



Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften in Bezug auf Aktionäre und Hauptversammlung, Vorstand und Aufsichtsrat, Transparenz, Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Das deutsche Aktienrecht verpflichtet den Vorstand und den Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft, jährlich zu erklären, welche dieser Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und dies zu begründen („comply or explain“).

Vorstand und Aufsichtsrat identifizieren sich mit der vom Kodex verdeutlichten Pflicht, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse) sowie eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und -kontrolle zu fördern.

Vorstand und Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE erklären hiermit gemäß § 161 AktG:

1. Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („**DCGK 2017**“) wurde seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 12. Dezember 2019 entsprochen, mit Ausnahme folgender Abweichungen:

Ziff. 3.8 Abs. 3 DCGK 2017: Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ist ohne Selbstbehalt abgeschlossen. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass die Motivation und die Verantwortung, mit der die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Aufgaben wahrnehmen, durch einen Selbstbehalt nicht verbessert werden. Die D&O-Versicherung dient der Absicherung wesentlicher Eigenrisiken der Gesellschaft und allenfalls in zweiter Linie dem Vermögensschutz der Organmitglieder. Von der Aufnahme eines Selbstbehaltes für die Aufsichtsratsmitglieder wurde daher abgesehen.

Ziff. 4.2.2 Abs. 2 DCGK 2017: Nach Ziff. 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK 2017 soll der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Der Aufsichtsrat ist dieser Empfehlung bisher nicht gefolgt.

Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 3 DCGK 2017: Es wurden und sind zum Teil mehrjährige Vergütungsbestandteile vereinbart, die nicht zukunftsbezogen sind. Um den Rahmen zu konkretisieren, in dessen Grenzen die Vorstandsvergütung angemessen ist, war es nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht erforderlich, sämtliche variablen Vergütungsbestandteile zukunftsbezogen auszugestalten.



Ziff. 4.2.3 Abs. 6 DCGK 2017: Die Hauptversammlung wurde über die Grundzüge des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder und deren Veränderung nicht gesondert informiert, da die entsprechenden Informationen bereits im Konzernlagebericht enthalten sind, der allen Aktionären zur Verfügung steht.

Ziff. 4.2.4, 4.2.5, 5.4.6 Abs. 3 und 7.1.3 DCGK 2017: Die Hauptversammlung hat beschlossen, dass die Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds im Anhang der Einzel- und Konzernabschlüsse nicht offengelegt werden. Insofern enthalten bisher der Vergütungsbericht und die Erklärung zur Unternehmensführung auch keine individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung und auch keine konkreten Angaben über die den Vorstand betreffenden wertpapierorientierten Anreizsysteme (welche bei der Gesellschaft auch nicht existieren). Aus diesem Grund unterbleibt auch eine Darstellung unter Verwendung der in Ziff. 4.2.5 Abs. 3 DCGK 2017 empfohlenen Mustertabellen.

Es unterblieb außerdem eine individualisierte Offenlegung der Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung ist in der Satzung der Gesellschaft klar geregelt. Nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat gewährleistet dies zusammen mit anderen gesetzlichen Pflichtangaben eine ausreichende Information der Anleger und der Öffentlichkeit.

Ziff. 5.3.3 DCGK 2017: Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet. Die Größe des Aufsichtsrats (vier Anteilseignervertreter) und die Aktionärsstruktur rechtfertigen keinen besonderen Ausschuss zum Vorschlag von Aufsichtsratskandidaten der Anteilseigner.

Ziff. 5.4.1 Abs. 1 bis Abs. 4 Satz 1 bis 3 DCGK 2017: Der Aufsichtsrat berücksichtigte bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für die Wahl der Anteilseignervertreter die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Kodex hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für Aufsichtsratsmitglieder.

Im Vordergrund stand dabei nicht die Ausfüllung eines Kompetenzprofils oder die Verfolgung eines Diversitätskonzepts, sondern – unabhängig von Nationalität und Geschlecht – die fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Kandidatinnen und Kandidaten unter besonderer Beachtung der unternehmensspezifischen Situation. Im Rahmen der Bewertung der Kompetenz berücksichtigte der Aufsichtsrat auch angemessen die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, die festgelegte Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und das Prinzip der Vielfalt (Diversity) und für die gewählten Arbeitnehmervertreter die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze. Von der Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeit hat der Aufsichtsrat abgesehen, da vor dem Hintergrund der unternehmerischen Situation die Kontinuität eines Familienunternehmens im Vordergrund steht. Im Übrigen ist eine Regelaltersgrenze vorgesehen, so dass sich bei üblichem Eintrittsalter Zugehörigkeitsdauern faktisch ergeben.



Die Benennung konkreter Ziele für seine Besetzung oder die Erarbeitung eines Kompetenzprofils oder Diversitätskonzepts für das Gesamtgremium im Übrigen hält der Aufsichtsrat dabei für nicht erforderlich, so dass die Art und Weise oder der Stand der Umsetzung solcher Profile oder Konzepte – mit Ausnahme der Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Pflichten aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen („Frauenquote“) – auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung erläutert werden.

Ziff. 5.4.1 Abs. 5 S.2 DCGK 2017: Der Aufsichtsrat hält die nach bisheriger Übung für die Hauptversammlung und auf der Unternehmenswebsite verfügbar gemachten Informationen – auch soweit diese der Kodexempfehlung nicht entsprechen sollten – für ausreichend, so dass von der vom Kodex vorgeschlagenen Erarbeitung, Veröffentlichung und Aktualisierung detaillierter Lebensläufe für vorgeschlagene oder schon im Amt befindliche Aufsichtsräte abgesehen wurde.

Ziff. 5.4.2, Ziff. 5.4.1 Abs. 4 S.3 und 5.3.2 DCGK 2017: Es wird auf folgenden Sachverhalt hingewiesen, der auch im Konzernlagebericht beschrieben ist: Zwischen einigen Aktionären, die den Familien Wacker und Neunteufel zuzurechnen sind, besteht ein Konsortialvertrag. Die Parteien dieses Konsortialvertrages halten insgesamt rund 58 % der Aktien der Wacker Neuson SE und können damit gemeinsam (nicht aber die einzelnen Parteien des Konsortialvertrages) die Gesellschaft kontrollieren. Nach den Bestimmungen des Konsortialvertrages hat jede Partei des Konsortialvertrages ihr Stimm- und Antragsrecht in der Hauptversammlung so auszuüben, dass stets zwei von der Familie Wacker und zwei von der Familie Neunteufel benannte Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner gewählt werden. Die so gewählten Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner sind jedoch keinesfalls an Weisungen einzelner, mehrerer oder sämtlicher Parteien des Konsortialvertrages gebunden und sie richten sämtliche Entscheidungen im Aufsichtsrat ausschließlich am Unternehmensinteresse aus.

Selbst wenn diese Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner immer auch das besondere Vertrauen der sie benennenden Parteien des Konsortialvertrages genießen, stehen diese nach Auffassung des Aufsichtsrats in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu einem kontrollierenden Aktionär, die einen wesentlichen Interessenkonflikt begründen kann. Die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, einschließlich des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, sind deshalb nach Auffassung des Aufsichtsrats als unabhängig anzusehen. Dem Aufsichtsrat gehört daher eine nach seiner Einschätzung und gerade unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Aufgrund der weiterhin bestehenden Rechtsunsicherheiten hinsichtlich der Grenzen der Auslegung des Unabhängigkeitsbegriffs wird dennoch vorsorglich eine Abweichung erklärt.



Angesichts der bestehenden Unabhängigkeit aller Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat und dem hierin ausführlich dargestellten spezifischen Sachverhalt betreffend deren Wahl sieht der Aufsichtsrat davon ab, in der Erklärung zur Unternehmensführung noch einmal explizit über die nach seiner Einschätzung angemessene Zahl der Mitglieder und deren Namen zu informieren.

Ziff. 5.4.3. Satz 3 DCGK 2017: Damit der Aufsichtsrat auch unvoreingenommen seinen Vorsitzenden wählen kann, wird von einer Bekanntgabe der Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz abgesehen.

Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 DCGK 2017: Den Aufsichtsratsmitgliedern wird neben der fixen eine variable Vergütung gewährt, die ausschließlich vom Erfolg des jeweiligen Geschäftsjahres abhängig ist. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass die geltende Vergütungsregelung den Aufgaben und der Funktion des Aufsichtsrats angemessen ist.

2. Am 16. Dezember 2019 legte die „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ eine neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vor, die durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 20. März 2020 in Kraft trat („**DCGK 2020**“). Die Wacker Neuson SE entspricht den für sie geltenden Empfehlungen des DCGK 2020 und wird diesen auch in Zukunft entsprechen, mit Ausnahme nachfolgender Abweichungen:

Empfehlung C.1 DCGK 2020: Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für die Wahl der Anteilseignervertreter die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Kodex hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für Aufsichtsratsmitglieder.

Im Vordergrund steht dabei nicht die Ausfüllung eines Kompetenzprofils oder die Verfolgung eines Diversitätskonzepts, sondern – unabhängig von Nationalität und Geschlecht – die fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Kandidatinnen und Kandidaten unter besonderer Beachtung der unternehmensspezifischen Situation. Im Rahmen der Bewertung der Kompetenz berücksichtigt der Aufsichtsrat auch angemessen die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, die festgelegte Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und das Prinzip der Vielfalt (Diversity) sowie für die gewählten Arbeitnehmervertreter die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze.

