

**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 21. September 2022 die hier wiedergegebene Entsprechenserklärung verabschiedet. Davor haben sie die letzte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG am 22. September 2021 abgegeben.

A.

Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 22. September 2021 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, welcher am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde („DCGK 2019“), bis zur Veröffentlichung der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

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 2019)

Der DCGK 2019 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 beeinträchtigen 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 2019.

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.

2. Einrichtung eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat, Vorsitz im Prüfungsausschuss

(Empfehlungen C.10, D.3 bis D.5 DCGK 2019)

Entsprechend der Empfehlungen des DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat 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 lediglich einen einzigen Ausschuss gebildet:

- Bis zum 31. Dezember 2021 diene die Arbeit des Personal- und Finanzausschusses der Vorbereitung komplexer und umfangreicher Sachverhalte als Entscheidungsgrundlage für das Plenum.
- Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität und einer damit verbundenen Änderung des § 107 Abs. 4 AktG hat der Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG eine entsprechende Änderung seiner Geschäftsordnung beschlossen und mit Wirkung zum 1. Januar 2022 einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Der bis dahin gebildete Personal- und Finanzausschuss wurde zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst, so dass weiterhin lediglich ein einziger Ausschuss des Aufsichtsrats existiert.

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.

Der Prüfungsausschuss setzt sich aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats, insgesamt also vier Aufsichtsratsmitgliedern, zusammen. 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 des DCGK 2019 die Vorgaben, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein; zudem soll der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

In der seit dem 1. Januar 2022 geltenden Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat ist festgelegt, 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. Insofern wird mit der Wahl von Herrn Nick Reh zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses von den Empfehlungen D.4 sowie C.10 DCGK 2019 teilweise abgewichen.

3. Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat

(Empfehlung D.1 DCGK 2019)

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK 2019 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 2019)

Gemäß dem DCGK 2019 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 eines Ausschusses, 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 2019)

Der DCGK 2019 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 2020/21 innerhalb der vom DCGK 2019 empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2021/22 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2022/23 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2021/22 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021) 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 2019)

Die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Vergütung des Vorstands (Abschnitt G des DCGK 2019) berücksichtigen die Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

Die ordentliche Hauptversammlung vom 25. November 2021 hat erstmals ein entsprechendes Vergütungssystem, das die Empfehlung G.1 des DCGK 2019 umsetzt, beschlossen. Ausweislich der Begründung der die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex zum DCGK 2019 sowie entsprechend § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG ist jedoch keine Änderung laufender Anstellungsverträge erforderlich. Vielmehr sind damit verbundene Änderungen erst bei Neuabschlüssen bzw. Verlängerungen von Vorstandsverträgen vorzunehmen.

Insofern wurde 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 2019 in der Vergangenheit nicht vollumfänglich entsprochen.

Gemäß Empfehlung G.6 DCGK 2019 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen über-

steigen. Auf Basis der bis zum 30. Juni 2022 gültigen Vereinbarungen bzw. Berechnungsmodi für die variable Vergütung haben sich für das Geschäftsjahr 2021/22 sowie für das Vorjahr – aufgrund einer jeweils deutlich verbesserten Ergebnissituation – kurzfristige Erfolgsboni ergeben, die den langfristig orientierten Teil übersteigen. 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 2019 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.

7. Vergütung des Aufsichtsrats

(Empfehlungen G.17 DCGK 2019)

Entsprechend Empfehlung G.17 DCGK 2019 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.

Am 25. November 2021 hat die ordentliche Hauptversammlung eine Änderung der Aufsichtsratsvergütung beschlossen. Die neue Vergütungsstruktur, die mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, berücksichtigt – wie bereits das zuvor 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 2019 – der jeweilige Vorsitzende und sein Stellvertreter keine höhere Vergütung als die anderen Ausschussmitglieder erhalten. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass mit dem neuen Vergütungssystem auch die Tätigkeit des jeweiligen Ausschussvorsitzenden und seines Stellvertreters angemessen honoriert wird. Insofern wird – bezogen auf die Tätigkeit des Vorsitzenden von Ausschüssen bzw. dessen Stellvertreter – eine Abweichung von Empfehlung G.17 DCGK 2019 erklärt.

B.

Am 27. Juni 2022 wurde der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht. Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären, dass den Empfehlungen des DCGK 2022 seit Bekanntmachung der Neufassung mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wurde und künftig mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen 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 2022)

Der DCGK 2022 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 beeinträchtigen 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 5 DCGK 2022.

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.

2. Einrichtung eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat, Vorsitz im Prüfungsausschuss

(Empfehlungen C.10, D.3, D.4 DCGK 2022)

Der Aufsichtsrat soll nach Empfehlung D.4 DCGK 2022 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 zurzeit lediglich einen einzigen Ausschuss gebildet, den Prüfungsausschuss. 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.

Der Prüfungsausschuss setzt sich aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats, insgesamt also vier Aufsichtsratsmitgliedern, zusammen. 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 des DCGK 2022 die Vorgaben, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein; zudem soll der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

In der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat ist festgelegt, 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. Insofern wird mit der Wahl von Herrn Nick Reh zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses von den Empfehlungen D.3 sowie C.10 DCGK 2022 teilweise abgewichen.

3. Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat

(Empfehlung D.1 DCGK 2022)

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.7 DCGK 2022)

Gemäß dem DCGK 2022 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 eines Ausschusses, 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 2022)

Der DCGK 2022 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 2020/21 innerhalb der vom DCGK 2022 empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2021/22 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2022/23 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2021/22 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021) 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 2022)

Die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Vergütung des Vorstands (Abschnitt G des DCGK 2022) berücksichtigen die Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

Die ordentliche Hauptversammlung vom 25. November 2021 hat ein entsprechendes Vergütungssystem, das die Empfehlung G.1 des DCGK 2022 umsetzt, beschlossen. Entsprechend § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG ist jedoch keine Änderung laufender Anstellungsverträge erforderlich; vielmehr sind damit verbundene Änderungen erst bei Neuabschlüssen bzw. Verlängerungen von Vorstandsverträgen vorzunehmen.

Insofern wurde 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 2022 bis zum Inkrafttreten neuer Anstellungsverträge für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juli 2022 nicht vollumfänglich entsprochen.

Gemäß Empfehlung G.6 DCGK 2022 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Auf Basis der bis zum 30. Juni 2022 gültigen Vereinbarungen bzw. Berechnungsmodi für die variable Vergütung haben sich für das Geschäftsjahr 2021/22 sowie für das

Vorjahr – aufgrund einer jeweils deutlich verbesserten Ergebnissituation – kurzfristige Erfolgsboni ergeben, die den langfristig orientierten Teil übersteigen. 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.

Die seit dem 1. Juli 2022 geltenden Vorstandsverträge berücksichtigen das von der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 gebilligte Vergütungssystem, das den Empfehlungen des DCGK 2022 mit folgenden Ausnahmen entspricht:

- Die den Vorstandsmitgliedern der Schloss Wachenheim AG gewährten variablen Vergütungsbeträge werden – abweichend von der Empfehlung G.10 DCGK 2022 – 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 Prämien-gewährung relevanten Geschäftsjahr folgt, beschließt. Bei einem regelmäßigen Bestellungssturnus der Vorstandsmitglieder über drei Jahre kommt damit noch nicht einmal die langfristige Vergütung für das erste Geschäftsjahr des jeweiligen Bestellungszeitraums 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.

- Abweichend von Empfehlung G.11, Satz 2 DCGK 2022 enthalten die Verträge der Vorstandsmitglieder keine Vereinbarung, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann („Claw-Back-Klausel“).

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 2022 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 zudem 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.

7. Vergütung des Aufsichtsrats

(Empfehlungen G.17 DCGK 2022)

Entsprechend Empfehlung G.17 DCGK 2022 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.

Die aktuelle Vergütungsstruktur berücksichtigt 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 2022 – der jeweilige Vorsitzende und sein Stellvertreter keine höhere Vergütung als die anderen Ausschussmitglieder erhalten. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass mit dem neuen Vergütungssystem auch die Tätigkeit des jeweiligen Ausschussvorsitzenden und seines Stellvertreters angemessen honoriert wird. Insofern wird – bezogen auf die Tätigkeit des Vorsitzenden von Ausschüssen bzw. dessen Stellvertreter – eine Abweichung von Empfehlung G.17 DCGK 2022 erklärt.

Trier, 21. September 2022

Der Vorstand:



Oliver Gloden
Sprecher des Vorstands

Für den Aufsichtsrat:



Nick Reh
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Boris Schlimbach