



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:

Die Wacker Neuson SE entsprach seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 9. Dezember 2021 den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2020**“) bzw. den am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**“) (seit deren Inkrafttreten) und wird den Empfehlungen des DCGK 2022 auch in Zukunft entsprechen, mit Ausnahme folgender Abweichungen:

Empfehlung A.1 Satz 2 und 3 DCGK 2022: Die im März 2018 vorgestellte und im Geschäftsjahr 2022 noch gültige Wachstumsstrategie „Strategie 2022“ hat ökologische und soziale Ziele noch nicht vollständig berücksichtigt. Im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres 2023 plant die Gesellschaft die Vorstellung ihrer neuen mittelfristigen Unternehmensstrategie. Im Zuge dessen wird sich die Wacker Neuson Gruppe auch angemessen zu ihren ökologischen und sozialen Zielen äußern, die dann auch entsprechend in der Unternehmensplanung Niederschlag finden werden. Daher entspricht die Gesellschaft dem Kodex in diesem Punkt aktuell noch nicht.

Empfehlung A.5 DCGK 2022: Die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems der Wacker Neuson Gruppe im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess werden im Lagebericht den gesetzlichen Anforderungen entsprechend beschrieben. Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem umfassen auch ein Compliance Management System, dessen wesentliche Merkmale im nichtfinanziellen Konzernbericht der Gesellschaft ebenso dargestellt sind wie das Risikomanagementsystem im Hinblick auf nichtfinanzielle Belange. Von weiteren lageberichtsfremden Angaben im Lagebericht wird insoweit, auch zur Vermeidung von Wiederholungen, abgesehen. Mit Blick auf die EU-Richtlinie zur



Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (EU-Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)), in deren Umsetzung die Inhalte der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Zukunft Teil des Lageberichts werden sollen, wird der Vorstand die entsprechenden Angaben künftig in den Lagebericht überführen.

Empfehlung C.1 DCGK 2020/2022: 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 stehen 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 und Expertise in Nachhaltigkeitsfragen 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, wie insbesondere aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen („Frauenquote“) – auch nicht in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden.

Angesichts der in der Erklärung zur Unternehmensführung enthaltenen Erläuterungen zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sieht der Aufsichtsrat zudem davon ab, in der Erklärung zur Unternehmensführung noch einmal explizit über die nach seiner Einschätzung angemessene Zahl der Mitglieder und deren Namen zu informieren.

Empfehlung C.14 DCGK 2020/2022: 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 vorgeschlagene oder schon im Amt befindliche Aufsichtsräte weiterhin abgesehen wird.

Empfehlung D.5 DCGK 2020 / Empfehlung D.4 DCGK 2022: 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 2020/2022: Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält in Abschnitt G.I. Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Soweit diesen Empfehlungen durch das alte Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft, wie es auf die vor dem 1. Oktober 2020 abgeschlossenen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Anwendung findet, noch nicht entsprochen wird, ist keine Abweichungserklärung notwendig, da der Deutsche Corporate Governance Kodex und die Übergangsvorschriften des deutschen Aktiengesetzes zu den Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) im Sinne eines Bestandsschutzes keine Anpassung von laufenden Dienstverträgen verlangen.

Im Sinne größtmöglicher Transparenz wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass dieses alte Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft, welches auf den noch bis 31. Dezember 2022 laufenden alten Dienstvertrag von Herrn Alexander Greschner Anwendung findet, folgende Empfehlungen nicht oder nicht vollumfänglich umsetzt: G.3 (Vertikalvergleich), G.4 (Horizontalvergleich), G.6 (Überwiegen langfristiger Vergütungsbestandteile), G.7 (Festlegung variabler Vergütungsbestandteile), G.10 (Aktienbasierte Vergütung) und G.11 Satz 2 (Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten). Ab 1. Januar 2023 werden die genannten Empfehlungen auch für Herrn Alexander Greschner in einem neuen Dienstvertrag umgesetzt.

Empfehlung G.18 DCGK 2020/2022: Die bisherige Vergütung des Aufsichtsrats enthält eine kurzfristig orientierte erfolgsabhängige Vergütung. Dieses Modell soll beibehalten werden, da es nicht als Steuerungsanreiz 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 13. Dezember 2022

Wacker Neuson SE

Vorstand und Aufsichtsrat

Dr. Karl Tragl
Vorstandsvorsitzender

Hans Neunteufel
Aufsichtsratsvorsitzender