Corporate Governance / Compliance Erklärung

Gemeinsame Erklärung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der PVA TePla AG gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG mit Sitz in Wettenberg erklären hiermit, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der aktuell veröffentlichten Fassung vom 5. Mai 2015 entsprochen wurde und wird. Hiervon ausgenommen sind folgende Kodexregelungen:

1. *Der Kodex sieht unter Ziffer 4.1.5, vor, bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) zu achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.*

Der Vorstand besetzt Führungspositionen nach fachlicher und persönlicher Eignung der Kandidaten/-innen und wird bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung auf Vielfalt achten.

Begründung: Der Vorstand hat sich und lässt sich auch künftig bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen von dem Ziel leiten, eine sachlich nachvollziehbare und im Interesse des Unternehmens liegende bestmögliche Auswahl zwischen Kandidaten/-innen zu treffen. Bei der PVA TePla AG – einer reinen Führungs- und Funktionsholding von mittelständischen Tochtergesellschaften im Bereich Spezialmaschinenbau – existiert unterhalb der Vorstandsebene nur eine Führungsebene. Zum Zeitpunkt der erstmaligen Betrachtung 2015 bestand ein Frauenanteil von 11%. Als Zielgröße für den zukünftigen Frauenanteil an der Führungsebene bis zum 30. Juni 2017 wird die bisherige Anteilsgröße betrachtet.

2. Der Kodex sieht unter der Ziffer 4.2.3 Abs. 2 vor, die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die variablen Vergütungsteile sollen grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Im 2014 abgeschlossenen Vorstandsvertrag für Herrn Henning Döring wird ab dem Geschäftsjahr 2016 eine am Konzernjahresüberschuss des jeweiligen Geschäftsjahres orientierte, variable Gehaltskomponente vereinbart, die maximal die Höhe des jährlichen Fixums beträgt. Im 2016 abgeschlossenen Vorstandsvertrag für Herrn Oliver Höfer wird ab dem 1. Juli 2016 eine am operativen Konzernergebnis (EBIT) orientierte, variable Gehaltskomponente vereinbart, die für das Geschäftsjahr 2016 auf den halben Betrag der jährlichen Festvergütung begrenzt ist. Die variable Gehaltskomponente für das Folgejahr – ebenso am operativen Konzernergebnis (EBIT) orientiert – ist auf den Betrag der jährlichen Festvergütung begrenzt. Im 2014 abgeschlossenen Vorstandsvertrag für Herrn Peter Abel sind derzeit keine variablen Gehaltsbestandteile vorgesehen.

Begründung: Die Mitglieder des Vorstands der PVA TePla sehen sich in der Verantwortung, durch einen teilweisen Verzicht auf die variablen kurz- und/oder langfristigen Gehaltsbestandteile eine der Kostenstruktur des Unternehmens angemessene Vorstandsvergütung zu erhalten.

3. *Der Kodex sieht unter Ziffer* 5.1.2 Absatz 1 Satz 1, 2 und 3 sowie Absatz 2 Satz 3 vor, dass d*er Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands bestellt und entlässt. Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.*

Der Aufsichtsrat besetzt Vorstandspositionen insbesondere nach fachlicher und persönlicher Eignung der Kandidaten/innen. Bei gleicher Eignung wird der Aufsichtsrat die Vielfalt (Diversity) berücksichtigen und dabei auch auf den Frauenanteil achten.

Begründung: Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat nicht nur darauf achten, dass die bestellten Personen über die persönlichen und fachlichen Eignungen und Erfahrungen verfügen, die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlichen sind. Er wird auch anstreben, dass der Vorstand in der Person seiner Mitglieder durch eine Vielfalt (Diversity) von Meinungen und Erfahrungen geprägt ist. Für die Besetzung des Vorstands, der nur aus wenigen Mitgliedern besteht und dem zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Frauen angehören, wird zum derzeitigen Zeitpunkt bis zum 30. Juni 2017 in Bezug auf eine bestimmte Frauenquote die Zielgröße von 0 definiert. Dennoch sollen nach Meinung des Aufsichtsrats unter dem Gesichtspunkt, dass auch Frauen in Vorständen angemessen vertreten sein sollen, Frauen besonders berücksichtigt werden.

4. *Für den Aufsichtsrat empfiehlt der Kodex in Ziffer 5.3 die Bildung von Ausschüssen.*

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG verfügt über keine gesonderten Ausschüsse.

Begründung: Aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats mit drei Mitgliedern werden bei der PVA TePla AG keine Ausschüsse gebildet. Die in Ziffer 5.3 aufgeführten Themenkomplexe für zu bildende Ausschüsse werden vom Aufsichtsratsplenum behandelt.

5. *Der Kodex sieht unter der Ziffer 5.4.1. Satz 2 vor, u.a.* eine Altersgrenze sowie eine unternehmensspezifische Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festzulegen. Weiterhin sieht der *Kodex unter der Ziffer 5.4.1. Satz 4 vor, dass der Aufsichtsrat für die vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat Zielgrößen festlegt.*

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht eine Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats vor, jedoch keine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat. Hinsichtlich des Themas Gleichstellung von Männern und Frauen lässt sich der Aufsichtsrat für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung insbesondere von der fachlichen und persönlichen Eignung der Kandidaten/innen leiten. Bei gleicher Eignung wird der Aufsichtsrat die Vielfalt (Diversity) berücksichtigen und dabei auf den Frauenanteil achten.

Begründung: Eine von vorneherein festgelegte Grenze für die maximale Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat erscheint dem Aufsichtsrat aufgrund des damit einhergehenden Verlustes an Erfahrung, Expertise und Effizienz nicht sachgerecht, zumal die im Gesetz festgelegte jeweilige Amtsdauer für Aufsichtsräte einen überschaubaren Zeitrahmen für die Mandate vorgibt. Bei seinen Vorschlägen zur

Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat nicht nur darauf achten, dass die bestellten Personen über die persönlichen und fachlichen Eignungen und Erfahrungen verfügen, die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlichen sind. Er wird auch anstreben, dass der Aufsichtsrat in der Person seiner Mitglieder durch eine Vielfalt (Diversity) von Meinungen und Erfahrungen geprägt ist. Der Aufsichtsrat, dem zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Frauen angehören und der nur aus wenigen Mitgliedern besteht, wird zum derzeitigen Zeitpunkt eine Zielgröße für eine bestimmte Frauenquote bis zum 30. Juni 2017 von 0 definieren. Dennoch sollen nach Meinung des Aufsichtsrats unter dem Gesichtspunkt, dass auch Frauen im Aufsichtsrat angemessen vertreten sein sollen, bei den Vorschlägen zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung Frauen besondere Berücksichtigung finden.

Wettenberg, 29. November 2016

für den Vorstand:

Peter Abel
Vorsitzender des Vorstands

für den Aufsichtsrat:

Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Aufsichtsrats