

Entsprechungserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz:

Vorstand und Aufsichtsrat der Einhell Germany AG erklären, dass die Einhell Germany AG seit Abgabe der letzten Erklärung im Januar 2022 den Verhaltensempfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ überwiegend entsprochen hat und auch in Zukunft überwiegend entsprechen wird. Die Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) sowie der zuvor gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019 (Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 20. März 2020) ersehen Sie samt Begründung nachfolgend im Detail.

Einhell Germany AG
Landau, im Januar 2023

Für den Vorstand:

Andreas Kroiss
Vorstandsvorsitzender

Jan Teichert
Vorstand Finanzen

Dr. Markus Thannhuber
Vorstand Technik

Dr. Christoph Urban
Vorstand IT und Digitalisierung

Für den Aufsichtsrat:

Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Dr. h.c. Dieter Spath
Aufsichtsratsvorsitzender

Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK in der ab 27.06.2022 geltenden Fassung

A.1 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.

A.3 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 miteinschließen.

A.5 Im Lagebericht sollen die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.

Die wesentlichen Merkmale des Internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess sind im Lagebericht beschrieben. Weitere Angaben zur Angemessenheit und zur Wirksamkeit enthält der Lagebericht nicht. Das Compliance Management System ist im CSR-Bericht beschrieben. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Erklärung sind die langfristigen ökologischen und sozialen Ziele noch nicht vollständig in die Unternehmensstrategie integriert. Dies befindet sich aktuell in der Umsetzung.

B.5 Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Vorstände und Aufsichtsräte werden zeitlich befristet bestellt bzw. gewählt. Grundsätzlich ist deshalb keine starre Altersgrenze für den Vorstand und Aufsichtsrat vorgesehen. Die Regelungen zur Altersvorsorge in den Vorstandsverträgen sehen jedoch einen Rentenanspruch mit Erreichen von 60 Jahren vor.

C.2 Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Derzeit ist aus Gründen der Kontinuität keine Altersgrenze und auch keine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer vorgesehen.

C.7 Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Die Anteilseignerseite soll, wenn sie die Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
- aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater), ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist oder dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.

Herr Philipp Thannhuber ist naher Angehöriger des Vorstandsmitglieds Dr. Markus Thannhuber. Die Hauptversammlung hat den Aufsichtsrat einstimmig gewählt. Darin kommt der Wunsch der Stammaktionäre nach einem Vertreter im Aufsichtsrat zum Ausdruck. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats aus 3 Mitgliedern einschließlich eines Arbeitnehmerversreters ist die empfohlene mehrheitliche Besetzung mit von den Anteilseignern unabhängigen Mitgliedern nicht zu erreichen.

Herr Prof. Dr. Dieter Spath gehört dem Aufsichtsrat seit 2006 an. Herr Prof. Dr. Spath ist aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im industriellen und universitären, wissenschaftlichen Umfeld in seiner Meinungsbildung und seinen Entscheidungen in hohem Maße unabhängig.

2. Ausschüsse des Aufsichtsrats

Grundsatz 14 Die Bildung von Ausschüssen fördert bei größeren Gesellschaften regelmäßig die Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats.

Empfehlungen:

D.2 Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

D.3 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.

D.4 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.

D.10 Der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten. Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten.

Da der Aufsichtsrat der Einhell Germany AG nur aus drei Aufsichtsratsmitgliedern besteht, ist nach Ansicht der Einhell Germany AG die Bildung von Ausschüssen, die im Regelfall aus mindestens drei Mitgliedern bestehen müssen, nicht sinnvoll und auch nicht angebracht, weil im Plenum eine intensive und qualifizierte Diskussion stattfinden kann. Nach § 107 Abs. 4 AktG ist bei Gesellschaften, bei denen der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht, dieser auch der Prüfungsausschuss.

F.2 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 Konzernabschluss wird aufgrund der Komplexität im Konzernverbund 120 Tage nach Geschäftsjahresende und die Zwischenberichte 60 Tage nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht.

Das Vergütungssystem wurde den Gesellschaftern in der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt und gebilligt. Von folgenden Empfehlungen des DCGK 2020 wird dabei abgewichen:

G.3 Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat an den strategischen Herausforderungen des Unternehmens. Eine Orientierung an anderen Unternehmen wird hier nicht als zielführend erachtet.

G.4 Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Insgesamt orientiert sich die Vergütung der Vorstände an den regionalen und branchenspezifischen Gegebenheiten. Der obere Führungskreis ist in ähnlicher monetären Zielstruktur an der Entwicklung des Unternehmens beteiligt.

