

# Erklärung zur Unternehmensführung

nach § 289f HGB und § 315d HGB

## Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gemäß § 161 AktG vom 26. Januar 2022

Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Aktiengesellschaft sind nach § 161 Abs. 1 AktG verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Erklärung darüber abzugeben, in welchem Umfang den Empfehlungen des DCGK in der Vergangenheit gefolgt worden ist und wie dies für die Zukunft beabsichtigt ist. Die Dr. Hönle AG misst den Regeln ordnungsgemäßer Corporate Governance große Bedeutung bei. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG haben im 26. Januar 2022 die folgende Entsprechenserklärung veröffentlicht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2019) mit den nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurden und werden:

### **Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands; Beachtung von Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversität achten soll (Empfehlung A.1). Nach den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 hat der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgesetzt. Der Vorstand setzte eine bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 25 % fest. Dies entsprach dem damaligen Frauenanteil auf dieser Ebene. Seit 23. Juni 2021 beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 0 %. Der Vorstand hat des Weiteren eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist für die Umsetzung ist daher nicht zu definieren. Der Vorstand ist der Auffassung, dass weitere Aspekte von Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen keine Rolle spielen sollten, sondern vielmehr die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten der betreffenden Führungsperson im Vordergrund stehen sollten.

### **Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands; Einrichtung eines Compliance Management Systems und Offenlegung von dessen Grundzügen; geschütztes Hinweisgebersystem**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand die Grundzüge des Compliance Management Systems offenlegen soll (Empfehlung A.2, Satz 1, 2. Halbsatz). Die Dr. Hönle AG ist nicht der Auffassung, dass die Veröffentlichung des Compliance Management Systems für die Einhaltung von Compliance Regelungen notwendig ist. Die Dr. Hönle AG sieht daher davon ab, die Grundzüge des Compliance Management Systems offenzulegen. Des Weiteren empfiehlt der Kodex, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Empfehlung A.2, Satz 2, 1. Halbsatz). Vorstand und Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG sind der Auffassung, dass die Einrichtung eines geschützten Hinweisgebersystems für die Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften durch Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeiter der Dr. Hönle AG nicht erforderlich ist.

### **Besetzung des Vorstands; Beachtung von Diversität**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf die Diversität achten soll (Empfehlung B.1). Nach den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 hat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Dr. Hönle AG von mindestens 0 % festgesetzt.

Eine Frist für die Umsetzung ist damit nicht zu definieren. Die Vorstandsmitglieder der Dr. Höhle AG führen den Konzern erfolgreich. Die Leitung der Dr. Höhle AG ist sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird sich generell bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an der Qualifikation und den individuellen Fähigkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten orientieren. Bei der Besetzung des Vorstandes sind nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht das Geschlecht oder das Alter oder weitere Aspekte von Diversität ausschlaggebend, allein entscheidend ist, die am besten geeignete Person für die zu besetzende Vorstandsposition zu finden. Es ist aktuell nicht geplant, die bestehende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 0 % anzuheben oder weitere Aspekte von Diversität bei der Besetzung zu berücksichtigen.

#### **Besetzung des Vorstands; Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass eine Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen soll (Empfehlung B.4). Aktienrechtlich ist nach der Rechtsprechung für eine vorzeitige Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung weder ein besonderer noch ein wichtiger Grund erforderlich. Der Aufsichtsrat hält sich an die aktienrechtlichen Vorgaben zur Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern. Gleichzeitig möchte der Aufsichtsrat allerdings im Unternehmensinteresse möglichst flexibel auf die aus Sicht des Aufsichtsrats gegebenen Erfordernisse für die Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds reagieren können, ohne dass "besondere Umstände" im Sinne der Kodex-Empfehlung vorliegen müssen.

#### **Besetzung des Vorstands; Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll (Empfehlung B.5). Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten eines Vorstandsmitglieds, nicht jedoch das Alter bei der Besetzung des Vorstands entscheidend sind. Daher hat der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG keine festen Altersgrenzen für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Da es keine Altersgrenze gibt, wird eine solche folgerichtig auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben.

#### **Zusammensetzung des Aufsichtsrats; Benennung konkreter Ziele**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll (Empfehlung C.1). Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG bestand zunächst aus drei Mitgliedern und besteht seit 23. März 2021 aus vier Mitgliedern. Die Dr. Höhle AG ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten, nicht aber beispielsweise das Geschlecht oder das Alter oder andere Aspekte von Diversität bzw. die Eigentümerstruktur der Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats entscheidend sind. Die Dr. Höhle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Der Aufsichtsrat hat daher auch keine konkreten Ziele bzw. Kompetenzprofile im Sinne des Kodex für seine Zusammensetzung formuliert. Die Dr. Höhle AG wird deshalb auch nicht die Zielsetzung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bzw. die Erfüllung des Kompetenzprofils und den Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen. Gleiches gilt für die Zahl unabhängiger Mitglieder und deren namentliche Benennung. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat jedoch entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat formuliert. Da die Dr. Höhle AG nicht dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt, muss sich ihr Aufsichtsrat nicht zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil

im Aufsichtsrat von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist zur Erreichung der Zielgröße ist damit nicht zu definieren. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 23. März 2021 wurde Frau Prof. Libon in den Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG gewählt. Der Aufsichtsrat wurde damit um ein weiteres Mitglied auf vier Mitglieder erweitert. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt seit Eintragung von Frau Prof. Libon ins Handelsregister, was am 20. Mai 2021 erfolgte, 25 %. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 24. März 2022 soll der Aufsichtsrat um ein weiteres Mitglied auf dann fünf Mitglieder erweitert werden. Der Aufsichtsrat wird die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und die Zielerreichungsfrist nach der ordentlichen Hauptversammlung neu festsetzen.

#### **Zusammensetzung des Aufsichtsrats; Festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll (Empfehlung C.2). Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG hat keine festen Alters- oder andere Zugehörigkeitsgrenzen für seine Mitglieder festgelegt. Die Dr. Hönle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

#### **Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder; Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass die Anteilseignerseite bei der Einschätzung der Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand insbesondere berücksichtigen soll, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahre angehört (Empfehlung C.7 Absatz 2 letzter Spiegelstrich). Herr Prof. Dr. Hönle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG an. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Geschäftsbereich der Gesellschaft ist Herr Prof. Dr. Hönle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Obwohl Herr Prof. Dr. Hönle bereits lange dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG angehört, ist er als unabhängig anzusehen.

#### **Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder; Aufsichtsratsvorsitzender**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll (Empfehlung C.10). Herr Prof. Dr. Hönle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG an und ist seit 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Bereich Optik und Lasertechnik sowie seiner Erfahrung in der Geschäftsführung von Unternehmen ist Herr Prof. Dr. Hönle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Auch wenn Herr Prof. Dr. Hönle bereits lange dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG angehört, ist er als unabhängig anzusehen.

#### **Arbeitsweise des Aufsichtsrats; Ausschüsse des Aufsichtsrats**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat unabhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden soll. Diese Empfehlung D.2 und die weiteren Empfehlungen D.3, D.4 und D.5 befassen sich mit den Anforderungen an die Zusammensetzung und den Vorsitz in den entsprechenden Ausschüssen. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG bestand bisher aus drei Mitgliedern und besteht seit 23. März 2021 aus vier Mitgliedern. Seit Januar 2022 hat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG einen Prüfungsausschuss.

#### **Transparenz und externe Berichterstattung; Termine für Finanzinformationen**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende sowie die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht werden sollen (Empfehlung F.2). Wie bisher veröffentlicht die Dr. Hönle AG auch zukünftig binnen 90 Tagen vorläufige Zahlen des Geschäftsjahres. Die Veröffentlichung des Geschäftsberichtes erfolgt jedoch gemäß Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für Titel des Prime Standard innerhalb von vier Monaten nach Ende des Berichtszeitraums. Halbjahresberichte und Quartalsmitteilungen werden im Einklang mit der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Die Verkürzung der Veröffentlichungszeiten

würde in einem unangemessenen Verhältnis die Verwaltungskosten erhöhen. Die Veröffentlichungsfristen werden daher bis auf weiteres unverändert bleiben.

#### **Vergütung des Vorstands; Verhältnis der langfristig orientierten Ziele zu den kurzfristig orientierten Zielen an der variablen Vergütung**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt (Empfehlung G.6), dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG ist der Auffassung, dass der Vorstand der Dr. Höhle AG für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sorgt, auch wenn die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen nicht übersteigt.

#### **Vergütung des Vorstands; Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes einzelne Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen soll, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen (Empfehlung G.7). Der Aufsichtsrat soll zudem festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG ist der Auffassung, dass der Vorstand der Dr. Höhle AG für den Großteil der variablen Vergütungsbestandteile operative Leistungskriterien herangezogen werden sollen, hinter denen auch eine strategische Zielsetzung liegt. Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass die Definition der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder nicht maßgebend sein sollte. Ein Vergütungssystem, das sich auf die Festlegung individueller Ziele stützt, wäre zu kompliziert und böte eventuell auch einen zu großen Auslegungsspielraum.

#### **Vergütung des Vorstands; Variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass die dem Vorstand gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden (Empfehlung G.10 S. 1). Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können (Empfehlung G.10 S. 2). Das Vergütungssystem der Dr. Höhle AG sieht eine variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft oder entsprechend aktienbasierte Vergütung nicht vor. Das System der variablen Vergütung hat sich über einen langen Zeitraum bei der Dr. Höhle AG bewährt. Eine Umstellung ist daher nicht geplant.

#### **Vergütung des Vorstands; Außergewöhnliche Entwicklungen**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen (Empfehlung G.11). In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Nach § 87 Abs. 2 AktG soll der Aufsichtsrat die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge nach Absatz 1 unbillig für die Gesellschaft wäre. Dem Aufsichtsrat steht danach bereits ein gesetzliches Recht zur Herabsetzung der Bezüge zu. Darüberhinausgehende vertragliche Rechte, um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, sind aus Sicht des Aufsichtsrats der Dr. Höhle AG nicht erforderlich.

#### **Vergütung des Vorstands; Abfindungs-Cap und Anrechnung auf Karenzentschädigung**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten soll. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden (Empfehlung G.13). Aus Sicht des Aufsichtsrats der Dr. Höhle AG handelt es sich bei der Abfindung der vertraglichen Restlaufzeit des Vorstands-Dienstvertrages und der Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes um zwei grundlegend verschiedene Zahlungen. Die Abfindung für die vertragliche Restlaufzeit bemisst sich nach der Restlaufzeit im Dienstvertrag. Sofern diese zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung mehr als zwei Jahre beträgt,

fühlt sich die Gesellschaft an den Vertrag gebunden und gewährt dementsprechend auch die Vergütung für die gesamte Restlaufzeit. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zielt dagegen darauf ab, dass das Mitglied des Vorstands nach Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht direkt bei einem Wettbewerber zu arbeiten beginnt. Hierfür steht dem Vorstandsmitglied die Karenzentschädigung zu. Die Karenzentschädigung steht jedoch nach Auffassung des Aufsichtsrats in keinem sachlichen Zusammenhang zur Abfindung für die vertragliche Restlaufzeit. Daher ist eine Anrechnung der Karenzentschädigung auf die Abfindungszahlung nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht überzeugend.

#### **Vergütung des Vorstands; Entscheidung des Aufsichtsrats über die Anrechnung der Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch Vorstandsmitglieder entscheiden soll, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist (Empfehlung G.16). Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Vorstandsmitglieder im Rahmen ihrer Leitungskompetenz selbst und eigenverantwortlich im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens entscheiden können sollten, ob sie angesichts des Zeitaufwands für ihr Vorstandsmandat weitere konzernexterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen können. Sofern die Vorstandsmitglieder dies bejahen, ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass die Vergütung für konzernexterne Aufsichtsratsmandate nicht angerechnet werden sollte auf die Vorstandsvergütung der betreffenden Vorstandsmitglieder, da durch die Aufsichtsratsvergütung für konzernexterne Aufsichtsratsmandate der mit dem Mandat verbundene zusätzliche Arbeitsaufwand der betreffenden Person abgegolten werden soll.

#### **Bezugnahme auf die Internetseite der Gesellschaft, auf der der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 AktG öffentlich zugänglich gemacht werden**

§ 289f HGB in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung ist erstmals auf Jahres- und Konzernabschlüsse sowie Lage- und Konzernlageberichte für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. Die Angaben zum Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 des Aktiengesetzes und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 des Aktiengesetzes sind danach derzeit noch nicht gesondert auf der Internetseite der Dr. Höhle AG öffentlich zu machen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes, welches der Hauptversammlung am 23. März 2021 gebilligt wurde, ist auf der Internetseite der Dr. Höhle AG zu finden unter <https://www.hoenle.de/investoren/corporate-governance>.

#### **Angaben zu Unternehmensführungspraktiken**

Der Dr. Höhle AG ist über die gesetzlichen Regelungen und den DCGK hinaus verantwortungsbewusstes Handeln in allen Bereichen des Konzerns wichtig. Dieses Verhalten ist derzeit jedoch nicht in einem bestimmten Verhaltenskodex geregelt, sondern wird in der täglich Praxis gelebt.

#### **Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG bilden die duale Führungs- und Kontrollstruktur gemäß den Vorschriften des deutschen Aktienrechts. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle der Gesellschaft eng zusammen.

#### **Aufgaben und Arbeitsweise des Vorstands**

Der Vorstand der Dr. Höhle AG bestand zunächst aus zwei Personen und besteht seit Januar 2021 aus drei Personen. Der Vorstand leitet das Unternehmen eigenverantwortlich im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnung des Vorstands sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstandes werden u.a. in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Einen

Vorstandsvorsitzenden bzw. einen Vorstandssprecher gibt es bei der Dr. Hönle AG nicht. Der Vorstand vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten. Die Geschäftsführung erfolgt über regelmäßige strategische Erörterungen auf Vorstandsebene sowie mit den Geschäftsbereichsleitungen. Der Vorstand wird monatlich über die Entwicklung wesentlicher Kenngrößen der Dr. Hönle AG und ihrer Tochtergesellschaften informiert. Der Vorstand trifft geeignete Maßnahmen, um den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Dieses System wird kontinuierlich weiterentwickelt und an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst. Weitere Informationen zum Risikomanagement enthält der Risikobericht. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden soll (Empfehlung B.5 DCGK 2019). Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten eines Vorstandsmitglieds, nicht jedoch das Alter bei der Besetzung des Vorstands entscheidend sind. Daher hat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG keine festen Altersgrenzen für die Vorstandsmitglieder festgelegt

### **Aufgaben und Arbeitsweise des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG bestellt die Mitglieder des Vorstands, überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte. Dabei wird er in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung stets rechtzeitig und angemessen eingebunden. Der Vorstand unterrichtet ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend über den Geschäftsverlauf, die Ertrags- und Finanzlage, die Beschäftigungssituation sowie die Planungen und die Vorhaben des Unternehmens. Zur Vorbereitung der Sitzungstermine erhält der Aufsichtsrat regelmäßig schriftliche Berichte vom Vorstand. Nach sorgfältiger Prüfung und Beratung fasst der Aufsichtsrat, soweit erforderlich, Beschlüsse. Dem Aufsichtsrat gehören derzeit vier Mitglieder an. Es ist geplant, in der ordentlichen Hauptversammlung am 24. März 2022 den Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG um ein Mitglied zu erweitern, so dass der Aufsichtsrat danach aus fünf Mitgliedern besteht. Eine Geschäftsordnung regelt die Aufgaben des Aufsichtsrats und die interne Organisation des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hält mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr ab. Die Sitzungen des Aufsichtsrats finden in der Regel als Präsenzsitzungen statt. Die Sitzungen des Aufsichtsrats werden durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, im Falle seiner Verhinderung durch dessen Stellvertreter einberufen. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen gefasst, welche der Vorsitzende des Aufsichtsrats leitet. Die Art der Abstimmung bestimmt der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Beschlussfassungen sind auch schriftlich, fernschriftlich, fernmündlich, per Telefax oder telegrafisch zulässig, wenn kein Mitglied des Aufsichtsrats diesem Verfahren unverzüglich widerspricht. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht nach Gesetz oder Satzung etwas anderes vorgeschrieben ist. Weitere Einzelheiten zur Tätigkeit des Aufsichtsrats werden im Bericht des Aufsichtsrats dargelegt. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen soll. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG ist im ständigen Austausch mit dem Vorstand, ob die aktuelle Besetzung des Vorstands den strategischen Zielen der Gesellschaft entspricht oder ob gegebenenfalls weitere Vorstandsmitglieder bestellt werden sollen, um den strategischen Zielen der Gesellschaft gerecht zu werden. Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens werden individuell durch Schulungen gefördert und auf mögliche Führungspositionen vorbereitet. Der Aufsichtsrat versucht grundsätzlich, zunächst gezielt Führungskräfte für eine Vorstandsposition aus dem Konzern zu gewinnen. Sofern konzernintern keine geeigneten Kandidaten zur Verfügung stehen, nutzt der Aufsichtsrat Personalagenturen, um passende Kandidaten für eine gegebenenfalls zu besetzende Vorstandsposition zu identifizieren und zu gewinnen. Der DCGK gibt konkrete Empfehlungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. So empfiehlt der DCGK unter anderem, dass der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben (Empfehlung C.1 DCGK 2019). Die Dr. Hönle AG ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten, nicht aber beispielsweise das Geschlecht oder das Alter oder andere Aspekte von Diversität bzw. die Eigentümerstruktur der Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats entscheidend sind. Die Dr. Hönle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Der Aufsichtsrat hat daher auch keine konkreten Ziele bzw. Kompetenzprofile im Sinne des DCGK für seine Zusammensetzung formuliert. Die Dr. Hönle AG wird deshalb auch nicht die Zielsetzung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bzw. die Erfüllung des Kompetenzprofils und den Stand der

Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen. Gleiches gilt für die Zahl unabhängiger Mitglieder und deren namentliche Benennung. Ferner soll gemäß Empfehlung C.2 DCGK 2019 für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat keine festen Alters- oder andere Zugehörigkeitsgrenzen für seine Mitglieder festgelegt. Die Dr. Höhle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Zudem soll, sofern ein oder mehrere der in Empfehlung C.7 DCGK 2019 genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden. Herr Prof. Dr. Höhle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG an. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Geschäftsbereich der Gesellschaft ist Herr Prof. Dr. Höhle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Aus Sicht der Gesellschaft ist er daher als unabhängig anzusehen. Nach Empfehlung D.13 DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Der Aufsichtsrat bewertet in seinen Sitzungen regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Dies erfolgt alle zwei Jahre. Die Selbstbeurteilung erfolgt standardisiert und umfasst im Wesentlichen die Bereiche Sitzungsvorbereitung, -ablauf, -dauer, -häufigkeit und -dokumentation sowie den Inhalt der Sitzungen und die Zusammenarbeit mit Vorstand und Wirtschaftsprüfern. Die letzte Selbstbeurteilung erfolgte im Berichtsjahr, dabei wurde die Effizienz der Tätigkeit des Aufsichtsrates bestätigt.

#### **Ausschüsse des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG bestand bisher aus drei Mitgliedern und besteht seit 23. März 2021 aus vier Mitgliedern. Seit Januar 2022 hat der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG einen Prüfungsausschuss gemäß Empfehlung D.3 DCGK 2019, der sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Herr Günther Henrich ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses und Frau Prof. Imke Libon und Herr Dr. Bernhard Gimple sind Mitglieder des Prüfungsausschusses.

#### **Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands; Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand**

Der Vorstand legt gemäß Grundsatz 3 DCGK 2019 für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Dies tat der Vorstand der Dr. Höhle AG ebenfalls entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015. Der Vorstand setzte eine bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 25 % fest. Dies entsprach dem damaligen Frauenanteil auf dieser Ebene. Seit 23. Juni 2021 beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 0 %. Der Vorstand hat des Weiteren eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist für die Umsetzung ist daher nicht zu definieren. Der Vorstand ist der Auffassung, dass bei der Besetzung von Führungspositionen die persönliche Qualifikation und die individuelle Fähigkeit, nicht aber das Geschlecht entscheidend sind.

Der Aufsichtsrat legt gemäß Grundsatz 9 DCGK 2019 für den Frauenanteil im Vorstand Zielgrößen fest. Dies tat der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG ebenfalls entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015. Der Aufsichtsrat setzte eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Dr. Höhle AG von mindestens 0 % fest. Eine Frist für die Umsetzung ist damit nicht zu definieren. Die Vorstandsmitglieder der Dr. Höhle AG, Herr Haimerl, Herr Pumpe und Herr Runge führen den Konzern erfolgreich. Es soll daher auch weiterhin keine Mindestzielgröße für den Frauenanteil im Vorstand größer 0 % festgesetzt werden. Der Aufsichtsrat wird sich auch in Zukunft generell bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an der Qualifikation und den individuellen Fähigkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten orientieren. Bei der Besetzung des Vorstandes ist nach

Auffassung des Aufsichtsrats nicht das Geschlecht oder das Alter ausschlaggebend, allein entscheidend ist, die am besten geeignete Person für die zu besetzende Vorstandsposition zu finden.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist zur Erreichung der Zielgröße ist damit nicht zu definieren. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 23. März 2021 wurde Frau Prof. Libon in den Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG gewählt. Der Aufsichtsrat wurde damit um ein weiteres Mitglied auf vier Mitglieder erweitert. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt seit Eintragung von Frau Prof. Libon ins Handelsregister, was am 20. Mai 2021 erfolgte, 25 %. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 24. März 2022 soll der Aufsichtsrat um ein weiteres Mitglied auf dann fünf Mitglieder erweitert werden. Der Aufsichtsrat wird die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und die Zielerreichungsfrist nach der ordentlichen Hauptversammlung neu festsetzen.

### **Angaben zur Einhaltung der Mindestanteile von Frauen und Männern im Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat ist gemäß Grundsatz 11 DCGK 2019 so zusammenzusetzen, dass die gesetzliche Geschlechterquote eingehalten wird. Eine fixe Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent Frauen und Männern für Aufsichtsräte ist bei der Dr. Höhle AG nicht erforderlich, da die Gesellschaft weder dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt noch aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen ist.

### **Beschreibung des Diversitätskonzepts oder Erläuterungen zum Fehlen eines Diversitätskonzepts**

Die Dr. Höhle AG verfolgt für den Aufsichtsrat, den Vorstand und für Führungsfunktionen im Unternehmen kein detailliertes Diversitätskonzept (Empfehlungen A.1, B.1, C.1 DCGK 2019). Starre Kriterien, Quoten oder Kompetenzprofile, welche die Flexibilität bei Personalentscheidungen und die Zahl möglicher Kandidaten einschränken, hält die Dr. Höhle AG nicht für sinnvoll, sondern stellt die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten einer Kandidatin oder eines Kandidaten in den Vordergrund. Bei der Wahl der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigt die Dr. Höhle AG unter anderem Alter, Geschlecht, kulturelle Herkunft, Bildungs- und Berufshintergrund und strebt eine vielfältige Zusammensetzung an.