

ERKLÄRUNG DER AKASOL AG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AktG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher, börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Die AKASOL AG entspricht sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 („Kodex 2020“) und wird diesen auch künftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

Abweichung des Kodex Grundsatz 8, Satz 4

In der Empfehlung in Grundsatz 8 des Kodex 2020, wonach die Hauptversammlung grundsätzlich mit beratendem Charakter über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats und mit empfehlenden Charakter über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr beschließt, wird für das Geschäftsjahr 2019 nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der AKASOL AG beabsichtigt der entsprechenden Empfehlung des Kodex 2020 in Zukunft in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2020 beschließt, zu folgen.

Abweichung des Kodex Grundsatz 9, Satz 2 und Kodex Grundsatz 11

Der Kodex empfiehlt, bei der Zusammensetzung des Vorstands (Kodex Grundsatz 9, Satz 2) und des Aufsichtsrats (Kodex Grundsatz 11) eine gesetzliche Geschlechterquote einzuhalten und für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen festzulegen.

Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen wird grundsätzlich auf Vielfalt geachtet. Im Vordergrund stehen allerdings die fachliche Qualifikation sowie Erfahrung der zur Verfügung stehenden Kandidaten (männlich/weiblich/divers). Gleiches gilt für den Aufsichtsrat bei der Besetzung von Vorstandspositionen sowie bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder.

Der Aufsichtsrat der AKASOL AG hat für das Geschäftsjahr 2019 bislang für den Anteil von Frauen im Vorstand keine Zielgrößen festgelegt und wird im Geschäftsjahr 2020 gemäß § 111 Abs. 5 AktG eine Zielgröße von 33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und eine Zielgröße von 25 % für den Frauenanteil im Vorstand ab dem 31. März 2025 festlegen.

Abweichung des Kodex Grundsatz 9 Ziffer B.2

In der Empfehlung in Ziffer B.2 des Kodex, wonach der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen soll, wird vorerst nicht entsprochen. Da die Vorstandsmitglieder erst kürzlich bestellt worden sind, hat der Aufsichtsrat noch keine Leitlinien für die Nachfolge für die Vorstandsmitglieder entwickelt.

Der Aufsichtsrat wird gemeinsam mit dem Vorstand in naher Zukunft eine langfristige Nachfolgeplanung entwickeln, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 14

Der Kodex empfiehlt, bei größeren Gesellschaften fachlich qualifizierte Ausschüsse zu bilden. Da der Aufsichtsrat der AKASOL AG aus drei Mitgliedern besteht, findet keine Ausschussbildung innerhalb des Aufsichtsrats statt.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 18 Ziffer D.12

In der Empfehlung in Ziffer D.12 des Kodex, soll die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen überwiegend eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft angemessen unterstützt. Wegen des kurzfristigen Inkrafttretens der gesetzlichen Neuregelung und der hieran anknüpfenden Kodex-Empfehlungen vor Abgabe dieser Entsprechenserklärung war es der Gesellschaft nicht möglich, über die durchgeführten Maßnahmen zu berichten.

Entsprechend der Empfehlung des Kodex 2020 wird dies vor der nächsten turnusmäßigen Veröffentlichung des Berichtes des Aufsichtsrats geschehen.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 18 Ziffer D.13

Der Kodex empfiehlt, eine regelmäßige Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats über die Wirksamkeit seiner Aufgabenerfüllung. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2019 keine Selbstbeurteilung vorgenommen. Aufgrund der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ist aus Sicht des Aufsichtsrats ein Höchstmaß an Effizienz gegeben.

Entsprechend der Empfehlung des Kodex 2020 wird der Aufsichtsrat zukünftig eine regelmäßige Beurteilung der Wirksamkeit durchführen und in der nächsten turnusmäßigen Veröffentlichung der Erklärung zur Unternehmensführung berichten.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 21

In der Empfehlung in Grundsatz 21 des Kodex 2020, wonach Anteilseigner und Dritte durch eine CSR-Berichterstattung unterrichtet werden sollen, wird für das Geschäftsjahr 2019 nicht entsprochen. Das Unternehmen ist nach §289 Abs. 1 HGB nicht dazu verpflichtet die nichtfinanzielle Erklärung zu erweitern.

Die AKASOL AG beabsichtigt der entsprechenden Empfehlung des Kodex 2020 allerdings in der Zukunft zu folgen.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 21 Ziffer F.2

Der Kodex empfiehlt die Veröffentlichung von Konzernabschlüssen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und von unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums.

Die AKASOL AG veröffentlicht den Jahres- und Konzernabschluss und die Zwischenberichte gemäß den gesetzlichen Vorschriften und strebt auch die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen an.

Abweichung des Kodex von Grundsatz 23 Ziffer G.3, G.4, G.7, G.8 und G.10

Der Kodex empfiehlt ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2019 bisher kein vollumfänglich Vergütungssystem für den Vorstand im Sinne des § 87a AktG festgelegt. Wegen des kurzfristigen Inkrafttretens der gesetzlichen Neuregelung und der hieran anknüpfenden Kodex-Empfehlungen vor Abgabe dieser Entsprechenserklärung war es der Gesellschaft nicht möglich, zuvor ein entsprechendes Vergütungssystem festzulegen.

Der Kodex 2020 enthält im Abschnitt G.1. neue Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Folgenden dieser Empfehlungen entspricht das bestehende Vorstandsvergütungssystem nicht vollumfänglich:

- G.3 (Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen)
- G.4 (Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft)
- G.7 (Festlegung der Leistungskriterien variabler Vergütungsbestandteile)
- G.8 (Ausschluss der nachträglichen Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter)
- G.10 (Verfügung über langfristig variable Gewährungsbeträge)

Der Aufsichtsrat der AKASOL AG beabsichtigt den Empfehlungen des Kodex 2020 zur Vorstandsvergütung bei künftigen Änderungen und/oder Anpassungen von bestehenden Vorstandsverträgen sowie auch bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen zu folgen.

April 2020

ERKLÄRUNG DER AKASOL AG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AktG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher, börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Vorstand und Aufsichtsrat der AKASOL AG erklären hiermit gem. § 161 AktG, dass, abgesehen von den nachstehenden Ausnahmen den Empfehlungen, der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wurde und künftigen Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wird. Nicht oder nicht vollständig entsprochen wird folgenden Empfehlungen:

Ziffer 4.1.5 DCGK:

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen bei der AKASOL AG achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Kandidaten bzw. der jeweiligen Kandidatin. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat bei der Besetzung von Vorstandspositionen und bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder. Es wurde keine Frauenquote für den Aufsichtsrat sowie für den Vorstand festgelegt. Die Frauenquote für die beiden Führungsebenen unter dem Vorstand wurde festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht.

Weder Vorstand noch Aufsichtsrat erachten es als zielführend, eine Stelle nicht oder nur deshalb mit einer Frau zu besetzen, um eine besondere Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen. Eine solche Verfahrensweise wäre aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats nicht im Interesse des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat bisher kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erstellt sowie für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt berücksichtigen. Eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzung des Aufsichtsrats würde eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten bedeuten. Das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen, würde somit durch eine Zielvorgabe beeinträchtigt werden.

Ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium soll im Zuge der Effizienzprüfung des Aufsichtsrates noch im Geschäftsjahr 2019 erstellt werden.

Ziffern 5.3 und 5.4.6 DCGK:

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat keine Ausschüsse gebildet, da dies aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats von drei Mitgliedern als nicht effizient angesehen wird.

Ziffer 7.1.2 DCGK:

Die AKASOL AG veröffentlicht den Jahresabschluss und die Zwischenberichte gemäß den gesetzlichen Vorschriften und strebt auch die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen an (90 Tage für den Jahresabschluss, 45 Tage für den Zwischenabschluss nach Bilanzstichtag).

April 2019

ERKLÄRUNG DER AKASOL AG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AktG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher, börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Vorstand und Aufsichtsrat der AKASOL AG erklären hiermit gem. § 161 AktG, dass, abgesehen von den nachstehenden Ausnahmen den Empfehlungen, der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wurde und künftigen Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wird. Nicht oder nicht vollständig entsprochen wird folgenden Empfehlungen:

Ziffer 2.3.2 des DCGK:

Der Kodex empfiehlt die Bestellung eines Stimmrechtsvertreters zur Ausübung des Stimmrechts der Aktionäre in der Hauptversammlung. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die Ernennung eines solchen Stellvertreters zu zusätzlichen administrativen und finanziellen Belastungen führen könnte, die angesichts der relativ geringen Anzahl von Aktionären nicht erforderlich wäre. Darüber hinaus ist der Vorstand sowie der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die effiziente Ausübung des Stimmrechts der Aktionäre in der

Hauptversammlung durch die Möglichkeit der Erteilung von Einzelvollmachten und der Stimmabgabe per Post gewährleistet wird.

Ziffer 4.1.3 des DCGK:

Der Kodex empfiehlt, dass den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden soll, vermutete Gesetzesverstöße im Unternehmen geschützt zu melden; auch Dritten soll diese Möglichkeit eingeräumt werden. Die AKASOL AG verfügt über kein System, mit dem Mitarbeiter und Dritte angemessene geschützte Informationen zu mutmaßlichen Gesetzesverstößen innerhalb des Unternehmens melden können. Der Vorstand ist der Meinung, dass diese Empfehlung für das Unternehmen relevant und angemessen sein könnte, weshalb die Schaffung einer angemessenen Umsetzung überdacht wird.

Ziffer 4.1.5 DCGK:

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen bei der AKASOL AG achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Kandidaten bzw. der jeweiligen Kandidatin. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat bei der Besetzung von Vorstandspositionen und bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder. Es wurde keine Frauenquote für den Aufsichtsrat sowie für den Vorstand festgelegt. Die Frauenquote für die beiden Führungsebenen unter dem Vorstand wurde festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht.

Weder Vorstand noch Aufsichtsrat erachten es als zielführend, eine Stelle nicht oder nur deshalb mit einer Frau zu besetzen, um eine besondere Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen. Eine solche Verfahrensweise wäre aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats nicht im Interesse des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat bisher kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erstellt sowie für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt berücksichtigen. Eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzung des Aufsichtsrats würde eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten bedeuten. Das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen, würde somit durch eine Zielvorgabe beeinträchtigt werden.

Ziffer 4.2.3 DCGK:

Der Kodex empfiehlt, dass keine nachträglichen Änderungen der Leistungsziele oder Benchmark-Parameter für die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung vorgenommen werden.

Die variablen Bestandteile der Vergütung, die unsere Vorstandsmitglieder zusätzlich zu ihren Jahresgehältern erhalten, sind durch die Verwendung klarer mathematischer Formeln eindeutig begrenzt. Darüber hinaus erhalten unsere Vorstandsmitglieder die üblichen Nebenleistungen. Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, die Leistungsziele oder Benchmark-Parameter für die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung zu einem späteren Zeitpunkt zu ändern. Solche Änderungen geben dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, positive oder negative unangemessene Anreize zu vermeiden, die sich aus unvorhergesehenen Entwicklungen ergeben könnten.

Ziffer 4.2.5 DCGK:

Nach Ziffer 4.2.5 Absatz 3 DCGK soll im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied die Vergütung mit bestimmten Angaben und anhand von Mustertabellen dargestellt werden. Die Vergütung des Vorstands wird bei der AKASOL AG im Einklang mit den gesetzlichen

Bestimmungen offengelegt. Die AKASOL AG nimmt zusätzlichen Informationen jedoch nicht in dem vom Kodex empfohlenen Format auf, da die Gesellschaft nicht glaubt, dass sie wesentliche zusätzliche Informationen für Investoren liefern würden.

Ziffern 5.3 und 5.4.6 DCGK:

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat keine Ausschüsse gebildet, da er nur aus drei Mitgliedern besteht.

Ziffern 5.4.3 DCGK:

Der Kodex empfiehlt eine Frist für Anträge auf gerichtliche Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung. Empfehlungen von Kandidaten, die gerichtlich bestellt werden sollen, werden in der Regel im Voraus mit dem Mehrheitsaktionär abgestimmt. Angesichts des Umfangs des Interesses des Mehrheitsaktionärs an den Aktien der Gesellschaft, würde die spätere Wahl des Kandidaten in der folgenden ordentlichen Hauptversammlung lediglich eine Bestätigung seiner Bestellung bedeuten.

Ziffern 5.4.6 DCGK:

Eine zusätzliche Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats ist nach der Auffassung der Gesellschaft nicht erforderlich, da die Anzahl der Fälle, in denen der Stellvertreter den Vorsitz übernimmt, voraussichtlich gering sein wird. Auch für die Zukunft ist keine zusätzliche Vergütung der Mitglieder von möglicherweise zu bildenden Aufsichtsratsausschüssen vorgesehen, da die Tätigkeit der Ausschüsse durch die bestehende Vergütung angemessen vergütet wird.

Ziffern 7.1.2 DCGK:

Die AKASOL AG veröffentlicht den Jahresabschluss und die Zwischenberichte gemäß den gesetzlichen Vorschriften und strebt auch die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen an (90 Tage für den Jahresabschluss, 45 Tage für den Zwischenabschluss nach Bilanzstichtag). Aus organisatorischen Gründen können diese Fristen jedoch überschritten werden.

Juni 2018