

Corporate Governance / Compliance Erklärung

Gemeinsame Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats 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 7. Februar 2017 entsprochen wurde und wird. Hiervon ausgenommen sind folgende Kodexregelungen:

- 1. Der Kodex sieht unter Ziffer 4.1.3. Satz 3 vor, dass Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.*

Sowohl in der Holdinggesellschaft als auch in den Tochtergesellschaften der PVA TePla-Gruppe besteht die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen außerhalb eines geschützten Hinweissystems bekannt zu geben.

Begründung: Der Vorstand beabsichtigt derzeit nicht, ein geschütztes Hinweissystem einzurichten. Für Beschäftigte in unserem Unternehmen bestehen Möglichkeiten, etwaige Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen beim Betriebsrat zur Anzeige zu bringen. Dadurch können diese Verstöße auf vertrauliche Weise bekannt gemacht werden. Bei der Interessensabwägung wurde maßgeblich mitberücksichtigt, dass die Risiken ihres Missbrauchs und die Schaffung einer Atmosphäre des Misstrauens mit negativen Auswirkungen auf Betriebsklima und Mitarbeitermotivation überwiegen.

- 2. 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: Für die PVA TePla AG – einer reinen Führungs- und Funktionsholding von mittelständischen Tochtergesellschaften im Bereich Spezialmaschinenbau – existiert unterhalb der Vorstandsebene nur eine Führungsebene. Zum 30. September 2018 besteht ein Frauenanteil von 29%. Für den zukünftigen Frauenanteil an der Führungsebene unterhalb des Vorstands wird bis zum 31. Dezember 2021 eine Zielgröße zwischen 30 Prozent und 50 Prozent angestrebt.

- 3. Der Kodex sieht unter der Ziffer 4.2.3 Abs. 2 vor, die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die variablen Vergütungsbestandteile*

haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll.

Für Herrn Alfred Schopf ist für das Geschäftsjahr 2018 ff. neben dem Fixum eine am operativen Konzernergebnis (EBIT) orientierte, variable Gehaltskomponente vereinbart, die maximal die Höhe des jährlichen Fixums beträgt. Darüber hinaus besteht eine am Aktienkurs der PVA TePla AG auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage orientierte, variable Gehaltskomponente, die maximal 500 TEUR beträgt. Für Herrn Oliver Höfer ist für das Geschäftsjahr 2018 ff. eine am operativen Konzernergebnis (EBIT) orientierte variable Gehaltskomponente vereinbart, die maximal die Höhe des jährlichen Fixums beträgt. Darüber hinaus besteht eine am Aktienkurs der PVA TePla AG auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage orientierte, variable Gehaltskomponente, die maximal 250 TEUR beträgt.

Begründung: Aufsichtsrat und Vorstand der PVA TePla AG sehen in der Vorstandsvergütung mit festen, kurz- und langfristigen Gehaltsbestandteilen ein dem Geschäftsumfeld des Unternehmens angemessenes Vergütungsmodell.

4. Der Kodex sieht unter Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 1, 2 und 3 sowie Absatz 2 Satz 3 vor, dass der 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 31. Dezember 2021 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.

5. 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.

6. Der Kodex sieht unter der Ziffer 5.4.1. Absatz 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. Absatz 3 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 von 70 Jahren 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 das Mandat 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, hat zum derzeitigen Zeitpunkt für eine bestimmte Frauenquote bis zum 31. Dezember 2021 die Zielgröße von 0 definiert. 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, Januar 2019

für den Vorstand:

für den Aufsichtsrat:

Alfred Schopf
Vorsitzender des Vorstands

Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Aufsichtsrats