

## **Entsprechenserklärung WILD BUNCH AG vom April 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat der Wild Bunch AG („Wild Bunch“) erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 („DCGK“), seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2020 mit Ausnahme der unten aufgeführten Punkte entsprochen wurde, und die Gesellschaft den Empfehlungen des Kodex auch künftig mit den folgenden Abweichungen entsprechen wird.

### **Festlegung des Vergütungssystems (G.1)**

Das derzeit bei der Gesellschaft praktizierte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder existierte bereits vor Bekanntmachung des DCGK am 20. März 2020, so dass nicht alle Empfehlungen des DCGK umgesetzt sind. Soweit den neuen Empfehlungen des DCGK noch nicht entsprochen wird, ist keine Abweichungserklärung notwendig, da der DCGK im Sinne eines Bestandsschutzes keine Anpassung laufender Verträge verlangt. Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erstmals im Geschäftsjahr 2021, d.h. für ab dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahre, ein aktienrechtlich-konformes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorschlagen. Im Sinne größtmöglicher Transparenz weist die Wild Bunch AG jedoch vorsorglich auf diese Abweichung hin. Derzeit ist aus vorgenanntem Grund insbesondere noch keine Maximalvergütung festgelegt. Im darauffolgenden Geschäftsjahr wird die Gesellschaft einen Vergütungsbericht über die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung nach den Vorschriften des Aktienrechts aufstellen und öffentlich zugänglich machen (§ 162 AktG i. d. F. des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterrichtlinie, ARUG II).

### **Festlegung der konkreten Gesamtvergütung (G.2)**

Der Aufsichtsrat legt die konkrete Gesamtvergütung nicht aufgrund eines Vergütungssystems fest.

**Begründung:** Der Alleinvorstand erhält ein pauschaliertes Gehalt als Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens und übersteigt die übliche Vergütung nicht.

### **Gesamtvergütung Vorstand (G.4)**

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstandes wurde das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft nur teilweise berücksichtigt.

**Begründung:** Die Konditionen der Vorstandsdienstverträge mit den seinerzeit drei weiteren Vorstandsmitgliedern wurden im Zuge des Zusammenschlusses mit der Wild Bunch S.A. festgelegt. Dabei war die entsprechende Praxis bei der Wild Bunch S.A. zu berücksichtigen. Zusätzlich erfolgte eine Anlehnung an die Vergütung von Herrn Max Sturm, bei deren Festlegung es noch keine solche Empfehlung des Kodex gab. Diese Vergütungsstruktur wurde auch bei Neuverhandlung des Vorstandsvertrages des Alleinvorstandes beibehalten.

### **Zusammensetzung des Vorstandes/ Diversity (B.1)**

Der Vorstand besteht derzeit aus Herrn Vincent Grimond als Alleinvorstand. Frauen konnten bei der Besetzung von Vorstandsposten bislang nicht berücksichtigt werden.

Begründung: Im Rahmen der Verhandlungen zum Zusammenschluss mit der Wild Bunch S.A. wurde vereinbart, dass der Vorstand der Wild Bunch AG um Mitglieder des Managements von Wild Bunch S.A. erweitert wurde. Unter diesen Mitgliedern des Managements befand sich keine Frau. Im Jahr 2018 endete die Bestellung der Herren Chioua und Maraval, im abgelaufenen Jahr 2019 die Bestellung von Herrn Max Sturm. Sofern zukünftig infolge einer Nachbesetzung ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren stattfindet, wird der Aufsichtsrat bei der Besetzung auch die Beachtung von Vielfalt (Diversity) gezielt anstreben.

### **Bildung eines Nominierungsausschusses (D.5)**

Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet.

Begründung: Durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 22. August 2011 wurden ein Bilanz- und Prüfungsausschuss (Audit Committee) und ein Investitionsausschuss (Investment Committee) eingerichtet (5.3). Auf die Bildung eines Nominierungsausschusses (D.5), der dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt, wird gegenwärtig weiterhin verzichtet. Zum einen gehören dem Aufsichtsrat aufgrund der Größe der Gesellschaft keine Arbeitnehmervertreter an, zum anderen soll eine Neubesetzung von Beginn an, auch und gerade aus Transparenzgründen, vom gesamten Aufsichtsrat diskutiert werden.

