

Corporate Governance Entsprechenserklärung

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 hat den Empfehlungen der Regierungskommission "Deutscher Corporate Governance Kodex" (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 im Zeitraum und nach Maßgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 21. Januar 2020 bis zum Inkrafttreten des reformierten DCGK am 20. März 2020 entsprochen.

Die edding Aktiengesellschaft hat überdies den Empfehlungen der Regierungskommission 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 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.

Empfehlung F.2 DCGK – Externe Berichterstattung

Für den Halbjahresfinanzbericht findet eine Veröffentlichung spätestens zwei Monate nach Ende des Berichtszeitraumes statt; eine Verkürzung dieser Frist auf die vom Kodex

empfohlenen 45 Tage wird für 2022 angestrebt. Insgesamt wird aber die gesetzliche Frist von drei Monaten immer noch signifikant unterschritten.

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

Über das in G.1 beschriebene Vergütungssystem hat gemäß des am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen ARUG II erstmals die Hauptversammlung im Jahr 2021 abzustimmen. Die edding AG beabsichtigt den Empfehlungen des DCGK zur Vorstandsvergütung – bis auf die im Folgenden genannten Ausnahmen – ab diesem Zeitpunkt weitgehend zu folgen. Wesentlichen Grundsätzen wird bereits heute auch in bestehenden Verträgen entsprochen; dazu zählt zum Beispiel das Überwiegen der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile gemäß G.6. Andere Grundsätze, die sich eher auf die Verfahrensweise beziehen (z.B. der interne und externe Vergleich gemäß G.3 und G.4) werden erst für Vertragsverlängerungen ab 2021 Berücksichtigung finden. Der Harmonisierung aller Vorstandsverträge im Hinblick auf die langfristigen Ziele für die anstehende neue Balanced-Scorecard-Periode 2021 bis 2025 war hier aus Sicht der edding AG Vorrang einzuräumen.

Empfehlung G.7 DCGK – Jährliche Festlegung aller Zielgrößen

Die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist von der Erreichung langfristiger Ziele abhängig, wie sie in der Balanced Scorecard (BSC) für einen Mehrjahres-Zeitraum festgelegt werden (derzeit 2016 bis 2020). Nach Ablauf dieser Periode wird eine Bewertung vorgenommen und die kumulierte langfristige Vergütung für die betreffenden Jahre wird ausgezahlt. Soweit die Verträge Abschlagszahlungen vorsehen, werden diese mit dem final ermittelten Vergütungsanspruch verrechnet; eine Erstattung bei Überzahlung ist ausdrücklich vorgesehen.

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 die edding AG nicht als langfristig an. Selbst wenn die Zielgröße in diesen Fällen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollte, kann damit die zukunftsgerichtete strategische Weiterentwicklung nicht gemessen werden.

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, muss es hierbei für unvorhergesehene Entwicklungen auch gewisse Anpassungsmöglichkeiten geben. Dagegen finden nachträgliche Veränderungen der Zielgrößen für kurzfristige variable Vergütungsbestandteile nur in begründeten Ausnahmefällen statt, 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.

Ahrensburg, 21. Dezember 2020

Vorstand und Aufsichtsrat der edding Aktiengesellschaft