

Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Meta Wolf AG (seinerzeit noch firmierend als Mühl Product & Service AG) haben die letzte Entsprechenserklärung zum „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (nachfolgend in seiner jeweils geltenden Fassung der „**DCGK**“) gemäß § 161 AktG im März 2022 abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Meta Wolf AG (die „**Gesellschaft**“) erklären, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (der „**DCGK 2019**“) sowie seit ihrem Inkrafttreten durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in der Fassung vom 28. April 2022 (der „**DCGK 2022**“) mit den folgenden Abweichungen entsprochen hat und zukünftig mit den folgenden Abweichungen entsprechen wird:

A. Leitung und Überwachung

Empfehlung A. 1 DCGK 2022 (nicht im DCGK 2019 enthalten)

Die im Jahr 2022 neu eingeführte Empfehlung A.1 wird noch nicht umgesetzt. Die Gesellschaft bezieht in ihre geschäftlichen Planungen und Entscheidungen die mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen ein. Bislang gibt es dafür aber keine systematische Grundlage und Dokumentation. Perspektivisch wird die Gesellschaft die ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Unternehmenstätigkeit identifizieren und neben den wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele in der Unternehmensstrategie und -planung berücksichtigen.

Empfehlung A.2 DCGK 2022 (Empfehlung A.1 DCGK 2019)

Die Gesellschaft entscheidet über die Besetzung von Führungspositionen ausschließlich nach Maßgabe der Qualifikation sowie der fachlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber und dem Unternehmensinteresse.

Empfehlung A.3 DCGK 2022 (nicht im DCGK 2019 enthalten)

Die im Jahr 2022 neu eingeführte Empfehlung A.3 wird noch nicht umgesetzt. Die Gesellschaft wird perspektivisch nachhaltigkeitsbezogene Ziele in das interne Kontrollsystem und Risikomanagementsystem einbeziehen und dabei die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten einschließen.

Empfehlung A.4 (Empfehlung A.2 DCGK 2019)

Die Organe der Gesellschaft erfüllen die ihnen obliegenden Legalitäts- und Organisationspflichten. Allerdings verfügt die Gesellschaft über kein institutionalisiertes Compliance Management System („CMS“). Grundzüge eines CMS können daher nicht offengelegt werden. Die Organe der Gesellschaft werden prüfen und abwägen, ob die Einführung eines CMS in Zukunft sinnvoll und angemessen erscheint.

Den Beschäftigten wird derzeit noch nicht auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Auch Dritten wird diese Möglichkeit nicht eingeräumt. Die Einrichtung eines institutionalisierten Hinweisgebersystems für Rechtsverstöße wird jedoch spätestens erfolgen, sobald das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz – zur Umsetzung der *Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog. Whistleblower – Richtlinie)* – in Kraft tritt. Bei Hinweisen auf Rechtsverstöße im Unternehmen haben die Beschäftigten der Gesellschaft jederzeit die Möglichkeit, sich vertraulich direkt an den Vorstand oder den Aufsichtsrat zu wenden.

B. Besetzung des Vorstands

Empfehlung B. 1 DCGK 2022/DCGK 2019

Gemäß Empfehlung B. 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten. Der Aufsichtsrat hält es jedoch mit Blick auf das Unternehmensinteresse für sachgerecht, die Auswahl der Vorstandsmitglieder nicht auf abstrakt vorgegebene Kriterien zu stützen, sondern die Entscheidungen vielmehr ausschließlich im Einzelfall anhand der Eignung, der Qualifikation und dem Sachverstand der Kandidaten zu treffen.

Empfehlung B. 2 DCGK 2022/DCGK 2019

Der Aufsichtsrat hat bisher kein gesondertes Konzept für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand erarbeitet und dementsprechend auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben. Für eine belastbare Nachfolgeplanung beabsichtigt der Aufsichtsrat, die weitere Entwicklung der Gesellschaft abzuwarten.

Empfehlung B. 3 DCGK 2022/DCGK 2019

Hat sich der Aufsichtsrat über die Eignung des jeweiligen Kandidaten ein hinreichendes Bild machen können, bestellt er Vorstandsmitglieder für mehr als drei Jahre. Der Aufsichtsrat trägt dabei dem Umstand Rechnung, 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 er sich 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 DCGK 2022/DCGK 2019

Der Aufsichtsrat hat bislang keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Empfehlung C. 1 DCGK 2022/DCGK 2019

Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und erarbeitet auch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium und veröffentlicht sie und den Stand ihrer Umsetzung nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung. 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 berücksichtigen. Dabei sollte der Aufsichtsrat jeweils bestmöglich zusammengesetzt sein. Die Festlegung konkreter Ziele für die Zusammensetzung und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils nebst einer Qualifikationsmatrix für das Gesamtgremium über die zwingenden gesetzlichen Vorgaben hinaus erscheinen hierfür weder geeignet noch zweckmäßig und ist deshalb kein Bestandteil der Erklärung zur Unternehmensführung. Aus Sicht der Gesellschaft sind die fachliche Qualifikation und die Erfahrung der Kandidaten für den Aufsichtsrat das maßgebliche Kriterium für dessen Zusammensetzung.

Empfehlung C. 2 DCGK 2022/DCGK 2019

Der Aufsichtsrat hat keine Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben. Die Festlegung einer Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Aufsichtsratsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

Empfehlung C.4 DCGK 2022/DCGK 2019

Das Mitglied des Aufsichtsrats, Herr Prof. Dr. Grube, hat zwei weitere Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften (Vantage Towers AG, Düsseldorf, sowie Hamburger Hafen- und Logistik AG, Hamburg). In beiden Gesellschaften hat er den Vorsitz inne. Herr Prof. Dr. Grube bekleidet weitere Mandate bei nicht börsennotierten Gesellschaften (nicht geschäftsführendes Mitglied des Verwaltungsrats der Deufol SE, Hofheim (Wallau), Vorsitzender des Aufsichtsrats der ALSTOM Transportation Germany GmbH, Berlin, sowie Mitglied des Aufsichtsrats der AVW Immobilien AG, Hamburg). Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat ist Herr Prof. Dr. Grube aufgrund seiner umfassenden Expertise eine große Bereicherung für die Gesellschaft und verfügt über ausreichende zeitliche Kapazitäten für die sorgfältige Wahrnehmung seiner Aufgaben als Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

D. Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Empfehlung D. 4 (Empfehlung D.5 DCGK 2019)

Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss für geeignete Kandidaten bezüglich der Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung gebildet. Da dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat 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 (Empfehlung D.7 DCGK 2019)

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 (Empfehlung D.13 DCGK 2019)

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 DCGK 2022/DCGK 2019

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 Zugschnitt als angemessen und für ausreichend an.

Empfehlung F. 3 DCGK 2022/DCGK 2019

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 DCGK 2022/DCGK 2019

Im Vergütungssystem soll u.a. festgelegt werden, wie sich für die einzelnen Vorstände die Zielgesamt-Vergütung 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. 3 DCGK 2022/DCGK 2019

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 wenig praktikabel.

Empfehlung G. 4 DCGK 2022/DCGK 2019

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 DCGK 2022/DCGK 2019

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 DCGK 2022/DCGK 2019

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 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der
Meta Wolf AG