

Erklärung zur Unternehmensführung

Angaben nach §§289f, 315d HGB und Erläuterungen

Die edding Aktiengesellschaft bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, an Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung. Sowohl die Transparenz der Grundsätze des Unternehmens als auch die Nachvollziehbarkeit seiner kontinuierlichen Entwicklung sollen gewährleistet sein um bei Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und Mitarbeitern Vertrauen zu schaffen, zu erhalten und zu stärken.

Dabei richten sich die Handlungen von Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeitern nach den gesetzlichen Bestimmungen, den Vorgaben der Satzung und einem verbindlichen Regelwerk nach betriebswirtschaftlichen und ethischen Grundsätzen.

A. Erklärung gemäß § 161 AktG

An dieser Stelle geben wir unsere zuletzt veröffentlichte Entsprechenserklärung vom 3. Juni 2022 zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020, Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019) wieder.

Erklärung gemäß § 161 Abs. 1 S. 1 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der edding Aktiengesellschaft erklären Folgendes:

Die edding Aktiengesellschaft bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, an Wertschöpfung ausgerichteten Leitung und Überwachung des Unternehmens. Sowohl die Transparenz der Grundsätze des Unternehmens als auch die Nachvollziehbarkeit seiner kontinuierlichen Entwicklung soll gewährleisten, bei Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären Vertrauen zu schaffen, zu erhalten und zu stärken. Dabei bekennt sich die edding Aktiengesellschaft insbesondere auch zum Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns.

Deshalb begrüßt die edding Aktiengesellschaft den Deutschen Corporate Governance Kodex und die in ihm zum Ausdruck gebrachten Wertvorstellungen. Den weitaus meisten der in diesem Kodex formulierten Standards und Empfehlungen wurde und wird entsprochen.

Die edding Aktiengesellschaft entspricht den Empfehlungen der Regierungskommission "Deutscher Corporate Governance Kodex" (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 seit Inkrafttreten dieser Fassung am 20. März 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen und wird dies auch künftig so handhaben:

Empfehlungen B.3 – Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern

Der Aufsichtsrat behält sich vor, im Falle einer unterjährigen Vorstandsbestellung von der Empfehlung des Kodex abzuweichen, die Erstbestellung eines Vorstandsmitgliedes auf längstens drei Jahre zu begrenzen. Zur besseren Abrechnung variabler Gehaltsbestandteile ist

es wünschenswert, dass der Beststellungszeitraum jeweils an einem 31. Dezember endet; in diesem Falle könnte eine Erstbestellung einen dreijährigen Beststellungszeitraum um die verbleibenden Monate des Beststellungsjahres überschreiten.

Empfehlungen C.5 DCGK – Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft und Aufsichtsratsvorsitz

Gemäß Empfehlung C.5 des Kodex soll ein Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Herr Michael Rauch, der am 2. Juni 2022 zum Aufsichtsratsvorsitzenden der edding AG gewählt wurde, ist zugleich auch Geschäftsführender Direktor (CFO) der im SDAX und TecDax notierten CompuGroup Medical SE & Co. KGaA. Herr Rauch hat gegenüber der edding AG erklärt, dass ihm für die Wahrnehmung der Aufgabe als Aufsichtsratsvorsitzender der edding AG dennoch genügend Zeit zur Verfügung steht und er das Mandat mit der gebotenen Regelmäßigkeit und Sorgfalt wahrnehmen kann.

Empfehlungen D.2, D.3, D.4 und D.5 DCGK – Ausschüsse des Aufsichtsrats

Da der Aufsichtsrat lediglich aus drei Mitgliedern besteht, werden keine Ausschüsse gebildet. Stattdessen möchten wir, dass sich alle Aufsichtsratsmitglieder mit allen Themen auseinandersetzen. Vorschläge und Entscheidungen werden vom Aufsichtsrat als Ganzes erarbeitet.

Bei Gesellschaften wie der edding AG mit einem Aufsichtsrat bestehend aus drei Personen entspricht der Prüfungsausschuss dem Gesamtaufichtsrat.

Empfehlungen G.1 bis G.16 DCGK – Vergütung des Vorstands

Die edding AG folgt den Empfehlungen des DCGK zur Vorstandsvergütung – bis auf die im Folgenden genannten Ausnahmen.

Empfehlung G.7 DCGK – Jährliche Festlegung aller Zielgrößen

Die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der edding AG ist von der Erreichung langfristiger Ziele abhängig, wie sie in der Balanced Scorecard (BSC) für einen Mehrjahres-Zeitraum festgelegt werden (derzeit 2021 bis 2026). Nach Ablauf dieser Periode wird eine Bewertung vorgenommen und die kumulierte langfristige Vergütung für die betreffenden Jahre wird ausgezahlt.

Eine Vergütung auf der Basis strategischer Zielgrößen, die vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres definiert werden, verbunden mit einer um vier Jahre verzögerten Auszahlung, wie sie der DCGK 2020 vorsieht, sieht das Vergütungssystem der edding AG derzeit nicht vor. Vorstand und Aufsichtsrat der edding AG sieht die Knüpfung langfristiger Ziele an die Balanced Scorecard als geeignet an, um die zukunftsgerichtete strategische Weiterentwicklung des Unternehmens zu fördern.

Für die kurzfristige variable Vergütung wird dieser Empfehlung vollumfänglich entsprochen.

Empfehlung G.8 DCGK – Nachträgliche Änderung der Zielgrößen

Da die langfristigen strategischen Ziele für die edding Gruppe immer für einen mehrjährigen Zeitraum definiert und nicht für jedes Geschäftsjahr einzeln festgelegt werden, wie unter G.7 dargestellt, ist es auch für das Unternehmen vorteilhaft, wenn der Aufsichtsrat bei unvorhergesehenen Entwicklungen bezüglich der langfristigen Zielgrößen gewisse Anpassungsmöglichkeiten hat.

Dagegen sind nachträgliche Veränderungen der Zielgrößen für kurzfristige variable Vergütungsbestandteile grundsätzlich nicht vorgesehen. Diese sind allenfalls in begründeten Ausnahmefällen denkbar, zum Beispiel bei strukturellen Veränderungen innerhalb des Konzerns.

Empfehlung G.9 DCGK – Jährliche Abrechnung der langfristigen Vergütung

Auf Basis der unter G.7 dargestellten Abweichung wird die Höhe der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile erst nach Ablauf des jeweiligen Mehrjahres-Zeitraums festgestellt und nicht nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres.

Empfehlung G.10 DCGK- Aktienbasierte langfristige Vergütung

Für eine Gewährung der langfristig variablen Vergütungsbeträge in Aktien oder aktienbasiert ist der Börsenumsatz für die edding Vorzugsaktie zu gering und der Börsenkurs entsprechend zu volatil. Dem Sinn dieser Regelung wird durch die Abrechnung der Vergütung erst nach Ablauf eines mehrjährigen Zeitraums Rechnung getragen. Erklärung gemäß § 161 Abs. 1 S. 1 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

B. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Das derzeit gültige Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 25. März 2021 mit Wirkung vom 1. April 2021 beschlossen und zuletzt durch die Hauptversammlung vom 2. Juni 2021 gebilligt.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat wiederum einen Vergütungsbericht nach § 162 AktG erstellt. Dieser wurde durch den Vorstand am 24. März 2023 sowie vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 30. März 2023 beschlossen.

Vergütungssystem und Vergütungsbericht nebst Prüfvermerk sowie Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind auf der Internetseite der edding AG unter der Adresse www.edding.com/de-de/investor-relations/corporate-governance/ öffentlich zugänglich. Hier werden künftig auch die jeweiligen Berichte der Vorjahre entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen Frist zu finden sein.

C. Wesentliche Praktiken der Unternehmensführung

Compliance Management System

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien (Compliance) ist für die edding AG eine unverzichtbare Grundlage einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensführung. Die unternehmensinternen Regeln und ethischen Grundsätze hat die edding AG mit dem edding INK Code dokumentiert. Der edding INK Code, der im firmeninternen Intranet zu finden ist, bildet die Basis des Compliance Management Systems (CMS). Basierend auf einer Compliance-Risikoanalyse wurden zur Sicherstellung von Compliance unter anderem Richtlinien zu Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz implementiert.

Darüber hinaus achtet jedes Mitglied des Vorstands darauf, dass im jeweiligen Ressort die geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Im Bereich der Produktsicherheit und der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf unsere Produkte werden wir dabei von der Stabstelle Regulatory Affairs unterstützt, die regelmäßig Projekte zur Umsetzung und Einhaltung neuer Regelungen wesentlich mit vorantreibt. Hier sind insbesondere die EU-Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien („REACH“) sowie die EU-Biozidverordnung zu nennen, die den Einsatz von Chemikalien regelt. Das Monitoring der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen in diesem Bereich stellen wir durch ein Rechtsquellenkataster sicher, das durch einen externen Dienstleister für uns erstellt und regelmäßig aktualisiert wird.

Um Kenntnisse von möglichen Compliance-Verstößen zu erlangen, steht den Führungskräften und Mitarbeitern ein Hinweisgebersystem („Whistleblowing-System“) zur Verfügung, welches auf geeignete Weise die Möglichkeit einräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im

Unternehmen zu geben. Zu diesem Zweck ist hinterlegt, dass Meldungen an einen unabhängigen Ombudsmann oder den Compliance Officer gehen. Ziel des Hinweisgebersystems ist, neben der frühzeitigen Aufdeckung, vor allem die Prävention interner Missstände und Risiken. Das Hinweisgebersystem ist auch für externe Dritte geöffnet.

Die Weiterentwicklung des CMS erfolgt über die Stabsstelle GRC. Ziel ist es, das moderne CMS unter Berücksichtigung der edding Kultur, der bestehenden Unternehmensstrategie und des darauf ausgerichteten Balanced Scorecard Systems kontinuierlich weiter auszubauen. Die Weiterentwicklung und Schulungen zu compliancerelevanten Sachverhalten wurden auch in 2022 vorangetrieben und berücksichtigten die individuellen Anforderungen der einzelnen Tochtergesellschaften und gesetzliche Anforderungen. Die Stabsstelle berichtet an den Finanzvorstand, wobei alle Mitglieder des Vorstands die Weiterentwicklung unseres CMS als gemeinsame Aufgabe verstehen und daran mitwirken.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde mit der Anpassung des CMS an die Strategie 2025+ begonnen; dabei wurden gesetzliche Vorgaben und interne Richtlinien berücksichtigt.

Das Hinweisgebersystem steht auch externen Dritten zur Verfügung; die Kontaktdaten hierfür finden sich in unserem Code-of-Conduct. Dieser findet sich im Internet unter dem Link <https://view.publitas.com/edding/edding-code-of-conduct-de/>, worauf unsere Internetseite unter <https://www.edding.com/de-de/unternehmen/nachhaltigkeit/strategie/> verweist.

Nachhaltigkeit

Daneben werden auch weitere Unternehmensführungspraktiken über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt, insbesondere zu Nachhaltigkeit. Diese sind in der Nichtfinanziellen Erklärung, die im zusammengefassten Lage- und Konzernlagebericht abgedruckt wird, näher erläutert und betreffen unter anderem Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie Antikorruption.

D. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Führungsstruktur der edding AG entspricht dem dualen System des deutschen Aktienrechts.

Vorstand

Der Vorstand der edding AG bildet die oberste Führungsebene und bestand bis zum 31. Juli 2022 aus drei Mitgliedern und seit dem 1. August 2022 aus fünf Mitgliedern. Die Angekündigte Erweiterung des Vorstands um das Ressort eines Chief Digital Officers (CDO) wurde entsprechend umgesetzt. Das CDO Ressort wurde von Fränzi Kühne und Boontham Temaismithi gemeinsam übernommen, die sich damit – wohl als erstes Führungs-Tandem in einem börsennotierten Unternehmen in Deutschland – eine Vorstandsposition „teilen“. In diesem Ressort ist die Verantwortung für unsere Service Center Information Technology, Consumer Centricity und Data Management gebündelt.

Der Vorstand führt die Geschäfte der edding AG in eigener Verantwortung im Rahmen der mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Strategie und den genehmigten Jahresbudgets. Eine Geschäftsordnung regelt unter anderem zusätzlich die Rechtsgeschäfte von besonderer Bedeutung, für die eine Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich ist.

