

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 soll 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 Entsprechenserklärung vom 21. Dezember 2020 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 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.

B. Wesentliche Praktiken der Unternehmensführung

Compliance

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien (Compliance) ist für die edding AG eine unverzichtbare Grundlage einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensführung. In Form unseres sogenannten edding INK Code hat edding seine unternehmensinternen Regeln und ethischen Grundsätze schriftlich fixiert. Der edding INK Code bildet die Basis des Compliance Management Systems (CMS) und ist im firmeninternen Intranet zu finden. Basierend auf einer Compliance-Risikoanalyse wurden zur Sicherstellung von Compliance außerdem 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 Stabsstelle „Regulatory Affairs“ unterstützt, die regelmäßig Projekte zur Umsetzung und Einhaltung neuer Regelungen wesentlich mit vorantreibt.

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 steht auch externen Dritten zur Verfügung; die Kontaktdaten hierfür finden sich auf unserer Internetseite in unserem Code-of-Conduct: <https://view.publitas.com/edding/edding-code-of-conduct-de/>.

Die Weiterentwicklung des CMS erfolgt über die Stabsstelle „Governance, Risk Management und Compliance“. Ziel ist es, ein modernes CMS unter Berücksichtigung der edding Kultur, der bestehenden Unternehmensstrategie und des darauf ausgerichteten Balanced Scorecard Systems zu erstellen. Die Stabsstelle berichtet an den Finanzvorstand, wobei alle Mitglieder des Vorstands die Weiterentwicklung unseres CMS als gemeinsame Aufgabe verstehen und daran mitwirken.

C. 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 besteht aus drei Mitgliedern.

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.

Der Vorstand der edding AG setzt sich mit seiner Ressortaufteilung wie folgt zusammen:

- Per Ledermann, Vorstandsvorsitzender (CEO)
 - Unternehmensentwicklung und Strategie
 - Personal und Organisationsentwicklung
 - Corporate Responsibility
 - Marketing und Produktentwicklung
 - Brand Management
 - Corporate Innovation Management
 - Recht
 - Steuerung des Geschäftsfeldes Visuelle Kommunikation mit allen operativen Funktionen
 - Steuerung der Region Lateinamerika mit allen operativen Funktionen
- Thorsten Streppelhoff, Vorstand Vertrieb und Supply Chain (COO)
 - Vertrieb
 - Supply Chain und Produktion
 - Entwicklung und Steuerung neuer Geschäftsfelder mit allen operativen Funktionen
- Sönke Gooß, Vorstand Finanzen (CFO)
 - Finanz- und Rechnungswesen
 - Controlling und Unternehmensplanung
 - Informationstechnologie
 - Governance, Risikomanagement, Compliance
 - Qualitätssicherung und Beschwerdemanagement
 - Investor Relations
 - Facility Management

Diese Ressortverteilung galt für das Geschäftsjahr 2020. Im Rahmen der Strategie 2025 werden die Zuständigkeiten neu geordnet und an die neue Unternehmensstruktur angepasst.

Aufgabenverteilung und Arbeitsweise des Vorstands sind in einer Geschäftsordnung geregelt. Der Vorstand trifft seine Entscheidungen in regelmäßigen Sitzungen, in Telefonkonferenzen oder im Umlaufverfahren. Die Beschlussfassung im Vorstand erfolgt grundsätzlich auf Grundlage einstimmiger Beschlüsse. Bei Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Vorstands wird der Gegenstand zur Klärung an den Aufsichtsrat herangetragen.

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 befasst 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.

Das Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG wird in der Hauptversammlung im Jahr 2021 erstmals zur Abstimmung gestellt. Ein Vergütungsbericht ist erstmals für das Geschäftsjahr 2021 zu erstellen.

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 ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Name	Funktion im Aufsichtsrat	Status	Mitglied seit
Chehab Wahby	Aufsichtsratsvorsitzender	unabhängiges Mitglied	2007
Michael Rauch	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	unabhängiges Mitglied	2017
Anja Keihani	Arbeitnehmervertreterin		2012

Herr Chehab Wahby ist trotz seiner mehr als 12-jährigen Zugehörigkeit zum Aufsichtsratsgremium weiterhin als unabhängiges Mitglied zu sehen, weil weder geschäftliche noch persönliche Abhängigkeiten zur Gesellschaft, zu deren Vorstand oder zu einem kontrollierenden Aktionär bestehen.

Ausschüsse sind nicht gebildet. Alle Beratungen und Entscheidungen werden im gesamten Aufsichtsrat getroffen.

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.
- 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.

Die jeweils gültige **Geschäftsordnung** des Aufsichtsrats wird auf der Internetseite der Gesellschaft im Abschnitt Corporate Governance veröffentlicht.

Das **Kompetenzprofil** sowie die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr 2020 neu gefasst. Diese gliedern 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 Branchenerfahrung, strategische Expertise, Finanzkenntnisse 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. Im Übrigen gab es im Berichtsjahr keine Veränderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat führt mindestens alle drei Jahre eine **Selbstevaluierung** durch. Die letzte Effizienzprüfung hat im Jahr 2018 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. 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 wird der Financial Expert des Aufsichtsrats frühzeitig von den Ergebnissen im Prüfungsprozess der Wirtschaftsprüfer unterrichtet. Wenn notwendig, unterrichtet er 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.

D. 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. 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 13. Juni 2017. Danach besteht der Vorstand aus einer oder mehreren Personen, höchstens jedoch aus drei Mitgliedern. 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 eine Frau angehört; das ist zurzeit nicht der Fall. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat für den Vorstand eine Zielgröße von Null festgelegt, da für diesen Zeitraum eine personelle Veränderung im Vorstand nicht beabsichtigt war. 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.
- **Bildungs- und Berufshintergrund:** Der Vorstand soll insgesamt über langjährige Managementenerfahrung sowie Kompetenzen in den Bereichen Strategieentwicklung, Mitarbeiterführung, Leadership und Changemanagement aufweisen. Über einzelne Mitglieder soll der Vorstand über fundierte Erfahrung in den Fachgebieten Marketing, Vertrieb, Markenführung und Finanzen verfügen.

Zur **Art und Weise der Umsetzung** dieses Konzepts ist anzumerken, dass es seit Anfang 2013 keine Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands gegeben hat und 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 9. Juni 2020. 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 eine Frau angehört, ist die durch den Gesetzgeber geforderte Quote von mindestens 30 % Frauenanteil erfüllt. Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 beträgt die Zielgröße wie oben dargestellt 50 %. Die nächsten Wahlen zum Aufsichtsrat finden im Jahr 2022 statt.

- **Bildungs- und Berufshintergrund:** Der Aufsichtsrat soll insgesamt über Erfahrung und Kompetenzen im Bereich der Strategieentwicklung und Changemanagement verfügen. Über einzelne Mitglieder soll der Aufsichtsrat über fundierte Erfahrung in den Fachgebieten Marketing, Vertrieb und Finanzen abgedeckt sein. Ein Mitglied mit besonderen Kenntnissen im Bereich Rechnungslegung und Finanzwesen wird zum sogenannten Financial Expert gemäß § 100 Abs. 5 AktG bestimmt. Dies ist entsprechend im Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat definiert.
- **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 es im Berichtsjahr keine Änderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats gegeben hat und die Kriterien für den Bildungs- und Berufshintergrund durch die bestehenden Mitglieder erfüllt werden.

Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 hatte der Vorstand für den **Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene** unterhalb des Vorstands in der edding AG eine Zielgröße von 29 % festgelegt. Diese wurde mit 25 % zum 31. Dezember 2020 nahezu erreicht.

Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2025 werden Zielgrößen erstmals auf Konzernebene festgelegt. Diese beträgt für beide Führungsebenen 50 %. Derzeit (Stand 31. Dezember 2020) beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 33 % und in der zweiten Führungsebene 5 %. Zusammengenommen beträgt der Frauenanteil in beiden Führungsebenen 19 %.

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 Februar 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der edding Aktiengesellschaft