### **Veröffentlichung des Konzernabschlusses binnen 90 Tagen, des Zwischenberichtes binnen 45 Tagen (F.2)**

Wild Bunch veröffentlicht den Konzern- und den Halbjahresfinanzbericht nicht innerhalb der verkürzten Fristen des DCGK.

Begründung: Wild Bunch möchte den damit verbundenen zusätzlichen Verwaltungsaufwand vermeiden.

### **Unterjährige Berichterstattung über die Geschäftsentwicklung (F.3)**

Die Gesellschaft informiert nicht regelmäßig unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht über die Geschäftsentwicklung.

Begründung: Die Gesellschaft informiert den Kapitalmarkt im Rahmen des Jahres- und des Halbjahresfinanzberichts. Außerordentliche Entwicklungen für das operative Geschäft der Gesellschaft kommuniziert der Vorstand regelmäßig, z.B. durch Pressemitteilungen.

### **Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB (B.1 und C.1)**

Vorstand und Aufsichtsrat haben bislang kein eigenständiges Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund aufgestellt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass neben den Zielsetzungen für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat und den bisher im Unternehmen umgesetzten und angestrebten Maßnahmen zur Förderung der Vielfältigkeit ein zusätzliches Diversitätskonzept keinen substantiellen Mehrwert mit sich bringt. Eine Überprüfung dieser Grundsätze im Geschäftsjahr 2019 und 2020 brachte keine abweichenden Erkenntnisse.

Vorstand und Aufsichtsrat werden im Geschäftsjahr 2021 jedoch erneut prüfen, ob die Erstellung eines eigenständigen Diversitätskonzepts sinnvoll ist.

#### **Bericht über Zielgrößenerreichung Frauenquote (§ 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB)**

Im Mai 2015 hat der Bundestag ein Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen verabschiedet. Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe, von der die Gesellschaft als börsennotiertes und nicht mitbestimmtes Unternehmen betroffen ist, wurden für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die nächste Führungsebene der Gesellschaft verbindliche Zielgrößen festgelegt. Die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und den Vorstand sind dabei durch den Aufsichtsrat, die für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands durch den Vorstand festzulegen.

Im Detail wurde für die einzelnen Ebenen folgendes beschlossen:

- Aufsichtsrat: Mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2017 hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von mindestens einer Frau bei Besetzung des Aufsichtsrates mit sechs Mitgliedern festgelegt. Nach der Niederlegung ihres Aufsichtsratsmandats durch Frau Prof. Katja Nettesheim, einer bisher nicht erfolgten Nachbesetzung mit einer Frau sowie der derzeitigen Besetzung des Aufsichtsrates mit vier Mitgliedern ist die Zielgröße derzeit nicht erreicht. Sofern zukünftig ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren stattfindet, wird der Aufsichtsrat die Bewerbung geeigneter Frauen wieder gezielt anstreben und Frauen bei der Auswahl für ein Aufsichtsratsmandat berücksichtigen.

- Vorstand: Mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2017 hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von null Prozent festgelegt. Der Vorstand besteht aktuell aus einem Mitglied. Sofern zukünftig ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren stattfindet, wird der Aufsichtsrat die Bewerbung geeigneter Frauen wieder gezielt anstreben und Frauen bei der Auswahl für eine Vorstandsposition berücksichtigen.

- Führungsebene unterhalb des Vorstands: Die vom Vorstand für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 für die Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegte Zielgröße von 30 Prozent Frauenanteil ist weiterhin erfüllt. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands gibt es nicht.

#### **Vereinbarung über Feststellung von Unrichtigkeiten der Erklärung zum DCGK (D.10)**

Der Aufsichtsrat oder der Bilanz- und Prüfungsausschuss haben mit dem Abschlussprüfer nicht gesondert vereinbart, über durch den Abschlussprüfer festgestellte Tatsachen, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben, informiert zu werden.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist Miturheber der Erklärung zum Kodex und insoweit in der Lage die Aussagen zu steuern und ihre Richtig- und Vollständigkeit zu überprüfen. Der Aufsichtsrat erwartet zudem, dass der Abschlussprüfer ihn auch ohne explizite Vereinbarung über mögliche Unrichtigkeit der Erklärung zum Kodex informiert, so dass diese überprüft und ggf. korrigiert werden kann.

Berlin, im April 2021

Wild Bunch AG

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand