

## Entsprechenserklärung der SIMONA AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

**Vorstand und Aufsichtsrat haben am 26. Februar 2015 die folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben:**

Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung vom 13. Mai 2013 bzw. 24. Juni 2014 wurde seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 26. Februar 2014 und wird von der SIMONA AG (im Folgenden die „SIMONA“) mit folgenden Ausnahmen entsprochen:

**Ziffer 3.8 Absatz 3:** In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung vereinbart werden.

Erläuterung: Der Aufsichtsrat führt die Geschäfte mit einem Höchstmaß an Verantwortungsbewusstsein. Ein Selbstbehalt bei der D&O Versicherung würde hier keine Verbesserung und keine zusätzliche Anreizwirkung entfalten.

**Ziffer 4.2.2 Absatz 2 Satz 3:** Der Aufsichtsrat soll bei der Festlegung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder 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.

Erläuterung: Der Aufsichtsrat sorgt bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Für die Festsetzung der angemessenen Vergütung hat der Aufsichtsrat auch einen unabhängigen, externen Vergütungsexperten hinzugezogen, der verschiedene horizontale Vergleichstests durchgeführt hat. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge auch vertikale Aspekte. Vor dem Hintergrund des Detaillierungsgrades der Empfehlung zum vertikalen Vergütungsvergleich erklären wir hierzu jedoch vorsorglich eine Abweichung.

**Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.

Erläuterung: Die feste Vergütung und die langfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind betragsmäßig begrenzt. Bei der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, die sich nach der jährlichen Ergebnisentwicklung des Unternehmens (EBIT) bemisst, ist keine betragsmäßige Begrenzung vorgesehen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der Vorstand an einer guten Ergebnisentwicklung

partizipieren soll. Durch die geltende, ausgewogene Regelung werden sowohl das Interesse an einer betragsmäßigen Begrenzung als auch das Incentivierungsziel der Gesellschaft angemessen berücksichtigt.

**Ziffer 4.2.3 Absatz 4 Sätze 1 und 3:** Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll ein Abfindungs-Cap für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorgesehen werden, welcher den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreitet, nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergütet und dessen Berechnung auf die Gesamtvergütung abstellt.

Erläuterung: Die geltenden Vorstandsverträge sehen keinen Abfindungs-Cap für Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Vor dem Hintergrund der zeitlichen Befristung aller Vorstandsverträge bedarf es eines solchen Abfindungs-Caps aus Sicht der Gesellschaft nicht.

**Ziffer 4.2.5 Absatz 3:** Die Gesellschaft soll im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied die Vergütungsbestandteile individualisiert unter Angabe bestimmter Vergütungsparameter und unter Verwendung von Mustertabellen darstellen.

Erläuterung: Die Hauptversammlung der SIMONA hat am 1. Juli 2011 mit der erforderlichen Dreiviertelmehrheit beschlossen, die Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht individualisiert, sondern nur gemeinschaftlich aufgeteilt nach fixen und erfolgsbezogenen Komponenten zu veröffentlichen. Daher unterbleibt auch eine individualisierte Darstellung unter Angabe der bestimmten Vergütungsparameter und unter Verwendung der empfohlenen Mustertabellen.

**Ziffer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3:** Es soll eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt werden.

Erläuterung: Der Aufsichtsrat hat bisher keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Praxis hat eine solche Festlegung bislang nicht erfordert.

**Ziffer 5.3.3 Absatz 1:** Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden.

Erläuterung: Die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat beraten bereits bisher Wahlvorschläge getrennt, so dass die Einrichtung eines Nominierungsausschusses bei (nur) vier Anteilseignervertretern aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich ist.

**Ziffer 5.4.1 Absätze 2 und 3:** Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation konkrete Ziele benennen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen, bei Vorschlägen des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien berücksichtigt und mit dem Stand der Umsetzung im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Erläuterung: Der Aufsichtsrat hat sich eingehend mit der Empfehlung sowie der unternehmensspezifischen Situation und möglichen konkreten Zielen für seine Zusammensetzung befasst. Nach eingehender Diskussion hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine verbindlichen Ziele für seine Zusammensetzung zu benennen. Der Aufsichtsrat unterstützt die grundsätzliche Bedeutung von Vielfalt bei seiner Zusammensetzung für das Unternehmen und strebt zugleich eine stärkere Repräsentanz von Frauen an. Es sollen jedoch hierfür – anders als in Ziffer 5.4.1 des Kodex gefordert – keine konkreten Ziele in Form von Quoten oder absoluten Zahlen benannt werden. Der Aufsichtsrat wird bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung in erster Linie die Fähigkeiten, Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigen.

**Ziffer 5.4.6 Absatz 1 Satz 2:** Bei der Festlegung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen berücksichtigt werden.

Erläuterung: Die Satzung der SIMONA sieht vor, dass der Vorsitz sowie der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat besonders vergütet werden. Des Weiteren werden auch Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen gesondert vergütet. Eine separate Vergütung eines Ausschussvorsitzes erfolgt hingegen nicht und wird derzeit auch nicht für erforderlich gehalten.

**Ziffer 5.4.6 Absatz 3 Satz 1:** Individualisierte Angabe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Aufgliederung nach Vergütungsbestandteilen.

Erläuterung: Bei SIMONA ergibt sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats aus der Satzung und besteht gegenwärtig lediglich aus einer festen Vergütung. Eine individualisierte Angabe, aufgegliedert nach Vergütungsbestandteilen würde daher aus Sicht der Gesellschaft keinen Zugewinn an Transparenz bedeuten.

**Ziffer 7.1.2 Satz 4, 1. Halbsatz:** Veröffentlichung des Konzernabschlusses binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende.

Erläuterung: SIMONA veröffentlicht ihren Konzernabschluss im Rahmen der gesetzlichen Fristen. Aufgrund des definierten Procedere der Abschlusserstellung mit dem Ziel höchster Transparenz und Genauigkeit ist eine frühere Veröffentlichung nicht möglich.

**Kirn, 26. Februar 2015**  
**SIMONA AG**  
**Aufsichtsrat und Vorstand**