Die Benennung konkreter Ziele für seine Besetzung oder die Erarbeitung eines spezifischen Kompetenzprofils unter Beachtung von Diversität für das Gesamtgremium im Übrigen hält der Aufsichtsrat dabei für nicht erforderlich, so dass die Art und Weise oder der Stand der Umsetzung solcher Profile oder Konzepte – mit Ausnahme der Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Pflichten aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen („Frauenquote“) – auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung erläutert werden.



Angesichts der in dieser Entsprechenserklärung enthaltenen Erläuterungen zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sieht der Aufsichtsrat zudem davon ab, in der Erklärung zur Unternehmensführung (die ihrerseits den Text dieser Entsprechenserklärung beinhaltet) noch einmal explizit über die nach seiner Einschätzung angemessene Zahl der Mitglieder und deren Namen und informieren.

Empfehlung C.14 DCGK 2020: Der Aufsichtsrat hält die nach bisheriger Übung für die Hauptversammlung und ständig auf der Unternehmenswebsite verfügbar gemachten Informationen für ausreichend, so dass von einer Erarbeitung, Veröffentlichung und Aktualisierung detaillierterer Lebensläufe für vorgeschlagenen oder schon im Amt befindliche Aufsichtsräte weiterhin abgesehen wird.

Empfehlung D.1 DCGK 2020: Bisher hat der Aufsichtsrat, da vom DCGK 2017 bisher nicht empfohlen, seine Geschäftsordnung nicht im Internet offengelegt. Derzeit wird diese Geschäftsordnung überarbeitet; nach Verabschiedung beabsichtigt der Aufsichtsrat, die dann aktualisierte Fassung seiner Geschäftsordnung auf der Unternehmenswebsite der Gesellschaft offen zu legen.

Empfehlung D.5 DCGK 2020: Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet. Die Größe des Aufsichtsrats (vier Anteilseignervertreter) rechtfertigt keinen besonderen Ausschuss zum Vorschlag von Aufsichtsratskandidaten der Anteilseigner.

Abschnitt G.I. DCGK 2020: Der DCGK 2020 enthält in Abschnitt G.I. neue und zum Teil veränderte Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Den folgenden dieser Empfehlungen entspricht das Vergütungssystem der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder bislang nicht oder nicht vollumfänglich: G.1 (Festlegung des Vergütungssystems), G.2 (Festlegung der konkreten Gesamtvergütung), G.3 (Vertikalvergleich), G.4 (Horizontalvergleich), G.6 (Überwiegen langfristiger Vergütungsbestandteile), G.7 (Festlegung variabler Vergütungsbestandteile), G.10 (Aktienbasierte Vergütung), G.11 Satz 2 (Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten). Der Aufsichtsrat hat zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Entsprechenserklärung noch kein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, welches den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) entspricht.

Der Aufsichtsrat wird jedoch der ordentlichen Hauptversammlung im ersten Halbjahr 2021 nach dessen fristgerechter Verabschiedung ein Vergütungssystem für den Vorstand vorlegen, welches neben den gesetzlichen Anforderungen auch alle Empfehlungen des Abschnitts G.I. DCGK 2020 erfüllen wird.

Auch alle ab Oktober 2020 neu abgeschlossenen oder zur Verlängerung anstehenden Vorstandsverträge werden bereits die Grundsätze dieses neuen



Vergütungssystem und mithin die Empfehlungen von Abschnitt G.I. DCGK 2020 einhalten, sofern im Folgenden nicht eine Abweichung erläutert wird.

Empfehlungen G.6, G.7 und G.10 DCGK 2020: Herr Kurt Helletzgruber ist vom Aufsichtsrat seit dem 1. Dezember 2020 für die Dauer von sieben Monaten in den Vorstand entsendet worden. Der Aufsichtsrat hat sich insoweit für eine abweichende Vergütungsstruktur entschieden, die der Sondersituation Rechnung trägt.

Empfehlung G.18 DCGK 2020: Die bisherige Vergütung des Aufsichtsrats enthält eine kurzfristig orientierte erfolgsabhängige Vergütung. Dieses Modell soll beibehalten werden, da es nicht als Steuerungsanzreiz oder Bonifizierung des Aufsichtsrats für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft anzusehen ist, sondern vielmehr in weniger erfolgreichen Jahren ein Atmen der Vergütung ermöglicht.

München, den 22. Dezember 2020

Wacker Neuson SE

Vorstand und Aufsichtsrat

Martin Lehner
Vorstandsvorsitzender

Hans Neunteufel
Aufsichtsratsvorsitzender