

**Erklärung zur Unternehmensführung
des Vorstands und des Aufsichtsrats
der ERWE Immobilien AG, Frankfurt am Main**

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung für die ERWE Immobilien AG und zugleich für den Konzern gemäß §§ 315d, 289f Abs. 1 HGB ab.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der ERWE Immobilien AG haben gemäß § 161 Abs. 1 AktG folgende Entsprechenserklärung im November 2021 abgegeben und auf der Internet-Seite der Gesellschaft (www.erwe-ag.com) im Bereich Investor Relations veröffentlicht:

„Vorstand und Aufsichtsrat der ERWE Immobilien AG erklären gemäß § 161 AktG:

Die ERWE Immobilien AG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

- Ziffer B.5: Gemäß Ziffer B.5 des DCGK 2020 soll eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt werden und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Vorstandsmitglieds zulässt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist daher nicht erfolgt. Entsprechend wird auch keine Altersgrenze in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben. Insoweit besteht eine Abweichung von Ziffer B.5 des DCGK 2020.
- Ziffer C.1: Von der Empfehlung des DCGK 2020 nach Ziffer C.1 zur Benennung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, der Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium sowie der Information über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder wird abgewichen. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive Beratung und Überwachung des Vorstands gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dabei wird der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Die vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder Quoten erachtet der Aufsichtsrat indes weder für erforderlich

noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten gerade für die Gesellschaft als kleinere börsennotierte Aktiengesellschaft mit einem nur aus drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat pauschal eingeschränkt würde. Dementsprechend erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung auch keine Berichterstattung über eine diesbezügliche Zielsetzung.

- Ziffer C.2: Unter Abweichung von Ziffer C.2 des DCGK 2020 ist eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder nicht festgelegt und damit auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulässt.
- Ziffer D.2, D.3 und D.5: Wegen der aktuellen Größe der Gesellschaft und des Aufsichtsrats werden Ausschüsse nach Ziffer D.2, D.3 und D.5 des DCGK 2020 nicht gebildet. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Effizienz der Beratungs- und Kontrolltätigkeit bei einem aus nur drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat durch die Bildung von Ausschüssen nicht sinnvoll erhöht werden kann. Die Arbeit des Aufsichtsrats findet im Plenum statt. Insoweit wird daher auch von der Empfehlung nach Ziffer D.11 des DCGK 2020 abgewichen.
- Ziffer F.2: Die Gesellschaft behält sich vor, unter Abweichung von der Empfehlung gemäß Ziffer F.2 des DCGK 2020 die gesetzlichen Fristen für die Veröffentlichung jeweils in Anspruch zu nehmen, falls dies zur ordnungsgemäßen Fertigstellung und Prüfung der Abschlüsse und Berichte erforderlich ist. Für die Gesellschaft steht die Richtigkeit und Vollständigkeit der jeweiligen Abschlüsse und Berichte im Vordergrund. Es ist das Bestreben der Gesellschaft, die jeweiligen Abschlüsse und Berichte so früh wie möglich den Aktionären bekannt zu geben.
- Ziffer G.3: Unter Abweichung von Ziffer G.3 des DCGK 2020 hat der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder davon abgesehen, einen Peer Group Vergleich heranzuziehen, da aufgrund der besonderen Geschäftsausrichtung der Gesellschaft die Bestimmung einer relevanten Peer Group nur bedingt möglich wäre und damit auch keine weiteren repräsentative Erkenntnisse hinsichtlich der Üblichkeit zu erwarten sind.
- Ziffer G.10: Entgegen der Empfehlung nach Ziffer G.10 des DCGK 2020, werden lediglich die den Vorstandsmitgliedern gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge aktienbasiert gewährt, wie es der ursprüngliche Entwurf des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 9. Mai 2019 auch vorgesehen hatte. Auch die kurzfristig variablen Vergütungsbeträge jährlich aktienbasiert zu gewähren, würde in Anbetracht der Größe der Gesellschaft einen unangemessenen hohen buchhalterischen Aufwand bedeuten.
- Ziffer G.11: Unter Abweichung von der Empfehlung gemäß Ziffer G.11 des DCGK 2020 ist nur bei der den Vorstandsmitgliedern gewährten langfristig variablen Vergütung die Möglichkeit des Aufsichtsrats vertraglich vorgesehen, in begründeten Fällen die langfristig variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern (Claw-Back). Die Gesellschaft hält es für ausreichend und angemessen, ausschließlich bei der langfristig variablen Vergütung in dieser Weise auf besondere Umstände reagieren zu können. Im Übrigen kann bei relevanten Pflichtverstößen auf die allgemeinen gesetzlichen Regeln zurückgegriffen werden.

Frankfurt am Main, im November 2021

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat“

Angaben zu Unternehmenspraktiken

Neben den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex richtet die ERWE Immobilien AG ihre Unternehmensführung und -kontrolle auch an den selbst gesetzten Standards ihres internen Risiko- und Compliance-Managementsystems sowie an den Grundsätzen und Werten ihres Code of Conduct aus.

Die ERWE Immobilien AG verfügt über ein systematisches Risikomanagement, das den Vorstand in die Lage versetzt, Risiken und Markttendenzen frühzeitig zu erkennen und unverzüglich auf relevante Veränderungen des Risikoprofils zu reagieren. Das Risikomanagement ist in regelmäßigen Abständen Gegenstand der jährlichen Abschlussprüfung und wird stetig weiterentwickelt.

Das Compliance-Managementsystem der ERWE Immobilien AG umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens zur Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften sowie die Ausarbeitung und Überwachung der selbst gesetzten internen Regeln. Dabei wird das Ziel verfolgt, Fehlverhalten zu verhindern, Haftungs- und Reputationsrisiken zu reduzieren sowie die Unternehmenskultur und das Image in der Öffentlichkeit zu verbessern. Das Compliance-Managementsystem beschreibt daher Geschäfts- und Verhaltensgrundsätze insbesondere zum Datenschutz, zum Umgang mit Geschäftspartnern, Interessenkonflikten und Zuwendungen, zur IT-Sicherheit und Tax-Compliance. Die Verantwortung für diesen Bereich liegt bei dem vom Vorstand ernannten Compliance Beauftragten, der direkt dem Vorstand unterstellt und diesem berichtspflichtig ist.

Mit dem Code of Conduct hat die ERWE Immobilien AG konzernweit verbindliche Verhaltensrichtlinien für alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgestellt. Ziel dieses Code of Conduct ist es, allen Beschäftigten bei rechtlichen und ethischen Herausforderungen in ihrer täglichen Arbeit zur Seite zu stehen und ihnen eine Orientierung für richtiges Verhalten zu geben.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Unternehmensinteresse eng zusammen. Der Vorstand führt das Unternehmen nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und seiner Geschäftsordnung in eigener Verantwortung. Die Geschäftsordnung enthält unter anderem Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten, zu Entscheidungsbefugnissen des Gesamtvorstands, einen Katalog von Geschäften und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen sowie die Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat. Der Vorstand der ERWE Immobilien AG besteht aus zwei Personen, Herrn Axel Harloff, Herrn Rüdiger Weitzel.

Der Aufsichtsrat beaufsichtigt den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und steht ihm beratend zur Seite. Er bestellt und entlässt die Vorstandsmitglieder, bestimmt die zustimmungspflichtigen Geschäfte, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und setzt dessen jeweilige Gesamtvergütung fest. Er wird in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die ERWE Immobilien AG eingebunden und vom Vorstand, auch außerhalb der turnusmäßigen Aufsichtsratssitzungen, über wichtige Angelegenheiten informiert. Der Aufsichtsrat setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats regelt die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats. Darin sind insbesondere die Beschlussfassung sowie der Umgang mit vertraulichen Informationen und mit Interessenkonflikten näher geregelt. Nach eigener Einschätzung arbeitet der Aufsichtsrat mit der Gesamtheit seiner drei Mitglieder effizient. Eine gesonderte Effizienzprüfung ist im Geschäftsjahr 2021 nicht erfolgt, da diese im Hinblick auf die Größe des Gremiums und dem damit verbundenen Aufwand nicht als zweckdienlich erachtet wird. Aufgrund der engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ist aus Sicht des Aufsichtsrats bereits ein Höchstmaß an Effizienz gegeben. Aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats wurde von der Bildung von Ausschüssen abgesehen.

Vergütungssysteme und Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG werden auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.erwe-ag.com/investor-relations> öffentlich zugänglich gemacht.

Zielgrößen für den Frauenanteil

Der Aufsichtsrat der ERWE Immobilien AG hat im Geschäftsjahr 2019 sowohl den aktuellen Stand des Frauenanteils festgestellt als auch Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat definiert.

Für den Vorstand beträgt der aktuelle Frauenanteil der ERWE Immobilien AG Null. Die Zielgröße für den Vorstand wurde ebenfalls mit Null festgelegt.

Die hierfür maßgeblichen Erwägungen beruhen zum einen auf der Gremiengröße und zum anderen auf dem Umstand, dass die Besetzung des Vorstands zwar die geschlechterspezifische Vielfalt berücksichtigen, sich jedoch im wohlverstandenen Unternehmensinteresse in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen soll. Die Festlegung einer höheren Zielgröße würde die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten von vornherein pauschal einschränken. Denn Eigenschaften wie das Geschlecht waren und sind bei der Personalwahl von nachrangiger Bedeutung. Zudem sind zwei der drei Vorstandsmitglieder die Gründer und derzeitigen Mehrheitsaktionäre der Gesellschaft. Bei einer Erweiterung des Vorstands steht jedoch der Aufsichtsrat einer Erhöhung der Zielgröße aufgeschlossen gegenüber.

Der Aufsichtsrat hat vor dem Hintergrund seiner bestehenden Zusammensetzung und Gremiengröße eine Geschlechterquote von 0% beschlossen. Er ist auch hier zwar grundsätzlich bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen, er kann aber nicht der Entscheidung der Hauptversammlung vorgreifen.

Da die ERWE Immobilien AG neben dem Vorstand keine weiteren Mitarbeiter beschäftigt, sind Zielgrößen für Führungsebenen unterhalb des Vorstands derzeit nicht festzusetzen.

Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für die langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands. Dabei werden konkrete Qualifikationsanforderungen und Kompetenzkriterien erarbeitet und bei der individuellen Auswahl berücksichtigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates tauscht sich mit dem Vorstand bei absehbaren Vakanzen im Vorstand über geeignete Kandidaten aus und unterrichtet den Aufsichtsrat hierüber. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und/oder der Suche nach geeigneten Kandidaten von externen Beratern unterstützt.

Frankfurt, im März 2022

Vorstand und Aufsichtsrat der ERWE Immobilien AG