

**Erklärung des Vorstands und Aufsichtsrats der  
Dierig Holding AG zu den Empfehlungen der  
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“  
gem. §161 AktG**

- (1) **Seit der zuletzt abgegebenen** Entsprechenserklärung vom 10. Dezember 2019 hat die Dierig Holding AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 07. Februar 2017 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 („**Kodex 2017**“)) mit Ausnahme der nachstehend genannten Abweichungen entsprochen.

**Ziffer 4.1.3 Satz 3 des Kodex 2017**

*Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.*

Es besteht kein formales System, das Beschäftigten oder auch Dritten die Möglichkeit einräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Whistleblowing-Tool). Vorstand und Aufsichtsrat sehen derzeit keine Notwendigkeit ein solches System einzuführen.

**Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des Kodex 2017**

*Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:*

- *die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,*
- *der Zufluss für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,*
- *bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.*

*Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwendet werden.*

Am 03. Juni 2016 wurde in der Hauptversammlung der Dierig Holding AG beschlossen auf eine individualisierte Angabe der Vorstandsbezüge zu verzichten. Dieser Beschluss umfasst die Geschäftsjahre 2016 bis 2020. Aus diesem Grund

wird von einer detaillierten Darstellung der Bezüge für jedes Vorstandsmitglied gemäß Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des Kodex 2017 abgesehen.

### **Ziffer 5.3.2 des Kodex 2017**

*Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung, sowie der Compliance befasst.*

Da sich der Aufsichtsrat der Dierig Holding AG aus lediglich sechs Mitgliedern zusammensetzt, werden die Themengebiete, für deren Behandlung der Kodex 2017 einen Prüfungsausschuss empfiehlt, effizient im Gesamtgremium diskutiert und entschieden. Die Einrichtung eines Prüfungsausschusses durch den Aufsichtsrat erscheint daher weder angemessen noch notwendig.

### **Ziffer 5.3.3 des Kodex 2017**

*Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.*

Aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats der Dierig Holding AG können geeignete Wahlvorschläge an die Hauptversammlung effizient vorbereitet werden. Die Einrichtung eines Nominierungsausschusses durch den Aufsichtsrat ist daher nicht notwendig.

### **Ziffer 5.4.1 Absatz 2, 3, 4 und 5 des Kodex 2017**

*Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.*

*Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest.*

*Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.*

*Der Aufsichtsrat soll sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.*

Der Aufsichtsrat hat bisher und für die Zukunft beschlossen, sich bei seinen Wahlvorschlägen ausschließlich von der fachlichen und persönlichen Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Ziel leiten zu lassen, den Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dies geschieht unabhängig von den formalen Kriterien des Alters, des Geschlechts und der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hält die Benennung konkreter Ziele sowie die Erstellung eines Kompetenzprofils für die Zusammensetzung derzeit für nicht notwendig. Auf die Veröffentlichung des Stands der Umsetzung sowie auf die Information zur angemessenen Zahl der unabhängigen Mitglieder der Anteilseiger und die Namen dieser Mitglieder wird verzichtet. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Aufsichtsratsmitglieder als vorrangig gegenüber der geforderten Berichtspflicht zu bewerten ist. Deshalb wird der Veröffentlichung der geforderten Lebensläufe nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat hat für den Frauen- und Männeranteil eine Zielgröße von 0% festgelegt. Darüber hinaus wird auf eine Altersgrenze und eine Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat verzichtet, da – wie bereits erwähnt – Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder zur Wahrnehmung dieses Amtes maßgeblich sind, nicht jedoch formale Kriterien, wie etwa die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.

### **Ziffer 7.1.1 Satz 2**

*Sofern die Gesellschaft nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, soll sie die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.*

Die Dierig Holding ist gesetzlich nicht verpflichtet, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen. Die Geschäftspolitik der Dierig Holding AG ist auf eine langfristige Geschäftsentwicklung ausgerichtet. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass die verpflichtenden Vorgaben für eine zeitnahe Information der Aktionäre und des Kapitalmarkts ausreichend sind.

#### **Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex 2017**

*Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.*

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat beschlossen, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht allen Aktionären binnen 90-Tagen nach Geschäftsjahresende sowie den Halbjahresfinanzbericht binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums zu veröffentlichen. Dennoch können besondere Umstände (neue Rechnungslegungsvorschriften IFRS/IAS), dazu führen, dass diese Fristen, zur Vermeidung von unverhältnismäßigen Mehrkosten, geringfügig überschritten werden. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass diese Zeitüberschreitung zu keinem Informationsnachteil führt.

- (2) **Weiterhin** entspricht die Dierig Holding AG den Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 („**Kodex 2020**“) und wird den Empfehlungen mit folgenden Ausnahmen auch künftig entsprechen:

#### **Ziffer A.2 des Kodex 2020**

*Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.*

Es besteht kein formales System, das Beschäftigten oder auch Dritten die Möglichkeit einräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Whistleblowing-Tool). Vorstand und Aufsichtsrat sehen derzeit keine Notwendigkeit ein solches System einzuführen.

