

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 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 abrufbar) mit Ausnahme nachstehender Abweichungen seit Abgabe der letzten Erklärung vom 15. Dezember 2022 entsprochen wurde und auch in Zukunft entsprochen werden soll:

- 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.

Die Gesellschaft 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 der Mitglieder verzichtet die Gesellschaft, 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.

Die Gesellschaft trägt allen gesetzlichen Vorgaben betreffend die Zusammensetzung und Kompetenzen des Aufsichtsrats Rechnung, insbesondere der Vorgabe aus § 100 Abs. 5 AktG (der Grundsatz 15 DCGK entspricht), dass mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen muss. Diesen und etwaigen weiteren anwendbaren gesetzlichen Anforderungen wird die Gesellschaft auch in Zukunft umfassend Rechnung tragen.

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 ausreichend, dass sich die Kandidaten bei der Wahl in den Aufsichtsrat den Aktionären in der Hauptversammlung unter Beifügung eines Lebenslaufs vorstellen und danach 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 Empfehlung 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 2023 entgegen der Empfehlung D.3 DCGK 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 wegen des in § 108 Abs. 2 Satz 3 AktG normierten Erfordernisses, dass mindestens drei Aufsichtsratsmitglieder an einer Beschlussfassung teilnehmen, notwendigerweise aus allen Aufsichtsratsmitgliedern bestehen. Darin liegt aus Sicht der Gesellschaft auch keine Abweichung von den Empfehlungen des DCGK, da die Bildung von Ausschüssen nach Grundsatz 14 DCGK vorrangig bei größeren Gesellschaften und nach Empfehlung D.2 DCGK jedenfalls abhängig von den spezifischen Gegebenheiten erfolgen soll und folglich 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 auf Basis des Vergütungssystems für den Vorstand 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.6 DCGK soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

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.

Nach Empfehlung G.9 DCGK soll nach Ablauf des Geschäftsjahres der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegen. Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein.

Die Vergütung aller im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitglieder wurde pro Vorstandsmitglied und für den Gesamtvorstand so bestimmt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens steht. Auch überstieg sie nicht die übliche Vergütung.

Dies gilt auch, soweit im Berichtszeitraum nur ein einzelnes Vorstandsmitglied bestellt war oder Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum interimistisch bestellt wurden und der Aufsichtsrat für diese Vorstandsmitglieder von einem die Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorübergehend abgewichen ist, weil dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig war.

Angesichts der überschaubaren Größe der Gesellschaft und der geringen Zahl der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat, abweichend von Empfehlung G.3 DCGK, auf die Bildung einer Vergleichsgruppe mit anderen Unternehmen verzichtet. Der Aufsichtsrat hält insoweit stichpunktartige Vergleiche für ausreichend.

Abweichend von den Empfehlungen G.6, G.7 und G.9 DCGK hat der Aufsichtsrat für ein im Berichtszeitraum interimistisch bestelltes Vorstandsmitglied keine variable Vergütung vorgesehen. Dies war schon deshalb nicht möglich, weil der Bestellungszeitraum jeweils kein ganzes Geschäftsjahr umfasste und eine Orientierung an langfristigen Zielen damit nicht möglich war.

- 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.

Soweit Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum variable Vergütungsbestandteile gewährt wurden, wurden diese, abweichend von Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK, in Geld gewährt. Der Aufwand zur Umsetzung einer aktienbasierten Vergütung stünde außer Verhältnis zu der Gesamtzahl der ausstehenden Aktien und ihrer Marktkapitalisierung. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, auch ohne eine aktienbasierte Vergütung die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicherstellen zu können.

Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile werden, abweichend von Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK, nach dem aktuellen Vergütungssystem für den Vorstand jeweils im Folgejahr fällig, langfristige variable Vergütungsbestandteile haben danach eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, werden aber nicht notwendigerweise erst nach vier Jahren fällig.

- 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 Rückforderungsmöglichkeiten aus § 87 Abs. 2 bzw. 4 AktG bleiben unberührt.

Alexanderwerk

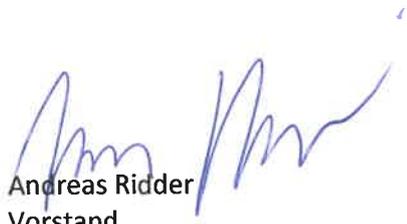
Die vorgehend geschilderte Vorgehensweise wird auch für die Zukunft Gültigkeit haben; Änderungen werden umgehend bekannt gemacht.

Remscheid, den 16. Dezember 2023

Der Vorstand

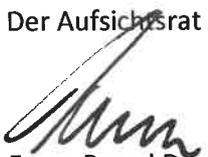


Bekim Bunjaku
Vorstand



Andreas Ridder
Vorstand

Der Aufsichtsrat



Franz-Bernd Daum
Vorsitzender des Aufsichtsrates