

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 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 Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge. 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 Vorstandsdiensvertrag 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