

**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 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 diente 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 da-

mit 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 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.

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 Prämienengewährung 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 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.

## **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](http://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 die 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

Bis zum 31. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat einen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Dieser hatte 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 war seit dem 17. November 2016 mit Herrn Nick Reh als Vorsitzendem, Herrn Dr. Wilhelm Seiler als stellvertretendem Vorsitzenden und Herrn Eduard Thometzek als weiteres Mitglied besetzt.

Zum 1. Januar 2022 hat der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss eingerichtet, und dem Personal- und Finanzausschuss zu diesem Zeitpunkt aufgelöst. 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. Der Prüfungsausschuss ist seit dessen Bestehen mit Herrn Nick Reh als Vorsitzendem, Herrn Eduard Thometzek als stellvertretendem Vorsitzenden sowie mit Frau Monika Schulze und Herrn Dr. Wilhelm Seiler als weiteren Mitgliedern besetzt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Herr Nick Reh, sowie sein Stellvertreter, Herr Dr. Wilhelm Seiler, verfügen aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Sprecher des Vorstands der Schloss Wachenheim AG, Trier, aber auch aus leitenden Positionen sowie in Aufsichtsgremien bei anderen Unternehmen, über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung sowie in der Anwendung interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Gleiches gilt für Herrn Eduard Thometzek als ehemaligem Vorstandsvorsitzenden der Zürich Beteiligungs AG, Frankfurt am Main. Frau Monika Schulze verfügt als Head of Customer and Innovation Management und Mitglied des Executive Committee der Zurich Gruppe Deutschland über Sachverstand in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung, außerdem ebenfalls über solchen auf dem Gebiet der Abschlussprüfung als Mitglied des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der börsennotierten AMBRA S.A., Warschau/Polen. Der Aufsichtsrat erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen im Hinblick auf das Erfordernis von Mitgliedern mit Sachverstand in den Bereichen Rechnungslegung und Abschlussprüfung; überdies sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut, in dem die Schloss Wachenheim AG und ihre Tochtergesellschaften tätig sind.

Gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 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 in der Fassung vom 28. April 2022 empfohlene Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats sowie des seinerzeit gebildeten 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. Für den Prüfungsausschuss hat noch keine Selbstbeurteilung stattgefunden, da dieser erst seit Anfang 2022 besteht.

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 Frauenanteil 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 am 7. Juni 2022 beschlossen, dass die bisherige Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der Gesellschaft von 2/6 bis zum 31. Mai 2027 beibehalten werden soll.

Obwohl die Schloss Wachenheim AG nicht zur Einhaltung einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat gesetzlich verpflichtet ist, liegt diese Zielgröße (rechnerisch 33,3 %) bereits über der Mindestquote für mitbestimmte Gesellschaften von 30 % gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG. Insofern wird mit der vorgeschlagenen Beibehaltung der bisherigen Zielgröße ein angemessener Anteil von Frauen im Gremium sichergestellt.

Dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat gehörten zum 30. Juni 2022 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 am 7. Juni 2022 eine Zielgröße von 0/2 bis zum 31. Mai 2027 festgelegt, und so ebenfalls der derzeitigen Besetzung des Vorstands Rechnung getragen.

Aktuell ist weder eine Veränderung im Vorstand noch eine Vergrößerung des aus zwei Mitgliedern bestehenden Vorstands geplant. Die Vorstandsmitglieder sind bis zum 30. Juni 2025 bestellt. Eine Änderung in der Besetzung des Vorstands ausschließlich zum Zweck einer Erhöhung des Frauenanteils wird vom Aufsichtsrat nicht für sinnvoll erachtet. Dies gilt entsprechend auch für eine mögliche Aufstockung des Vorstands. Vielmehr liegen eine langfristige Kontinuität bei der Vorstandsbesetzung und eine entsprechende Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen im Interesse der Gesellschaft. Zudem würde es nach Einschätzung des Aufsichtsrats eine übermäßige und den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufende Einschränkung mit sich bringen, wenn bei einem zweiköpfigen (oder auch bei einem dreiköpfigen) Vorstand Personalentscheidungen nicht ganz maßgeblich nach der bestmöglichen Qualifikation, sondern vorrangig nach dem Geschlecht getroffen werden müssten.



### **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 9. Juni 2022 eine Zielgröße für den Frauenanteil von 4/14 bis zum 31. Mai 2027 festgelegt.

Zum 30. Juni 2022 betrug der Frauenanteil in der dem Vorstand einzig nachgeordneten Führungsebene 7/14, 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 bzw. vom 27. Juni 2022 wurde bereits erläutert, dass der Aufsichtsrat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmensspezifische 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.

## VI. Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind auf der Internetseite der Schloss Wachenheim AG unter

<https://www.schloss-wachenheim.com/investor-relations/verguetungsbericht>

verfügbar.

Trier, 21. September 2022

Der Vorstand:



Oliver Gloden  
Sprecher des Vorstands

Für den Aufsichtsrat:



Nick Reh  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Boris Schlimbach