

Be equipped for tomorrow's materials

Erklärung zur Unternehmensführung und
Entsprechenserklärung



Erklärung zur Unternehmensführung

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB

- A.** Gemeinsame Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der PVA TePla AG gem. § 161 AktG
- B.** Unternehmensführungspraktiken
- C.** Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat
- D.** Diversität

Die Unternehmensführung der PVA TePla AG als börsennotierte Deutsche Aktiengesellschaft (AG) mit Sitz in Deutschland wird in erster Linie durch das Aktiengesetz (AktG), die Satzung der PVA TePla AG und durch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

A. Gemeinsame Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der PVA TePla AG gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG mit Sitz in Wetzlar erklären hiermit, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020, („**DCGK**“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen entsprochen wurde und mit den nachfolgend dargestellten Abweichungen künftig entsprochen werden wird:

1. *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. Der Aufsichtsratsvorsitzende Alexander von Witzleben gehört dem Vorstand von zwei externen, börsennotierten Gesellschaften an.

Begründung: Aufsichtsrat und Vorstand der PVA TePla AG sehen keine Interessens- und Zeitkonflikte durch die zwei Mandate. Alexander von Witzleben hat die intensive, kritische Begleitung der PVA TePla seit Amtsantritt fortlaufend unter Beweis gestellt.

2. *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 auf der Vermutung fußen, dass allein eine längere Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied für eine weitere Mitgliedschaft disqualifiziert bzw. seine Unabhängigkeit 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.

3. *Der Kodex sieht unter anderem unter den Punkten G.1 bis G.4, G.6, G.7 und G.10 bis G.13 Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands vor.*

Der DCGK enthält in Abschnitt G überwiegend neue Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Diese stehen auch in engem Zusammenhang mit den Änderungen im Aktiengesetz zur Vorstandsvergütung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie. Die bisher vom Aufsichtsrat entwickelte Vorgehensweise bei Festlegung der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder sowie die konkreten Inhalte der derzeitigen Vorstandsdienstverträge stehen überwiegend noch nicht im Einklang mit diesen Empfehlungen des Kodex.

Den Empfehlungen zur Vorstandsvergütung G.1 bis G.16 wurde daher – mit Ausnahme der Empfehlungen G.2, G.4, G.5, G.8 G.9, G.15 und G.16 – bis dato nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat hat jedoch nunmehr das System der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der neuen Vorgaben zur Vorstandsvergütung im Aktiengesetz 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 für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Auf Basis dieses Systems wird den Empfehlungen zur Vorstandsvergütung in Abschnitt G des DCGK mit nachfolgenden Ausnahmen zukünftig entsprochen werden:

- a) *Der Kodex sieht unter dem Punkt G.6 vor, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.*

Dieser Empfehlung wird auch zukünftig nicht entsprochen. Für die variable kurz- und langfristige variable Vergütung wurden die gleichen prozentualen Bandbreiten für den Anteil an der Gesamtvergütung festgelegt, so dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen nicht übersteigen wird.

Begründung: Die langfristige variable Vergütungskomponente ist so ausgestaltet, dass sie 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.

- b) *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 festlegt.*

Dieser Empfehlung wird auch zukünftig insoweit nicht entsprochen, als eine jährliche Festlegung der Leistungskriterien nicht für alle variablen Vergütungsbestandteile erfolgt, sondern diese teilweise durch den Vorstandsdienstvertrag für einen längeren Zeitraum festgelegt werden. Dies betrifft das Konzern-EBIT als finanzielles Leistungskriterium im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung sowie die Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung. Da die langfristige variable Vergütung einen Bemessungszeitraum von drei bis fünf Jahren hat, werden die Leistungskriterien entsprechend dem Bemessungszeitraum ebenfalls für drei bis fünf Jahre festgelegt.

Begründung: 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.

- c) *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 entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.*

Dieser Empfehlung 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 die Zielsetzung einer aktienbasierten Vergütung auch durch die von der Gesellschaft angewandte Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung abgebildet.

- d) *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 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.

Wettenberg, im November 2021

für den Vorstand:

Manfred Bender
Vorsitzender des Vorstands

für den Aufsichtsrat:

Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Aufsichtsrats

B. Unternehmensführungspraktiken

Die PVA TePla AG übt zusammen mit ihren Tochtergesellschaften ihre Geschäftstätigkeit im Rahmen der jeweils gültigen rechtlichen und selbst gesetzten Rahmenbedingungen aus. Dies umfasst z.B. die landesspezifisch gültige Gesetzgebung, die Erklärung zur Unternehmensführung, die Satzung des Unternehmens, den Nachhaltigkeitsbericht, den Chancen- und Risikobericht und den Verhaltenskodex (Code of Conduct). Die Umsetzung erfolgt durch die organisatorischen Regelungen im Unternehmen. Darüber hinaus sind das Vorleben durch die Führungskräfte, eine offene und faire Kommunikation auf und zwischen allen Ebenen im Unternehmen sowie eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten wichtige Voraussetzungen für unsere Geschäftstätigkeit.

Weiterführende formelle Regelungen werden nicht angewendet.

Aufgrund der Inhalte unserer Unternehmenstätigkeit - der Konstruktion von innovativen Hightech-Systemen und dem damit verbundenen Umfeld (z.B. Teilezukauf i.d.R. von Industriebetrieben aus entwickelten Ländern, geringe Umweltrisiken) erachten wir dies derzeit für angemessen.

Nachhaltige Unternehmensführung

Nachhaltiges Wirtschaften und gesellschaftliche Verantwortung sind für die PVA TePla-Gruppe ausgesprochen wichtig. Sie sind eine wichtige Basis, auf der das Unternehmen ausgerichtet und in die Zukunft geführt wird. Nachhaltig und verantwortungsbewusst handeln heißt für die Unternehmensgruppe: Recht und Gesetz achten, Ressourcen schonen, den Klimaschutz fördern und der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft nachkommen. Die PVA TePla-Gruppe ist davon überzeugt, dass nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wirtschaften die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmensgruppe erhöht. Deshalb ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensentwicklung. Indem finanzielle und nicht-finanzielle Indikatoren zu einer ganzheitlichen Betrachtungsweise verbunden werden, wird ein positiver Beitrag für Mitarbeiter und Umwelt geleistet.

Der Nachhaltigkeitsbericht kann auf der Webseite unter diesem [Link](#) eingesehen werden.

Chancen- und Risikobericht

Die Risiko- und Chancenstrategie ist in die Unternehmensstrategie eingebettet und darauf ausgerichtet, den Bestand und die unternehmerische Weiterentwicklung des Unternehmens zu sichern. Die daraus resultierende Strategie bewertet die Risiken und die Chancen unternehmerischen Handelns. In den Kernkompetenzfeldern der Gesellschaft bzw. der Gruppe werden angemessene, überschaubare und beherrschbare Risiken bewusst eingegangen, wenn sie gleichzeitig einen angemessenen Ertrag erwarten lassen oder unvermeidbar sind. Risiken in unterstützenden Prozessen übertragen wir gegebenenfalls auf andere Risikoträger. Andere Risiken, die keinen Zusammenhang mit Kern- bzw. Unterstützungsprozessen haben, werden dagegen – soweit dies möglich ist – vermieden. Dazu steht den Geschäftsführern und Mitarbeitern ein „Risikohandbuch“ mit Verfahrensanleitungen für ein ordnungsgemäßes und in die Zukunft gerichtetes Risikomanagement zur Verfügung. Das Handbuch regelt die konkreten Prozesse im Risikomanagement. Es zielt auf die Gesamtheit aller risikobezogenen Aktivitäten und Maßnahmen ab, d.h. die Identifikation, Bewertung, Steuerung, Berichterstattung und Überwachung von Risiken.

Die Risiko- und Chancenstrategie kann auf der Webseite unter <https://www.pvatepla.com/investor-relations/corporate-governance/> eingesehen werden.

Satzung der PVA TePla AG

Die Satzung des Unternehmens kann unter folgendem Link eingesehen werden: https://www.pvatepla.com/fileadmin/user_upload/Gruppenwebsite/downloads/pva-tepla-ag-satzung-2017-dt.pdf

C. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

1. Vorstand

Der Vorstand der PVA TePla AG legt die unternehmerischen Ziele, die strategische Ausrichtung, die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation fest. Hierzu zählt insbesondere die Steuerung des Konzerns einschließlich seiner Finanzressourcen, die Koordination und Überwachung der Geschäftsbereiche, die Personalplanung sowie die Präsentation des Unternehmens gegenüber dem Kapitalmarkt und der Öffentlichkeit.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend über alle das Unternehmen betreffenden relevanten Planungen. Geschäfte und Maßnahmen, denen der Aufsichtsrat zustimmen muss, werden diesem rechtzeitig vorgelegt.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung mit der Zielsetzung, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und die festgelegten Unternehmensziele zu erreichen. Er führt die Geschäfte nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung und der Geschäftsordnung für den Vorstand und arbeitet vertrauensvoll mit den übrigen Organen der Gesellschaft zusammen.

Für den Konzern legt der Vorstand die langfristigen Ziele sowie die Strategien fest und bestimmt die Richtlinien sowie die Grundsätze für die daraus abgeleitete Unternehmenspolitik. Er koordiniert und kontrolliert die bedeutsamen Aktivitäten. Er legt das Portfolio fest, entwickelt und setzt Führungskräfte ein, verteilt die Ressourcen und entscheidet über die finanzielle Steuerung und Berichterstattung des Konzerns.

Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder führen die einzelnen Mitglieder die ihnen zugeordneten Bereiche im Rahmen der Vorstandsbeschlüsse in eigener Verantwortung. Die Verteilung der Aufgaben auf die vier Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus einem schriftlich fixierten Aufgabenverteilungsplan.

Der Vorstand in seiner Gesamtheit zusammen mit den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften entscheidet in allen Angelegenheiten von grundsätzlicher und wesentlicher Bedeutung sowie in gesetzlich oder anderweitig verbindlich festgelegten Fällen. Die Geschäftsordnung des Vorstands sieht einen Katalog von Maßnahmen vor, die einer Behandlung und Entscheidung im Gesamtvorstand bedürfen. Außerdem besteht ein Katalog von Geschäftsvorfällen, die der Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen.

Vorstandssitzungen, an denen auch die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften teilnehmen, finden regelmäßig statt. Sie werden durch den Vorstandsvorsitzenden einberufen. Darüber hinaus kann jedes Mitglied die Einberufung einer Sitzung verlangen. Sofern nicht Einstimmigkeit gesetzlich erforderlich ist, beschließt der Vorstand mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Die Sitzungen werden protokolliert.

Gemäß Geschäftsordnung und Aufgabenverteilungsplan des Vorstands obliegt dem Vorstandsvorsitzenden insbesondere die Führung und Koordinierung des Konzernvorstands. Er repräsentiert Gesellschaft und Konzern gegenüber Dritten und der Belegschaft in Angelegenheiten, die nicht nur Unternehmens- oder Konzernanteile betreffen. Darüber hinaus hat er eine besondere Verantwortlichkeit für bestimmte Aufgabenbereiche gemäß Aufgabenverteilungsplan sowie die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens. Angesichts der geringen Anzahl von Vorstandsmitgliedern sind keine Ausschüsse des Vorstands eingerichtet.

Dem Vorstand gehören folgende Personen an:

Manfred Bender, CEO, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1965
Oliver Höfer, COO, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1969
Jalin Ketter, CFO, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1985
Dr. Andreas Mühe, CTO, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1970

Hinsichtlich der Altersgrenze ist für die Mitglieder des Vorstands laut Geschäftsordnung des Vorstands eine Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt.

Der Vergütungsbericht des Vorstands kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://www.pvatepla.com/investor-relations/corporate-governance/>

Geschäftsordnung des Vorstands der PVA TePla AG

Die Geschäftsordnung des Vorstands kann unter folgendem Link eingesehen werden: https://www.pvatepla.com/fileadmin/user_upload/Gruppenwebsite/downloads/pva-tepla-ag-satzung-2017-dt.pdf

2. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG besteht aus drei Mitgliedern, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft gewählt werden. Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sind unter www.pvatepla.com/ueber-pva-tepla/ verfügbar. Gemäß den gesetzlichen Regelungen überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand in der Ausübung seiner Tätigkeit und der Führung des Unternehmens. Dabei begleitet er insbesondere den Vorstand in kritischer Diskussion grundsätzlicher Fragen der Ausrichtung des Unternehmens. Dazu zählen speziell die jährliche Unternehmensplanung und die Aufstellung der Abschlüsse, aber auch grundlegende Themen der strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung des Unternehmens.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat lässt sich in vier ordentlichen Sitzungen im Jahr über die wirtschaftliche Situation und den Geschäftsverlauf im Unternehmen detailliert informieren. Im Falle von besonderen unternehmensexternen oder -internen Vorkommnissen hält der Aufsichtsrat zudem außerordentliche Sitzungen ab.

Die Organisation der Aufsichtsratsarbeit ist in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats schriftlich fixiert.

Prüfungsausschuss

Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich nichtfinanzielle Berichterstattung), unterjährige Finanzmitteilungen und den Einzelabschluss nach HGB. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Gernot Hebestreit. Er erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Unabhängigkeit und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Alexander von Witzleben erfüllt ergänzend ebenso die gesetzlichen Anforderungen auf dem Gebiet der Rechnungslegung. Das weitere Mitglied des Prüfungsausschusses ist Prof. Dr. Markus H. Thoma.

Regelmäßige Berichte mit der Erläuterung wesentlicher unternehmerischer Kennziffern von Seiten des Vorstandes geben dem Aufsichtsrat Einsicht in den Verlauf der Geschäftssituation. Neben den Sitzungen und Berichten informieren sich die Mitglieder des Aufsichtsrats in regelmäßigen Gesprächen mit dem Vorstand.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand im Rahmen einer langfristigen Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands. Fragen zur Besetzung des Vorstands sind regelmäßig auf der Agenda in Aufsichtsratssitzungen. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Zusammensetzung des Vorstands. Zusammen mit dem Vorstand werden potentielle Nachfolgethemen identifiziert und für den konkreten Einzelfall ein Maßnahmenplan verabschiedet. Der Vorstand schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für zu besetzende Vorstandspositionen vor, die sowohl mit im Unternehmen entwickelten Kandidaten besetzt werden als auch aus dem externen Umfeld stammen können.

Durch die Bestellung neuer Vorstände im Geschäftsjahr 2020 sieht der Aufsichtsrat den Vorstand für die Zukunft stabil aufgestellt und sieht zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen Handlungsbedarf.

Die langfristige Nachfolgeplanung der PVA TePla AG orientiert sich an der Unternehmensstrategie. Grundlage für aus dem Unternehmen stammende Kandidaten ist eine systematische Managemententwicklung mit den folgenden wesentlichen Elementen:

- Frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten unterschiedlicher Fachrichtungen und unterschiedlichen Geschlechts
- Systematische Entwicklung der Führungskräfte durch die erfolgreiche Übernahme von Aufgaben mit wachsender Verantwortung, möglichst in verschiedenen Geschäften, Regionen und Funktionen
- Nachgewiesener, erfolgreicher strategischer sowie operativer Gestaltungswille und Führungsstärke, insbesondere unter herausfordernden Geschäftsbedingungen

Unabhängig von einzelnen Kriterien ist der Aufsichtsrat überzeugt, dass letztlich nur die ganzheitliche Würdigung der einzelnen Persönlichkeit ausschlaggebend für eine Bestellung in den Vorstand der PVA TePla AG sein kann. Folgende Kriterien erachtet der Aufsichtsrat für den Vorstand als Ganzes für Wesentlich:

- Langjährige Führungserfahrung in naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Arbeitsgebieten
- Internationale Erfahrung aufgrund von Herkunft und/oder beruflicher Tätigkeit
- Eine ausgewogene Altersstruktur, um die Kontinuität der Vorstandsarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen

Die Anzahl der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus den für die Führung einer Holding mit mehreren Tochtergesellschaften notwendigen Arbeitsfeldern. Der Vorstand besteht zum 31. Dezember 2021 aus vier Mitgliedern.

Dem Aufsichtsrat gehören folgende Personen an:

Alexander von Witzleben, Aufsichtsratsvorsitzender, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1963

Prof. Dr. Markus H. Thoma, Aufsichtsrat, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1958

Prof. Dr. Gernot Hebestreit, Aufsichtsrat, Staatsangehörigkeit Deutsch, *1963

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG ist so zusammengesetzt, dass eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sichergestellt ist. Seine Mitglieder sollen insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen im Bereich des Hochtechnologie-Anlagenbaus erforderlich sind.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgende Ziele zu seiner Zusammensetzung beschlossen:

Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

a. Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten der PVA TePla-Gruppe als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse in der Führung eines mittelgroßen, international tätigen Konzerns; im Anlagenbau und insbesondere im Projektgeschäft mit zum Teil global führenden Unternehmen; auf dem Gebiet Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der für das Unternehmen relevanten Technologien sowie angrenzender oder verwandter Bereiche; auf den Gebieten Produktion, Vertrieb, Führungskräfteentwicklung; in den wesentlichen Märkten, in denen die PVA TePla - Gruppe tätig ist; im Rechnungswesen und in der Rechnungslegung; im Controlling/Risikomanagement und auf dem Gebiet Governance/Compliance. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen und die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit den relevanten Märkten, in denen die Gruppe tätig ist, vertraut sein. Der gegenwärtige Aufsichtsrat sieht das Kompetenzprofil als vollständig umgesetzt an, da alle oben beschriebenen Fachgebiete und Kompetenzen in ausreichendem Maße von den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Einzelnen oder in seiner Gesamtheit abgebildet werden.

b. Unabhängigkeit und potenzielle Interessenkonflikte

Mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder soll unabhängig im Sinne von Punkt C7 des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Zwei Mitglieder des Aufsichtsrats gehören länger als zwölf Jahre dem Aufsichtsrat an. Der Aufsichtsrat erachtet eine pauschale Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder als nicht sachgerecht. Die Festlegung einer solchen Grenze würde auf der Vermutung fußen, dass allein eine längere Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied für eine weitere Mitgliedschaft disqualifiziert bzw. seine Unabhängigkeit 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. Aus diesem Grund erachten alle Mitglieder des Aufsichtsrats sich und ihre Arbeit als unabhängig. Eine von vornherein festgelegte Grenze, ab der die Arbeit eines Aufsichtsratsmitglieds als nicht mehr unabhängig eingeschätzt wird, erscheint dem Aufsichtsrat zudem aufgrund des damit einhergehenden Verlustes an Erfahrung, Expertise und Effizienz als nicht sachgerecht. Mit einer grundsätzlich kritischen Grundhaltung gegenüber dem Vorstand zeigen alle Mitglieder des Aufsichtsrats im Austausch mit dem Vorstand, dass sie über eine eigenständige Haltung in allen relevanten Fragen der Unternehmensführung verfügen und zu einem eigenständigen Urteil gelangen und somit unabhängig sind.

Alle Aufsichtsratsmitglieder sollen darüber hinaus ohne potenzielle Interessenkonflikte sein, insbesondere ohne solche, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können. Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. Zurzeit gehört dem Aufsichtsrat kein ehemaliges Mitglied des Vorstands an.

c. Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht eine Altersgrenze von 70 Jahren für Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

Alexander von Witzleben (Vorsitzender) gehört seit 2004, Prof. Dr. Gernot Hebestreit seit 2008 und Prof. Dr. Markus H. Thoma seit 2014 dem Aufsichtsrat der PVA TePla AG an.

Anforderungen an einzelne Aufsichtsratsmitglieder

a. Allgemeines Anforderungsprofil

Aufsichtsratsmitglieder sollen über unternehmerische bzw. betriebliche Erfahrung und allgemeine Kenntnisse im Spezialmaschinenbau verfügen. Sie sollen aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in der Lage sein, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem international tätigen Unternehmen zu erfüllen. Aufsichtsratsmitglieder sollen der vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Begrenzung von Aufsichtsratsmandaten nachkommen.

b. Zeitliche Verfügbarkeit

Jedes Aufsichtsratsmitglied stellt sicher, dass es den zu erwartenden Zeitaufwand zur ordnungsgemäßen Ausübung des Aufsichtsratsmandats aufbringen kann. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass jährlich mindestens vier ordentliche Aufsichtsratssitzungen abgehalten werden, die jeweils angemessener Vorbereitung bedürfen, und ausreichend Zeit für die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses sowie des (Konzern-)Lageberichts vorzusehen ist. Darüber hinaus können zusätzlich außerordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats zur Behandlung von Sonderthemen notwendig werden. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen, gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium zum Ziel haben und insbesondere auf Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft, Professionalität und Unabhängigkeit der Kandidaten achten.

Die Selbstevaluierung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde anhand eines detaillierten Fragenkatalogs und von Interviews durchgeführt und somit die gemäß Corporate Governance Kodex vorgesehene Überprüfung der Effizienz des Aufsichtsrats vorgenommen.

Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der PVA TePla AG

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats kann unter folgendem Link eingesehen werden:

https://www.pvatepla.com/fileadmin/user_upload/Gruppenwebsite/downloads/pva-tepla-ag-satzung-2017-dt.pdf

D. Diversität

Diversität im Unternehmen

Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG setzen auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bilden für die PVA TePla-Gruppe die Grundlage eines leistungsfähigen und erfolgreichen Unternehmens. Die Aktivitäten haben zum Ziel, die richtigen Menschen zur Bewältigung unserer Herausforderungen zusammenzubringen, eine Arbeitskultur zu schaffen, welche die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte fördert. Für die PVA TePla AG – einer reinen Führungs- und Funktionsholding von mittelständischen Tochtergesellschaften im Bereich Spezialmaschinenbau – existiert unterhalb der Vorstandsebene nur eine Führungsebene. Für die PVA TePla AG wurde im November 2021 der Zielwert für die Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 33% festgelegt. Zurzeit besteht ein Frauenanteil in gleicher Höhe. Für den Frauenanteil an der Führungsebene unter dem Vorstand wird bis zum 31. Dezember 2026 angestrebt, den Anteil in dieser Höhe zumindest zu halten.

Diversität im Vorstand

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. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat somit 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.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gehören dem Vorstand drei männliche Mitglieder und ein weibliches Mitglied an. Somit beträgt die Frauenquote im Vorstand 25%. Als Zielgröße für eine Frauenquote im Vorstand ist bis zum 31. Dezember 2026 20% definiert.

Diversität im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus drei männlichen Mitgliedern. 2016 war für eine bestimmte Frauenquote bis zum 31. Dezember 2021 die Zielgröße von 0 definiert worden. Als neue Zielgröße für eine Frauenquote im Aufsichtsrat ist bis zum 31. Dezember 2026 20% definiert. 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.

Diversitätskonzept für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG verfolgt für die Zusammensetzung des Vorstands, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt (2022) aus vier Personen besteht, folgendes Konzept:

Bei Abwägungen, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würden, berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs-, Bildungs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, Alter und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch folgende Gesichtspunkte:

- Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über technischen Sachverstand, insbesondere über Kenntnisse und Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Spezialmaschinen aller Art und sonstigen technischen Erzeugnissen, sowie über internationale Erfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung verfügen.
- Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Unabhängig von einzelnen Kriterien ist der Aufsichtsrat überzeugt, dass letztlich nur die ganzheitliche Würdigung der einzelnen Persönlichkeit ausschlaggebend für eine Bestellung in den Vorstand der PVA TePla AG sein kann. Folgende Kriterien erachtet der Aufsichtsrat für den Vorstand als Ganzes für Wesentlich:

- Langjährige Führungserfahrung in naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Arbeitsgebieten
- Internationale Erfahrung aufgrund von Herkunft und/oder beruflicher Tätigkeit
- Eine ausgewogene Altersstruktur, um die Kontinuität der Vorstandsarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen

Die Anzahl der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus den für die Führung einer Holding mit mehreren Tochtergesellschaften notwendigen Arbeitsfeldern.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt (2021) aus drei Personen besteht, strebt angesichts der unternehmensspezifischen Situation, des betriebenen Unternehmensgegenstands sowie der Größe der Gesellschaft als Ziel eine Zusammensetzung des Aufsichtsrats an, die die folgenden Elemente berücksichtigt:

Aufseiten der Anteilseigner sollen alle Personen ohne potenzielle Interessenkonflikte im Aufsichtsrat vertreten sein, insbesondere ohne solche Interessenkonflikte, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können.

Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit Erfahrung in einem international tätigen Unternehmen nach Möglichkeit im Bereich des Hochtechnologie-Anlagenbaus vorweisen. Des Weiteren muss mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit den relevanten Märkten, in denen die PVA TePla-Gruppe tätig ist, vertraut sein.

Der Aufsichtsrat wird bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung weiterhin auf die Vielfalt (Diversity) in Form von Alter, Bildungs-, Berufshintergrund, Internationalität und den Frauenanteil achten.