

Erklärung der Mühl Product & Service Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex 2020

Die Mühl Product & Service Aktiengesellschaft (die „**Gesellschaft**“) verfügt erst seit Ende Mai 2021 wieder über ein eigenes operatives Geschäft. Zuvor befand sich die Gesellschaft seit dem 1. Juli 2002 in einem Insolvenzverfahren. Dieses beendete erst das Amtsgericht Erfurt durch Beschluss vom 24. November 2017.

Vor diesem Hintergrund ist die Erfüllung sämtlicher Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) nach Einschätzung des Vorstands und des Aufsichtsrats momentan auch immer noch nicht zweckmäßig und wäre mit einem unangemessenen personellen und finanziellen Aufwand verbunden, ohne dass hierdurch ein weitergehender Nutzen für die Gesellschaft, ihre derzeitigen sowie zukünftigen Aktionäre sowie die (zukünftigen) Stakeholder entstünde.

Der Vorstand der Gesellschaft (der „**Vorstand**“) und der Aufsichtsrat der Gesellschaft (der „**Aufsichtsrat**“) erklären gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit der zuletzt im März 2021 abgegebenen Entsprechenserklärung in folgender Weise den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen haben und zukünftig mit den folgenden Abweichungen entsprechen wollen:

A. Leitung und Überwachung

Empfehlung A. 1

Die Gesellschaft entscheidet über die Besetzung von Führungspositionen ausschließlich nach Maßgabe der Qualifikation sowie der fachlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber und dem Unternehmensinteresse.

Empfehlung A. 2

Die Organe der Gesellschaft erfüllen die ihnen obliegenden Legalitäts- und Organisationspflichten. Allerdings verfügt die Gesellschaft über kein institutionalisiertes Compliance Management System („**CMS**“). Grundzüge eines CMS können daher nicht offengelegt werden. Die Organe der Gesellschaft werden prüfen und abwägen, ob die Einführung eines CMS in Zukunft sinnvoll und angemessen erscheint.

Den Beschäftigten wird derzeit nicht auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Auch Dritten wird diese Möglichkeit nicht eingeräumt. Die Einrichtung eines institutionalisierten Hinweisgebersystems für Rechtsverstöße wird derzeit für nicht erforderlich gehalten. Bei Hinweisen auf Rechtsverstöße im Unternehmen haben die Beschäftigten

der Gesellschaft jederzeit die Möglichkeit, sich vertraulich direkt an den Vorstand oder den Aufsichtsrat zu wenden. Auch vor dem Hintergrund der Umsetzung der *Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden – (sog. Whistleblower – Richtlinie)* wird die Gesellschaft jedoch prüfen und abwägen, ob die Einführung eines Hinweisgebersystems zukünftig sinnvoll, angemessen und möglicherweise sogar erforderlich sein könnte.

B. Besetzung des Vorstands

Empfehlung B. 1

Gemäß Empfehlung B. 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten. Der Aufsichtsrat hält es jedoch mit Blick auf das Unternehmensinteresse für sachgerecht, die Auswahl der Vorstandsmitglieder nicht auf abstrakt vorgegebene Kriterien zu stützen, sondern die Entscheidungen vielmehr ausschließlich im Einzelfall anhand der Eignung, der Qualifikation und dem Sachverstand der Kandidaten zu treffen.

Empfehlung B. 2

Der Aufsichtsrat hat bisher kein gesondertes Konzept für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand erarbeitet und dementsprechend auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben. Die Gesellschaft hat ihre operative Tätigkeit gerade erst aufgenommen. Für eine belastbare Nachfolgeplanung beabsichtigt der Aufsichtsrat daher, die weitere Entwicklung der Gesellschaft abzuwarten.

Empfehlung B. 3

Hat sich der Aufsichtsrat über die Eignung des jeweiligen Kandidaten ein hinreichendes Bild machen können, bestellt er Vorstandsmitglieder für mehr als drei Jahre. Der Aufsichtsrat trägt dabei dem Umstand Rechnung, dass ein erstmals bestelltes Mitglied des Vorstands eine gewisse Einarbeitungszeit benötigt und will besonders geeigneten Kandidaten durch eine langfristige Perspektive ein gutes Angebot machen können. Deswegen will er sich im Hinblick auf die ihm gesetzlich zustehende Möglichkeit, ein Vorstandsmitglied auf bis zu fünf Jahre zu bestellen, auch bei einer Erstbestellung nicht beschränken. Derzeit werden die Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern zeitlich auf maximal drei Jahre befristet.

Empfehlung B. 5

Der Aufsichtsrat hat bislang keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder liegt nicht im Interesse der

Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Empfehlung C. 1

Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und erarbeitet auch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium und veröffentlicht sie und den Stand ihrer Umsetzung nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass für seine Zusammensetzung insbesondere auf die unternehmensspezifische Situation, potenzielle Interessenkonflikte und fachliche Eignung der einzelnen Mitglieder zu achten ist und wird dies bei seinen Vorschlägen an die zuständigen Wahlgremien auch berücksichtigen. Dabei sollte der Aufsichtsrat jeweils bestmöglich zusammengesetzt sein. Die Festlegung konkreter Ziele für die Zusammensetzung und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium über die zwingenden gesetzlichen Vorgaben hinaus erscheinen hierfür weder geeignet noch zweckmäßig.

Empfehlung C. 2

Der Aufsichtsrat hat keine Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben. Die Festlegung einer Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Aufsichtsratsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

D. Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Empfehlung D. 5

Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss für geeignete Kandidaten bezüglich der Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung gebildet. Da dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat ohnehin nur Vertreter der Anteilseigner angehören und sich die bisherige Praxis der Ausarbeitung von Wahlvorschlägen im Gesamtaufichtsrat als effizient erwiesen hat, sieht der Aufsichtsrat derzeit keine Notwendigkeit, einen Nominierungsausschuss zu bilden.

Empfehlung D. 7

Der Aufsichtsrat tagt nicht regelmäßig ohne die Vorstandsmitglieder, weil er der Auffassung ist, dass durch regelmäßige gemeinsame Sitzungen der Informationsfluss und

die Diskussion der die Gesellschaft betreffenden Themen am besten gewährleistet werden.

Empfehlung D. 13

Der Aufsichtsrat hat bislang nicht regelmäßig beurteilt, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und sein Ausschuss ihre Aufgaben erfüllen. Dies war angesichts der bislang fehlenden operativen Tätigkeit der Gesellschaft nicht erforderlich. Ihre operative Tätigkeit hat die Gesellschaft nun erst wieder aufgenommen. Der Aufsichtsrat hat zudem erst seit kurzem einen Prüfungsausschuss. In der Erklärung zur Unternehmensführung hat der Aufsichtsrat dementsprechend auch noch nicht berichtet, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde. Er wird zukünftig prüfen und abwägen, ob und wie er in Zukunft dieser Empfehlung des DCGK entsprechen wird.

F. Transparenz und externe Berichterstattung

Empfehlung F. 2

Die Gesellschaft veröffentlicht ihren Geschäftsbericht sowie ihre unterjährigen Finanzinformationen innerhalb der gesetzlichen Fristen. Die Gesellschaft sieht diese Zeitfenster für ihre Finanzberichterstattung im Verhältnis zu ihrer Größe und ihrem Durchschnitt als angemessen und für ausreichend an.

G. Vergütung des Vorstands –

Empfehlung G. 1

Im Vergütungssystem soll u.a. festgelegt werden, wie sich für die einzelnen Vorstände die Zielgesamt-Vergütung bestimmt und welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Auf Basis des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat dann für jeden Vorstand dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen. Der Aufsichtsrat entspricht diesen Empfehlungen nicht. Die Festlegung von Zielvergütungen schränkt die Flexibilität des Aufsichtsrats bei der Festsetzung der Vergütung erheblich ein. Aus seiner Sicht ist die gesetzlich vorgeschriebene Maximalvergütung ein ausreichender Bezugspunkt für die Beurteilung der Angemessenheit der Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

Empfehlung G. 3

Der Aufsichtsrat zieht zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen keine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran. Dementsprechend legt der Aufsichtsrat

nicht die Zusammensetzung einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen offen. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Dies erscheint dem Aufsichtsrat wenig praktikabel.

Empfehlung G. 4

Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Frage, welche Vergütung für den Vorstand angemessen ist, nicht das Verhältnis der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Der Aufsichtsrat legt dementsprechend für den Vergleich auch nicht fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Die Empfehlung G. 4 des DCGK erscheint wenig praktikabel und darüber hinaus auch nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands in jedem Fall angemessen ist.

Empfehlung G. 11

Die variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder ist nur auszuzahlen, wenn die definierten anspruchsvollen Erfolgskriterien erfüllt sind. Darüber hinaus hält es die Gesellschaft nicht für angemessen, Möglichkeiten des Einbehalts oder gar zur Rückforderung vorzusehen. In solchen Fällen wird eine einvernehmliche Einigung mit den Vorstandsmitgliedern gesucht.

Kranichfeld, im März 2022

Vorstand und Aufsichtsrat der
Mühl Product & Service Aktiengesellschaft