

**Erklärung zu den Empfehlungen der „Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex“
DIERIG HOLDING AKTIENGESELLSCHAFT, AUGSBURG**

DIERIG 
gegründet 1805

DIERIG HOLDING AG

DIERIG HOLDING AKTIENGESELLSCHAFT, AUGSBURG

Wertpapier-Kenn-Nr. 558 000 (ISIN DE0005580005)

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ für die Dierig Holding AG gemäß §161 AktG ab.

- (1) **Seit der zuletzt abgegebenen** Entsprechenserklärung vom 10. Dezember 2021 hat die Dierig Holding AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 („**Kodex 2020**“)) mit Ausnahme der nachstehend genannten Abweichungen entsprochen.

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 bestand bis November 2022 kein formales System, das Beschäftigten oder auch Dritten die Möglichkeit einräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Whistleblowing-Tool). Im November 2022 hat der Vorstand ein Hinweisgeber-/Whistleblowing-Tool eingeführt.

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 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 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 Anteilseigner 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.5 des Kodex 2020

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.

Da sich der Aufsichtsrat der Dierig Holding AG aus lediglich sechs Mitgliedern zusammensetzt, ist die Einrichtung eines Nominierungsausschusses nach Auffassung des Aufsichtsrats weder angemessen noch notwendig. Der Empfehlung wird daher nicht entsprochen.

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

- (2) Die Dierig Holding AG entspricht den Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 28. April 2022 („**Kodex 2022**“) und wird den Empfehlungen mit folgenden Ausnahmen auch künftig entsprechen:

Ziffer A.1 des Kodex 2022

Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.

Für den Vorstand ist die ökologische und soziale Ausrichtung von jeher von wesentlicher Bedeutung. Die systematische Identifizierung und Erfassung diesbezüglicher Chancen und Risiken ist derzeit, auch mithilfe externer Dienstleister und Partner, in Arbeit, so dass in Zukunft (voraussichtlich ab 2023) entsprechende Ziele in die Unternehmensstrategie sowie -planung einfließen werden. Zum aktuellen Zeitpunkt entsprechen wir dieser Empfehlung also noch nicht, sind jedoch mit den eingeleiteten Arbeiten und unserer seit Frühjahr 2022 bestehenden Mitgliedschaft im UN Global Compact (für die ab dem Geschäftsjahr 2023 ein jährlicher Status- und Fortschrittsbericht auf Basis der 10 Prinzipien des UN Global Compact zu erstellen ist) auf einem guten Weg.

Ziffer A.3 des Kodex 2022

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

Entsprechend der Ausführungen zu A.1 des Kodex 2022 sind wir dabei, die entsprechenden Nachhaltigkeitsziele nach und nach in unser internes Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem einzubinden. Es werden derzeit mit Hilfe externer Dienstleister und Partner Prozesse entwickelt, um in Zukunft die nachhaltigkeitsbezogenen Daten systemisch erfassen und verarbeiten zu können. Zudem werden Schulungen und Informationsplattformen, wie zum Beispiel über die Mitgliedschaft im UN Global Compact, genutzt. Zum aktuellen Zeitpunkt werden bereits Teilbereiche der Nachhaltigkeit im Risikomanagementsystem abgedeckt.

Ziffern C.1/C.2 des Kodex 2022

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. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. 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 Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt 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 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 Offenlegung in der Erklärung zur Unternehmensführung des Stands der Umsetzung in Form einer Qualifikationsmatrix 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 2022

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 2022

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.

Ziffer D.3 des Kodex 2022

Der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung soll in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den genannten Gebieten enthalten. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

Der Empfehlung wird teilweise entsprochen. Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und Abschlussprüfung ist hinreichend vorhanden, auch beim Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht dieser noch nicht vollumfänglich.

Ziffern D.4 des Kodex 2022

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.

Da sich der Aufsichtsrat der Dierig Holding AG aus lediglich sechs Mitgliedern zusammensetzt, ist die Einrichtung eines Nominierungsausschusses nach Auffassung des Aufsichtsrats weder angemessen noch notwendig. Der Empfehlung wird daher nicht entsprochen.

Ziffer F.2 des Kodex 2022

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 des Kodex 2022

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 2022

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 2022 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 2022

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 Vergütungsbeträge 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 2022

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

Augsburg, den 9. Dezember 2022

Dierig Holding AG

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand