aktuellen Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden.

IV. Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und der Führungsebene unterhalb des Vorstands Bei der Schloss Wachenheim AG

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst sieht vor, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen sowie Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen festlegt. Der Vorstand hingegen ist verpflichtet, Zielgrößen für den Frau-

enanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung bezieht sich die Pflicht des Vorstands von Gesellschaften, bei welchen eine flache Hierarchie derart ausgestaltet ist, dass nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands besteht, nur auf diese.

Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der SWA hat in seiner Sitzung am 22. Juni 2017 beschlossen, dass der bisherige Frauenanteil im Aufsichtsrat der Gesellschaft von 1/6 bis zum 22. Juni 2022 auf 1/3 verdoppelt werden soll.

Dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat gehörten zum 30. Juni 2021 zwei Frauen an, so dass die festgelegte Zielgröße bereits erreicht ist.

Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand

Für den Frauenanteil im Vorstand der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. Juni 2017 eine Zielgröße von 0 % bis zum 22. Juni 2022 festgelegt und so der derzeitigen Besetzung des Vorstands Rechnung getragen.

Zielgröße für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands

Hinsichtlich der dem Vorstand der SWA einzig nachgeordneten Leitungsebene hat der Vorstand mit Beschluss vom 22. Juni 2017 eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30 % bis zum 21. Juni 2022 festgelegt.

Zum 30. Juni 2021 betrug der Frauenanteil in der dem Vorstand einzig nachgeordneten Führungsebene 50 %, womit die festgelegte Zielgröße übertroffen ist. Insoweit hat die SWA bereits eine angemessene Beteiligung von Frauen erreicht und wird diese voraussichtlich auch in Zukunft sicherstellen.

V. Diversitätskonzept

Den Vorschriften des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst folgend, hat der Aufsichtsrat der SWA – wie in Abschnitt IV. beschrieben – Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Daneben hat auch der Vorstand der SWA eine Zielgröße für den Frauenanteil in der diesem einzig nachgeordneten Leitungsebene festgelegt. Darüber hinaus verfolgen Aufsichtsrat und Vorstand der SWA kein eigenständiges Diversitätskonzept gemäß §§ 315d, 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats.

Bei der Begründung der Abweichungen von den Empfehlungen B.5, C.1, C.2 und C.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wurde bereits erläutert, dass der Aufsichtsrat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmens-

spezifische Situation berücksichtigt hat. Durch eine angemessene Vielfalt der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat wird potentiellen Interessenkonflikten und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen.

Insofern bringt ein zusätzliches Diversitätskonzept – ebenso wie pauschale Zielvorgaben zur Besetzungsstruktur des Aufsichtsrats sowie die Erarbeitung eines pauschalen Kompetenzprofils – keinen substantziellen Mehrwert mit sich, sondern würde vielmehr die Auswahl geeigneter Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder unangemessen begrenzen.

Trier, 22. September 2021

Der Vorstand:



Oliver Gloden
Sprecher des Vorstands

Für den Aufsichtsrat:



Nick Reh
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Boris Schlimbach