#### **Ziffern C.1/C.2 des Kodex 2020**

*C.1 - Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des*

*Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.*

*C.2 - Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.*

Der Aufsichtsrat hat bisher und für die Zukunft beschlossen, sich bei seinen Wahlvorschlägen ausschließlich von der fachlichen und persönlichen Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Ziel leiten zu lassen, den Aufsichtsrat so zusammensetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dies geschieht unabhängig von den formalen Kriterien des Alters und des Geschlechts. Der Aufsichtsrat hält die Benennung konkreter Ziele sowie die Erstellung eines Kompetenzprofils für die Zusammensetzung derzeit für nicht notwendig. Auf die Veröffentlichung in der Erklärung zur Unternehmensführung des Stands der Umsetzung sowie auf die Information zur angemessenen Zahl der unabhängigen Mitglieder der Anteilseiger und die Namen dieser Mitglieder wird verzichtet. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Aufsichtsratsmitglieder als vorrangig gegenüber der empfohlenen Veröffentlichung zu bewerten ist.

Darüber hinaus wird auf eine Altersgrenze verzichtet, da – wie bereits erwähnt – Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder zur Wahrnehmung dieses Amtes maßgeblich sind. Dementsprechend erfolgt auch keine Angabe einer Altersgrenze in der Erklärung zur Unternehmensführung.

#### **Ziffer C.14 des Kodex 2020**

*Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht werden.*

Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass die Wahrung der Persönlichkeitsrechte eines Kandidatenvorschlags sowie der Aufsichtsratsmitglieder als vorrangig gegenüber der empfohlenen Veröffentlichung zu bewerten ist. Deshalb wird der Empfehlung zur Veröffentlichung der Lebensläufe nicht entsprochen.

## **Ziffer D.1, 2. Halbsatz des Kodex 2020**

*Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.*

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats betrifft die innere Organisation der Dierig Holding AG und wird daher nicht auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht.

## **Ziffern D.2-D.5, D.11 des Kodex 2020**

*D.2 – Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.*

*D.3 – Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich –soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist –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 CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.*

*D.4 – Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut.*

*D.5 – Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.*

*D.11 – Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.*

Da sich der Aufsichtsrat der Dierig Holding AG aus lediglich sechs Mitgliedern zusammensetzt, werden die Themengebiete, für deren Behandlung der Kodex 2020 Ausschüsse empfiehlt, effizient im Gesamtgremium diskutiert und entschieden. Die Einrichtung von Ausschüssen durch den Aufsichtsrat erscheint daher weder angemessen noch notwendig. Den Empfehlungen zu Ausschüssen dieses Kodex 2020 kann daher grundsätzlich nicht entsprochen werden (inklusive der Namensnennung in der Erklärung zur Unternehmensführung).

## **Ziffer F.2 des Kodex 2020**

*Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.*

Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat beschlossen, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht allen Aktionären binnen 90-Tagen nach Geschäftsjahresende sowie den Halbjahresfinanzbericht binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums zu veröffentlichen. Dennoch können besondere Umstände (neue Rechnungslegungsvorschriften IFRS/IAS), dazu führen, dass diese Fristen, zur Vermeidung von unverhältnismäßigen Mehrkosten, geringfügig überschritten werden. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass diese Zeitüberschreitung zu keinem Informationsnachteil führt.

## **Ziffer F.3 des Kodex 2020**

*Ist die Gesellschaft nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet, soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.*

Die Dierig Holding ist gesetzlich nicht verpflichtet, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen. Die Geschäftspolitik der Dierig Holding AG ist auf eine langfristige Geschäftsentwicklung ausgerichtet. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Meinung, dass die verpflichtenden Vorgaben für eine zeitnahe Information der Aktionäre und des Kapitalmarkts ausreichend sind.

## **Ziffern G.1/G.2 des Kodex 2020**

*G.1 – Im Vergütungssystem soll insbesondere festgelegt werden,*

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),*
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,*
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,*
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,*
- in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.*

*G.2 - Auf Basis des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.*

Das derzeit gültige Vergütungssystem wurde vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie festgelegt. Bis zu einer künftigen Anpassung an die Vorgaben dieses Gesetzes weicht es auch von den Empfehlungen G.1 und G.2 des Kodex 2020 ab, weil im derzeit gültigen Vergütungssystem nicht sämtliche Festlegungen aus Empfehlung G.1 enthalten sind und der Aufsichtsrat auch keine konkrete Ziel-Gesamtvergütung im Sinne von Empfehlung G.2 festlegt.

### **Ziffer G.10 des Kodex 2020**

*Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm 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.*

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht in Aktien gewährt; ebenso wenig ist vorgesehen, dass gewährte variable Vergütungsbeträge von den Vorstandsmitgliedern unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt werden

oder dass diese hierüber erst nach vier Jahren verfügen können. Dagegen kommt eine ergebnisabhängige Tantieme zu einem in einem Jahr erreichten EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern) über einen Zeitraum von drei Jahren zur Auszahlung.

### **Ziffer G.11, 2. Satz des Kodex 2020**

*Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.*

In den Vorstandsdienstverträgen ist kein gesondertes Recht eingeräumt, die variable Vergütung der Vorstände nachträglich zurückzufordern oder einzubehalten.

Augsburg, den 10. Dezember 2020

Dierig Holding AG

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand