

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der ALEXANDERWERK AG begrüßen grundsätzlich die Intention der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK), transparente Leitlinien als wertvolle Richtschnur und Handlungshilfe für ordnungsgemäße Unternehmensführung vorzugeben. Dem Charakter des Kodexes nach hat dieser jedoch keine umfassende Bindungswirkung dergestalt, dass Abweichungen grundsätzlich ausgeschlossen wären oder dass es dem Unternehmen untersagt wäre, auf Grund spezifischer Anforderungen im Geschäftsverlauf des Unternehmens von den Verhaltensempfehlungen abzuweichen. Im letzteren Fall kann es auch entgegen der nachfolgenden Entsprechenserklärung in Einzelfällen zu Abweichungen kommen. Solche Abweichungen werden wir auch in künftigen Entsprechenserklärungen jeweils offenlegen und erläutern.

Dies vorausgeschickt, erklären der Vorstand und Aufsichtsrat der ALEXANDERWERK AG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 seit Abgabe der letzten Erklärung im Dezember 2021 mit den darin genannten Abweichungen entsprochen wurde und in seiner neuen Fassung vom 28. April 2022 (am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht und im Internet unter: [https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher Corporate Governance Kodex 2022.pdf](https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf) abrufbar) mit Ausnahme nachstehender Abweichungen entsprochen wurde und auch in Zukunft entsprochen werden soll:

- Nach Empfehlung und Anregung A.4 DCGK soll Beschäftigten und sollte Dritten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Der Vorstand der ALEXANDERWERK AG hat bisher auf die Einrichtung eines sog. Hinweisgeber-Systems verzichtet. Grund ist die überschaubare Größe des Unternehmens und die dadurch bedingte Nähe zwischen Beschäftigten und Vorstand bzw. Aufsichtsrat. Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens können Mitarbeiter jederzeit direkt auf den Vorstand sowie auf den Aufsichtsrat (ohne Anwesenheit des Vorstands) zugehen. Die Einrichtung eines gesonderten Hinweisgeber-Systems wäre insofern unverhältnismäßig, weil die Kosten den Nutzen deutlich überstiegen.

Nach der sog. Hinweisgeber-Richtlinie der EU (Richtlinie (EU) 2019/1937 v. 23.10.2019, ABl. EU 2019 L 305, S. 17-56) hat der deutsche Gesetzgeber verschiedene Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern in nationales Recht umzusetzen. Die Umsetzung der Schutzmaßnahmen in Bezug auf Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigte hat bis zum 17. Dezember 2023 zu erfolgen (Art. 26 Abs. 2 RL (EU) 2019/1937). Derzeit befindet sich das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz, das die Hinweisgeber-Richtlinie der EU umsetzen soll, im Gesetzgebungsverfahren. Sein Inkrafttreten wird für 2023 erwartet. Der Aufsichtsrat der ALEXANDERWERK AG wird die Entwicklung verfolgen und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft laufend überprüfen und alle anwendbaren Vorschriften befolgen.

- Nach der neuen Empfehlung A.5 DCGK sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.

Abweichend von der Empfehlung orientiert sich die Berichterstattung im Lagebericht bzw. im Konzernlagebericht der ALEXANDERWERK AG an den gesetzlichen Vorgaben des § 289 Abs. 4 bzw. des

§ 315 Abs. 4 HGB und enthält ausführliche Angaben zum internen Kontrollsystem und zum Risikomanagementsystem im Hinblick auf den (Konzern-)Rechnungslegungsprozess. Die Empfehlung A.5 geht jedoch deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Zum aktuellen Zeitpunkt ist unklar, welche über das Gesetz hinausgehende Angaben der DCGK 2022 zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme fordert. Daher erklärt die ALEXANDERWERK AG vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung A.5 des DCGK 2022.

- Nach Empfehlung B.5 DCGK soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden; ebenso soll nach Empfehlung C.2 DCGK für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Der Aufsichtsrat verzichtet darauf, Altersgrenzen für den Vorstand und den Aufsichtsrat festzulegen, weil zum einen die Personen aufgrund ihrer Kenntnisse, Eignungen und Kompetenzen berufen werden und zum anderen vor dem Hintergrund der gegebenen Altersstrukturen derzeit keine Notwendigkeit für eine Begrenzung gesehen wird. Auch auf die Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer seiner Mitglieder verzichtet der Aufsichtsrat, um ungehindert auf die Expertise erfahrener Aufsichtsratsmitglieder zurückgreifen zu können.

- Nach Empfehlung C.1 DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Gemäß Empfehlung C.14 DCGK soll für alle Aufsichtsratsmitglieder ein jährlich aktualisierter Lebenslauf auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Laut Empfehlung C.13 DCGK soll der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen.

Entgegen der Empfehlung C.1 DCGK hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele festgelegt und auch kein Kompetenzprofil erarbeitet. Folglich enthält die Erklärung zur Unternehmensführung keine Angaben zum Stand der Umsetzung. Angesichts der überschaubaren Größe des Unternehmens und der begrenzten Zahl an Aufsichtsratsmitgliedern erscheint das gerechtfertigt. Bei der Auswahl neuer Kandidaten wird die Gesellschaft gleichwohl auf eine angemessene Zusammensetzung des Aufsichtsrats achten, auch in Bezug auf die Kompetenzen und Diversität, einschließlich Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen.

Ebenso sieht die Gesellschaft, abweichend von der Empfehlung C.14 DCGK, von der Veröffentlichung jährlich aktualisierter Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder ab. Der Gesellschaft erscheint es als ausreichend, dass sich die Kandidaten bei der Wahl in den Aufsichtsrat den Aktionären in der Hauptversammlung vorstellen und im Anhang des Jahresabschlusses jährlich über wesentliche Tätigkeiten und vergleichbare Mandate berichtet wird.

Hinsichtlich der in Empfehlung C.13 DCGK genannten Beziehungen regelt der Corporate Governance Kodex nach Auffassung der ALEXANDERWERK AG nicht konkret genug, welche Beziehungen

der einzelnen Kandidaten in welcher Detailliertheit bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung offenzulegen sind. Die Einhaltung der gesetzlichen vorgeschriebenen Angaben gemäß §§ 124 Abs. 3, S. 4 und 125 Abs. 1, S. 5 AktG genügen aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat zur Befriedigung des Informationsbedürfnisses der Aktionäre.

- Nach Empfehlung D.1 DCGK soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben.

Der Aufsichtsrat hat sich keine Geschäftsordnung gegeben. Angesichts der geringen Mitgliederzahl von nur drei Personen hält er eine Geschäftsordnung für entbehrlich.

- Nach Empfehlung D.2 DCGK soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Nach D.3 DCGK soll der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss einrichten, dessen Vorsitz *nicht* der Aufsichtsratsvorsitzende übernehmen soll.

Nach Empfehlung D.4 DCGK soll der Aufsichtsrat ferner einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist.

Der Aufsichtsrat der ALEXANDERWERK AG hat in 2022 auf die Bildung eines Prüfungsausschusses verzichtet. Da der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht, übernimmt der Aufsichtsrat gemäß § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG die Funktion des Prüfungsausschusses. Darüber hinaus sieht der Aufsichtsrat der ALEXANDERWERK AG von der Bildung anderer Ausschüsse ab (z. B. Nominierungsausschuss), weil er der Auffassung ist, dass bei einem aus nur drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat die Bildung von Aufsichtsratsausschüssen keinen Beitrag zu einer effizienteren Erledigung der Aufgaben leisten würde. Denn jeder Ausschuss müsste notwendigerweise aus allen Aufsichtsratsmitgliedern bestehen. Darin liegt aus Sicht der Gesellschaft auch keine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK, da die Bildung von Ausschüssen abhängig von den spezifischen Gegebenheiten erfolgen soll und bei einem dreiköpfigen Aufsichtsrat auch gänzlich unterbleiben kann.

- Nach Empfehlung F.2 DCGK sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht werden.

Aufgrund ihrer Notierung im regulierten Markt der Börsen Düsseldorf und Berlin ist die ALEXANDERWERK AG gesetzlich zur Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts binnen 4 Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres und der des Halbjahresfinanzberichts binnen 3 Monaten nach Ablauf des Berichtszeitraums verpflichtet. Die Gesellschaft erachtet das als ausreichend für eine zeitnahe Information der Aktionäre und der Öffentlichkeit. Eine frühere Veröffentlichung würde einen erhöhten Zeitdruck bedeuten, der sich nachteilig auf die Qualität der Berichte auswirken könnte.

- Nach Empfehlung G.2 DCGK soll der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen soll.

Nach Empfehlung G.3 DCGK soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Nach Empfehlung G.7 DCGK soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.

Die Gesellschaft verfügt lediglich über ein Vorstandsmitglied. Dessen Gesamtvergütung ist so bestimmt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht. Auch übersteigt sie nicht die übliche Vergütung.

Angesichts der überschaubaren Größe der Gesellschaft und der geringen Zahl der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auf die Bildung einer Vergleichsgruppe mit anderen Unternehmen verzichtet. Der Aufsichtsrat hält insoweit stichpunktartige Vergleiche für ausreichend.

Der Aufsichtsrat prüft laufend, ob das Vergütungssystem angepasst werden muss, spätestens aber alle zwei Jahre. Der Aufsichtsrat entscheidet darüber im Plenum.

Das aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 28. Juli 2022 gebilligt.

- Nach Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied nach Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK erst nach vier Jahren verfügen können.

Die variablen Vergütungsbestandteile werden, abweichend von dieser Empfehlung, in Geld gewährt. Sie orientieren sich an der jeweiligen Gewinnsituation der Gesellschaft und an der langfristigen Wertentwicklung.

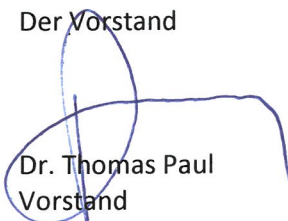
- Nach Empfehlung G.11 DCGK soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, in begründeten Fällen die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern.

Eine vertraglich vereinbarte Möglichkeit der Rückforderung besteht nicht. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich, weil die variable Vergütung an Kennzahlen anknüpft, deren nachträgliche Änderung ausgeschlossen ist, z.B. entstandene Gewinne oder gesteigerter Unternehmenswert.

Die vorgehend geschilderte Vorgehensweise wird auch für die Zukunft Gültigkeit haben; Änderungen werden umgehend bekannt gemacht.

Remscheid, den 15. Dezember 2022

Der Vorstand


Dr. Thomas Paul
Vorstand

Der Aufsichtsrat


Franz-Bernd Daum
Vorsitzender des Aufsichtsrates