



Entsprechenserklärung

zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Waldenburg, im Dezember 2018

Vorstand und Aufsichtsrat der R. STAHL AG haben am 11. Dezember 2018 gemäß § 161 AktG folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 7. Februar 2017) abgegeben:

Seit Abgabe der letztjährigen, im April 2018 aktualisierten Entsprechenserklärung wurde und wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit Ausnahme der folgenden Punkte entsprochen:

3.8 Absatz 3

In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt (Anmerkung: d.h. von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung) vereinbart werden.

Die D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats sieht einen Selbstbehalt in Form eines Fixbetrages vor. Eine Ungleichbehandlung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat im Hinblick auf die Höhe der Selbstbehalte ist aus Sicht der Gesellschaft aufgrund der unterschiedlichen Funktionen sachlich gerechtfertigt. Der Gesetzgeber hat eine solche Differenzierung akzeptiert, da er zum Selbstbehalt bei Vorstandsmitgliedern vergleichbare Regelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht vorgesehen hat.

4.1.3 Satz 3

Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.

Bereits bei Einführung der Verhaltensrichtlinie von R. STAHL im Jahr 2009 haben sich Vorstand und Aufsichtsrat gegen die Schaffung eines anonymen Hinweisgebersystems entschieden, weil dies nicht zur Unternehmenskultur passen



würde. Hieran wird nach nochmaliger Überprüfung festgehalten. Hinweise zu Regelverstößen sind erwünscht und willkommen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch ausdrücklich dazu aufgefordert. In der Verhaltensrichtlinie selbst ist klargestellt, dass niemandem diesbezüglich Nachteile entstehen dürfen. Deshalb ist nicht ersichtlich, warum die- oder derjenige sich nicht namentlich zu einer Meldung bekennen sollte.

4.2.3 Absatz 2 Satz 6

Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands ist definitionsgemäß betragsmäßig begrenzt. Soweit der Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Tantieme durch einen Prozentsatz der Festvergütung gedeckelt ist, steht diese prozentuale Begrenzung einer betragsmäßigen Höchstgrenze gleich. Ferner sind der Umfang der Leistungen, die den im Vergütungsbericht ausgewiesenen Sachbezügen zugrunde liegen sowie die Ansprüche und Beiträge im Rahmen der Versorgungszusagen vertraglich festgeschrieben. Der Aufsichtsrat sieht keinen Anlass, darüber hinaus auch für diese Bestandteile der Vorstandsvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen mit den Mitgliedern des Vorstands zu vereinbaren.

4.2.3 Absatz 3

Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.

Soweit es sich bei den Versorgungszusagen zugunsten einzelner Mitglieder des Vorstands um beitragsorientierte Zusagen handelt, gibt es kein „angestrebtes Versorgungsniveau“, da nur das Beitragsvolumen garantiert wird und nicht die Höhe der späteren Leistung im Versorgungsfall.

4.2.5 Absatz 3

Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:

- *die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,*



- *der Zufluss für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren.*
- *bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.*

Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.

Soweit die an dieser Stelle im Kodex erwähnten Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand vertraglich vereinbart und somit vorhanden sind, werden sie tabellarisch sowie im Text des Vergütungsberichts der Gesellschaft dargestellt. Die Zahlungsbeträge – auch die der Vergangenheit – werden genannt. Ebenso werden die Bestandteile der jeweiligen Versorgungszusagen einschließlich der Höhe der Rückstellungen und ihrer Zuführung im Berichtsjahr, des Personal- und Zinsaufwands unter Angabe der Beträge beschrieben.

Das Vergütungssystem für den Vorstand besteht nur aus wenigen, einfach nachzuvollziehenden Leistungen. Deshalb sind die dem Kodex in der Anlage beigefügten Tabellen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat hier kein geeignetes Mittel, dieses Vergütungssystem einfacher, verständlicher und transparenter darzustellen. Die Gesellschaft wird daher auch weiterhin an der bisher bewährten Form des Vergütungsberichts festhalten und die empfohlenen Mustertabellen nicht anwenden.

5.1.2 Absatz 2, Satz 3

Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder soll festgelegt werden.

Eine Altersgrenze für Vorstände war und ist nicht festgeschrieben. Bei der Besetzung von Führungspositionen steht bei R. STAHL die Qualifikation, Fachkompetenz und Erfahrung der betreffenden Vorstände im Vordergrund.

5.3.3

Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.

Einen Nominierungsausschuss im obengenannten Sinne gibt es bei R. STAHL nicht. Wir sind der Meinung, dass die Größe unseres Aufsichtsrats (sechs Mitglieder



von der Kapitalseite) keinen separaten Ausschuss zum Vorschlag von Aufsichtsratskandidaten rechtfertigt.

5.4.1 Absatz 2, Satz 1 und 2

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen.

Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wurde und wird keine Altersgrenze berücksichtigt. Nicht das Alter, sondern die Kompetenz und Gesundheit sind maßgeblich. Darüber hinaus hält der Aufsichtsrat eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat für nicht erforderlich, da er auch so, wie in der Vergangenheit gezeigt, rechtzeitig für einen Generationswechsel Sorge tragen wird. Im Übrigen hält es der Aufsichtsrat nicht für sinnvoll, sich abstrakt ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium und konkrete Ziele im Hinblick auf die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Zahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt zu geben. Vielmehr werden diese durchaus auch aus Sicht des Gremiums wichtigen Kriterien – nach Festlegung der gewünschten Kompetenzen im Einzelfall – bei der intensiven und abwägenden Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt.

5.4.3 Satz 3

Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz sollen den Aktionären bekannt gegeben werden.

Die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden obliegt dem Aufsichtsrat in eigener Verantwortung, da er die Eignung der Kandidaten am besten einschätzen kann. Eine vorherige Bekanntgabe der Kandidaten für den Aufsichtsratsvorsitz ist nach Ansicht der Gesellschaft insbesondere vor diesem Hintergrund nicht sachgerecht.



5.4.6 Absatz 2, Satz 2

Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.

Die derzeitige, zuletzt von der Hauptversammlung am 27. Juni 2008 geänderte variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder orientiert sich an der Höhe der ausgezahlten Dividende, soweit sie 20 % vom Grundkapital je Aktie übersteigt. Sie ist begrenzt auf das Doppelte der festen jährlichen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Damit erfüllt die geltende variable Vergütung nicht das Kriterium der „Nachhaltigkeit“ im Sinne dieser Empfehlung. Aufgrund des Gleichlaufs der variablen Vergütung mit den Interessen der Aktionäre hält der Aufsichtsrat die variable Vergütung in der bestehenden Form jedoch weiterhin für angemessen.

7.1.2 Satz 3

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.

Konzernabschlüsse und -lageberichte werden gemäß der gesetzlichen Fristen binnen vier Monaten nach Geschäftsjahresende veröffentlicht. Die wesentlichen finanziellen Eckdaten eines Geschäftsjahres veröffentlichen wir vorab in Anlehnung an den zeitlichen Rahmen der vom DCGK formulierten Empfehlung binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende.

Verpflichtende unterjährige Finanzinformationen werden – wenn nicht durch gesetzliche Fristen anders bestimmt – im zeitlichen Rahmen der vom DCGK formulierten Empfehlungen veröffentlicht.