Zur Sicherstellung des Unternehmenserfolges und der Kontrolle der Prozesse sowie der Berücksichtigung äußerer Einflüsse hat der Vorstand ein systematisches Risikomanagement

und internes Kontrollsystem installiert. Er wird dadurch in die Lage versetzt, relevante Veränderungen und Abweichungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu treffen. Die langfristige Steuerung des Unternehmens erfolgt anhand eines Balanced-Scorecard-Systems. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich im Abschnitt Steuerungssystem in unseren Geschäftsbericht.

Aufgabenverteilung und Arbeitsweise des Vorstands sind in einer Geschäftsordnung geregelt. Die im Geschäftsjahr 2022 gültige Geschäftsordnung vom 17. Dezember 2021 sieht bis zur Besetzung der CDO-Vorstandsposition folgende Ressortverteilung vor:

	CEO, supported by CTO office	CBO	CFO
Business Units	BU Lifestyle	BU Office & Industry Supplies	
		BU Creative & Home	
		BU Collaboration @ Work	
		BU Industrial Tech Solutions	
		BU New Ink Solutions	
Service Centers	Consumer Centricity	Sourcing & Development	Group Operations
	Data Management	Production & Technology	Quality Assurance
	Information Technology	International Pricing	Local Service Platforms
			Facility Management
Holding Functions	Strategy	Corporate Innovation Management	Governance, Risk, Compliance
	CR Coordination		Quality Management
	Purpose & Brands		Group Controlling
	Human Relations		Group Accounting
	Organisational Development		
	eddingAgile		

Ab dem Zeitpunkt der Besetzung der CDO-Position galt folgende Ressort-Aufteilung:

	CEO	CBO	CFO	CDO
Business Units	BU Lifestyle	BU Office & Industry Supplies		
		BU Creative & Home		
		BU Collaboration @ Work		
		BU Industrial Tech Solutions		
		BU New Ink Solutions		
Service Centers		Sourcing & Development	Group Operations	Consumer Centricity
		Production & Technology	Quality Assurance	Data Management
		International Pricing	Local Service Platforms	Information Technology
			Facility Management	
Holding Functions	Strategy	Corporate Innovation Management	Governance, Risk, Compliance	
	CR Coordination		Quality Management	
	Purpose & Brands		Group Controlling	
	Human Relations		Group Accounting	
	Organisational Development			
	eddingAgile			

Der Vorstand ist für die Entwicklung der Unternehmensstrategie verantwortlich. Die Strategie ist allen Führungskräften und Mitarbeitern bekannt und - soweit sinnvoll - in ihren persönlichen Zielvereinbarungen verankert.

Mitglieder des Vorstands sollen zum Zeitpunkt ihrer Erstbestellung das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sind grundsätzlich zeitlich befristet und enden spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem das Vorstandsmitglied erstmalig eine ungekürzte gesetzliche Regel-Altersrente bezieht. Spätestens vier Jahre vor Erreichen dieser Grenze fasst sich der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand mit der langfristigen Nachfolgeplanung, um gegebenenfalls intern geeignete Kandidaten weiter zu entwickeln oder mit der externen Suche rechtzeitig zu beginnen. Auf diese Weise wollen Aufsichtsrat und Vorstand eine angemessene Übergangsphase gewährleisten.

Zur **Arbeitsweise des Vorstands** ist festzuhalten, dass dieser seine Entscheidungen in regelmäßigen Sitzungen, in Video- oder Telefonkonferenzen oder im Umlaufverfahren trifft. Die Beschlussfassung im Vorstand erfolgt grundsätzlich auf Grundlage einstimmiger Beschlüsse. Bei Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Vorstands wird der Gegenstand zur Klärung an den Aufsichtsrat herangetragen.

Im Geschäftsjahr 2022 haben 38 Vorstandssitzungen – meist per Videokonferenz – stattgefunden.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Führung des Unternehmens. Er besteht aus zwei Vertretern der Aktionäre sowie einem Vertreter der Arbeitnehmer und wählt aus seiner Mitte je einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.

Die **Zusammensetzung** des Gremiums zum 31. Dezember 2022 ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Name, ausgeübter Beruf	Funktion im Aufsichtsrat	Status	Mitglied seit	Gewählt bis ¹
Michael Rauch, Geschäftsführender Direktor (CFO) der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	Aufsichtsrats- vorsitzender	unabhängiges Mitglied	2017	2027
Patricia Lobinger, Unternehmerin	Stellvertretende Aufsichtsrats- vorsitzende	unabhängiges Mitglied	2022	2026
Anja Keihani, Assistenz der Innendienstleitung der edding Vertrieb GmbH	Arbeitnehmer- vertreterin		2012	

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 2. Juni 2022 war Herr Chehab Wahby als langjähriges Mitglied und Vorsitzender aus dem Gremium ausgeschieden und Frau Patricia Lobinger wurde als neues Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt. In der anschließenden konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats wurden Herr Rauch zum Vorsitzenden und Frau Lobinger zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Die derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats bekleiden keine weiteren Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

Ausschüsse sind nicht gebildet. Bei Gesellschaften wie der edding AG mit einem Aufsichtsrat bestehend aus drei Personen entspricht der **Prüfungsausschuss** dem Gesamtaufichtsrat (§ 107 Abs. 4 Satz 2 AktG). Alle Beratungen und Entscheidungen werden im gesamten Aufsichtsrat getroffen.

Financial Expert gemäß § 100 Abs. 5 AktG sind Herr Michael Rauch und Frau Patricia Lobinger. Deren Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung lassen sich wie folgt beschreiben:

- Michael Rauch verfügt über praktische und theoretische Kenntnisse in den Bereichen Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Seine theoretischen Kenntnisse hat er insbesondere im Studium zum Diplom-Kaufmann an der Julius Maximilians Universität Würzburg mit den Studienfächern Revision und Treuhandwesen, Bankbetriebslehre und Controlling sowie relevanten Weiterbildungen zum MBA und CMA erworben und sich darin während seiner praktischen Tätigkeit ständig fortgebildet. Seit mehr als 20

¹ Gewählt bis zum Ende der Hauptversammlung im genannten Jahr, die über die Entlastung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr beschließt.

Jahren hat Michael Rauch diese Kenntnisse in Finanzbereichen verschiedener Unternehmen in leitender Position zur Anwendung gebracht; dies umfasst die Aufstellung von Jahres- und Zwischenabschlüssen, die Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie die Pflege interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Über Kenntnisse auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügt Michael Rauch zusätzlich noch über seine mehrjährige Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der edding Aktiengesellschaft, in dem er seit 2017 als Sachverständiger gemäß § 100 Abs. 5 AktG maßgeblich für den Aufsichtsrat in die Prüfung der Jahres- und Konzernabschlüsse eingebunden ist; hierzu gehört auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und ihre Prüfung.

- Patricia Lobinger verfügt über praktische und theoretische Kenntnisse im Bereich Rechnungslegung. Ihre theoretischen Kenntnisse hat sie insbesondere im Studium zum Magister an der Wirtschaftsuniversität Wien mit dem Studienfach Internationaler Betriebswirtschaftslehre erworben und sich während ihrer praktischen Tätigkeit ständig fortgebildet. Seit 2013 hat Patricia Lobinger diese Kenntnisse im Finanzbereich der mobile.de GmbH in leitender Position zur Anwendung gebracht; dies umfasst die Aufstellung von Jahresabschlüssen, die Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie die Pflege interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme.

Die **Arbeitsweise des Aufsichtsrats** regeln Satzung und Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, in denen unter anderem folgendes bestimmt ist:

- Der Aufsichtsrat tritt mindestens zweimal im Kalenderhalbjahr zu Präsenzsitzungen zusammen. Per Telefon oder Videokonferenz angeschlossene Mitglieder gelten dabei als anwesend. Im Geschäftsjahr 2022 haben vier Aufsichtsratssitzungen stattgefunden.
- Abwesende Mitglieder können auch dadurch teilnehmen, dass sie schriftliche Stimmabgaben durch ein anderes Mitglied des Aufsichtsrats überreichen lassen. Die nachträgliche Stimmabgabe eines abwesenden Mitglieds ist nur zulässig, wenn kein Mitglied des Aufsichtsrats diesem Verfahren widerspricht.
- Beschlüsse werden in den Sitzungen oder im Umlaufverfahren gefasst und bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- Der Aufsichtsratsvorsitzende entscheidet über die Hinzuziehung von Sachverständigen und Auskunftspersonen zur Beratung über einzelne Gegenstände der Tagesordnung. Die Teilnehmer an Aufsichtsratssitzungen müssen die Bestimmungen der Insiderregeln anerkannt haben.
- Jedes Aufsichtsratsmitglied hat potenzielle Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können, dem Aufsichtsrat unverzüglich offen zu legen.
- Der Aufsichtsrat wird in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Im Jahr 2022 sind im Vorstand und im Aufsichtsrat wiederum keine Interessenkonflikte aufgetreten.

Die jeweils gültige **Geschäftsordnung** des Aufsichtsrats wird auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.edding.com/de-de/investor-relations/ueberblick/> veröffentlicht.

Das **Kompetenzprofil** sowie die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden zuletzt im Jahr 2022 neu gefasst und um eine Qualifikationsmatrix ergänzt. Das Kompetenzprofil gliedert sich in konkrete Ziele und Anforderungen an das Gesamtgremium

sowie persönliche Voraussetzungen, die von jedem einzelnen Mitglied zu erfüllen sind. Die Anforderungen an das Gesamtgremium berücksichtigen unter anderem strategische Expertise, Finanzkenntnisse, Nachhaltigkeit, Branchenerfahrung sowie Managementenerfahrung, die mindestens durch einzelne Mitglieder des Gremiums abgedeckt werden sollen. Die persönlichen Voraussetzungen betreffen das Teilen der edding-Werte, Verständnis für die Anforderungen an Familienunternehmen sowie die Themen Kooperations- und Leistungsbereitschaft.

Zum Stand der Umsetzung ist zu berichten, dass die benannten Ziele sowie das beschlossene Kompetenzprofil mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats erreicht werden. Das ergibt sich auch aus der im Berichtsjahr erstmals aufgestellten Qualifikationsmatrix:

Qualifikation nach Kompetenzprofil des Aufsichtsrats	Anzahl (Soll)	Michael Rauch (Anteilseignervertreter)	Patricia Lobinger (Anteilseignervertreterin)	Anja Keihani (Arbeitnehmervertreterin)
Rechnungslegung	1	x	x	
Abschlussprüfung	1	x		
Finanzberichterstattung	2	x	x	
Nachhaltigkeitsmanagement	2	x		x
Unternehmensführung, Leadership und Personalkompetenz	2	x	x	x
Strategie	2	x	x	
Change Management	2	x	x	x
International Management	1	x		
Mergers & Acquisitions	1	x	(x)	
Brand Management	1	(x)		
Kenntnis der Bedürfnisse von Familienunternehmen	1	x		x
Konsumgüter	1	x		
Digitale Lösungen und Geschäftsmodelle	1	x	x	
Marketing- und Vertriebskompetenz	1			x
Innovation & wertorientiertes Unternehmertum	1	x	x	
Endkundenorientierung	1		x	x
Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter	2	x	x	

Diese Matrix bezieht sich auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats seit der letzten Hauptversammlung am 2. Juni 2022.

Der Aufsichtsrat führt mindestens alle drei Jahre eine **Selbstevaluierung** durch. Die letzte Effizienzprüfung hat im Jahr 2021 stattgefunden. Die Prüfung basiert auf einer in Eigenregie durchgeführten Selbstbeurteilung anhand eines Fragebogens, den eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zur Verfügung gestellt hatte.

Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten kollegial und vertrauensvoll zusammen. Dazu gehört die laufende Unterrichtung über alle wesentlichen Geschäftsvorfälle und Entwicklungen sowie über unvorhergesehene Ereignisse. Basis der Zusammenarbeit sind ein detailliertes Berichtswesen über die laufende Geschäftsentwicklung sowie über Ergebnisse im Risikomanagement.

Der Vorstand nimmt in der Regel an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil. Daneben tagt der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne Anwesenheit des Vorstands. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten werden fallweise weitere Sachverständige und Auskunftspersonen hinzugezogen.

Die Sitzungsunterlagen werden den Teilnehmern rechtzeitig vorher zur Verfügung gestellt. Beschlüsse über Sachverhalte, die nicht auf der Tagungsordnung stehen, können nur gefasst

werden, wenn kein Teilnehmer widerspricht. Über die Sitzungen wird ein schriftliches Protokoll verfasst, dem alle Sitzungsteilnehmer nach Durchsicht ausdrücklich zustimmen.

Bei der Erstellung des Jahres- und Konzernabschlusses werden die Financial Experts des Aufsichtsrats frühzeitig von den Ergebnissen im Prüfungsprozess der Wirtschaftsprüfer unterrichtet. Federführend wird diese Aufgabe von Frau Lobinger übernommen; sie unterrichtet die übrigen Aufsichtsratsmitglieder vor der Sitzung zur Feststellung des Jahresabschlusses entsprechend. Damit ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat zur Feststellung des Jahresabschlusses ein fundiertes Urteil abgeben kann.

E. Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie Angaben zur Zielgröße für den Frauenanteil

Der edding Konzern ist der Ansicht, dass Diversität in Führungspositionen wertvoll für die Unternehmensentwicklung und die gesellschaftliche Entwicklung ist. Die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat steht in Übereinstimmung mit der Satzung und den Bestimmungen des Aktiengesetzes sowie des Drittelbeteiligungsgesetzes.

Vorstand und Aufsichtsrat streben an, dass die Geschlechter in allen relevanten Organen und Führungsebenen möglichst gleichwertig vertreten sind. Daher wurde beschlossen, dass für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 die neuen Zielwerte für den Frauenanteil generell auf 50 % angehoben werden sollen. Eine Anpassung der Zielgrößen an volle Personenzahlen erfolgt mit der nächsten Neufestlegung der Zielwerte. Für alle Posten in den genannten Organen und Führungsebenen wird daher bei gleicher Qualifikation bis zum Erreichen dieses Zielwerts einer Frau den Vorzug gegeben.

Vorstand

Die Zusammensetzung des Vorstands bestimmt sich nach dem Aktiengesetz sowie der Satzung der edding AG in der Fassung vom 2. Juni 2022. Danach können dem Vorstand zwei oder mehr Mitglieder angehören.

Das **Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands** berücksichtigt im Hinblick auf die derzeitige Größe des Gremiums von drei Mitgliedern die im Gesetz festgelegten wesentlichen Aspekte.

- **Alter:** Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sind grundsätzlich zeitlich befristet und enden spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem das Vorstandsmitglied erstmalig eine ungekürzte gesetzliche Regel-Altersrente bezieht. Mitglieder des Vorstands sollen zum Zeitpunkt ihrer Erstbestellung das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- **Geschlecht:** Grundsätzlich ist es aus Gründen der Diversität wünschenswert, dass dem Vorstand auch mindestens eine Frau angehört; das ist zurzeit nicht der Fall. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 beträgt die Zielgröße wie oben dargestellt 50 %. Bei einer neuen Besetzung eines Vorstandspostens wird der Aufsichtsrat somit bei gleicher Qualifikation einer Frau den Vorzug geben. Seit der Übernahme des CDO-Vorstandsressorts durch Fränzi Kühne und Boontham Temaismithi beträgt der Frauenanteil im Vorstand nach Köpfen 20 %; aufgrund der Tandem-Konstellation sieht die edding AG den Frauenanteil zum 31.12.2022 bei 12,5 % (31.12.2021 0%).
- **Bildungs- und Berufshintergrund:** Der Vorstand soll insgesamt langjährige Managementenerfahrung sowie Kompetenzen in den Bereichen Strategieentwicklung, Mitarbeiterführung, Leadership und Changemanagement aufweisen. Einzelne

Mitglieder des Vorstands sollen über fundierte Erfahrung in den Fachgebieten Marketing, Vertrieb, Digitalisierung, Markenführung und Finanzen verfügen.

Zur **Art und Weise der Umsetzung** dieses Konzepts ist anzumerken, dass die Kriterien für den Bildungs- und Berufshintergrund durch die bestehenden Mitglieder erfüllt werden.

Aufsichtsrat

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bestimmt sich nach dem Aktiengesetz, dem Drittelbeteiligungsgesetz sowie der Satzung der edding AG in der Fassung vom 2. Juni 2022. Danach besteht der Aufsichtsrat aus der nach § 95 AktG vorgesehenen Mindestanzahl von drei Mitgliedern. Das **Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats** berücksichtigt die folgenden Aspekte:

- **Alter:** Mitglieder des Aufsichtsrats sollen zum Zeitpunkt der Wahl das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- **Geschlecht:** Da dem Aufsichtsrat derzeit zwei Frauen angehören, ist die durch den Gesetzgeber geforderte Quote von mindestens 30 % Frauenanteil erfüllt. Per 31. Dezember 2022 beträgt der Frauenanteil 67% (31.12.2021: 33 %). Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 beträgt die Zielgröße wie oben dargestellt 50 %.
- **Bildungs- und Berufshintergrund:** Gemäß dem oben dargestellten Kompetenzprofil soll der Aufsichtsrat insgesamt über Erfahrung und Kompetenzen im Bereich der Strategieentwicklung und Changemanagement verfügen. Über einzelne Mitglieder soll der Aufsichtsrat über fundierte Erfahrung in weiteren Fachgebieten abgedeckt sein. Zwei Mitglieder mit besonderen Kenntnissen in den Bereichen Rechnungslegung und Abschlussprüfung wurden zu sogenannten Financial Experts gemäß § 100 Abs. 5 AktG bestimmt. Zu weiteren Details verweisen wir auf den gesonderten Abschnitt zum Kompetenzprofil des Aufsichtsrats.
- **Unabhängigkeit:** Solange ein Mitglied der Aktionärsfamilie dem Vorstand angehört, soll es der Regelfall sein, dass alle Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig anzusehen sind. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollten keine Organfunktion bei relevanten Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern des Unternehmens innehaben und nicht in einer geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zum Vorstand der edding AG stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnten. Eine Beratungsfunktion diesen gegenüber ist dem Aufsichtsrat anzuzeigen, damit das eventuelle Bestehen eines Interessenkonflikts geprüft werden kann.

Zur **Art und Weise der Umsetzung** ist anzumerken, dass die Kriterien für den Bildungs- und Berufshintergrund durch die bestehenden Mitglieder erfüllt werden. Dies gilt sowohl für den Stand zum 31. Dezember 2022, als auch für den Zeitraum vor den am 2. Juni 2022 stattgefundenen Neuwahlen zum Aufsichtsrat.

Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 werden Zielgrößen erstmals auf Konzernebene festgelegt. Diese beträgt für beide Führungsebenen 50 %. Derzeit (Stand 31. Dezember 2022) beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 43 % (31.12.2021: 40%) und in der zweiten Führungsebene 11 % (31.12.2021: 6%). Zusammengenommen beträgt der Frauenanteil in beiden Führungsebenen 28 % (31.12.2021: 24%). Bei der Besetzung freier Führungspositionen sind Qualifikation und Berufserfahrung für uns am Ende ausschlaggebend. Darüber hinaus ist in einigen Fällen festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Bewerberinnen teils deutlich unter 50 % liegt. Dennoch konnte der Frauenanteil erneut gesteigert werden, auch wenn die Zielgrößen noch nicht erreicht sind; seit Festlegung dieser Zielgrößen hat sich insgesamt ein deutlicher Anstieg ergeben.

Zielsetzung

Mit diesen Diversitätskonzepten wird die Zielsetzung verfolgt, die Werte Erfahrung, Kontinuität, Qualifikation und Diversität miteinander in Einklang zu bringen und zum Wohle des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen. Dabei werden auch die Unternehmensgröße, die unternehmensspezifische Situation, die internationale Aufstellung des Unternehmens sowie die Aktionärsstruktur mit in Betracht gezogen.

Der Aufsichtsrat wird diese Konzepte regelmäßig überprüfen und die Maßgaben falls erforderlich anpassen und fortschreiben. Über die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat und die Anzahl der betreffenden Mitglieder soll ebenfalls regelmäßig neu befunden werden, wenn sich der Umfang der Geschäftstätigkeit, der Gegenstand des Unternehmens oder die Aktionärsstruktur wesentlich verändern. Mögliche weitere Kriterien für die Zusammensetzung der beiden Organe werden erwogen, soweit diese für angemessen und zweckdienlich erachtet werden.

Ahrensburg, im März 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der edding Aktiengesellschaft

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Erklärung auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.