

## Entsprechenserklärung 2025 von Vorstand und Aufsichtsrat der Meta Wolf AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Meta Wolf AG haben die letzte Entsprechenserklärung zum „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (nachfolgend in seiner jeweils geltenden Fassung der „**DCGK**“) gemäß § 161 AktG im März 2024 abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Meta Wolf AG (die „**Gesellschaft**“) erklären, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 mit den folgenden Abweichungen entsprochen hat und zukünftig mit den folgenden Abweichungen entsprechen wird:

### **A. Leitung und Überwachung**

#### Empfehlung A. 1

Die Gesellschaft wird ihre nichtfinanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 erweitern, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und sich angemessen zu ihren ökologischen und sozialen Zielen zu äußern. Diese werden zukünftig auch entsprechend in die Unternehmensplanung einfließen. Ein Nachhaltigkeitsbericht gemäß der EU-Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist für die Gesellschaft voraussichtlich erst für das Geschäftsjahr 2025 verpflichtend, sofern das CSRD-Umsetzungsgesetz im Jahr 2025 verabschiedet wird. Aktuell entspricht die Gesellschaft dem Kodex in diesem Punkt noch nicht.

#### Empfehlung A. 2

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft begrüßen ausdrücklich das Bestreben des DCGK nach Diversität und befürworten eine diverse Besetzung von Führungsfunktionen. Gleichwohl legen Vorstand und Aufsichtsrat bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Konzern auch weiterhin in erster Linie Wert auf die persönliche Eignung, insbesondere Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen. Das Kriterium der Diversität wird bei diesen Entscheidungen ergänzend berücksichtigt.

#### Empfehlung A. 3

Die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems der Gesellschaft im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess werden, den gesetzlichen Anforderungen entsprechend, im zusammengefassten Lagebericht für die Gesellschaft und den Konzern beschrieben. Da die Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2024 noch keinen CSRD-Bericht veröffentlichen muss, deckt ihr

Risikomanagementsystem nachhaltigkeitsbezogene Aspekte nicht ab. Daher entspricht sie dem Kodex aktuell in diesem Punkt noch nicht.

#### Empfehlung A.4

Den Beschäftigten oder Dritten wurde nicht auf eine im Sinne des DCGK geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Dies wird aufgrund der Größe des Unternehmens und einer offenen Unternehmenskultur nicht für erforderlich gehalten. Die Beschäftigten der Gesellschaft und Dritte hatten und haben jederzeit die Möglichkeit, sich bei Hinweisen auf Rechtsverstöße vertraulich direkt an den Vorstand oder den Aufsichtsrat zu wenden.

### **B. Besetzung des Vorstands**

#### Empfehlung B. 1

Gemäß Empfehlung B. 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat auch bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten. Auch hier achtet der Aufsichtsrat weiterhin in erster Linie Wert auf die persönliche Eignung, insbesondere Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse der Kandidaten. Das Kriterium der Diversität wird auch bei diesen Entscheidungen ergänzend berücksichtigt.

#### Empfehlung B. 2

Ein gesondertes Konzept des Aufsichtsrats für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand existiert bisher nicht und kann deshalb auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden. Für eine belastbare Nachfolgeplanung wartet der Aufsichtsrat die weitere Entwicklung der Gesellschaft ab.

#### Empfehlung B. 3

Der Aufsichtsrat behält sich vor, bei Eignung eines Kandidaten, diesen auch erstmals für mehr als drei Jahre als Vorstandsmitglied zu bestellen. Er berücksichtigt dabei, dass ein erstmals bestelltes Mitglied des Vorstands eine gewisse Einarbeitungszeit benötigt und will besonders geeigneten Kandidaten durch eine langfristige Perspektive ein gutes Angebot machen können. Deswegen will sich der Aufsichtsrat im Hinblick auf die ihm gesetzlich zustehende Möglichkeit, ein Vorstandsmitglied auf bis zu fünf Jahre zu bestellen, auch bei einer Erstbestellung nicht beschränken. Derzeit werden die Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern zeitlich auf maximal drei Jahre befristet.

#### Empfehlung B. 5

Für Vorstandsmitglieder soll nach der Empfehlung des Kodex eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Der Aufsichtsrat hält die Festlegung einer pauschalen Altersgrenze nicht für ein geeignetes Kriterium zur Auswahl von Vorstandsmitgliedern. Die Eignung zur Ausübung eines Vorstandsamts hängt von den Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten der betreffenden Person ab. Durch Festlegung einer Altersgrenze würde die Auswahl geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen für Vorstandspositionen generell und in nicht sachgerechter Weise eingeschränkt. Nach Ansicht des Aufsichtsrats besteht auch kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit.

### **C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

#### Empfehlung C. 1

Die Formulierung konkreter Ziele hinsichtlich der Besetzung des Aufsichtsrats sowie die Erarbeitung eines spezifischen Kompetenzprofils unter Beachtung von Diversität und Expertise in Nachhaltigkeitsfragen hält der Aufsichtsrat für nicht erforderlich, so dass die Art und Weise und der Stand der Umsetzung solcher Profile oder Konzepte, mit Ausnahme der Erfüllung von gesetzlichen Verpflichtungen, nicht als Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass für seine Zusammensetzung insbesondere auf die unternehmensspezifische Situation, potenzielle Interessenkonflikte und fachliche Eignung der einzelnen Mitglieder zu achten ist und wird dies bei seinen Vorschlägen an die zuständigen Wahlgremien auch zukünftig berücksichtigen. Dabei sollte der Aufsichtsrat jeweils bestmöglich zusammengesetzt sein.

#### Empfehlung C. 2

Eine Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde nicht festgelegt und damit auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben. Die Gesellschaft hält die Festlegung einer pauschalen Altersgrenze nicht für ein geeignetes Kriterium zur Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern. Die Eignung zur Ausübung eines Aufsichtsratsamts hängt wesentlich von den Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten der betreffenden Person ab. Durch Festlegung einer Altersgrenze würde die Auswahl geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen für Aufsichtsratspositionen generell und in nicht sachgerechter Weise eingeschränkt und liegt damit nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Aufsichtsratsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

## **D. Arbeitsweise des Aufsichtsrats**

### Empfehlung D. 4

Der Empfehlung des Kodex, einen Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats zu bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung benennt, wird nicht entsprochen. Ausschüsse sind vor allem sinnvoll, wenn aufgrund der Größe eines Gremiums dessen Arbeit dadurch effizienter wird. Da dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat der Gesellschaft ohnehin nur Vertreter der Anteilseigner angehören und sich die bisherige Praxis der Ausarbeitung von Wahlvorschlägen im Gesamtaufichtsrat als effizient erwiesen hat, sieht der Aufsichtsrat nach wie vor keine Notwendigkeit, einen Nominierungsausschuss zu bilden.

### Empfehlung D. 6

Der Aufsichtsrat tagt nicht regelmäßig ohne die Vorstandsmitglieder, weil er der Auffassung ist, dass durch regelmäßige gemeinsame Sitzungen der Informationsfluss und die Diskussion der die Gesellschaft betreffenden Themen am besten gewährleistet werden. Der Aufsichtsrat wird bei Bedarf ohne den Vorstand tagen.

### Empfehlung D. 12

Der Aufsichtsrat hat bislang nicht regelmäßig beurteilt, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und sein Ausschuss ihre Aufgaben erfüllen. Er wird zukünftig prüfen und abwägen, ob und wie er in Zukunft dieser Empfehlung des DCGK entsprechen wird.

## **F. Transparenz und externe Berichterstattung**

### Empfehlung F. 2

Die Gesellschaft veröffentlicht ihren Geschäftsbericht sowie ihre unterjährigen Finanzinformationen innerhalb der gesetzlichen Fristen. Die Gesellschaft sieht diese Zeitfenster für ihre Finanzberichterstattung im Verhältnis zu ihrer Größe und ihrem Durchschnitt nach wie vor als angemessen und für ausreichend an.

### Empfehlung F. 3

Die Gesellschaft veröffentlicht, mit Ausnahme des Halbjahresfinanzberichts, keine unterjährigen Mitteilungen. Sollten sich wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation der Gesellschaft ergeben, wird die Gesellschaft darüber im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtungen informieren.

## **G. Vergütung des Vorstands**

### Empfehlung G. 1

Im Vergütungssystem soll u.a. festgelegt werden, wie sich für die einzelnen Vorstände die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt und welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Auf Basis des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat dann für jeden Vorstand dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen. Der Aufsichtsrat entspricht diesen Empfehlungen nicht. Die Festlegung von Zielvergütungen schränkt die Flexibilität des Aufsichtsrats bei der Festsetzung der Vergütung erheblich ein. Aus seiner Sicht ist die gesetzlich vorgeschriebene Maximalvergütung ein ausreichender Bezugspunkt für die Beurteilung der Angemessenheit der Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

### Empfehlung G. 2

Der Aufsichtsrat soll für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Der Aufsichtsrat entspricht dieser Empfehlung aus den in der Abweichungserklärung unter G.1 genannten Gründen nicht.

### Empfehlung G. 3

Der Aufsichtsrat zieht zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen keine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran. Dementsprechend legt der Aufsichtsrat nicht die Zusammensetzung einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen offen. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Dies erscheint dem Aufsichtsrat nach wie vor wenig praktikabel.

### Empfehlung G. 4

Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Frage, welche Vergütung für den Vorstand angemessen ist, nicht das Verhältnis der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Der Aufsichtsrat legt dementsprechend für den Vergleich auch nicht fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Die Empfehlung G. 4 des DCGK erscheint wenig praktikabel und darüber

hinaus auch nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands in jedem Fall angemessen ist.

#### Empfehlung G. 7

Der Aufsichtsrat definiert jährlich die Ziele für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder. Der Kodex empfiehlt hier die Orientierung an operativen sowie vor allem an strategischen Zielsetzungen. Da der Kodex hier sehr allgemein bleibt, wird nicht klar, was unter strategischen Zielen im Gegensatz zu operativen Zielen zu verstehen ist. Nach Auffassung der Gesellschaft ist hier eine klare Abgrenzung auch nicht möglich. Der Aufsichtsrat möchte sich bei der Festlegung der Ziele nicht einschränken lassen und unnötige Diskussionen zu deren Qualifizierung als operativ bzw. strategisch ausschließen.

#### Empfehlung G. 11

Die variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder ist nur auszuzahlen, wenn die definierten, anspruchsvollen Erfolgskriterien erfüllt sind. Darüber hinaus hält es die Gesellschaft nicht für angemessen, Möglichkeiten des Einbehalts oder gar zur Rückforderung vorzusehen. In solchen Fällen wird eine einvernehmliche Einigung mit den Vorstandsmitgliedern gesucht.

Kranichfeld, im März 2025

Meta Wolf AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat