

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Hinweis: Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) hat während des Zeitraums, auf den sich diese Erklärung bezieht, eine Novellierung erfahren. Demzufolge wird nachstehend die Entsprechenserklärung für die jeweils gültige Fassung des DCGK wiedergegeben:

I. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG i.d.F. vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020)

Vorstand und Aufsichtsrat der Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, erklären, dass seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 8. Dezember 2021 bis zur Veröffentlichung der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) mit folgenden Abweichungen entsprochen wurde:

LEITUNG UND ÜBERWACHUNG

- **Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen (A.1 DCGK 2020)**

Der Vorstand begrüßt grundsätzlich eine breit aufgestellte Führungsmannschaft, die sämtliche für das Unternehmen relevanten Aspekte der Diversität widerspiegelt. In dem Zusammenhang kann eine gelebte Vielfalt zum einen der Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft und zum anderen der Beachtung von Bedürfnissen und Anforderungen von Kunden, Lieferanten oder weiteren Stakeholdern dienlich sein und somit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Insbesondere zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden Maßnahmen von speziell auf Frauen ausgerichtete Seminare, individuelle Coachings, ein unternehmensübergreifendes Mentoring Programm und ein moderiertes Netzwerk angeboten. Grundsätzlich fördert das Unternehmen die zahlreichen Dimensionen der Diversität bereits bei der Rekrutierung, angefangen von Nachwuchskräften bis zur Besetzung von Fach- und Führungspositionen. Vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung und der Befolgung der gesetzlichen Bestimmungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird der Vorrang der fachlichen Eignung als uneingeschränkte Prämisse anerkannt und beachtet, sodass daher vorsorglich eine Abweichung erklärt wird.

BESETZUNG DES VORSTANDS

- **Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands (B.1 DCGK 2020) und Vorgehensweise zur langfristigen Nachfolgeplanung des Vorstands (B.2 DCGK 2020)**

Neben dem geltenden Primat der ausreichenden Qualifikation nimmt der Aufsichtsrat den Anspruch zur Gewährleistung einer nach den Anforderungen des Geschäfts der Mainova AG ausgerichteten Diversität sehr ernst. Diversität soll dabei kein Selbstzweck sein, sondern den Blickwinkel des Unternehmens vergrößern und bereichern. Somit spielt der Aspekt der Diversität bei Entscheidungen über die Zusammensetzung des Vorstands und der Nachfolgeplanung eine wichtige Rolle, ist aber nicht das entscheidende Kriterium. Im Aufsichtsrat findet eine laufende Betrachtung der möglichen personellen Veränderungen im Vorstand statt. Mit diesem steht der Aufsichtsrat zudem in regelmäßigem Austausch. Grundsätzlich erachtet es der Aufsichtsrat als sinnvoll und wichtig bei der Nachfolgeplanung ein Höchstmaß an Flexibilität zu gewährleisten, um so den Anforderungen eines sich im stetigen Wandel befindlichen Marktumfelds jederzeit gerecht werden zu können. Eine diesem Ansinnen gegenläufige Limitierung durch festgesetzte und komplexe Konzepte befindet der Aufsichtsrat somit als dem vorgenannten Zweck nicht dienlich, sodass daher vorsorglich eine Abweichung erklärt wird.

- **Keine Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre (B.3 DCGK 2020)**

Aufgrund der benötigten Einarbeitungszeit in die komplexen Strukturen der Mainova AG als vollintegriertem Energiedienstleister und ihren Konzerngesellschaften zur Entwicklung der erforderlichen Wirkmächtigkeit jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird eine längere als die empfohlene Erstbestelldauer als für das Unternehmensinteresse als grundsätzlich positiv erachtet.

- **Keine Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands (B.5 DCGK 2020)**

Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands werden für die Mainova AG aufgrund der notwendigen Flexibilität in einem besondere Fachkenntnisse erfordernden Markt als nicht den Unternehmensinteressen gerecht werdend erachtet.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

- **Keine Benennung konkreter Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats (C.1 DCGK 2020 und C.2 DCGK 2020 sowie C.6 DCGK 2020 und C.9 DCGK 2020)**

Der Aufsichtsrat hält eine konkrete Festsetzung der Ziele für seine Zusammensetzung und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils nicht für sachgerecht.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats orientiert sich daran, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Bei Wahlvorschlägen steht die persönliche Kompetenz möglicher Kandidaten unter besonderer Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Anforderungen im Vordergrund. Die Festlegung auf konkrete Ziele der Zusammensetzung sowie die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium würde die Auswahl geeigneter Kandidaten zu sehr einschränken und könnte potentiell geeignete Kandidaten von vornherein ausschließen. Der Aufsichtsrat ist aus geeigneten Mitgliedern zusammengesetzt, die hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikationen, ihrer Erfahrungen und ihres Alters ein breites Spektrum abbilden. Konkrete Ziele im Hinblick auf einen festen Anteil von ausländischen oder international besonders erfahrenen Mitgliedern sind für die Mainova AG als hauptsächlich national tätiges Unternehmen nicht sinnvoll (C.1 DCGK 2020). Da entsprechende Ziele nicht festgelegt werden, kann auch der hierauf basierenden Empfehlung gemäß C.1 S. 4 DCGK 2020 nicht gefolgt werden, sodass keine Ausführungen zum Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung erfolgen.

Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wäre angesichts der besonderen Anforderungen an die Fachkenntnisse eine nicht mit dem Unternehmensinteresse zu vereinbarende Einschränkung der Rechte der wahlberechtigten Aktionäre und Arbeitnehmer (C.2 DCGK 2020).

Eine Vorgabe zur Vermeidung von potentiellen Interessenkonflikten wäre aufgrund der besonderen Aktionärsstruktur der Mainova AG mit einem kommunalen Großaktionär nur eingeschränkt umsetzbar. Eine formalisierte Zielvorgabe für die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Empfehlung C.6 DCGK 2020 und C.9 DCGK 2020 des Kodex würde das Auswahlermessen hinsichtlich der Qualifikation des Kandidaten pauschal in einer nicht im Interesse des Unternehmens gerecht werdenden Weise einschränken. Im Übrigen sieht es der Aufsichtsrat als entscheidend an, bei seiner Arbeit stets dafür Sorge zu tragen, dass die Unabhängigkeit seiner Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand sowie die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands gewährleistet ist (C.6 DCGK 2020 und C.9 DCGK 2020).

- **Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen (C.4 DCGK 2020)**

Einige Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften wahr, wie sie im Geschäftsbericht aufgelistet sind. Dabei handelt es sich jedoch bei der ganz überwiegenden Mehrheit nicht um börsennotierte Gesellschaften, die entsprechend erhöhte Anforderungen an die Berichts- und Prüfpflichten verlangen. Zudem finden vereinzelt in anderen Gesellschaftsformen Aufsichtsratsaktivitäten statt, die dabei teilweise aus der Funktion des Aufsichtsratsmitglieds (etwa als Holding-Vorstand) begründet sind, jedoch dem Grunde nach mit den Tätigkeiten eines Aufsichtsratsmitglieds einer börsennotierten Gesellschaft vergleichbar sein

können. Vor dem Hintergrund des nicht klar definierten Begriffs der „vergleichbaren Funktionen“ wird daher vorsorglich eine Abweichung erklärt.

- **Keine Beschränkung der Mitglieder des Aufsichtsrats hinsichtlich Tätigkeiten bei wesentlichen Mitbewerbern (C.12 DCGK 2020)**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mainova AG üben Organfunktionen bei Unternehmen aus, die je nach Betrachtungsweise als Wettbewerber der Mainova AG beurteilt werden könnten. Ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Mainova AG ist jedoch aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und hohen fachlichen Qualifizierung im Unternehmensinteresse überaus wichtig. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat begründen die ausgeübten Organfunktionen keinen Interessenskonflikt zum Nachteil des Unternehmens, der die erforderliche Unabhängigkeit für die Erfüllung der Kontroll- und Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats beeinträchtigen würde.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

- **Keine Bildung eines Nominierungsausschusses durch den Aufsichtsrat (D.4 DCGK 2020)**

Nach den bisherigen Erfahrungen erachtet der Aufsichtsrat der Mainova AG die Bildung eines Nominierungsausschusses nicht für erforderlich, um geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Die Entscheidung über die Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung soll dem gesamten Aufsichtsrat obliegen.

- **Regelmäßige Tagung des Aufsichtsrats auch ohne den Vorstand zu bestimmten Tagesordnungspunkten (D.7 DCGK 2020)**

Der Aufsichtsrat erörtert grundlegende Themen betreffend den Vorstand regelmäßig auch ohne den selbigen. Dies geschieht in ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats zu einzelnen Tagesordnungspunkten, bei denen der Vorstand nicht anwesend ist. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass der Aufsichtsrat seiner Überwachungsfunktion auch in dieser Hinsicht somit hinreichend gerecht wird. Aufgrund der vorherrschenden Unklarheit betreffend die Auslegung des Begriffs der Tagung wird jedoch vorsorglich eine Abweichung erklärt.

TRANSPARENZ UND EXTERNE BERICHTERSTATTUNG

- **Keine öffentliche Zugänglichmachung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums (F.2 DCGK 2020)**

Die sachbedingten besonderen Schwierigkeiten der Erstellung des Konzernabschlusses und der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen erfordern eine eingehende Zusammenstellung und Prüfung des Zahlenmaterials, die in den kurzen Fristen von 90 Tagen nach Geschäftsjahresende bzw. 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums nicht in der gebotenen Gründlichkeit durchgeführt werden können.

- **Konzept zur Information der Aktionäre außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung (F.3 DCGK 2020)**

Nach derzeitigem Ermessen sieht die Gesellschaft von der Formulierung eines expliziten Konzepts zur Information der Aktionäre außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung ab. Der hierfür erforderliche Aufwand für die Publikation steht in keinem ausreichenden Verhältnis zum Informationsgewinn für die Aktionäre. Die Ergebnisse der Mainova AG haben sich in der Vergangenheit durch eine hohe Konstanz ausgezeichnet. Dies, verbunden mit der für die Aktionäre verlässlichen fixen Höhe der Ausgleichszahlung (unabhängig vom Jahresergebnis), lässt das Informationsinteresse der Aktionäre derzeit hinter dem entstehenden Aufwand zurücktreten. Die Mainova AG informiert die Öffentlichkeit darüber hinaus über sämtliche Informationskanäle über aktuelle Ereignisse im Zusammenhang mit der Gesellschaft.

VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Ziffern G.1 bis G.15 DCGK 2020 enthalten zahlreiche Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Aktionäre haben auf ihrer Hauptversammlung am 27. Mai 2021 das vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt. Dieses Vergütungssystem ist auf der Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich und entspricht mit Ausnahme der unten dargestellten Abweichungen den Kodexempfehlungen. Im Einklang mit dem von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex explizit bestätigten Grundsatz, dass die Vergütungssystematik und die entsprechenden Kodexempfehlungen zur Vergütung nicht den Bestandsschutz wirksam geschlossener Dienstverträge beeinträchtigen können und sollen, findet das Vergütungssystem auf Anstellungsverträge Anwendung, die nach dem 27. Mai 2021 erstmals verlängert oder neuabgeschlossen wurden bzw. werden. Insofern wird für die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen bzw. verlängerten Anstellungsverträge – neben der nachfolgenden Abweichung – auch eine teilweise bzw. vollständige Abweichung von den Empfehlungen G.1, G.3, G.6, G.10 und G.14 (jeweils DCGK 2020) erklärt.

- **Keine aktienbasierten variablen Vergütungsbeträge für die Vorstandsmitglieder (G.10 DCGK 2020)**

Der dem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte langfristig orientierte Vergütungsbetrag wird nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die von der Regierungskommission grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Gesellschaft angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1%) nicht erreicht werden. Insofern kommt auch die bei aktienbasierten Vergütungsbeträgen empfohlene Haltedauer von vier Jahren nicht zum Tragen.

II.
Entsprechenserklärung
zum Deutschen Corporate Governance Kodex
gemäß § 161 AktG
i.d.F. vom 28. April 2022 (DCGK 2022)

Am 27. Juni 2022 wurde der DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht („DCGK 2022“). Vorstand und Aufsichtsrat der Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass seit Bekanntmachung der Neufassung den Empfehlungen des DCGK 2022 mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wurde und auch künftig mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wird:

LEITUNG UND ÜBERWACHUNG

- **Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen (A.2 DCGK 2022)**

Der Vorstand begrüßt grundsätzlich eine breit aufgestellte Führungsmannschaft, die sämtliche für das Unternehmen relevanten Aspekte der Diversität widerspiegelt. In dem Zusammenhang kann eine gelebte Vielfalt zum einen der Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft und zum anderen der Beachtung von Bedürfnissen und Anforderungen von Kunden, Lieferanten oder weiteren Stakeholdern dienlich sein und somit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Insbesondere zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden Maßnahmen von speziell auf Frauen ausgerichtete Seminare, individuelle Coachings, ein unternehmensübergreifendes Mentoring Programm und ein moderiertes Netzwerk angeboten. Grundsätzlich fördert das Unternehmen die zahlreichen Dimensionen der Diversität bereits bei der Rekrutierung, angefangen von Nachwuchskräften bis zur Besetzung von Fach- und Führungspositionen. Vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung und der Befolgung der gesetzlichen Bestimmungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird der Vorrang der fachlichen Eignung als uneingeschränkte Prämisse anerkannt und beachtet, sodass daher vorsorglich eine Abweichung erklärt wird.

- **Beschreibung der wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems sowie Stellungnahme zur Angemessenheit und Wirksamkeit (A.5 DCGK 2022)**

Das Unternehmen hinterfragt aktuell die Konzipierung seines Internen Kontrollsystems und arbeitet an dessen Formalisierung. Daher wird für das Jahr 2022 auf eine Darstellung des Internen Kontrollsystems im Lagebericht verzichtet.

Als Betreiber kritischer Infrastruktur erörtern wir zudem noch, in welchem Umfang wir – angesichts der aktuellen Krisen und Bedrohungen – Aussagen zu unserem unternehmensweiten Internen Kontrollsystem publizieren können.

BESETZUNG DES VORSTANDS

- **Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands (B.1 DCGK 2022) und Vorgehensweise zur langfristigen Nachfolgeplanung des Vorstands (B.2 DCGK 2022)**

Neben dem geltenden Primat der ausreichenden Qualifikation nimmt der Aufsichtsrat den Anspruch zur Gewährleistung einer nach den Anforderungen des Geschäfts der Mainova AG ausgerichteten Diversität sehr ernst. Diversität soll dabei kein Selbstzweck sein, sondern den Blickwinkel des Unternehmens vergrößern und bereichern. Somit spielt der Aspekt der Diversität bei Entscheidungen über die Zusammensetzung des Vorstands und der Nachfolgeplanung eine wichtige Rolle, ist aber nicht das entscheidende Kriterium. Im Aufsichtsrat findet eine laufende Betrachtung der möglichen personellen Veränderungen im Vorstand statt. Mit diesem steht der Aufsichtsrat zudem in regelmäßigem Austausch. Grundsätzlich erachtet es der Aufsichtsrat als sinnvoll und wichtig bei der Nachfolgeplanung ein Höchstmaß an Flexibilität zu gewährleisten, um so den Anforderungen eines sich im stetigen Wandel befindlichen Marktumfelds jederzeit gerecht werden zu können. Eine diesem Ansinnen gegenläufige Limitierung durch festgesetzte und

komplexe Konzepte befindet der Aufsichtsrat somit als dem vorgenannten Zweck nicht dienlich, sodass daher vorsorglich eine Abweichung erklärt wird.

- **Keine Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre (B.3 DCGK 2022)**

Aufgrund der benötigten Einarbeitungszeit in die komplexen Strukturen der Mainova AG als voll-integriertem Energiedienstleister und ihren Konzerngesellschaften zur Entwicklung der erforderlichen Wirkmächtigkeit jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird eine längere als die empfohlene Erstbestelldauer als für das Unternehmensinteresse als grundsätzlich positiv erachtet.

- **Keine Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands (B.5 DCGK 2022)**

Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands werden für die Mainova AG aufgrund der notwendigen Flexibilität in einem besondere Fachkenntnisse erfordernden Markt als nicht den Unternehmensinteressen gerecht werdend erachtet.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

- **Keine Benennung konkreter Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats (C.1 DCGK 2022 und C.2 DCGK 2022 sowie C.6 DCGK 2022 und C.9 DCGK 2022)**

Der Aufsichtsrat hält eine konkrete Festsetzung der Ziele für seine Zusammensetzung und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils nicht für sachgerecht.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats orientiert sich daran, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Bei Wahlvorschlägen steht die persönliche Kompetenz möglicher Kandidaten unter besonderer Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Anforderungen im Vordergrund. Die Festlegung auf konkrete Ziele der Zusammensetzung sowie die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium würde die Auswahl geeigneter Kandidaten zu sehr einschränken und könnte potentiell geeignete Kandidaten von vornherein ausschließen. Der Aufsichtsrat ist aus geeigneten Mitgliedern zusammengesetzt, die hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikationen, ihrer Erfahrungen und ihres Alters ein breites Spektrum abbilden, was auch Kompetenzen im Bereich der Nachhaltigkeit miteinschließt. Konkrete Ziele im Hinblick auf einen festen Anteil von ausländischen oder international besonders erfahrenen Mitgliedern sind für die Mainova AG als hauptsächlich national tätiges Unternehmen nicht sinnvoll (C.1 DCGK 2022). Da entsprechende Ziele nicht festgelegt werden, kann auch der hierauf basierenden Empfehlung gemäß C.1 S. 5 DCGK 2022 nicht gefolgt werden, sodass keine Ausführungen zum Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung in Form einer Qualifikationsmatrix erfolgen.

Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wäre angesichts der besonderen Anforderungen an die Fachkenntnisse eine nicht mit dem Unternehmensinteresse zu vereinbarende Einschränkung der Rechte der wahlberechtigten Aktionäre und Arbeitnehmer (C.2 DCGK 2022).

Eine Vorgabe zur Vermeidung von potentiellen Interessenkonflikten wäre aufgrund der besonderen Aktionärsstruktur der Mainova AG mit einem kommunalen Großaktionär nur eingeschränkt umsetzbar. Eine formalisierte Zielvorgabe für die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Empfehlung C.6 DCGK 2022 und C.9 DCGK 2022 des Kodex würde das Auswahlermessen hinsichtlich der Qualifikation des Kandidaten pauschal in einer nicht im Interesse des Unternehmens gerecht werdenden Weise einschränken. Im Übrigen sieht es der Aufsichtsrat als entscheidend an, bei seiner Arbeit stets dafür Sorge zu tragen, dass die Unabhängigkeit seiner Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand sowie die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands gewährleistet ist (C.6 DCGK 2022 und C.9 DCGK 2022).

- **Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen (C.4 DCGK 2022)**

Einige Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften wahr wie sie im Geschäftsbericht aufgelistet sind. Dabei handelt es sich jedoch bei der ganz

überwiegenden Mehrheit nicht um börsennotierte Gesellschaften, die entsprechend erhöhte Anforderungen an die Berichts- und Prüfpflichten verlangen. Zudem finden vereinzelt in anderen Gesellschaftsformen Aufsichtsratsstätigkeiten statt, die dabei teilweise aus der Funktion des Aufsichtsratsmitglieds (etwa als Holding-Vorstand) begründet sind, jedoch dem Grunde nach mit den Tätigkeiten eines Aufsichtsratsmitglieds einer börsennotierten Gesellschaft vergleichbar sein können. Vor dem Hintergrund des nicht klar definierten Begriffs der „vergleichbaren Funktionen“ wird daher vorsorglich eine Abweichung erklärt.

- **Keine Beschränkung der Mitglieder des Aufsichtsrats hinsichtlich Tätigkeiten bei wesentlichen Mitbewerbern (C.12 DCGK 2022)**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mainova AG üben Organfunktionen bei Unternehmen aus, die je nach Betrachtungsweise als Wettbewerber der Mainova AG beurteilt werden könnten. Ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Mainova AG ist jedoch aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und hohen fachlichen Qualifizierung im Unternehmensinteresse überaus wichtig. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat begründen die ausgeübten Organfunktionen keinen Interessenskonflikt zum Nachteil des Unternehmens, der die erforderliche Unabhängigkeit für die Erfüllung der Kontroll- und Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats beeinträchtigen würde.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

- **Keine Bildung eines Nominierungsausschusses durch den Aufsichtsrat (D.4 DCGK 2022)**

Nach den bisherigen Erfahrungen erachtet der Aufsichtsrat der Mainova AG die Bildung eines Nominierungsausschusses nicht für erforderlich, um geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Die Entscheidung über die Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung soll dem gesamten Aufsichtsrat obliegen.

- **Regelmäßige Tagung des Aufsichtsrats auch ohne den Vorstand zu bestimmten Tagesordnungspunkten (D.6 DCGK 2022)**

Der Aufsichtsrat erörtert grundlegende Themen betreffend den Vorstand regelmäßig auch ohne den selbigen. Dies geschieht in ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats zu einzelnen Tagesordnungspunkten, bei denen der Vorstand nicht anwesend ist. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass der Aufsichtsrat seiner Überwachungsfunktion auch in dieser Hinsicht somit hinreichend gerecht wird. Aufgrund der vorherrschenden Unklarheit betreffend die Auslegung des Begriffs der Tagung wird jedoch vorsorglich eine Abweichung erklärt.

- **Regelmäßige Beratung des Prüfungsausschusses mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand (D.10 DCGK 2022)**

Der regelmäßige Austausch des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses mit dem Abschlussprüfer ohne den Vorstand ist im Unternehmen gängige Praxis. Eine weitere Vertiefung der bereits konstruktiven Zusammenarbeit des Prüfungsausschusses mit dem Abschlussprüfer wird daher grundsätzlich begrüßt, wenngleich eine diesbezügliche Notwendigkeit, ebenso wie die einer regelmäßigen Beratung ohne den Vorstand, bislang nicht gegeben war. Der regelmäßige Austausch des Abschlussprüfers mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses war aufgrund der zwischenzeitlichen Vakanz des Mandats nicht möglich.

TRANSPARENZ UND EXTERNE BERICHTERSTATTUNG

- **Keine öffentliche Zugänglichmachung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums (F.2 DCGK 2022)**

Die sachbedingten besonderen Schwierigkeiten der Erstellung des Konzernabschlusses und der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen erfordern eine eingehende Zusammenstellung und Prüfung des Zahlenmaterials, die in den kurzen Fristen von 90 Tagen nach Geschäftsjahresende bzw. 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums nicht in der gebotenen Gründlichkeit durchgeführt werden können.

- **Konzept zur Information der Aktionäre außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung (F.3 DCGK 2022)**

Nach derzeitigem Ermessen sieht die Gesellschaft von der Formulierung eines expliziten Konzepts zur Information der Aktionäre außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung ab. Der hierfür erforderliche Aufwand für die Publikation steht in keinem ausreichenden Verhältnis zum Informationsgewinn für die Aktionäre. Die Ergebnisse der Mainova AG haben sich in der Vergangenheit durch eine hohe Konstanz ausgezeichnet. Dies, verbunden mit der für die Aktionäre verlässlichen fixen Höhe der Ausgleichszahlung (unabhängig vom Jahresergebnis), lässt das Informationsinteresse der Aktionäre derzeit hinter dem entstehenden Aufwand zurücktreten. Die Mainova AG informiert die Öffentlichkeit darüber hinaus über sämtliche Informationskanäle über aktuelle Ereignisse im Zusammenhang mit der Gesellschaft.

VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Ziffern G.1 bis G.15 DCGK 2022 enthalten zahlreiche Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Aktionäre haben auf ihrer Hauptversammlung am 27. Mai 2021 das vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt. Dieses Vergütungssystem ist auf der Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich und entspricht mit Ausnahme der unten dargestellten Abweichungen den Kodexempfehlungen. Im Einklang mit dem von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex explizit bestätigten Grundsatz, dass die Vergütungssystematik und die entsprechenden Kodexempfehlungen zur Vergütung nicht den Bestandsschutz wirksam geschlossener Dienstverträge beeinträchtigen können und sollen, findet das Vergütungssystem auf Anstellungsverträge Anwendung, die nach dem 27. Mai 2021 erstmals verlängert oder neuabgeschlossen wurden bzw. werden. Insofern wird für die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen bzw. verlängerten Anstellungsverträge – neben der nachfolgenden Abweichung – auch eine teilweise bzw. vollständige Abweichung von den Empfehlungen G.1, G.3, G.6, G.10 und G.14 (jeweils DCGK 2022) erklärt.

- **Keine aktienbasierten variablen Vergütungsbeträge für die Vorstandsmitglieder (G.10 DCGK 2022)**

Der dem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte langfristig orientierte Vergütungsbetrag wird nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die von der Regierungskommission grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Gesellschaft angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1%) nicht erreicht werden. Insofern kommt auch die bei aktienbasierten Vergütungsbeträgen empfohlene Haltedauer von vier Jahren nicht zum Tragen.

Frankfurt am Main, 12. Dezember 2022

Für den Aufsichtsrat der Mainova AG

Für den Vorstand der Mainova AG


Stephanie Wüst
(Aufsichtsratsvorsitzende)


Dr. Constantin H. Alsheimer
(Vorstandsvorsitzender)


Martin Giehl
(Vorstandsmitglied)