



## **Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB**

Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält neben der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG auch weitergehende Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren eingerichtete Ausschüsse und die Berichterstattung über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsebenen und das Diversitätskonzept.

### **a) Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der VALORA EFFEKTEN HANDEL AG erklären:

Den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) wurde im Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom 7. Februar 2020 bis zum Inkrafttreten des reformierten DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 mit folgenden Abweichungen entsprochen:

#### **Veröffentlichung der Entsprechenserklärung (Ziffer 3.10 DCGK 2017)**

Die Gesellschaft hält die Veröffentlichung der Entsprechenserklärung gem. § 161 Abs. 2 AktG in der jeweils maßgeblichen Fassung auf der Internetseite der Gesellschaft zur Information der Aktionäre für ausreichend; daher werden dort abweichend von Ziffer 3.10 DCGK keine Entsprechenserklärungen der Vorjahre dauerhaft zugänglich gehalten.

#### **Corporate Governance (Ziffer 3.10, 4.1.3 DCGK 2017)**

Vorstand und Aufsichtsrat geben keinen gesonderten jährlichen Corporate-Governance-Bericht ab. Die Darstellung von Corporate-Governance-Themen im Rahmen der regulären Berichte von Vorstand und Aufsichtsrat in der Hauptversammlung ist angesichts der Größe der Gesellschaft ausreichend. Die Gesellschaft ist geprägt von flachen Hierarchien. Da alle Mitarbeiter unmittelbar mit dem Vorstand zusammenarbeiten, besteht kein Bedürfnis für die Einrichtung einer gesonderten Plattform zur Meldung von Rechtsverstößen.

#### **Vorstand (Ziffer 4.1.5, 4.2.1, 5.1.2 DCGK 2017)**

Ein aus mehreren Personen bestehender Vorstand ist mit Rücksicht auf die Größe der Gesellschaft nicht vorgesehen. Da der Vorstand nur aus einem Mitglied besteht, ist die Beachtung der Vielfalt („Diversity“) und die Wahl eines Vorstandsvorsitzenden ausgeschlossen. Die Beachtung von Vielfalt für die Besetzung von Führungspositionen ist ebenfalls entbehrlich, weil weitere Führungsebenen unterhalb des Vorstands nicht existieren. Die Gesellschaft plant langfristig mit dem derzeitigen Vorstandsmitglied. Eine Altersgrenze für den Vorstand liegt mit Rücksicht auf die hohen regulatorischen Anforderungen nach dem KWG nicht im Interesse der Gesellschaft und ist daher nicht vorgesehen.

### **Bildung von Ausschüssen (Ziffer 5.3 DCGK 2017)**

Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß lediglich aus drei Mitgliedern besteht, ist die Bildung von Ausschüssen nicht sinnvoll. Die Ziffern 5.3.1 bis 5.3.3 DCGK finden daher auf die Gesellschaft keine Anwendung.

### **Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer für Aufsichtsratsmitglieder (Ziffer 5.4.1 DCGK 2017)**

Ein Höchstalter und eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen. Der kompetente Rat unserer erfahrenen Aufsichtsräte soll auch zukünftig, unabhängig von ihrem Alter, die Entwicklung der Gesellschaft positiv beeinflussen. Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund wurden nicht als spezifische Ziele für die diversifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Rahmen eines explizit ausformulierten Diversitätskonzepts definiert.

Mit Rücksicht auf die geringe Größe der Gesellschaft erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats lediglich eine von der Hauptversammlung bewusst moderat gehaltene Festvergütung; von einer individualisierten und nach Bestandteilen aufgegliederten Darstellung der Vergütung im Geschäftsbericht nach Ziffer 5.4.6 DCGK wird daher abgesehen.

### **Vielfalt im Aufsichtsrat, Diversity, Vergütung (Ziffer 5.4.1, 5.4.6 DCGK 2017)**

Für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist mit Rücksicht auf die geringe satzungsmäßige Größe des Aufsichtsrats keine Quote und keine Zielgröße für den Frauenanteil festgelegt.

### **Transparenz (Ziffer 6.2 DCGK 2017)**

Die Gesellschaft erstellt keinen „Finanzkalender“, da die Gesellschaft innerhalb der gesetzlichen Fristen publiziert und die Kommunikation eines festen Zeitpunktes der Veröffentlichung mit ausreichendem Vorlauf unter dem Gesichtspunkt des Informationsgewinns für die Investoren mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist.

Vorstand und Aufsichtsrat erklären zudem:

Den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, wie sie am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurden („DCGK 2020“), wurde im Zeitraum seit Inkrafttreten und wird weiterhin mit folgenden Abweichungen entsprochen:

### **Vorstand (Empfehlungen A.1, B.1, B.2, B.5 DCGK 2020)**

Ein aus mehreren Personen bestehender Vorstand ist mit Rücksicht auf die Größe der Gesellschaft nicht vorgesehen. Da der Vorstand nur aus einem Mitglied besteht, ist die Beachtung der Diversität ausgeschlossen. Die Beachtung von Vielfalt für die Besetzung von Führungspositionen ist ebenfalls entbehrlich, weil weitere Führungsebenen unterhalb des Vorstands nicht existieren. Die Gesellschaft plant langfristig mit dem derzeitigen Vorstandsmitglied; eine Darstellung der Vorgehensweise der Nachfolgeplanung erübrigt sich daher. Eine Altersgrenze für den Vorstand liegt mit Rücksicht auf die hohen regulatorischen Anforderungen nach dem KWG nicht im Interesse der Gesellschaft und ist daher nicht vorgesehen.

### **Aufsichtsrat (Empfehlung C.1, C.2 DCGK 2020)**

Eine Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen. Der kompetente Rat unserer erfahrenen Aufsichtsräte, die dem Kompetenzprofil für das Gesamtgremium entsprechen, soll auch zukünftig, unabhängig von ihrem Alter, die Entwicklung der Gesellschaft positiv beeinflussen. Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund wurden nicht als

spezifische Ziele für die diversifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Rahmen eines explizit ausformulierten Diversitätskonzepts definiert. Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält noch keine Ausführungen zum Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils, da sie vor Inkrafttreten des DCGK 2020 abgegeben wurde.

#### **Geschäftsordnung des Aufsichtsrats (Empfehlung D.1 DCGK 2020)**

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wurde und wird nicht auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. Dies ist angesichts der geringen satzungsmäßigen Größe des Aufsichtsrats und der daher nicht sinnvollen und auch nicht erfolgten Bildung von Ausschüssen nicht geboten.

#### **Bildung von Ausschüssen (Empfehlung C.10., D.2 DCGK 2020)**

Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß lediglich aus drei Mitgliedern besteht, ist die Bildung von Ausschüssen nicht sinnvoll. Die Empfehlungen D.3 bis D.5 und D.11 DCGK finden daher auf die Gesellschaft keine Anwendung. Auch ein Prüfungsausschuss ist daher nicht gebildet.

#### **Sitzungen und Beschlussfassung (Empfehlung D.8 DCGK 2020)**

Da der Aufsichtsrat satzungsmäßig nur aus drei Mitgliedern besteht und daher nur bei Beteiligung aller Aufsichtsratsmitglieder beschlussfähig ist, erübrigt sich eine Darstellung im Bericht des Aufsichtsrats, welche Mitglieder an den einzelnen Sitzungen teilgenommen haben.

#### **Veröffentlichung der Entsprechenserklärung (Empfehlung F.5 DCGK 2020)**

Die Gesellschaft hält die Veröffentlichung der Entsprechenserklärung gem. § 161 Abs. 2 AktG sowie der Erklärung zur Unternehmensführung in der jeweils maßgeblichen Fassung auf der Internetseite der Gesellschaft zur Information der Aktionäre für ausreichend; daher werden dort abweichend von Ziffer F.5 DCGK keine Entsprechenserklärungen der Vorjahre dauerhaft zugänglich gehalten.

#### **Vergütungssystem für den Vorstand (Empfehlungen G.1-G.18 DCGK 2020)**

In den DCGK 2020 wurden die Empfehlungen G.1 bis G.18 auf Grundlage des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu aufgenommen. Das ARUG II sieht zur Umsetzung eine Übergangsfrist vor, wonach eine erstmalige Beschlussfassung über ein Vergütungssystem bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem 31. Dezember 2020 erfolgen muss. Daher ist das System der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung bislang noch nicht an die Empfehlungen G.1 bis G.18 angepasst bzw. diese noch nicht umgesetzt. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft plant, das bestehende Vergütungssystem an die Vorgaben des ARUG II anzupassen, das angepasste Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung 2021 den gesetzlichen Vorgaben entsprechend zur Billigung vorzulegen und auf der Basis des angepassten Vergütungssystems die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands festzusetzen.

#### **b) Informationen zur Vergütung**

Die in § 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB genannten Informationen zur Vergütung werden im Nachgang der ordentlichen Hauptversammlung 2021 auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.veh.de/investor-relations](http://www.veh.de/investor-relations) öffentlich zugänglich gemacht.

#### **c) Angaben zu den Unternehmensführungspraktiken**

Die Unternehmensführung der VALORA EFFEKTEN HANDEL AG als Wertpapierhandelshaus und börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft wird in erster Linie durch das Aktiengesetz, das Kreditwesengesetz, die kapitalmarktrechtlichen Vorschriften und die Satzung der Gesellschaft bestimmt. Daneben orientiert sich die Gesellschaft an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung, wobei auf die Entsprechenserklärung nach § 161 AktG verwiesen wird.

Der Vorstand hat ein Compliance Management System eingerichtet, das regelmäßig überarbeitet und dessen Einhaltung überwacht wird. Es definiert die Beziehung zu unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sowie das Verhalten der Mitarbeiter untereinander. Unsere Mitarbeiter werden hierzu regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert. Zudem hat der Vorstand ein Risikomanagementsystem und Risikocontrolling eingerichtet.

Zudem gibt es Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat, die die Zusammenarbeit zwischen den Organen näher definieren. In der Geschäftsordnung des Vorstands sind auch die Geschäfte definiert, für welche der Vorstand die Zustimmung des Aufsichtsrates benötigt.

#### **d) Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat**

Die Unternehmensführung besteht den gesetzlichen Vorgaben entsprechend aus dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen und stehen im regelmäßigen Kontakt.

Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung. Alleinvorstand der Gesellschaft ist aktuell Herr Klaus Helffenstein. Er entwickelt die Unternehmensstrategien und sorgt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für die Umsetzung.

Der Vorstand wurde durch den Aufsichtsrat bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und seine Tätigkeit überwacht. In allen Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die VALORA EFFEKTEN HANDEL AG war der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden.

Der Aufsichtsrat setzt sich gemäß der Satzung aus drei Mitgliedern zusammen. Mitglieder des Aufsichtsrats sind gegenwärtig Herr Ralf Bake (Vorsitzender), Herr Rechtsanwalt Claudius Lang (stellv. Vorsitzender) und Herr Prof. Dr. Claus Becker. Der Aufsichtsrat hat aufgrund der geringen Mitgliederstärke keine Ausschüsse gebildet, da die jeweiligen Entscheidungen vom Gesamtaufsichtsrat getroffen wurden.

Der Aufsichtsrat wurde vom Vorstand regelmäßig sowohl schriftlich als auch mündlich, zeitnah und umfassend über die Unternehmensplanung, den Gang der Geschäfte, die strategische Weiterentwicklung sowie die aktuelle Lage der Gesellschaft unterrichtet. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Plänen wurden dem Aufsichtsrat im Einzelnen erläutert und die strategische Ausrichtung der Gesellschaft mit dem Vorstand abgestimmt.

#### **e) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen**

Für den Vorstand und die beiden Führungsebenen darunter sowie für den Aufsichtsrat wurden gesetzliche Zielgrößen für die Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen gemäß §§ 111 Abs. 5, 76 Abs. 4 AktG benannt.

Das einzige Mitglied des Vorstands hat einen Fünfjahres-Vertrag. Die Zielgröße des Frauenanteils im Vorstand wurde daher auf Null gesetzt und beträgt derzeit ebenfalls Null.

Führungsebenen unterhalb des Vorstands gibt es derzeit nicht, so dass insofern auch keine Zielquote für den Frauenanteil festzulegen ist.

Der Aufsichtsrat setzt sich aktuell zu 0% aus Frauen und zu 100% aus Männern zusammen. Die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat wurde auf Null gesetzt und beträgt derzeit auch Null, zumal die Suche nach geeigneten weiblichen Kandidatinnen für Aufsichtsratspositionen bislang nicht erfolgreich war.

#### **f) Nachfolgeplanung**

Die Nachfolgeplanung des Aufsichtsrats ist am Unternehmensinteresse und auf eine effektive und nachhaltige Leitung des Unternehmens ausgerichtet. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei der Besetzung des

Vorstandsamts auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen.

Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil, welches bei jeweiligem Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wird. Dieses Konzept hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt.

**g) Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hat von der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung i.S. von Ziffer C.1 DCGK abgesehen und dies in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG dargelegt. Die derzeitige Besetzung des Aufsichtsrats entspricht dem vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofil.

Alle Aufsichtsratsmitglieder der VALORA EFFEKTEN HANDEL AG sind unabhängig. Das gilt auch für Prof. Dr. Becker ungeachtet seiner mehr als zwölfjährigen Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied, da er weder persönlich noch wirtschaftlich in einer Beziehung zur Gesellschaft oder ihrem Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen könnte. Somit verfügt der Aufsichtsrat über eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder (Ziffer C.1 DCGK).

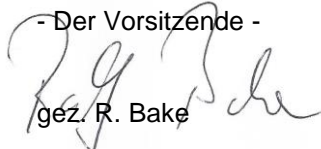
**h) Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam er seine Aufgabe erfüllt (Ziffer D.13 DCGK). Die Selbstbeurteilung wird im Regelfall im Zusammenhang mit der Abgabe der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG vorgenommen, bei der die Mitglieder des Aufsichtsrates evaluieren, wie wirksam der Aufsichtsrat seine Aufgaben erfüllt. Die Selbstbeurteilung findet im Rahmen einer Diskussion im Plenum statt, bei der jedes Mitglied des Aufsichtsrates aufgerufen ist, kritisch die Wirksamkeit der eigenen Tätigkeit im Aufsichtsrat, die Wirksamkeit der Tätigkeit der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrates sowie die Wirksamkeit der Tätigkeit des Aufsichtsrates als Gesamtorgan zu bewerten. Im Rahmen dieser Selbstbeurteilung wird der Ist-Zustand erhoben und mit einer definierten Soll-Vorstellung abgeglichen. Externer Berater bedient sich der Aufsichtsrat bei der Selbstbeurteilung nicht.

**VALORA EFFEKTEN HANDEL AG**

Ettlingen, im März 2021

Für den Aufsichtsrat  
- Der Vorsitzende -

  
gez. R. Bake

Für den Vorstand

  
gez. K. Helffenstein