

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Vorstand und Aufsichtsrat der NORDWEST Handel AG („Gesellschaft“) berichten nachstehend für das Geschäftsjahr vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 in dieser Erklärung über die Unternehmensführung gemäß § 289f HGB in Verbindung mit Art. 83 Abs. 1 Satz 2 EGHGB und § 315d HGB. Diese Erklärung zur Unternehmensführung umfasst

- die Erklärung gemäß § 161 AktG (Entsprechenserklärung),
- relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und
- die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat,
- außerdem die Festlegungen zum Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 und § 111 Abs. 5 Sätze 1 bis 3 AktG,
- die sonstige Berichterstattung über die Corporate Governance entsprechend Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“).

Soweit Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft (www.nordwest.com) öffentlich zugänglich sind, wird hierauf teils verwiesen, um die Darstellung übersichtlich und kompakt zu halten.

1. Entsprechenserklärung und Berichterstattung zur Corporate Governance

Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle von Unternehmen. Sie wird ausgefüllt durch eine offene Unternehmenskommunikation, die Achtung der Aktionärsinteressen, eine effiziente Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat, eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken. Die NORDWEST Handel AG sieht sich den Grundsätzen guter Corporate Governance verpflichtet und versteht diese als Chance, die Performance des Unternehmens stetig zu verbessern und das Vertrauen bei Aktionären, Geschäftspartnern und Mitarbeitern weiter zu stärken.

2. Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Corporate Governance werden durch das deutsche Aktienrecht geregelt. Ergänzend wurden mit der Verabschiedung des Deutschen Corporate Governance Kodex der Regierungskommission im Februar 2002 für deutsche Unternehmen unternehmenseinheitliche Grundsätze formuliert. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen von der Regierungskommission überarbeitet und unter anderem an internationale Entwicklungen angepasst. Zum Zeitpunkt dieses Berichts ist die am 16.12.2019 von der Regierungskommission beschlossene Fassung des Kodex maßgebend, die am 20.03.2020 durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde („Kodex 2020“).

3. Entsprechenserklärungen

Am 28.01.2021 wurde die derzeit aktuelle, nach § 161 AktG von der NORDWEST Handel AG abzugebende Entsprechenserklärung veröffentlicht, die, ebenso wie alle bisherigen Entsprechenserklärungen, auf der Internetseite www.nordwest.com (unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Entsprechenserklärung“) dauerhaft zugänglich ist.

Die Entsprechenserklärung vom 28.01.2021 lautet wie folgt:

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der NORDWEST Handel AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

§ 161 AktG verpflichtet den Vorstand und den Aufsichtsrat der NORDWEST Handel AG, jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die Erklärung nach § 161 AktG ist den Aktionären dauerhaft zugänglich zu machen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der NORDWEST Handel AG erklären gemäß § 161 AktG, dass bei der NORDWEST Handel AG („Gesellschaft“) seit der letzten Entsprechenserklärung vom 30.01.2020 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) in der Fassung vom 07.02.2017 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24.04.2017 mit Berichtigung am 19.05.2017) („Kodex 2017“) bis zur Bekanntmachung der Neufassung des Kodex im Bundesanzeiger am 20.03.2020 sowie den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16.12.2019 („Kodex 2020“) ab dessen Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 20.03.2020 entsprochen wurde und künftig den Empfehlungen des Kodex 2020 entsprochen wird, mit folgenden Ausnahmen:

Abweichungen vom Kodex 2017

Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 des Kodex 2017

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Betragsmäßige Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile

Betragsmäßige Höchstgrenzen für die Vergütung des Vorstands insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile waren nicht vorgesehen, weil durch die Begrenzung der Bemessungsgrundlage und eine auf Ausnahmen beschränkte und korrekte Ermessensausübung ein ausreichendes Regulativ geschaffen wurde.

Nummer 4.2.3 Absatz 2 Satz 8 des Kodex 2017

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Ausschluss einer nachträglichen Änderung der Erfolgsziele bzw. Vergleichsparameter

Über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen entscheidet der Aufsichtsrat nach den bestehenden Vorstandsverträgen bisher bei der Berechnung der Konzern-EBT-basierten Bemessungsgrundlage für die beiden variablen Vergütungsbestandteile bisher nach billigem Ermessen. Außerdem stand es für den Fall, dass die Zielerreichungsgrößen überschritten werden, im Ermessen des Aufsichtsrats, die variable Vergütung freiwillig zu erhöhen. Beides wurde als sinnvoll erachtet, um außergewöhnliche Ereignisse bzw. Ergebnisbeiträge der Vorstandsmitglieder im Rahmen ihrer Vergütungen angemessen und flexibel berücksichtigen zu können, was im Übrigen von der Empfehlung G.11 Satz 1 des Kodex 2020 empfohlen wird.

Nummer 5.3.2 Absatz 3 Satz 2 des Kodex 2017

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Dr. Ingo Hermann Müller, der auch Geschäftsführer des Mehrheitsaktionärs unserer Gesellschaft, der Dr. Helmut Rothenberger Holding GmbH, ist. Damit wurde von der Empfehlung abgewichen, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll. Dabei ist zu bedenken, dass sowohl von § 100 Abs. 5 AktG als auch im Kodex 2017 bestimmte Anforderungen an die fachliche Qualifikation von Mitgliedern des Prüfungsausschusses und damit auch seines Vorsitzenden gestellt werden, die in der Person von Herrn Dr. Müller gegeben sind. Andererseits besteht der Aufsichtsrat aus nur sechs Mitgliedern (davon vier Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertreter). Klargestellt wird, dass der Empfehlung in Nummer 5.3.2 Abs. 3 Satz 3 des Kodex 2017, wonach der Vorsitzende des Aufsichtsrats nicht auch den Vorsitz im Prüfungsausschuss haben soll, gefolgt wurde. Mit Rücksicht auf das Vorstehende und das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums sowie im Hinblick auf die rechtlich und durch andere Empfehlungen des Kodex verengten Spielräume hat der Aufsichtsrat diesen Gesichtspunkten gegenüber dem Merkmal der Unabhängigkeit in der Position des Prüfungsausschussvorsitzenden in der Abwägung den Vorzug gegeben.

Nummer 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 des Kodex 2017

Ziele des Aufsichtsrats bzw. Kompetenzprofil für seine Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat hat im Sinne der vorgenannten Empfehlung für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und für das Gesamtgremium ein Kompetenzprofil erarbeitet. Die unter anderem dazu empfohlene Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat erfolgte hierbei jedoch nicht, weil der Aufsichtsrat sich insoweit die Freiheit zur Entscheidung über Vorschläge betreffend seiner Zusammensetzung situativ und nach anderen Kriterien offen halten wollte.

Nummer 5.4.6 Absatz 1 Satz 2 des Kodex 2017

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – Berücksichtigung von Mitgliedschaft und Vorsitz in Ausschüssen

Die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde bei der Bemessung der Vergütung der Mitglieder im Aufsichtsrat lediglich durch ein Sitzungsgeld für die Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder an Ausschusssitzungen berücksichtigt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die gesondert vergütete Teilnahme an Ausschusssitzungen die Effizienz der Ausschussarbeit und damit die Tätigkeit des Gesamtaufichtsrats eher fördert als die gesonderte Vergütung der bloßen Mitgliedschaft im Ausschuss. Dabei werden die verschiedenen Vorsitzfunktionen bei der Bemessung des Sitzungsgeldes berücksichtigt, um der Verantwortung der jeweiligen Ausschussvorsitzenden und ihrer zeitlichen Arbeitsbelastung gerecht zu werden.

Abweichungen vom Kodex 2020

Empfehlung C.4 des Kodex 2020

Höchstmandatszahl für Aufsichtsratsmitglieder

Nach der neuen Empfehlung C.4 des Kodex 2020 soll ein Aufsichtsratsmitglied insgesamt höchstens fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt. In der Person des Aufsichtsratsvorsitzenden Martin Helmut Bertinchamp könnte dabei mit Blick auf den im Kodex nicht näher bestimmten Begriff der „vergleichbaren Funktionen“ dieser Zielwert überschritten worden sein bzw. auch weiterhin werden. Herr Bertinchamp nahm und nimmt jedenfalls – unter Wahrung der gesetzlichen Anforderungen in § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Satz 3 AktG – bei verschiedenen konzernexternen, jedoch nur nicht-börsennotierten Gesellschaften, die teils gesetzlich einen Aufsichtsrat zu bilden haben oder auch nur fakultativ einen Aufsichtsrat bzw. Beirat errichteten, Mandate im Aufsichtsrat bzw. Beirat wahr und wurde bzw. ist hierbei auch in einigen Fällen zum Vorsitzenden des betreffenden Gremiums gewählt (zur Offenlegung wird im Einzelnen auf die Internetseite der Gesellschaft verwiesen). Die vor diesem Hintergrund hiermit vorsorglich erklärte Abweichung hat ihre Gründe darin, dass Herr Bertinchamp im Wesentlichen professionell als „Berufs-Aufsichtsrat“ tätig ist und dass zugleich im Interesse der Gesellschaft nicht auf seine Kompetenz in deren Aufsichtsrat verzichtet werden soll. Entscheidend erscheint demgegenüber, dass er für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft bisher den anstehenden Zeitaufwand stets aufgebracht und erklärt hat, den zu erwartenden Zeitaufwand insoweit auch weiterhin aufbringen zu können.

Empfehlung C.7 Abs. 1 Satz 1 des Kodex 2020

Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

Von der neuen Empfehlung C.7 Abs. 1 Satz 1 des Kodex 2020, es solle mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein, wird für Vergangenheit und auch Zukunft im Hinblick auf die zwei Aufsichtsratsmitglieder Eberhard Frick und Hans Stumpf vorsorglich eine Abweichung unter Anwendung der weiteren Empfehlungen C.7 Abs. 2, zweiter und vierter Spiegelstrich des Kodex 2020 erklärt. Danach soll die Anteilseignerseite bei ihrer Einschätzung als gegen die Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand sprechende Indizien berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied „aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater)“ (so der zweite Spiegelstrich) bzw. „dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört“ (so der vierte Spiegelstrich). Die Vorgenannten sind demgegenüber jeweils geschäftsführender Gesellschafter von solchen (konzernfremden) Unternehmen, seitens derer eine für diese wesentliche geschäftliche Beziehung als Kunde (Fachhandelspartner) mit unserer Gesellschaft bzw. von ihr abhängigen Unternehmen unterhalten wurde und wird. Zudem gehören beide (Herr Frick seit Mai 2000, Herr Stumpf seit Mai 2003) dem Aufsichtsrat mehr als zwölf Jahre an. Der Aufsichtsrat war und ist dazu der Auffassung, dass im Hinblick auf seine Zusammensetzung mit vier Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertretern (nach dem Drittelbeteiligungsgesetz), in Ansehung des über die Jahre hinweg erfolgreich aufgestellten Geschäftsmodells der Gesellschaft (namentlich das als Produktionsverbindungshandelsunternehmen mit sogenannten Fachhandelspartnern) und auch im Hinblick auf ihre Eigentümerstruktur eine Besetzung mit zwei von der Gesellschaft und vom Vorstand unabhängigen Anteilseignervertretern durchaus genügend ist. Es besteht zudem kein Grund, an der Objektivität und Professionalität der Vorgenannten zu zweifeln, und auch kein Grund, maßgebende Interessenkonflikte bei ihnen zu bejahen. Im Gegenteil werden ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen vielmehr hoch geschätzt und sind sehr wertvoll für den Erfolg der Gesellschaft.

Empfehlungen C.10 Satz 2 und D.4 Satz 1 des Kodex 2020

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Dr. Ingo Hermann Müller, der auch Geschäftsführer des Mehrheitsaktionärs unserer Gesellschaft, der Dr. Helmut Rothenberger Holding GmbH, ist. Damit wurde und wird von den Empfehlungen abgewichen, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig von dem sogenannten kontrollierenden Aktionär (Empfehlung C.10. Satz 2 des Kodex 2020) bzw. überhaupt unabhängig (Empfehlung D.4 Satz 1 des Kodex 2020) sein soll. Dabei ist zu bedenken, dass sowohl von § 100 Abs. 5 AktG als

auch im Kodex 2020 bestimmte Anforderungen an die fachliche Qualifikation von Mitgliedern des Prüfungsausschusses und damit auch seines Vorsitzenden gestellt werden (s. nur Empfehlung D.4 Satz 1 des Kodex 2020), die in der Person von Herrn Dr. Müller gegeben sind. Andererseits besteht der Aufsichtsrat aus nur sechs Mitgliedern (davon vier Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertreter). Klargestellt wird, dass der Empfehlung C.10 Satz 1 des Kodex 2020, wonach der Prüfungsausschussvorsitzende unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll, und der Empfehlung D.4 Satz 2 des Kodex 2020, wonach der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben soll, gefolgt wurde und wird. Mit Rücksicht auf das Vorstehende und das Kompetenzprofil des Gesamtremiums sowie im Hinblick auf die rechtlich und durch andere Empfehlungen des Kodex vermehrt verengten Spielräume gibt der Aufsichtsrat – bisher und auch künftig – diesen Gesichtspunkten gegenüber dem Merkmal der Unabhängigkeit in der Position des Prüfungsausschussvorsitzenden in der Abwägung den Vorzug.

Empfehlung D.1, 2. Halbsatz des Kodex 2020

Geschäftsordnung des Aufsichtsrates – Zugänglichmachung auf der Internetseite der Gesellschaft
Diese neue Empfehlung wurde Anfang Dezember 2020 im Zuge der Vorbereitung dieser Entschl. chenserklärung umgesetzt. Da der Empfehlung aus Prioritätsgründen nicht bereits unmittelbar mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung des Kodex 2020 gefolgt wurde, wird für die Vergangenheit vorsorglich eine Abweichung erklärt.

Empfehlung G.1, dritter Spiegelstrich des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Festlegung nichtfinanzieller Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile im Vergütungssystem

Vorweggeschickt sei, dass die Empfehlung G.1 des Kodex 2020 betreffend die Ausgestaltung des Vergütungssystems neu ist und die Gesellschaft erst künftig betrifft, nämlich im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems, das der Aufsichtsrat nach der Übergangsvorschrift aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) in § 26j Abs. 1 EGAktG erstmals der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gemäß § 120a Abs. 1 bis 3 AktG zur Billigung vorzulegen und im Vorfeld dazu selbst noch nach § 87a AktG zu beschließen hat, ferner, dass in den einzelnen Vorstandsverträgen bisher als Leistungskriterium für variable Vergütungsbestandteile nur die operative Ergebnisentwicklung der Gesellschaft festgelegt ist, wonach die variablen Vergütungsbestandteile jeweils Konzern-EBT-basiert berechnet werden.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt dabei nicht, die neue Empfehlung G.1, dritter Spiegelstrich des Kodex 2020 im Rahmen des von ihm gegenwärtig noch zu erstellenden Vergütungssystems anzuwenden, weil er, insbesondere im Hinblick auf das Geschäftsmodell der Gesellschaft, ein Vorsehen von nicht finanziellen Leistungskriterien zur Bemessung der variablen Vergütungsbemessung für ungeeignet hält und solche Vorgehensweisen erfahrungsgemäß auch nur schwierig bis gar nicht nachvollziehbar bzw. durchsetzbar sind.

Empfehlung G.3 des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Heranziehung und Veröffentlichung einer Vergleichsgruppe anderer Unternehmen zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstands-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Vorstandsvergütung nach pflichtgemäßem Ermessen fest. Dabei wurden und werden auch künftig keine speziell für unsere Gesellschaft angefertigten Studien über eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen beauftragt, zumal hierbei Kosten und Nutzen für unsere Gesellschaft nicht als verhältnismäßig stehend erachtet werden. Der Aufsichtsrat nutzt stattdessen allgemein zugängliche Informationen über Vergütungen bei anderen Unternehmen und bezieht das bekannte Niveau der Vergütungen für Arbeitnehmer und deren Änderung im Zeitablauf in seine Überlegungen ein; er gedenkt, so auch künftig vorzugehen.

Empfehlung G.6 des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Übersteigen des Anteils der langfristigen gegenüber der kurzfristigen variablen Vergütung

Die langfristige variable Vergütung des Vorstands übersteigt die kurzfristige variable Vergütung nach dem Modell der bestehenden Vorstandsverträge nicht. Denn der Aufsichtsrat ging bisher nicht davon aus, dass ein Überwiegen der langfristigen variablen Vergütung gegenüber der Kurzfristkomponente einen entscheidenden verhaltenssteuernden Einfluss auf die Vorstandsmitglieder haben würde. Weil noch nicht genau absehbar ist, wie die Vorstandsverträge in dieser Frage künftig aufgestellt werden und der Aufsichtsrat sich hierzu seine Entscheidungsspielräume in alle Richtungen flexibel offenhalten will, wird vorsorglich auch für die Zukunft eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.

Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Festlegung von (neben operativen) vor allem an strategischen Zielsetzungen orientierten Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied

Als Leistungskriterium für variable Vergütungsbestandteile wurde in den Vorstandsverträgen bisher nur die operative Ergebnisentwicklung der Gesellschaft festgelegt. Was unter strategischen Zielen im Gegensatz zu operativen Zielen verstanden wird, wird von Kodex nicht definiert und erscheint auch sonst unklar, aus unserer Sicht ist eine hinreichende Abgrenzung auch gar nicht möglich. Vor diesem Hintergrund wurde und wird auch künftig von dieser neuen Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex 2020 abgewichen, zumal der Aufsichtsrat sich bei der Festlegung von Zielen nicht einschränken lassen und unnötige Abgrenzungsdiskussionen vermeiden möchte.

Empfehlung G.8 des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Ausschluss einer nachträglichen Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter

Über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen entscheidet der Aufsichtsrat bei der Berechnung der Konzern-EBT-basierten Bemessungsgrundlage für die beiden variablen Vergütungsbestandteile nach den bestehenden Vorstandsverträgen bisher nach billigem Ermessen, was auch künftig beibehalten werden soll. Außerdem stand es bisher für den Fall, dass die Zielerreichungsgrößen überschritten werden, im Ermessen des Aufsichtsrats, die variable Vergütung freiwillig zu erhöhen, was künftig ebenfalls beibehalten werden soll. Beides wurde und wird als sinnvoll erachtet, um außergewöhnliche Ereignisse bzw. Ergebnisbeiträge der Vorstandsmitglieder im Rahmen ihrer Vergütungen angemessen berücksichtigen zu können, was im Übrigen von der Empfehlung G.11 Satz 1 des Kodex 2020 empfohlen wird.

Empfehlungen G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex 2020

Vergütung der Vorstandsmitglieder – Variable Vergütung überwiegend in Aktien oder als aktienbasierte Vergütung, über die das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können soll

Von der neuen Empfehlung G.10 des Kodex 2020 wurde bisher und wird auch künftig abgewichen. Aufsichtsrat und Vorstand halten den Aktienkurs bei unserer Gesellschaft nicht für einen maßgeblich geeigneten Parameter zur Bemessung der Vorstandsvergütung. Außerdem erhalten die Vorstandsmitglieder ihre langfristigen variablen Gewährungsbeträge für einen Zeitraum von drei Jahren ausbezahlt, der als sachgerecht und durchaus auch üblich erachtet wird.

Empfehlung G.17 des Kodex 2020

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – Berücksichtigung von Mitgliedschaft und Vorsitz in Ausschüssen

Die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde bisher und wird auch künftig bei der Bemessung der Vergütung der Mitglieder im Aufsichtsrat lediglich durch ein Sitzungsgeld für die Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder an Ausschusssitzungen berücksichtigt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die gesondert vergütete Teilnahme an Ausschusssitzungen die Effizienz der Ausschussarbeit und damit die Tätigkeit des Gesamtaufwandsrats eher fördert als die gesonderte Vergütung der bloßen Mitgliedschaft im Ausschuss. Dabei werden die verschiedenen Vorsitzfunktionen bei der Bemessung des Sitzungsgeldes berücksichtigt, um der Verantwortung der jeweiligen Ausschussvorsitzenden und ihrer zeitlichen Arbeitsbelastung gerecht zu werden.

Dortmund, 28.01.2021

Der Vorstand Der Aufsichtsrat

4. Führungs- und Kontrollstruktur

Entsprechend deutschem Aktienrecht hat die NORDWEST Handel AG eine duale Führungs- und Kontrollstruktur mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat.

Der Vorstand der NORDWEST Handel AG leitet das Unternehmen unter eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt. Mitglieder des Vorstands waren zum 31.12.2020 und sind zum Zeitpunkt dieser Erklärung die Herren Andreas Ridder (Vorsitzender des Vorstands) und Jörg Axel Simon. Ansonsten wird die personelle Zusammensetzung des Vorstands im Anhang zum jeweiligen Konzernabschluss und aktuell auf der Internetseite der Gesellschaft unter der Rubrik „Unternehmen“ / „Management“ dargestellt. Für die Vorstandsmitglieder wurde eine Altersgrenze in § 8 Abs. 1 Satz 5 der Satzung festgelegt; danach scheidet Mitglieder des Vorstands spätestens mit Ende des Kalenderjahres aus dem Vorstand aus, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands. Er besteht gemäß § 9 Abs. 1 der Satzung aus sechs Mitgliedern, die nach dem Drittelbeteiligungsgesetz zu zwei Dritteln von den Anteilseignern und zu einem Drittel von den Arbeitnehmern gestellt werden. Die von den Anteilseignern zu berufenden Mitglieder des Aufsichtsrats werden von der Hauptversammlung gewählt. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter erfolgt entsprechend den Vorgaben des Drittelbeteiligungsgesetzes. Mitglieder des Aufsichtsrats waren zum 31.12.2020 und sind zum Zeitpunkt dieser Erklärung als Anteilseignervertreter die Herren Martin Helmut Bertinchamp (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Eberhard Frick (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats), Dr. Ingo Hermann Müller und Hans Stumpf sowie als Arbeitnehmervertreter die Herren Rüdiger Bäcker und Andreas Rüth. Ansonsten wird die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Anhang zum jeweiligen Konzernabschluss dargestellt; Einzelheiten zur aktuellen Zusammensetzung des Gremiums mit einem Lebenslauf und jährlich aktualisierten weiteren Informationen zum jeweiligen Mitglied befinden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Aufsichtsrat“. Mittels der Angabe von Monat und Jahr des Eintritts in den Aufsichtsrat wird dort auch die Dauer der Zugehörigkeit des betreffenden Mitglieds zum Aufsichtsrat offengelegt. Für die Aufsichtsratsmitglieder wurde eine Altersgrenze in § 9 Abs. 4 der Satzung festgelegt; danach scheidet Mitglieder des Aufsichtsrats nach Vollendung des 70. Lebensjahres mit Ablauf der darauf folgenden Hauptversammlung aus dem Aufsichtsrat aus. Die Arbeitsweise des Aufsichtsrats ist im Einzelnen in einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung geregelt; diese wurde auf der Internetseite der Gesellschaft unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Geschäftsordnung des Aufsichtsrats“ offengelegt. Über die Arbeit des Gremiums berichtet der Aufsichtsrat jährlich in einem gesonderten Bericht des Aufsichtsrats.

Die Zusammenarbeit der Organe wird durch die von der Hauptversammlung beschlossene Satzung der Gesellschaft, durch die Geschäftsordnungen von Aufsichtsrat und Vorstand sowie durch Beschlüsse der Organe im Rahmen der Vorgaben einschlägiger gesetzlicher Regelungen ausgestaltet. Dabei ist festgelegt, worüber und in welchem Umfang der Vorstand an den Aufsichtsrat berichtet und welche Geschäfte des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Sofern in einem Geschäftsjahr Interessenkonflikte im Aufsichtsrat aufgetreten sein sollten, wird hierüber und über deren Behandlung im Bericht des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr regelmäßig entsprechend der Empfehlung E.1 Satz 2 des Kodex 2020 informiert.

Zusammen mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse für eine langfristige Nachfolgeplanung, die in verschiedenen Prozessschritten auf eine sachgerechte interne Führungskräfteentwicklung (einschließlich der Vorstandsebene) ausgerichtet ist. Dazu werden regelmäßige Einschätzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgenommen, die nach Haupt- bzw. Geschäftsbereichen spezifiziert aufbereitet werden. Aus den damit aufgestellten Listen geht jeweils hervor, ob und wer von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Potentialträgerin bzw. -träger eingeordnet wird, ob und wann gegebenenfalls eine Nachfolgeregelung ansteht und auch, ob es sich bei der betreffenden Stelle um eine sogenannte „erfolgskritische Position“ handelt. Im letztgenannten Fall wird besonders frühzeitig geprüft, ob und bejahendenfalls wie diese Position intern nachbesetzt werden kann; dazu wird abteilungsübergreifend nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gesichtet. Sollte es insoweit hingegen vakante Positionen geben, so werden passende Entwicklungspläne erstellt. Die Evaluation der entsprechenden Listen zur Nachfolgeplanung erfolgt regelmäßig im Abstand von zwei Jahren. Über einen notwendigen Handlungsbedarf werden hierbei Abstimmungsgespräche mit allen Hauptabteilungs- und Geschäftsbereichsleiterinnen und -leitern geführt. Hinsichtlich der gegebenenfalls externen Besetzung von Positionen kann sich die Gesellschaft zudem auf ihr Netzwerk sowie auf externe Personaldienstleister stützen.

5. Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat derzeit folgende Ausschüsse gebildet, deren jeweilige personelle Zusammensetzung auch im Bericht des Aufsichtsrats für das vorausgegangene Geschäftsjahr dargestellt wird:

Der Personalausschuss, dem auch beschließende Funktion zugewiesen ist, bereitet die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor und behandelt im Wesentlichen die vertraglichen Angelegenheiten der Vorstandsmitglieder sowie die Grundsätze und Strukturen der Personalentwicklung und -planung. Mitglieder des Personalausschusses waren zum 31.12.2020 und sind zum Zeitpunkt dieser Erklärung die Herren Martin Helmut Bertinchamp (als Vorsitzender), Eberhard Frick und Rüdiger Bäcker.

Der Prüfungsausschuss befasst sich im Wesentlichen mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung und der Compliance. Er bereitet unter anderem die Beschlussfassung hinsichtlich der Wahl des Abschlussprüfers sowie über die Feststellung des Jahresabschlusses vor und erörtert gemeinsam mit dem Abschlussprüfer der Gesellschaft die grundlegenden Fragen zu Rechnungslegung und Jahresabschlussprüfung (einschließlich Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie Befassung mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen und mit der Honorarvereinbarung). Darüber hinaus erteilt er mit Zustimmung des Aufsichtsratsvorsitzenden namens des Gesamtaufsichtsrats den Prüfungsauftrag an den Abschlussprüfer und legt Prüfungsschwerpunkte für die anstehende Jahresabschlussprüfung fest. Mitglieder des Prüfungsausschusses waren zum 31.12.2020 und sind zum Zeitpunkt dieser Erklärung die Herren Dr. Ingo Hermann Müller (als Vorsitzender), Eberhard Frick und Andreas Rüh.

Der Nominierungsausschuss, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist, dient dazu, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat zu benennen. Mitglieder des Nominierungsausschusses waren zum 31.12.2020 und sind zum Zeitpunkt dieser Erklärung die Herren Martin Helmut Bertinchamp (als Vorsitzender), Dr. Ingo Hermann Müller und Hans Stumpf.

6. Festlegungen zum Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Angaben über die Erreichung zuvor festgelegter Zielgrößen

Der Aufsichtsrat hat am 18.05.2017 für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der NORDWEST Handel AG die Festlegung einer Zielgröße von 0 % bis 16,6 % und für den Frauenanteil im Vorstand die Festlegung einer Zielgröße von 0 % bis 50 % sowie eines Zeitraums zur Erreichung der jeweiligen Zielgröße vom 19.05.2017 bis zum 31.03.2022 beschlossen, verbunden mit folgender Begründung bzw. Erläuterung:

„Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht derzeit (Stand nach der Hauptversammlung am 18.05.2017) aus sechs Mitgliedern, die alle Männer sind, so dass der Frauenanteil insoweit derzeit 0 % beträgt. Von diesen amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern wird die turnusgemäße Amtszeit für drei Mitglieder mit der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2018, für ein Mitglied mit der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 und für zwei Mitglieder mit der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 enden. Für den neu festgelegten Bezugszeitraum, der ausgehend vom bei der Gesellschaft in den letzten Jahren üblichen Turnus die ordentlichen Hauptversammlungen der Jahre 2018 bis 2021 umfassen wird, erscheint die Festlegung einer Zielgröße von 0 % bis 16,6 % als angemessen. Der Aufsichtsrat geht hierbei davon aus, dass es im

Rahmen der im Bezugszeitraum anstehenden Wahlen von Anteilseignervertretern (durch die Hauptversammlung) bzw. von Arbeitnehmern (durch die Arbeitnehmer) in den Aufsichtsrat entweder beim Status Quo mit einem Frauenanteil von 0 % verbleiben und dies dem entsprechend auch angestrebt wird oder bei ebenso vorsichtiger wie realistischer Betrachtung insgesamt die Wahl von bis zu einer Frau und damit ein Frauenanteil von 16,6 % angestrebt werden kann.

Der Vorstand der Gesellschaft besteht derzeit (Stand 18.05.2017) aus zwei Männern, so dass der Frauenanteil im Vorstand derzeit 0 % beträgt. Der Vorstandsvorsitzende Herr Bernhard Dressler ist bis zum 31.01.2021 und das zweite Vorstandsmitglied Herr Jörg Axel Simon ist bis zum 31.12.2018 bestellt. Eine Erweiterung des Vorstands um ein Mitglied oder gar mehrere weitere Mitglieder ist angesichts der Größe des Unternehmens weiterhin nicht geplant. Somit steht im neu festgelegten Bezugszeitraum für beide Vorstandsmitglieder entweder eine Verlängerung ihres jeweiligen Mandats an oder es bedarf, wobei nur dann die Besetzung mit Frauen potenziell erfolgen kann, der Bestellung von einem oder zwei neuen Vorstandsmitgliedern. Vor diesem Hintergrund und weil das Geschlecht bei der Bestellung neuer Vorstandsmitglieder nicht das einzige Auswahlkriterium sein wird, erscheint die Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand mit einer Bandbreite von 0 % bis höchstens 50 % für den neuen Bezugszeitraum als vertretbar.“

Der Aufsichtsrat hatte zuvor am 28.08.2015 als Zielgrößen jeweils mit einem Zeitraum zu derer Erreichung bis zum 30.05.2017 (Bezugszeitraum) für den Frauenanteil im Aufsichtsrat 0 % und für den Frauenanteil im Vorstand 0 % bis 50 % festgelegt. Bei einem Frauenanteil mit Stand am 18.05.2017 von jeweils 0 % im Aufsichtsrat und im Vorstand wurden mithin beide Zielgrößen im zuvor festgelegten Bezugszeitraum, der mit Blick auf die vorstehenden Folgefestsetzungen auf den 18.05.2017 verkürzt worden ist, auf dem Niveau des Status Quo erreicht.

Der Vorstand hat am 31.03.2017 für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der NORDWEST Handel AG eine Zielgröße von 0 % bis 6,25 % und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands der NORDWEST Handel AG eine Zielgröße von 12 % sowie einen Zeitraum zur Erreichung der jeweiligen Zielgröße vom 01.04.2017 bis zum 31.03.2022 (fünf Jahre) festgelegt, verbunden mit folgender Begründung bzw. Erläuterung:

„Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands der Gesellschaft besteht derzeit (Stand 31.03.2017) aus 16 Personen (Hauptbereichsleiter), die alle Männer sind, so dass der Frauenanteil insoweit derzeit 0 % beträgt. Für den festgelegten Bezugszeitraum erscheint die Festlegung einer Zielgröße von 0 % bis 6,25 % als angemessen. Mit Rücksicht auf die Altersstruktur der vorhandenen Hauptbereichsleiter, das zwischenzeitlich entwickelte „Champions League-Team“ und die dabei erfahrungsgemäß eher geringe Fluktuation erscheint allenfalls die Besetzung von einem Arbeitsplatz auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands realistisch.

Insbesondere aufgrund bisheriger Erfahrungen bestehen Bedenken, ob weibliche Führungskräfte mit den erforderlichen Branchenkenntnissen am Markt verfügbar sind.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands der Gesellschaft besteht derzeit (Stand 31.03.2017) aus 25 Personen (Bereichsleiter), davon 3 Frauen, so dass der Frauenanteil insoweit derzeit 12 % beträgt. Mit Rücksicht auf die Altersstruktur der vorhandenen Bereichsleiter sowie die unter ihnen erfahrungsgemäß eher geringe Fluktuation erscheint die zusätzliche Besetzung von Arbeitsplätzen auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit Frauen als unwahrscheinlich.“

Der Vorstand hatte zuvor am 24.07.2015 als Zielgrößen jeweils mit einem Zeitraum zu derer Erreichung bis zum 31.03.2017 (Bezugszeitraum) für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 0 % bis 8,3 % und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 10,71 % bis 14,29 % festgelegt. Bei einem Frauenanteil mit Stand am 18.05.2017 von 0 % in der ersten Führungsebene wurde mithin die Zielgröße im Bezugszeitraum auf dem Niveau des Status Quo erreicht, denn bei den ohnehin nur wenigen Stellen, die insoweit zu besetzen waren, konnten geeignete weibliche Kandidaten bedauerlicherweise nicht gefunden werden. In der zweiten Führungsebene wurde die Zielgröße im Bezugszeitraum mit einem auf derzeit 12 % erhöhten Frauenanteil erreicht.

7. Ziele und Kompetenzprofil des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Stand der Umsetzung

Gemäß den Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 des Kodex 2020 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten, wobei er dabei auf Diversity (Vielfalt) achten soll.

Solche Ziele, die zugleich auch mit hierbei erarbeiteten Kriterien bereits das Kompetenz- bzw. Anforderungsprofil für das Gesamtgremium definiert haben, hat der Aufsichtsrat erstmals im Jahr 2010 festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2010 veröffentlicht. Von den Zielen bzw. dem Kompetenzprofil werden insbesondere Kriterien für eine heterogene Besetzung des Aufsichtsrats – darunter internationale Erfahrung, Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten, Berücksichtigung der Altersgrenze und nicht zuletzt Vielfalt – und bestimmte Qualifikationen seiner Mitglieder umfasst.

Der Aufsichtsrat ist – wie im vorstehenden Abschnitt bereits näher dargestellt – durch Beschluss zuletzt vom 18.05.2017 seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Festlegung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und im Vorstand nachgekommen und berichtet – worauf ebenfalls verwiesen wird – insoweit über den Stand der Zielerreichung.

Ansonsten sind mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 15.03.2012 Ziele des Aufsichtsrats für seine künftige Zusammensetzung und zugleich als sein Kompetenzprofil wie folgt konkretisiert worden:

(1) Unternehmensspezifische Situation

Der Aufsichtsrat soll sich neben den Arbeitnehmervertretern aus Fachvertretern der Produktfelder Bau-Handwerk-Industrie, Haustechnik und Stahlhandel sowie dem Funktionsbereich Unternehmensfinanzierung zusammensetzen.

(2) Internationale Erfahrung

Der Aufsichtsrat soll mindestens ein Mitglied mit internationaler Erfahrung haben.

(3) Vermeidung von potenziellen Interessenkonflikten

Dem Aufsichtsrat sollen keine ehemaligen Vorstandsmitglieder der NORDWEST Handel AG angehören. Zudem soll bei den Kandidatenvorschlägen an die Hauptversammlung darauf geachtet werden, dass der jeweilige Kandidat nicht in der Unternehmensführung oder im Kontrollgremium von Wettbewerbern des Produktionsverbundhandels tätig ist. Des Weiteren müssen die Aufsichtsratsmitglieder aktuell auftretende Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat offenlegen und bei dauerhaften Interessenkonflikten das Aufsichtsratsmandat niederlegen.

(4) Berücksichtigung der Altersgrenze

Mitglieder des Aufsichtsrats scheiden nach Vollendung des 70. Lebensjahres mit Ablauf der darauf folgenden Hauptversammlung aus dem Aufsichtsrat aus (§ 9 Abs. 4 der Satzung).

(5) Vielfalt (Diversity)

Die Diversity im Aufsichtsrat soll weiter verbessert werden.

(6) Unabhängigkeit

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei Anteilseignervertreter angehören, die nicht Kunden oder Lieferanten von NORDWEST Handel AG und deren Tochtergesellschaften sind. Dies gilt insbesondere für den Aufsichtsratsvorsitzenden.

Nach der Einschätzung des Aufsichtsrats werden sowohl bei den Zielen zur unternehmensspezifischen Situation, zur internationalen Erfahrung, zur Vermeidung von potentiellen Interessenkonflikten als auch bei der Berücksichtigung der Altersgrenze und zur Unabhängigkeit die vorgenannten Ziele und zugleich das angestrebte Kompetenzprofil gegenwärtig erreicht. Zu Punkt (6) (gemeint als Unabhängigkeit von der Gesellschaft und von deren Vorstand) wurde bei dieser Einschätzung bedacht, dass der Anteilseignervertreter Herr Dr. Ingo Hermann Müller zwar in verantwortlicher Position bei einem konzernfremden Unternehmen steht, das eine geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft unterhält (namentlich als Geschäftsführer der Röhm Tool GmbH in

Sontheim an der Brenz als NORDWEST-Lieferant); weil die Geschäftsbeziehung jedoch nicht – wie erforderlich – als so „wesentlich“ zu qualifizieren ist, dass sie entsprechend bedeutsam und geeignet sein könnte, die Urteilsfähigkeit von Herrn Dr. Müller infolge von zu befürchtenden Interessenkonflikten nachhaltig zu beeinträchtigen, beeinflusst sie seine Unabhängigkeit im Sinne der Empfehlung C.7 Abs. 2, zweiter Spiegelstrich des Kodex 2020 nicht.

Dem Aufsichtsrat soll gemäß Empfehlung C.6 Abs. 1 des Kodex 2020 auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder angehören; hierbei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden. Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlung – so der Kodex – als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist. Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben und der weiteren Empfehlungen C.7 und C.9 des Kodex 2020 haben die Anteilseigner im Aufsichtsrat anlässlich der Beschlussfassung über die vorliegende Erklärung beschlossen, dass es ausreichend und angemessen ist, wenn von seinen vier Anteilseignervertretern ein Mitglied unabhängig im vorstehenden umfassenden Sinne ist, wobei insoweit Herr Martin Helmut Bertinchamp als unabhängig eingestuft wurde. Hinzugefügt wird, dass die Anteilseignervertreter – jeweils neben Herrn Bertinchamp – aus ihrem Kreis Herrn Dr. Ingo Hermann Müller als unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand eingeordnet und ansonsten die Herren Eberhard Frick und Hans Stumpf als unabhängig vom kontrollierenden Aktionär eingestuft haben. Zudem sind die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der Überzeugung, dass alle von ihnen, selbst wenn einzelne Kriterien bzw. Indikatoren betreffend ihre Unabhängigkeit gemäß Empfehlungen des Kodex 2020 in der Person des einen oder anderen gegebenenfalls nicht in allen Punkten erfüllt sein sollten, ihre Aufgaben im Gremium bisher und auch künftig objektiv und professionell unter Einsatz ihrer Fähigkeiten, Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen wahrnehmen. Im Weiteren wird vorsorglich auf die zu dieser Thematik einschlägigen Ausführungen in der vorstehenden aktuellen Entsprechenserklärung hingewiesen.

Ansonsten hat der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Informations-Governance Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat vorgesehen.

Die Vielfalt spiegelt sich bereits in der heutigen Besetzung durch unterschiedliche berufliche Tätigkeiten und Werdegänge der Aufsichtsratsmitglieder wider. Hiermit ist sichergestellt, dass insgesamt das Verständnis für alle Geschäftsbereiche, in denen die NORDWEST Handel AG aktiv ist, im Aufsichtsrat vorhanden ist.

Die Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat erfolgte nicht und ist auch künftig nicht beabsichtigt, weil der Aufsichtsrat sich insoweit die Freiheit zur Entscheidung über Vorschläge betreffend seine Zusammensetzung situativ und nach anderen Kriterien offenhalten möchte.

Der Aufsichtsrat beurteilt in einem ungefähr jährlichen Zyklus als Selbstevaluation mittels Erörterung der Auswertung einer Prüfliste, die seine Mitglieder ausgefüllt und ohne Namensangabe abgegeben haben, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Anhand der Prüfliste erfolgt eine Beurteilung zur Performance bzw. Compliance in mehr als siebenzig Einzelpunkten unter Themenbereichen wie beispielsweise Sitzungsfrequenz, Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen, Berichts- und Informationswesen, Errichtung von Ausschüssen und deren jeweilige Tätigkeit, organinterne Konfliktlagen und Corporate Governance, Personalwesen, Vergütungsfragen, Unternehmensstrategie, Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und mit dem Vorstand sowie Risikomanagement und Rechnungslegung.

8. Diversitätskonzept

Die Unternehmenskultur bei unserer Gesellschaft und ihren Konzernunternehmen ist von Werten wie Vielfalt (Diversität), Respekt und Toleranz wesentlich geprägt. Dies ist entsprechend auch maßgeblich auf allen Unternehmensebenen und für die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat. Ein gesondertes Diversitätskonzept nach Maßgabe der Regelungen in §§ 289f Abs. 2 Nr. 6, 315d HGB, das darüber und über die in dieser Erklärung geschilderten Ziele der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats hinausgeht, wird im Hinblick auf die überschaubare Größe des Unternehmens und die weiteren, hierin schon dargelegten Gründe bei unserer Gesellschaft derzeit nicht verfolgt.

9. Transparenz

Die NORDWEST Handel AG hat auf ihrer Internetseite einen Finanzkalender veröffentlicht (www.nordwest.com, unter „Investor Relations“), in dem alle Termine wiederkehrender Veröffentlichungen (zum Beispiel Vorlage des Geschäftsberichts und der unterjährigen Finanzinformationen) aufgeführt werden.

Darüber hinaus werden Insiderinformationen, die die NORDWEST Handel AG unmittelbar betreffen, als Ad-hoc-Meldung unverzüglich veröffentlicht, soweit nicht aufgrund besonderer Unternehmensinteressen ein Aufschub geboten ist. Die Veröffentlichung wird in solchen Fällen unverzüglich nachgeholt.

Die NORDWEST Handel AG veröffentlicht außerdem unverzüglich alle Mitteilungen über Erwerb und Veräußerung von Aktien der NORDWEST Handel AG oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente durch Führungspersonen der Gesellschaft und mit diesen in enger Beziehung stehenden Personen, sobald ihr solche Mitteilungen zugehen, auf ihrer Internetseite unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Finanzmitteilungen“ / „Managers' Transactions“.

Auf der Internetseite werden auch ihr zugewandene Stimmrechtsmitteilungen unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Finanzmitteilungen“ / „Stimmrechtsmitteilungen“ veröffentlicht und die aus solchen Mitteilungen abgeleitete Aktionärsstruktur wird unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Aktie“ / „Aktionärsstruktur“ dargestellt.

Zahlreiche weitere Informationen über die Gesellschaft sind auf der Internetseite – teils auch in englischer Sprache – veröffentlicht.

10. Risikomanagement

Die NORDWEST Handel AG hat ein Risikomanagementsystem zur frühzeitigen Erkennung wesentlicher Risiken eingerichtet. Es wird im Lagebericht und Konzernlagebericht im Rahmen eines Risikoberichts erläutert. Hierin ist der nach § 289 Abs. 4 bzw. § 315 Abs. 4 HGB erforderliche Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem enthalten. Das Risikomanagementsystem wird vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats besonders überwacht. Hierzu erörtert der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand die Grundsätze der Risikoerfassung und des Risikomanagements und befasst sich mit der Wirksamkeit, Funktionsweise und Angemessenheit des internen Kontrollsystems und des internen Revisionssystems. Er behandelt die Berichte des Vorstands und des Abschlussprüfers. Über die Maßnahmen zur Beseitigung eventuell festgestellter Systemmängel oder -schwächen und zur Umsetzung sinnvoller Anpassungen lässt sich der Prüfungsausschuss vom Vorstand berichten. Darüber hinaus erörtert der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand Geschäftsrisiken mit wesentlichen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens. Er hat zu diesem Zweck insbesondere die regelmäßige Erfassung aller Risiken in einer Risikoinventur eingeführt.

11. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die vom Vorstand aufgestellte Rechnungslegung für den Konzern erfolgte und erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind. Der Jahresabschluss für die Gesellschaft wurde und wird weiterhin nach den Bestimmungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt. Als Abschlussprüfer hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020 die von der Hauptversammlung gewählte Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, beauftragt, nachdem er sich zuvor vergewissert hat, dass die bestehenden Beziehungen zwischen dem Prüfer und der NORDWEST Handel AG bzw. ihren Organen keine Zweifel an der Unabhängigkeit des Prüfers begründen.

Die Beobachtung des Rechnungslegungsprozesses sowie die Überwachung der Rechnungslegung und Abschlussprüfung erfolgt schwerpunktmäßig durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Dem Prüfungsausschuss obliegt unter anderem die Vorprüfung der Unterlagen zum Jahresabschluss und zum Konzernabschluss. Dazu erörtert er mit dem Vorstand und dem Abschlussprüfer den Jahresabschluss und Lagebericht der Gesellschaft sowie den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (sowie ggf. die Einzelabschlüsse) und behandelt den Prüfungsbericht des Abschlussprüfers. In diesem Zusammenhang beurteilt der Prüfungsausschuss in einem ungefähr jährlichen Zyklus auch die Qualität der Abschlussprüfung. Außerdem bereitet er die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Billigung bzw. Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses und über den Beschlussvorschlag zur Gewinnverwendung vor. Er erörtert ferner wesentliche Änderungen der Prüfungs- und Bilanzierungsmethoden. Darüber hinaus erörtert der Prüfungsausschuss die Quartalsabschlüsse und die entsprechenden Zwischenberichte des Konzerns mit dem Vorstand. Der Halbjahresfinanzbericht sowie der Bericht des Abschlussprüfers über die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichtes werden im Gesamtaufichtsrat behandelt.

12. Compliance – Grundlagen unternehmerischen Handelns und Wirtschaftens (Unternehmensführungspraktiken)

Der Erfolg der NORDWEST Handel AG als Einkaufsverband im Produktionsverbindungshandel (PVH) hängt maßgeblich von seiner Integrität ab. Das Vertrauen der Handelspartner und Lieferanten ist die Basis ihres Geschäfts. Daher hat die NORDWEST Handel AG ein Compliance-System eingerichtet, das vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und durch die interne Revision geprüft wird.

Die erarbeiteten Compliance-Richtlinien dienen dazu, die Risiken, die sich aus dem Geschäft ergeben, aufzuzeigen. Das können rechtliche oder wirtschaftliche Risiken sowie solche für die Reputation der NORDWEST Handel AG sein. Die Richtlinien sollen Verhaltensstandards vorgeben, die den Mitarbeitern helfen, diese Risiken zu vermeiden bzw. sachgerecht mit ihnen umzugehen.

Die Richtlinien enthalten grundsätzliche ethische Verhaltensanforderungen an alle Mitarbeiter wie:

- Gesetzestreu Verhalten
- Verantwortung für das Ansehen von NORDWEST
- Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität
- Fairness, Toleranz, Kommunikation
- Führung, Verantwortung und Aufsicht

Des Weiteren enthalten sie Grundsätze zum Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten, insbesondere zur Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts und zur Korruptionsbekämpfung.

Die Mitarbeiter werden durch laufend aktualisierte Merkblätter zu einzelnen Themenschwerpunkten über gesetzmäßiges Verhalten unterrichtet.

Ein Chief Compliance Officer (CCO) ist für die gesamte Compliance-Organisation der NORDWEST-Gruppe verantwortlich, deren interne Organisation im Wesentlichen der Struktur der Gesamtorganisation der NORDWEST Handel AG entspricht. NORDWEST hat für sich und ihre Tochtergesellschaften ein Compliance Committee eingerichtet. Das Committee besteht aus den sog. Compliance-Officern, die dem CCO beratend zur Seite stehen.

Da NORDWEST hohe Anforderungen an sich selbst in Bezug auf Offenheit und Integrität stellt, steht allen NORDWEST-Mitarbeitern eine anonyme, externe Whistleblower-Hotline zur Verfügung, bei der Beschäftigte geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen geben können.

Die Compliance-Richtlinien sind auf der Internetseite www.nordwest.com (unter der Rubrik „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Compliance“) abrufbar.

Dortmund, 28.01.2021

NORDWEST Handel AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat