

## Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG mit Sitz in Wettenberg erklären hiermit, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022, („DCGK“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen entsprochen wurde und mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen künftig entsprochen werden wird:

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt A.5 vor, dass im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden sollen, und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.*

*Dieser Empfehlung wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt ggf. nicht vollständig entsprochen.*

**Begründung:** *Es besteht Unsicherheit, ob die abgegebene Stellungnahme des Vorstandes die Anforderung von A.5 des DCGK vollumfänglich erfüllt, nach der zur Angemessenheit und Wirksamkeit des gesamten internen Kontroll- und Risikomanagementsystems Stellung genommen werden soll. Aus diesem Grunde wird vorsorglich eine Abweichung von A.5. des DCGK erklärt.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt C.5 u.a. vor, dass der Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen, börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen soll.*

*Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Alexander von Witzleben, der dem Vorstand einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft angehört, nimmt aktuell insgesamt drei solcher Aufsichtsratsmandate neben seinem Amt als Aufsichtsratsvorsitzender der PVA TePla wahr.*

**Begründung:** *Alexander von Witzleben hat gegenüber der Gesellschaft erklärt, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben als Aufsichtsratsvorsitzender der PVA TePla genügend Zeit zur Verfügung steht und er seine Aufgaben mit der gebotenen Regelmäßigkeit und Sorgfalt wahrnehmen kann. Aufsichtsrat und Vorstand der PVA TePla AG sehen keine Interessens- und Zeitkonflikte durch seine weiteren Mandate. Alexander von Witzleben hat die während seiner Amtszeit die Geschäftsführung der PVA TePla fortlaufend kritisch und intensiv begleitet und überwacht.*

- *Der Kodex sieht unter dem Punkt C.7 u.a. vor, dass Aufsichtsratsmitglieder unter dem Aspekt der Unabhängigkeit von der Gesellschaft und dem Vorstand dem Aufsichtsrat nicht länger als 12 Jahre angehören sollen.*

*Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Alexander von Witzleben und Prof. Dr. Hebestreit gehören dem Aufsichtsrat länger als 12 Jahre an.*

**Begründung:** Der Aufsichtsrat erachtet eine pauschale Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder als nicht sachgerecht. Die Festlegung einer solchen Grenze würde die Vermutung zugrunde liegen, dass allein eine längere Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied für eine weitere Mitgliedschaft disqualifiziert bzw. die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsmitglieds in Frage stellt. Für eine solche Vermutung besteht keine sachliche Rechtfertigung. Im Übrigen berücksichtigt eine solche starre Regelgrenze individuelle Faktoren, die für eine längere Zugehörigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder sprechen, nicht.

- Der Kodex sieht unter Punkt D.4 vor, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat hat sich gegen die Etablierung eines Nominierungsausschusses entschieden.

**Begründung:** Nach Auffassung des Aufsichtsrats bietet die Einsetzung eines solchen Nominierungsausschusses vor dem Hintergrund der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Abstimmungsprozesse im Aufsichtsrat keine zusätzliche Steigerung der Effizienz der Arbeit des Gremiums. Der Aufsichtsrat belässt diese Funktion daher im Gesamtaufichtsrat.

Der DCGK enthält in Abschnitt G Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Änderungen im Aktiengesetz zur Vorstandsvergütung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie. Der Aufsichtsrat hat das System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der neuen Vorgaben zur Vorstandsvergütung im Aktiengesetz im Jahr 2021 grundlegend überarbeitet und dieses neue System der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesem Vergütungssystem zugestimmt. Das neue System gilt seitdem für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Auf Basis dieses Systems wurde den Empfehlungen zur Vorstandsvergütung in Abschnitt G des DCGK mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen und wird diesen auch zukünftig mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen werden:

- Der Kodex sieht unter dem Punkt G.6 vor, dass der Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergibt, übersteigen soll.

Dieser Empfehlung wird zukünftig möglicherweise nicht in allen Fällen entsprochen. Für die kurz- und langfristige variable Vergütung wurden im Vergütungssystem die gleichen prozentualen Bandbreiten für den Anteil an der Zielgesamtvergütung festgelegt, so dass sich, je nach konkreter Festlegung innerhalb dieser Bandbreiten, ein Übersteigen des Anteils aus der kurzfristigen variablen Vergütung

gegenüber dem Anteil aus der langfristigen variablen Vergütung ergeben kann. Der Aufsichtsrat behält sich die Möglichkeit entsprechender Ausgestaltungen vor.

**Begründung:** Die langfristige variable Vergütungskomponente ist im Vergütungssystem so ausgestaltet, dass sie in jedem Fall einen signifikanten Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht. Dadurch werden nach Auffassung des Aufsichtsrats hinreichende langfristige Verhaltensanreize gesetzt, und die langfristige Vergütungskomponente trägt entscheidend zur Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft bei. Es mag aber durchaus einzelne Situationen geben, in denen der Aufsichtsrat ein besonderes Bedürfnis dafür sieht, im Gesellschaftsinteresse einen spezifischen signifikanten Verhaltensanreiz auch im Hinblick auf kurzfristige Ziele zu setzen und das Verhältnis der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung dann innerhalb der durch das Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreiten entsprechend festzusetzen. Diese Flexibilität möchte sich der Aufsichtsrat erhalten.

- Der Kodex sieht unter dem Punkt G.7 unter anderem vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen soll.

Dieser Empfehlung wurde insoweit nicht und wird auch zukünftig insoweit nicht entsprochen, als eine jährliche Festlegung der Leistungskriterien nicht für alle variablen Vergütungsbestandteile erfolgt, sondern diese teilweise durch den Vorstandsdiensvertrag für einen längeren Zeitraum festgelegt werden. Dies kann gemäß dem Vergütungssystem Schwellenwerte und Prozentsätze im Hinblick auf das Konzern-EBIT als finanzielles Leistungskriterium im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung betreffen und gilt für das Leistungskriterium der langfristigen variablen Vergütung.

**Begründung:** Aus Sicht des Aufsichtsrats ist die Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile für jedes bevorstehende Geschäftsjahr nicht erforderlich und wäre mit einem überflüssigen Aufwand verbunden. Z.B. können Schwellenwerte und Prozentsätze im Hinblick auf das Konzern-EBIT auch für einen längeren Zeitraum als Leistungskriterium für die kurzfristig variable Vergütung geeignet sein. Da die langfristige variable Vergütung einen Bemessungszeitraum von drei bis fünf Jahren hat, wird das Leistungskriterium dafür, nämlich die Steigerung der Marktkapitalisierung, entsprechend dem Bemessungszeitraum ebenfalls für drei bis fünf Jahre und nicht für jedes bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Dieses Vorgehen dient der Rechtssicherheit und Planbarkeit für die Vorstandsmitglieder. Soweit die Leistungskriterien für einen mittelfristigen Zeitraum bereits abschließend bestimmt sind, bedarf es einer Festlegung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr nicht mehr. Reine Bestätigungsbeschlüsse hätten keinen Mehrwert. Auch unabhängig davon sind die festgelegten Leistungskriterien jeweils auf die strategische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Steigerung des Unternehmenswertes ausgelegt.

- Der Kodex sieht unter dem Punkt G.10 vor, dass die gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt

oder aktienbasiert gewährt werden sollen. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen. Die kurzfristigen variablen Vergütungsbeträge werden nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die langfristige variable Vergütung ist aber einer aktienorientierten Vergütung angenähert, weil Leistungskriterium die Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft ist. Der Bemessungszeitraum liegt dabei zwischen drei und fünf Jahren, so dass ein Vorstandsmitglied im Einzelfall auch bereits nach weniger als vier Jahren über die langfristig variablen Gewährungsbeträge verfügen kann.

**Begründung:** Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auch durch die vorstehend beschriebene Ausgestaltung ein hinreichender Gleichlauf der Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen erreicht wird. Da die strategische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sich auf die Marktkapitalisierung der Gesellschaft und damit die Höhe der langfristig variablen Vergütung auswirkt, wird das Ziel einer aktienbasierten Vergütung auch durch die von der Gesellschaft angewandte Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung erreicht.

- Der Kodex sieht unter dem Punkt G.11 vor, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben sollte, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Dieser Empfehlung wurde insoweit nicht und wird auch zukünftig insoweit nicht entsprochen, als ein Einbehalt oder eine Rückforderung variabler Vergütungen in der Vergütungsstruktur nicht vorgesehen ist.

**Begründung:** Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Vergütungsstruktur auch ohne solche Regelungen ausreichende Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung setzt, die gesetzlichen Schadensersatzansprüche den Vorstand hinreichend zu pflichtgemäßem Verhalten anhalten und diese auch mit hinreichender Sicherheit durchsetzbar sind.

- Der Kodex sieht unter dem Punkt G.12 vor, dass im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen soll.

Dieser Empfehlung wurde nicht und wird auch zukünftig nicht entsprochen.

**Begründung:** Nach Überzeugung der Gesellschaft kann im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Möglichkeit der pauschalierten Abgeltung noch offener variabler Vergütungsbestandteile des betroffenen Vorstandsmitglieds zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung

*für die Gesellschaft vorteilhaft und hilfreich sein, um eine gütliche Einigung mit dem betroffenen Vorstandsmitglied zu treffen. Zudem wird so eine aus Sicht der Gesellschaft nicht angemessene Auswirkung zukünftiger nicht dem ausscheidenden Vorstandsmitglied zuzurechnenden Entwicklungen auf dessen variable Vergütung ausgeschlossen.*

Wettenberg, im Januar 2023

für den Vorstand:

Manfred Bender  
Vorsitzender des Vorstands

für den Aufsichtsrat:

Alexander von Witzleben  
Vorsitzender des Aufsichtsrats