



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 28. April 2022, wie sie am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurden („DCGK 2022“), wurde im Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung und wird weiterhin mit folgenden Abweichungen entsprochen:

Vorstand (Empfehlungen A.2, B.1, B.2, B.5 DCGK 2022)

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; um eine pflichtgemäße Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat auch im Falle einer zukünftigen Neubesetzung des Vorstandsamts in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Eine Altersgrenze für den Vorstand liegt mit Rücksicht auf die hohen regulatorischen Anforderungen nach dem WpIG nicht im Interesse der Gesellschaft und ist daher nicht vorgesehen.

Aufsichtsrat (Empfehlung C.1, C.2 DCGK 2022)

Eine Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen. Der kompetente Rat unserer erfahrenen Aufsichtsräte, die dem Kompetenzprofil für das Gesamtgremium entsprechen und aufgrund ihrer Erfahrung die Expertise für die für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen haben, 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. Angesichts der bereits erfolgten Umsetzung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium wird davon abgesehen, den Stand der Umsetzung in einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung darzustellen.

Geschäftsordnung des Aufsichtsrats (Empfehlung D.1 DCGK 2022)

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, D.3, D.4, D.10 DCGK 2022)

Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß lediglich aus drei Mitgliedern besteht, ist die Bildung von Ausschüssen nicht sinnvoll. Die Empfehlungen D.2 bis D.4 und D.10 DCGK finden daher auf die Gesellschaft keine Anwendung. Auch ein Prüfungsausschuss ist daher nicht gebildet.

Sitzungen und Beschlussfassung (Empfehlung D.7 DCGK 2022)

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 2022)

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 2022)

Der aktuelle Anstellungsvertrag des derzeit einzigen Vorstandsmitglieds hat eine Laufzeit von nur einem Jahr. Daher ist Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung das Jahresergebnis. Die langfristigen und strategischen Zielsetzungen finden Ausdruck in einem vom Aufsichtsrat festgesetzten qualitativen Faktor. Die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler, interner Vergleich) wird nur hinsichtlich des Verhältnisses zur Vergütung der Belegschaft berücksichtigt, da kein weiterer oberer Führungskreis unterhalb des Vorstands existiert (G.4 DCGK). Abweichend von Empfehlung G.10 sieht das Vorstandsvergütungssystem weder vor, dass die variable Vergütung aktienbasiert gewährt wird, noch dass das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren darüber verfügen kann.

b) Informationen zur Vergütung

Die in § 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB genannten Informationen zur Vergütung werden auf der Internetseite der Gesellschaft unter 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 Wertpapierinstitutsgesetz, 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 Hans Peter Neuroth (stellv. Vorsitzender) und Herr Carsten Stern. 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 Einjahres-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; das Kompetenzprofil ist daher vollständig umgesetzt. Eine Qualifikationsmatrix zum Stand der Umsetzung i.S.v. Ziffer C.1 DCGK erübrigt sich daher.

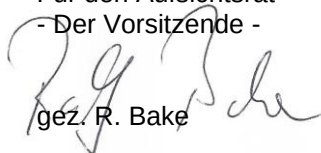
Alle Aufsichtsratsmitglieder der VALORA EFFEKTEN HANDEL AG sind unabhängig. Somit verfügt der Aufsichtsrat über eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder (Ziffer C.1 DCGK).

h) Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam er seine Aufgabe erfüllt (Ziffer D.12 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 2026

Für den Aufsichtsrat
- Der Vorsitzende -


gez. R. Bake

Für den Vorstand


gez. K. Helfenstein