G.6 Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Die kurzfristig orientierten variablen Vergütungsanteile überwiegen bei der relativen Betrachtung. Die Erfolgskennzahlen, welche die Grundlage der kurzfristigen variablen Vergütung darstellen sind wesentlicher Teil der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und damit sind die strategischen Ziele ausreichend repräsentiert.

G.10 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 Ausgabe von Aktien ist nicht vorgesehen. Die langfristig angelegten Ziele orientieren sich an strategischen Ausrichtungen im Ressort des einzelnen Vorstandes und kommen entsprechend der jeweiligen Entwicklung jährlich zu Auszahlung

G.13 Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des

Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Ein Abfindungs-Cap ist nicht vorgesehen. Auf Basis der langjährigen vertrauensvollen Zusammenarbeit wird ein von der Vertragsgestaltung der letzten Jahrzehnte abweichende Rückschritt als unangemessen erachtet.

Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK in der ab ~~21~~0.03.2020 geltenden Fassung

B.5 Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Vorstände und Aufsichtsräte werden zeitlich befristet bestellt bzw. gewählt.

Grundsätzlich ist deshalb keine starre Altersgrenze für den Vorstand und Aufsichtsrat vorgesehen. Die Regelungen zur Altersvorsorge in den Vorstandsverträgen sehen jedoch einen Rentenanspruch mit Erreichen von 60 Jahren vor.

C.2 Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Derzeit ist aus Gründen der Kontinuität keine Altersgrenze und auch keine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer vorgesehen.

C.7 Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Anteilseignerseite soll, wenn sie die Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
- aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),
- ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist oder dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.

Herr Philipp Thannhuber ist naher Angehöriger des Vorstandsmitglieds Dr. Markus Thannhuber. Die Hauptversammlung hat den Aufsichtsrat einstimmig gewählt. Darin kommt der Wunsch der Stammaktionäre nach einem Vertreter im Aufsichtsrat zum Ausdruck. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats aus 3 Mitgliedern einschließlich eines Arbeitnehmersvertreters ist die empfohlene mehrheitliche Besetzung mit von den Anteilseignern unabhängigen Mitgliedern nicht zu erreichen.

Herr Prof. Dr. Dieter Spath gehört dem Aufsichtsrat seit 2006 an. Herr Prof. Dr. Spath ist aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im industriellen und universitären, wissenschaftlichen Umfeld in seiner Meinungsbildung und seinen Entscheidungen in hohem Maße unabhängig.

2. Ausschüsse des Aufsichtsrats

Grundsatz 14 Die Bildung von Ausschüssen fördert bei größeren Gesellschaften regelmäßig die Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats.

Empfehlungen:

D.2 Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

D.3 Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

D.4 Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

D.5 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.

D.11 Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

Da der Aufsichtsrat der Einhell Germany AG nur aus drei Aufsichtsratsmitgliedern besteht, ist nach Ansicht der Einhell Germany AG die Bildung von Ausschüssen, die im Regelfall aus mindestens drei Mitgliedern bestehen müssen, nicht sinnvoll und auch nicht angebracht, weil im Plenum eine intensive und qualifizierte Diskussion stattfinden kann.

F.2 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 Konzernabschluss wird aufgrund der Komplexität im Konzernverbund 120 Tage nach Geschäftsjahresende und die Zwischenberichte 60 Tage nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht.

Das Vergütungssystem wurde den Gesellschaftern in der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt und gebilligt. Von folgenden Empfehlungen des DCGK 2020 wird dabei abgewichen:

G.3 Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat an den strategischen Herausforderungen des Unternehmens. Eine Orientierung an anderen Unternehmen wird hier nicht als zielführend erachtet.

G.4 Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Insgesamt orientiert sich die Vergütung der Vorstände an den regionalen und branchenspezifischen Gegebenheiten. Der obere Führungskreis ist in ähnlicher monetären Zielstruktur an der Entwicklung des Unternehmens beteiligt.

G.6 Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Die kurzfristig orientierten variablen Vergütungsanteile überwiegen bei der relativen Betrachtung. Die Erfolgskennzahlen, welche die Grundlage der kurzfristigen variablen Vergütung darstellen sind wesentlicher Teil der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und damit sind die strategischen Ziele ausreichend repräsentiert.

G.10 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 Ausgabe von Aktien ist nicht vorgesehen. Die langfristig angelegten Ziele orientieren sich an strategischen Ausrichtungen im Ressort des einzelnen Vorstandes und kommen entsprechend der jeweiligen Entwicklung jährlich zu Auszahlung

G.13 Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Ein Abfindungs-Cap ist nicht vorgesehen. Auf Basis der langjährigen vertrauensvollen Zusammenarbeit wird ein von der Vertragsgestaltung der letzten Jahrzehnte abweichende Rückschritt als unangemessen erachtet.