

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

Seit der zuletzt abgegebenen Entsprechenserklärung vom 10. Dezember 2020 hat die Dierig Holding AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) entsprochen und wird den Empfehlungen auch entsprechen, jeweils mit Ausnahme der nachstehend genannten und im Einzelnen erläuterten Abweichungen.

Ziffer A.2

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/C2

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 zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfah-

rungen 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

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

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

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, wurden die Themengebiete, für deren Behandlung der Kodex Ausschüsse empfiehlt, effizient im Gesamtgremium diskutiert und entschieden. Die Einrichtung von Ausschüssen erschien dem Aufsichtsrat daher weder angemessen noch notwendig. Den Empfehlungen D.2, D.3, D.4, D.5 und D.11 wurde daher in der Vergangenheit nicht entsprochen. Der Empfehlung D.5 wird aus den vorstehenden Gründen auch zukünftig nicht entsprochen. Seit dem 26. November 2021 hat der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Seit diesem Zeitpunkt und für die Zukunft wird den Empfehlungen D.2, D.3, D.4 und D.11 entsprochen.

Ziffer F.2

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 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

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

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 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

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

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 2021

Dierig Holding AG

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand