

Berichte zur Unternehmensführung

Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §289f und §315d des Handelsgesetzbuchs umfasst die Entsprechenserklärung gemäß §161 des Aktiengesetzes, eine Bezugnahme auf die Internetseite der Gesellschaft, auf der der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß §162 AktG sowie der letzte Vergütungsbeschluss gemäß §113 Abs. 3 des Aktiengesetzes öffentlich zugänglich gemacht werden, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen. Ferner beinhaltet sie die Angaben zu den Festlegungen nach §76 Abs. 4 AktG und nach §111 Abs. 5 AktG, Angaben zum Mindestanteil von Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats nach §96 Abs. 2 AktG, Angaben dazu, ob die Gesellschaft im Bezugszeitraum mindestens eine Frau und einen Mann als Vorstandsmitglied bestellt hat, sowie eine Beschreibung des Diversitätskonzepts.

Zur Entsprechenserklärung nach §161 Aktiengesetz

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA misst den Regeln ordnungsgemäßer Corporate Governance große Bedeutung bei.

Modifikationen aufgrund der Rechtsform der KGaA

Bei der CEWE Stiftung & Co. KGaA handelt es sich um eine Kommanditgesellschaft auf Aktien („KGaA“). Die Aufgaben eines Vorstands einer Aktiengesellschaft („AG“) obliegen bei einer KGaA der persönlich haftenden Gesellschafterin. Alleinige persönlich haftende Gesellschafterin der CEWE Stiftung & Co. KGaA ist die Neumüller CEWE COLOR Stiftung, deren Vorstand die Führung der Geschäfte der CEWE Stiftung & Co. KGaA obliegt.

Im Vergleich zu dem Aufsichtsrat einer AG sind die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats einer KGaA eingeschränkt. Insbesondere hat der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA keine Kompetenz zur Bestellung des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin, zur Regelung der vertraglichen Bedingungen des Vorstands der

persönlich haftenden Gesellschafterin oder zur Festlegung von zustimmungspflichtigen Geschäften. Diese Aufgaben werden vom Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung wahrgenommen bzw. in der Stiftungssatzung geregelt.

Der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA sind der Ansicht, dass, soweit der DCGK in seiner jeweils gültigen Fassung Empfehlungen zu den Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats enthält, die rechtsformbedingt vom Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung wahrgenommen werden, diese Empfehlungen auf die CEWE Stiftung & Co. KGaA nicht anwendbar sind. Dies gilt für die Empfehlungen des DCGK bezüglich der Besetzung des Vorstands (Empfehlungen B.1 bis B.5), der Offenlegung von Interessenkonflikten und Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder (Empfehlungen E.2 und E.3) und deren Vergütung (Empfehlungen G.1 bis G.16). Soweit von diesen Empfehlungen künftig rechtsformbedingt abgewichen wird, wird dies mangels Anwendbarkeit der Empfehlungen nicht explizit in dieser Entsprechenserklärung offengelegt. Die gesetzlichen Regelungen bleiben unberührt.

Unter Berücksichtigung der soeben dargestellten rechtsformspezifischen Besonderheiten erklären der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der CEWE Stiftung & Co. KGaA sowie der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA gemäß §161 AktG, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweiligen Fassung („DCGK“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2025 mit den nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig mit folgenden Ausnahmen entsprochen werden soll:

Aufsichtsratswahlen: Beifügung und Inhalt der Lebensläufe (Abweichung von Empfehlung C.14 DCGK)

Die Erweiterung der Einladung zur Hauptversammlung im Falle von anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat um Lebensläufe aller Kandidaten würde dieses ohnehin schon sehr lange Dokument nur unnötig um viele zusätzliche Seiten verlängern und unübersichtlicher machen. Daher soll der Kodex-Empfehlung, dass die Lebensläufe den Kandidatenvorschlägen „beigefügt“ werden sollen, nicht gefolgt werden. Die von der

Empfehlung angestrebte Verbesserung der Informationsgrundlage für die Aktionäre wird effizienter dadurch erreicht, dass die Lebensläufe aller Kandidaten auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar sind und auf diese Informationsmöglichkeit in der Einladung zusätzlich hingewiesen wird.

Wir sehen in diesem Zusammenhang auch von der Empfehlung ab, die „wesentlichen Tätigkeiten“ der Kandidaten im Lebenslauf aufzuführen. Die §§124 Abs. 3 Satz 4 und 125 Abs. 1 Satz 5 AktG enthalten abschließende und ausreichende Vorgaben für die bei Vorschlägen zur Wahl eines Aufsichtsrates beizubringenden Informationen. Hiernach müssen bereits ausgeübter Beruf und Mandate in anderen Kontrollgremien dargelegt werden; diese Angaben vermitteln einen weitgehenden Eindruck von Inhalt und Umfang anderer Tätigkeiten eines Kandidaten und seiner fachlichen Qualifikation. Weitere Angaben zu fordern, würde über den Gesetzeswortlaut hinausgehen und im Gegenteil letztlich zu mehr Rechtsunsicherheit führen, auch weil der Begriff der „wesentlichen Tätigkeiten“ zu unbestimmt ist und bei der Vielzahl unterschiedlicher Lebensentwürfe doch sehr unterschiedlich interpretiert werden kann.

Geschäftsordnung des Aufsichtsrats: Zugänglichmachung der Geschäftsordnung auf der Internetseite der Gesellschaft (Abweichung von Empfehlung D.1 DCGK)

Der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Bei der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats handelt es sich um ein wesentliches Instrument zur Organisation des Aufsichtsrats, das Verfahrensfragen innerhalb des Aufsichtsrats regelt. Wir sind daher der Ansicht, dass es sich bei der Geschäftsordnung um ein internes Dokument des Gremiums Aufsichtsrat handelt, welches nicht zur Veröffentlichung bestimmt ist.

Vergütungssystem Aufsichtsrat/Vergütungsbericht

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA (CEWE-KGaA) in ihrer spezifischen Rechtsform wird gesetzlich vertreten durch ihre persönlich haftende Gesellschafterin, die Neumüller CEWE COLOR Stiftung (CEWE-Stiftung). Diese handelt durch ihren Vorstand, der damit auch die CEWE-KGaA steuert. Die Entscheidung über das Vergütungssystem des Vorstands erfolgt auf der Ebene der CEWE-Stiftung nach Maßgabe der für sie geltenden Regeln. Die Vergütungsberichterstattung, also die freiwillige Veröffentlichung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der CEWE-Stiftung sowie die Veröffentlichung und Vorlage des Vergütungsberichts mit Vermerk des Abschlussprüfers gemäß §162 AktG, erfolgt durch den Vorstand der CEWE-Stiftung und den Aufsichtsrat der CEWE-KGaA. Die zugrunde liegenden Dokumente und der Beschluss der

Hauptversammlung gemäß §113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind unter <https://ir.cewe.de> abrufbar.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die CEWE-Gruppe führt ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Gesetzen sowie allgemein anerkannten ethischen Grundsätzen.

Bekennnis zu sozialer Verantwortung als Teil der Unternehmenskultur

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA bekennt sich zu ihrer sozialen Verantwortung und ist überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist. In diesem Zusammenhang hat die CEWE-Gruppe ein Leitbild entwickelt, welches ihre Unternehmenskultur verdeutlicht, die durch Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortung geprägt wird. Die Grundwerte und Grundsätze dieses Leitbildes können im Internet unter <https://company.cewe.de/de/ueber-uns/verantwortung/compliance.html> abgerufen werden.

Ferner hat die CEWE Stiftung & Co. KGaA wesentliche Leitlinien in einem Verhaltenskodex zusammengefasst, der auf ethischen Werten und darauf basierenden Geschäftsgrundsätzen beruht, die von Integrität und Loyalität geprägt sind. Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiter konzernweit und dient der Umsetzung der folgenden Verhaltensgrundsätze:

- Integrität und rechtmäßiges Verhalten bestimmen unser Handeln.
- Unser Handeln ist davon geprägt, die Spitzenposition der CEWE-Gruppe als Europas führender Foto-Dienstleister zu sichern und auszubauen.
- Unsere Geschäftsbeziehungen sind sachbezogen und frei von unlauteren Methoden.
- Konflikte zwischen den Interessen der CEWE-Gruppe und privaten Interessen vermeiden wir.
- Mit Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnissen gehen wir vertraulich um.
- Wir dulden keinen Missbrauch der eigenen Position zu persönlichem Vorteil, zugunsten Dritter oder zum Nachteil der CEWE-Gruppe.

Weitergehende Informationen zu dem Verhaltenskodex sind auf der folgenden Website öffentlich zugänglich: <https://company.cewe.de/de/ueber-uns/verantwortung/compliance.html>

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA unterstützt zudem die Prinzipien der Compliance-Initiative des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME). Weitergehende Informationen zu den Prinzipien des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) finden Sie unter [→ www.bme-compliance.de](http://www.bme-compliance.de).

Zur Arbeitsweise von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat sowie zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Aufgrund der Vorschriften des Aktiengesetzes, der Satzung der CEWE Stiftung & Co. KGaA und der Geschäftsordnungen der verschiedenen Gremien bestehen bei der CEWE Stiftung & Co. KGaA Regeln für die Geschäftsleitung und deren Überwachung, die den Anforderungen des DCGK gerecht werden. Der vom DCGK beabsichtigte Schutz der Kapitalgeber, die das unternehmerische Risiko tragen, wird erreicht.

Der Vorstand, das Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung und der Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll und eng zusammen. Alle wesentlichen Geschäftsvorfälle werden mit den zuständigen Gremien gemeinsam behandelt. Die Einzelheiten der Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung und Aufsichtsrat, auch Zustimmungsvorbehalte für die Tätigkeit des Vorstands, sind insbesondere in den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat geregelt.

Geschäftsleitung

Am Grundkapital der CEWE Stiftung & Co. KGaA hält die persönlich haftende Gesellschafterin Neumüller CEWE COLOR Stiftung („Geschäftsleitung“) 20.020 auf den Inhaber lautende Stückaktien und damit rund 0,27%, die Kommanditaktionäre und die Gesellschaft halten den Rest. Die Neumüller CEWE COLOR Stiftung führt die Geschäfte durch ihren Vorstand nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung der CEWE Stiftung & Co. KGaA sowie gemäß ihrer eigenen Satzung und der Geschäftsordnung für ihren Vorstand.

Aufgrund der unbeschränkten persönlichen Haftung hat die Neumüller CEWE COLOR Stiftung ein großes Interesse an der Ordnungsmäßigkeit und Effizienz des Geschäftsbetriebs der CEWE Stiftung & Co. KGaA und übt entsprechenden Einfluss aus. Die vom Vorstand der Neumüller CEWE COLOR Stiftung beschlossene und vom Kuratorium genehmigte Geschäftsordnung für den Vorstand regelt die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse in seinen Sitzungen, die regelmäßig einmal pro Woche stattfinden.

Jedes Mitglied des Vorstands unterrichtet die übrigen Mitglieder rechtzeitig über wichtige Maßnahmen und Vorgänge aus seinem Geschäftsbereich. Bestimmte Aufgaben sind durch einen Geschäftsverteilungsplan einzelnen Vorstandsmitgliedern zugewiesen.

Die Geschäftsleitung bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, plant und legt das Unternehmensbudget fest, verantwortet die Mittelverteilung und kontrolliert die Geschäftsentwicklung. Sie ist zuständig für die Aufstellung des Jahresabschlusses der CEWE Stiftung & Co. KGaA, des Konzernabschlusses und der Quartals- und Halbjahresabschlüsse. Die Geschäftsleitung sorgt ferner für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Regelungen und unternehmensintern geltenden Regelungen und wirkt auf deren Beachtung durch alle Gesellschaften der CEWE-Gruppe hin. Mit dem integrierten Governance-, Risiko- und Compliance-Ansatz hat der Vorstand einen Steuerungsrahmen für die CEWE-Gruppe geschaffen und implementiert, der auf ein angemessenes und wirksames internes Kontroll- und Risikomanagement abzielt. Die im Rahmen dieses Ansatzes umgesetzten Maßnahmen zielen ebenfalls auf die Wirksamkeit und Angemessenheit des internen Kontroll- und Risikomanagements ab und werden beispielsweise im Chancen- und Risikobericht näher erläutert [→ siehe S. 72 ff.](#) Im Rahmen der Verankerung des Modells der drei Linien und der gesetzlichen Rahmenbedingungen finden zugleich unabhängige Überwachungen und Prüfungen statt, insbesondere durch die Prüfungen der Funktion Internal Auditing und deren Berichterstattung an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats sowie durch sonstige externe Prüfungen.

Aus der regelmäßigen Befassung mit dem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem sind dem Vorstand keine bedeutsamen Umstände bekannt, die grundsätzlich gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme in ihrer Gesamtheit sprechen. Der Vorstand arbeitet kontinuierlich an der weiteren Fortentwicklung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Die Geschäftsleitung unterrichtet den Aufsichtsrat mindestens vierteljährlich über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens. Zusätzlich informiert die Geschäftsleitung den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Jahresplanung und die strategischen Konzepte des Unternehmens. Die Geschäftsleitung unterrichtet den Aufsichtsrat überdies regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance und kommt somit ihrer Berichtspflicht

umfassend nach. Darüber hinaus berichtet die Geschäftsleitung regelmäßig, umfassend und zeitnah in schriftlicher oder mündlicher Form über alle Vorgänge, die für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung sind. Nähere Einzelheiten regeln die Geschäftsordnungen des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Satzung der Neumüller CEWE COLOR Stiftung.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand der Neumüller CEWE COLOR Stiftung bei der Unternehmensführung. In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates sind die Aufgaben des Aufsichtsrates festgelegt. Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrates gehören die Erörterung der Quartalsberichte, die Prüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses der CEWE Stiftung & Co. KGaA sowie die Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung zur Feststellung des Jahresabschlusses. Der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA wird nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes besetzt.

Auf der Grundlage der Informationen der Geschäftsleitung befasst sich der Aufsichtsrat mindestens vierteljährlich mit dem Gang der Geschäfte und der Lage des Unternehmens. Zu den Sitzungen des Aufsichtsrats werden die Mitglieder des Vorstands der Neumüller CEWE COLOR Stiftung geladen, soweit der Aufsichtsrat im Einzelfall nicht etwas anderes beschließt. Jede Aufsichtsratssitzung hat einen Teil, in dem sich der Aufsichtsrat ohne die Mitglieder des Vorstands der Neumüller CEWE COLOR Stiftung berät. Der Aufsichtsrat setzt sich auf jeder seiner Sitzungen planmäßig zudem mit folgenden Themen auseinander:

- Corporate Governance
- Compliance
- Risikosituation des Unternehmens

In wesentliche Entscheidungen des Vorstands werden informativ der Aufsichtsrat sowie das Stiftungskuratorium frühzeitig eingebunden. Auch außerhalb der Sitzungen besprechen sich Geschäftsleitung und Aufsichtsrat regelmäßig zu Fragen zur Strategie und Planung sowie zur aktuellen Geschäftsentwicklung. Der Aufsichtsrat steht in regelmäßigem Kontakt mit der Geschäftsleitung, um sich frühzeitig über die aktuelle

Geschäftsentwicklung und die wesentlichen Geschäftsvorfälle zu informieren. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig, ob Interessenkonflikte bei Mitgliedern des Vorstands oder des Stiftungskuratoriums im Hinblick auf die Tätigkeit für die CEWE Stiftung & Co. KGaA bestehen könnten.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Im Berichtszeitraum nahm ein Prüfungsausschuss (Audit Committee) die Aufgaben wahr, die ihm durch Gesetz und durch seine vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit erlassene Geschäftsordnung übertragen wurden.

Der Prüfungsausschuss bereitet die Verhandlungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses sowie die Verabschiedung des Vorschlages an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor. Auch befasst er sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, der Compliance und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, insbesondere mit der Auswahl und der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Qualität der Abschlussprüfung und der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen.

Dem **Prüfungsausschuss** gehörten zum 31. Dezember 2025 Frau Daniela Mattheus (Vorsitzende), Herr Markus Schwarz (Stellvertretender Vorsitzender), Herr Kersten Duwe sowie Herr Nurool Altan an. Gemäß §107 Abs. 4 i.V.m. §100 Abs. 5 AktG muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Frau Daniela Mattheus, verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Frau Daniela Mattheus ist nach jahrelanger Tätigkeit für verschiedene namhafte Wirtschaftsprüfungsgesellschaften derzeit als selbstständige Beraterin tätig und Mitglied verschiedener Aufsichtsräte. Frau Daniela Mattheus ist daher ständig mit Fragen der Abschlussprüfung befasst in ihrer Rolle als Mitglied des Aufsichtsrats der Commerzbank AG, Frankfurt am Main, der Deutschen Bahn AG, Berlin und der Jenoptik AG, Jena.

Weiterer Experte gemäß §100 Abs. 5 AktG im Prüfungsausschuss war zum 31. Dezember 2025 Herr Kersten Duwe. Er verfügt als Rechtsanwalt und Steuerberater über die entsprechende Sachkunde und nahm die Stellung als Financial Expert im Bereich Rechnungslegung ein.

Weiterhin hat der Aufsichtsrat einen **Nominierungsausschuss** gebildet. Der Nominierungsausschuss bereitet die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Kommanditaktionäre vor. Dabei orientiert er sich an den vom Aufsichtsrat benannten Kriterien für die Zusammensetzung und an dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Kompetenzprofil. Zum 31. Dezember 2025 sind Frau Dr. Birgit Vemmer, Herr Kersten Duwe und Herr Paolo Dell'Antonio Mitglieder des Nominierungsausschusses.

Der Aufsichtsrat setzte zur effizienteren Begleitung der Weiterentwicklung der gruppenweiten IT-Struktur einen beratenden **Ausschuss „4ward“** ein, der durch den Vorstand regelmäßig über wesentliche Entwicklungen informiert wird. In diesem Ausschuss waren Frau Dr. Birgit Vemmer (Vorsitzende), bis zum 30. Juni 2025 Frau Petra Adolph, ab dem 4. November 2025 Frau Insa Lachenmaier sowie die Herren Marc Bohlken und Paolo Dell'Antonio im Geschäftsjahr 2025 Mitglied.

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse unterziehen sich regelmäßig einer eigenen Effizienzprüfung und lassen die Ergebnisse in die zukünftige Arbeit einfließen. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 11. September 2024 eine Selbstevaluation der Wirksamkeit der Aufsichtsratsaktivität im Sinne von Empfehlung D.12 DCGK durchgeführt. Im Ergebnis regten verschiedene Mitglieder an, die Arbeit des Aufsichtsrats durch Schwerpunktthemen anzureichern.

Weitergehende Informationen können dem Bericht des Aufsichtsrates (im Geschäftsbericht auf den → [Seiten 44 ff.](#) und im Internet unter → <https://company.cewe.de/de/ueber-uns/verantwortung/compliance.html>) entnommen werden.

Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung

Ein Teil der Kompetenzen, die in einer Aktiengesellschaft beim Aufsichtsrat liegen, werden bei CEWE von der Neumüller CEWE COLOR Stiftung und hierbei vom Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung wahrgenommen. Daher soll nachfolgend auch das Kuratorium beschrieben werden.

Das Kuratorium besteht aus sechs Mitgliedern. Das Kuratorium hat den Vorstand zu beraten und zu überwachen. Es unterrichtet sich sowohl über die Angelegenheiten der Neumüller CEWE COLOR Stiftung als auch der CEWE Stiftung & Co. KGaA und kann zu diesem Zweck die Handelsbücher und sonstigen Unterlagen der Gesellschaft sowie die Vermögenswerte einsehen und prüfen. Nach §7 Abs. 2 der Satzung der CEWE Stiftung & Co. KGaA bedarf die Geschäftsleitung für bestimmte Geschäfte, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgehen, der Zustimmung des Aufsichtsrats. Auch die Satzung der Neumüller CEWE COLOR Stiftung sieht für bestimmte außergewöhnliche Maßnahmen der Geschäftsführung die Zustimmung des Kuratoriums vor. Das Kuratorium wird nach Bedarf einberufen, tagt jedoch mindestens viermal im Jahr.

Die Hauptversammlung der CEWE Stiftung & Co. KGaA

Die ordentliche Hauptversammlung beschließt insbesondere über die Feststellung des Jahresabschlusses, die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Wahl des Abschlussprüfers (und ggf. über die Bestellung des Nachhaltigkeitsprüfers). Gleichzeitig steht der Hauptversammlung Beschlusskraft für Satzungsänderungen zu. Die Kommanditaktionäre der CEWE Stiftung & Co. KGaA nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr.

Zielgrößen gemäß §76 Abs. 4 und §111 Abs. 5 AktG sowie Mindestanteile bei der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Da die Gesellschaft gemäß §278 AktG keinen Vorstand besitzt, findet die Bestimmung des §111 Abs. 5 AktG hinsichtlich der Zusammensetzung des Vorstands auf die Gesellschaft keine Anwendung. Zudem entfällt die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand, sofern für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach §76 Abs. 3a AktG gilt (§111 Abs. 5 S. 9 AktG). Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen wurde für den Vorstand keine Zielquote festgelegt.

Die Kapitel zur Geschäftsleitung, zum Aufsichtsrat, zu den Ausschüssen des Aufsichtsrats sowie zum Kuratorium der Neumüller CEWE Color Stiftung decken den Datenpunkt ESRS 2 GOV-1-5-(a) im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ab.

Das Aktiengesetz sieht für Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind sowie über einen Vorstand mit mehr als drei Mitgliedern verfügen, ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann im Vorstand vor. Ungeachtet der rechtlichen Frage, ob die Bestimmung des §76 Abs. 3a AktG überhaupt auf die CEWE Stiftung & Co. KGaA direkt oder entsprechend anwendbar ist, entsprach die Gesellschaft im Berichtszeitraum dieser Vorgabe. Zwar ist Frau Yvonne Rostock mit Wirkung zum 1. Mai 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden, allerdings wurde Frau Sirka Hintze mit Wirkung zum 1. Juni 2025 als neue Vorständin bestellt.

In Übereinstimmung mit der gesetzlichen Verpflichtung aus §76 Abs. 4 AktG sowie den eigenen personalpolitischen Zielsetzungen für eine perspektivisch langfristig ausgewogene Geschlechterbalance hat der Vorstand der Neumüller CEWE COLOR Stiftung neue Zielgrößen mit Zielerreichungszeitraum bis zum 30. Juni 2027 wie folgt festgelegt:

- erste Führungsebene der CEWE Stiftung & Co. KGaA unterhalb des Vorstands: 33,3% Frauenanteil
- zweite Führungsebene der CEWE Stiftung & Co. KGaA unterhalb des Vorstands: 40% Frauenanteil

Die erste Führungsebene umfasst dabei alle Führungskräfte der CEWE Stiftung & Co. KGaA mit einer direkten Berichtslinie an den Vorstand. Die zweite Führungsebene umfasst alle Führungskräfte der CEWE Stiftung & Co. KGaA, die an Führungskräfte mit einer direkten Berichtslinie an den Vorstand berichten.

Als international agierendes Unternehmen mit entsprechend ausgerichteten (Führungs-)Strukturen strebt die CEWE-Gruppe auf dem Weg zu einer langfristig paritätischen Besetzung als freiwilliges Ziel die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in allen (Länder-)Gesellschaften und Brands an.

Der Aufsichtsrat wurde im Jahr 2024 gewählt. Er setzt sich aus zwölf Mitgliedern zusammen, die zur Hälfte von den Aktionären und zur Hälfte von den Arbeitnehmern gewählt werden. Mit Wirkung zum 30. Juni 2025 haben Frau Petra Adolph und Herr Jan Grüneberg als Vertreter der Gewerkschaft IG BCE ihr Amt niedergelegt. Mit Beschluss des Amtsgerichts Oldenburg und Wirkung zum 1. August 2025 wurden Frau Melina Wulf und Herr Holm-Andreas Sieradzki als Vertreter der Gewerkschaft Verdi in den Aufsichtsrat bestellt. Dem Aufsichtsrat gehören auf der Anteilseignerseite vier weibliche Mitglieder an. Auf Anteilseignerseite wurde damit eine Frauenquote in Höhe von zwei Dritteln erreicht (4 von 6 Sitzen der Anteilseignerseite). Auf der Arbeitnehmerseite gehörten dem Aufsichtsrat weiterhin zwei weibliche Mitglieder an. Auf der Arbeitnehmerseite wurde damit eine Frauenquote in Höhe von einem Drittel erreicht (2 von 6 Sitzen der Arbeitnehmerseite). Sowohl auf der Seite der Anteilseigner als auch auf der Seite der Arbeitnehmer wurden demnach die gesetzlichen Zielvorgaben einer Frauenquote im Aufsichtsrat in Höhe von mindestens 30% erfüllt.

Diversitätskonzept im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats

Die Empfehlungen A.2, B.1 und C.1 S. 2 des DCGK behandeln das Thema Vielfalt (Diversity), und zwar betreffend die Besetzung des Vorstands, die Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Im Rahmen einer guten Corporate Governance haben sich Geschäftsleitung und der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA ausführlich mit diesem Thema beschäftigt, soweit ihre Zuständigkeiten reichen.

Vorstandsbesetzung

Der Vorstand der Neumüller CEWE COLOR Stiftung bestand im Berichtszeitraum bis zum 15. August aus fünf männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Nach dem Ausscheiden von Frau Yvonne Rostock mit Wirkung zum 1. Mai 2025 wurde Frau Sirka Hintze mit Wirkung zum 1. Juni 2025 als neue Vorständin bestellt. Herr Dr. Holzkämper legte sein Vorstandsamt mit Wirkung zum 15. August 2025 nieder. Demnach bestand der Vorstand ab diesem Zeitpunkt aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Sämtliche Mitglieder des Vorstands verfügen über einen internationalen Erfahrungshorizont.

Mit Wirkung zum 1. Mai 2025 wurde Herr Thomas Mehls zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Neumüller CEWE COLOR Stiftung und damit der CEWE-Gruppe bestellt. Neben der CEO-Funktion trägt er die Gesamtverantwortung für die Geschäftsbereiche Marketing und nationaler Direktvertrieb, PR, viaprinto als Vertriebsbereich des Kommerziellen Online-Drucks, Nachhaltigkeit, Revision sowie Unternehmensentwicklung, Recht und Compliance.

Bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern wird eine angemessene Berücksichtigung von Frauen angestrebt sowie allgemein auf Vielfalt (Diversity) geachtet.

Nachfolgeplanung

Das Kuratorium der Neumüller CEWE COLOR Stiftung sorgt gemeinsam mit dem Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands. Hierbei werden im Rahmen einer Nachbesetzung sowohl externe als auch interne Kandidaten berücksichtigt. Es wird jedoch angestrebt, Vorstandspositionen möglichst mit Kandidaten zu besetzen, die sich aus dem Unternehmen heraus für derartige Positionen qualifiziert haben. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich unter Beachtung der Anforderungen des AktG und des DCGK an der Unternehmensstrategie und dem Diversitätskonzept. Wesentliche Elemente des systematischen Managemententwicklungsprozesses sind:

- frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten;
- systematische Entwicklung der Führungskräfte durch die Übernahme von Aufgaben mit wachsender Verantwortung, möglichst in verschiedenen Unternehmensbereichen, Regionen und Funktionen;
- nachgewiesener, erfolgreicher strategischer sowie operativer Gestaltungswille und Führungsstärke;
- Vorbildfunktion bei der Umsetzung unserer Unternehmenswerte.

Es findet eine entsprechende Beurteilung der Mitglieder der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands statt, in deren Rahmen auch die Frage des Potenzials zur

Übernahme eines Vorstandsmandats sowie Maßnahmen zur Sicherstellung einer Nachfolgeregelung erörtert werden. Diskutiert werden auch die Managementpotenziale innerhalb der einzelnen Unternehmensbereiche. Sofern eine Vorstandsposition zu besetzen ist, wird unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der vorgenannten Kriterien ein entsprechendes Profil entwickelt, auf dessen Basis eine engere Auswahl von verfügbaren Kandidaten erstellt wird. Mit diesen Kandidaten werden entsprechende Gespräche geführt. Soweit erforderlich, werden bei der Entwicklung des Profils sowie der Auswahl und Evaluierung von Kandidaten externe Berater hinzugezogen.

Aufsichtsratsbesetzung

Der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA besteht aus zwölf Mitgliedern. Er ist traditionell mit international erfahrenen Mitgliedern besetzt.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats der CEWE Stiftung & Co. KGaA ist in §2.2. der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat eine Altersgrenze vorgesehen. Danach soll die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat grundsätzlich mit der Schließung der Hauptversammlung enden, die auf die Vollendung des 71. Lebensjahres des Aufsichtsratsmitgliedes folgt. Abweichend hiervon kann durch Beschluss der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats, der mit einer 2/3-Mehrheit zu fassen ist, die Mitgliedschaft verlängert werden, nicht jedoch über den Ablauf des Jahres hinaus, in dem das betreffende Mitglied das 75. Lebensjahr vollendet.

Besetzungsziele und Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat sich im November 2025 ein aufgrund der Veränderung im Aufsichtsrat angepasstes Kompetenzprofil gegeben. Es ist auf der Unternehmenshomepage unter <https://company.cewe.de/de/ueber-uns/unternehmensgruppe.html> veröffentlicht. Die derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats entsprechen diesem Kompetenzprofil.

Kompetenzmatrix

	1. Erfahrung in der Führung oder Überwachung von Unternehmen oder Organisationen	2. Erfahrungen in international tätigen Unternehmen oder Organisationen	3. Vertrautheit mit Branche der Unternehmenstätigkeit/Märkte/Wertschöpfungskette	4. Verständnis der strategischen Entwicklung von Unternehmen, Technologien, Kunden und Märkten	5. Kenntnis der Mitbestimmung	6. Angem. Kenntnis der Bilanzierung, Rechnungswesen, Recht, Compliance und Risikomangmt.	7. Angem. Kenntnisse der Abschlussprüfung, einschließlich Nachhaltigkeitsberichterstattung	8. grundlegende Kenntnisse der Themen der Nachhaltigkeit	9. IT-, IT-Sicherheit, Datensicherheit, Datenschutz	10. Erfahrungen im Bereich Innovation, F&E, Technologie der ind. Fertigung und Service	11. Kenntnisse Digitalisierung, IT, Prozesse, Change & Start-ups	12. Kommunikationsexpertise, Medien	13. Grundlegende börsen- bzw. aktienrechtliche sowie Finanzmarkt-Kenntnisse	14. Personalmanagement/ HR
Kersten Duwe	X	x		X		X	X	X					X	
Paolo Dell'Antonio	X	X	X	X		X	X				X	X		X
Daniela Mattheus	X	X		X	X	X	X	X	X		X		X	
Prof. Dr. Christiane Hipp	X	X	X	X				X		X	X			X
Martina Sandrock	X	X		X	X	X		X		X		X		X
Dr. Birgit Vemmer	X	X	X	X					X		X			X
Markus Schwarz			X		X		X	X						X
Nurol Altan			X		X		X	X						X
Insa Lachenmaier (geb. Lukaßen)			X		X					X	X	X		
Marc Bohlken	X		X	X	X					X	X			X
Melina Wulf	X				X	X	X	X	X			X		X
Holm-Andreas Sieradzki			X		X	X		X				X		X

Diese Tabelle deckt den Datenpunkt G1-ESRS 2 GOV-1-5-(b) im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ab.

Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Der Aufsichtsrat erfüllte in der im Berichtszeitraum vorhandenen Besetzung die Vorgaben der Empfehlungen C.1 bis C.12 des DCGK. Der Aufsichtsrat hat die Unabhängigkeit seiner Mitglieder geprüft. Alle im Berichtszeitraum amtierenden Aufsichtsratsmitglieder der CEWE Stiftung & Co. KGaA sind als unabhängig im Sinne der Empfehlungen C.6 bis C.12 DCGK einzuschätzen.

Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, weisen wir darauf hin, dass Herr Dell'Antonio gleichzeitig auch dem Kuratorium, also dem Aufsichtsorgan, der Neumüller

CEWE COLOR Stiftung angehört. Dieser Umstand bietet jedoch keinerlei Anhaltspunkte für eine möglicherweise fehlende Unabhängigkeit von Herrn Dell'Antonio im Sinne der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Frau Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp gehört dem Aufsichtsrat zwar länger als zwölf Jahre an. Die mehr als zwölfjährige Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der Gesellschaft ist jedoch nur einer von vier Indikatoren, die nach dem DCGK bei der Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats zu berücksichtigen sind und nicht allein ausschlaggebend. Für die Einschätzung der Unabhängigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds

sind nach Ansicht des Aufsichtsrats alle relevanten Umstände in einer Gesamtbetrachtung zu berücksichtigen. Die anderen drei ausdrücklich im DCGK genannten Indikatoren, die bei der Einschätzung der Unabhängigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds zu beurteilen sind, sind in Bezug auf Frau Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp nicht erfüllt. Diese Indikatoren sind namentlich, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- in den zwei Jahren vor Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
- 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, oder
- ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist.

Nach Ausübung pflichtgemäßen Ermessens ist der Aufsichtsrat zu der Überzeugung gelangt, dass der vorliegende Indikator seiner Einschätzung von Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp als unabhängig von der Gesellschaft und deren geschäftsführender Gesellschafterin (bzw. deren Vorstand) in der Gesamtschau nicht entgegensteht. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass Frau Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp unabhängig von ihrer Mitgliedsdauer im Aufsichtsrat der Gesellschaft die für die Aufsichtsratsstätigkeit notwendige kritische Distanz gegenüber der Gesellschaft und der persönlich haftenden Gesellschafterin bzw. ihren Vorstandsmitgliedern aufweist und mithin über ein unbeeinflusstes Urteilsvermögen verfügt. Frau Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp ist aufgrund ihrer persönlichen wirtschaftlichen und beruflichen Situation in keiner Weise auf ihre Aufsichtsratsstätigkeit für die Gesellschaft angewiesen. Sie steht in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder der geschäftsführenden Gesellschafterin bzw. deren Vorstand, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass ein Mix aus unterschiedlichen Erfahrungen, Qualifikationen und Hintergründen die optimale Kontrolle der Gesellschaft gewährleistet. Frau Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp ist nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht als abhängig im Sinne der Empfehlung C.7 DCGK zu werten.

Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat

Die Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat stellt sich wie folgt dar:

Aufsichtsratsmitglied	Seit
Kersten Duwe	01.06.2023
Paolo Dell'Antonio	01.01.2017
Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp	01.06.2012
Daniela Mattheus	01.06.2023
Martina Sandrock	01.10.2022
Dr. Birgit Vemmer	01.06.2018
Markus Schwarz	01.10.2015
Melina Wulf	01.08.2025
Nurol Altan	01.06.2023
Marc Bohlken	01.06.2023
Holm-Andreas Sieradzki	01.08.2025
Insa Lachenmaier (geb. Lukaßen)	01.06.2018

Einhaltung der Mindestanteile von Frauen und Männern im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist mit vier Frauen auf der Seite der Anteilseignervertreter und zwei Frauen auf der Seite der Arbeitnehmervertreter besetzt. Damit ist das vom Gesetzgeber eingeführte Erfordernis eines Anteils von 30% weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat mehr als erfüllt. Unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben wird der Aufsichtsrat auch bei zukünftigen Wahlvorschlägen das Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufsichtsratsstätigkeit angemessen berücksichtigen.

Besetzung von Führungspositionen

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA hat zur Umsetzung von Empfehlung A.2 DCGK bereits eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, die die Vielfalt (Diversity) – insbesondere einen höheren Anteil von Frauen – in Führungsfunktionen fördern sollen.

So hat die CEWE Stiftung & Co. KGaA beispielsweise folgende konkrete Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt:

- Vertrag mit dem AWO-Eltern- und Seniorenservice in Oldenburg für eine kostenlose Beratung von Mitarbeitenden, die Kinder oder auch Eltern unterbringen müssen.
- Seit August 2022 und weiterhin im Angebot: zwei Großtagespflegestätten auf dem Gelände der CEWE Stiftung & Co. KGaA in Oldenburg. Mit der zweiten Kindertagesstätte können zusätzliche Plätze aufgrund der hohen Nachfrage angeboten werden.
- Kurs zur mentalen Stärkung für Mütter und Väter („Hol dir deine Power zurück“).
- Führung in Teilzeit.
- Mobiles Arbeiten und flexiblere Arbeitszeiten, die in unterschiedlichen Lebenssituationen unterstützen und damit entlasten.
- Eigene Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien.
- Re-Zertifizierung des Zertifikats berufundfamilie als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.
- Formale Verankerung der Thematik, z.B. GBV Nr. 13 Freistellung für die Dauer eines Tages.
- Diverse Kommunikationsmittel zur Thematik wie Intranet, eigene unternehmensinterne App, Internet, schwarze Bretter, Rundmails etc.
- Kontakthalteveranstaltungen während der Elternzeit: Elterncafé.

Auch im Recruiting wurden geplante, stärkende Maßnahmen umgesetzt und neue Ansätze geplant, wie beispielsweise:

Es gab zielgruppengerechte Anpassungen in Stellenausschreibungen durch Überarbeitung der Formulierungen, bspw.

- Auseinandersetzung mit und Vermeidung von klassisch männlich gelesenen Attributen.
- Ausformulierter Zusatz in Ausschreibungen: „nicht alle Kriterien erfüllt oder Fragen? ... bewirb dich trotzdem“, um explizit Frauen anzusprechen, da diese häufig vor einer Bewerbung zurückschrecken, sofern sie nicht alle Anforderungspunkte einer Ausschreibung erfüllen.

- Stärkerer Fokus auf Ausschreibung von Teilzeit-Stellen bzw. mit der Option auf Teilzeit.
- Recherche und Austausch mit verschiedenen AnbieterInnen zu dem Schwerpunkt Female Recruitment und Female Leadership, bspw. Plattformen wie Superheldin, MOMHunting etc.
- Mit Blick auf dauerhafte Weiterentwicklung wird in 2026 entschieden, ob auch im Ausschreibungstitel gegendert wird inklusive geplanter Textanpassungen, bspw. in den Benefits, stärkerer Fokus auf Aspekte, die Frauen und vor allem aber Mütter ansprechen sollen, gelegt wird.

Weiterhin wurde vom Vorstand vorgegeben, dass bei der Besetzung von Führungspositionen, die auf C-1 Level extern ausgeschrieben werden, in der Endrunde des Auswahlprozesses immer mindestens eine Frau sein muss. Werden Personaldienstleister mit der Suche beauftragt, so sind diese entsprechend zu instruieren.

Insgesamt wird ein stärkerer Fokus auf Ausschreibung von Teilzeit-Stellen bzw. mit der Option auf Teilzeit gelegt.

Weiterhin hat der Beschluss des Vorstandes der CEWE COLOR Holding AG vom 31. Januar 2011 Gültigkeit, was auch in der Sitzung vom 13. Februar 2023 bestätigt wurde:

Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen wird eine angemessene Berücksichtigung von Frauen angelegt sowie allgemein auf Vielfalt (Diversity) geachtet. Darüber hinaus bleibt es beim bestehenden Vorgehen, dass bei Vorschlägen für die Besetzung von Führungspositionen die CEWE Stiftung & Co. KGaA zudem unter anderem das Alter, das Geschlecht, die kulturelle Herkunft, den Bildungs- oder Berufshintergrund berücksichtigt und eine möglichst vielfältige Zusammensetzung anstrebt.

In dem internen Führungskräftenachwuchs-Programm „GROW“ nehmen in der Kohorte von 2025 bis 2026 insgesamt 12 Mitarbeitende teil, davon sind 58% Frauen.

Mit Blick auf Weiterbildungsmaßnahmen wurde ein verpflichtendes E-Learning zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ über das interne Lern-Managementsystem ausgerollt. Und zur weiteren Sensibilisierung ein freiwilliges E-Learning zum Thema „Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Zusammengehörigkeit“.

Ergänzend dazu wurden am 2. Dezember 2024 nachfolgende Maßnahmen beschlossen, welche in Ansätzen bereits konzipiert und umgesetzt werden:

- (1) Führung in Teilzeit: Führungspositionen werden ab Januar 2025 in vollzeitnaher Teilzeit (mind. 80%) ausgeschrieben.
- (2) Recruiting-Prozess: Bei allen Führungspositionen, die auf C-1-Ebene extern ausgeschrieben werden, muss in der Endrunde des Auswahlprozesses immer mindestens eine Frau sein. Hiring Manager und HR sind verpflichtet, den Prozess sowie die Auftragsvergabe zu dokumentieren.
- (3) Pflichtschulungen für Führungskräfte und HR: Schulungen zum Thema „Vielfalt & Chancengerechtigkeit“ für beide Zielgruppen.
- (4) Weiterbildungsangebote für Frauen: Das Angebot für Frauen wird ab 2025 aufgestockt, um führungsrelevante Kompetenzen zu stärken.

Bei Vorschlägen für die Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt die CEWE Stiftung & Co. KGaA zudem unter anderem das Alter, das Geschlecht, die kulturelle Herkunft, den Bildungs- oder Berufshintergrund und strebt eine möglichst vielfältige Zusammensetzung an.

Schlussklärung des Vorstands

der persönlich haftenden Gesellschafterin zum Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen

Die Stellung des persönlich haftenden Gesellschafters führt grundsätzlich zur Annahme einer Abhängigkeit der CEWE Stiftung & Co. KGaA von ihrer Komplementärin, der Neumüller CEWE COLOR Stiftung, im Sinne von §17 AktG. Da mit der CEWE Stiftung kein Beherrschungsvertrag gemäß §291 AktG besteht, hat der Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin Neumüller CEWE COLOR Stiftung als Geschäftsführungsorgan der CEWE Stiftung & Co. KGaA gemäß §312 AktG einen Bericht über die Beziehungen zu verbundenen Unternehmen aufgestellt. Der Vorstand hat am Ende des Berichts folgende Erklärung abgegeben:

„Wir erklären hiermit, dass bei den in diesem Bericht aufgeführten Rechtsgeschäften unsere Gesellschaft nach den Umständen, die uns in dem Zeitpunkt bekannt waren, in dem die Rechtsgeschäfte vorgenommen wurden, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat und dadurch nicht benachteiligt wurde. Es sind keine Maßnahmen auf Veranlassung oder im Interesse des herrschenden oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens getroffen oder unterlassen worden.“

Angaben über Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen

Die Neumüller CEWE COLOR Stiftung übt die Stellung einer geschäftsführenden Komplementärin aus. Am Kapital der Gesellschaft ist sie mit 20.020 Stückaktien beteiligt. Zur Regelung dieses Verhältnisses besteht mit der CEWE Stiftung & Co. KGaA ein Geschäftsführungs- und Aufwandsübernahmevertrag. Er bestimmt, dass ihr alle Aufwendungen, die sich im Zusammenhang mit der Geschäftsführungstätigkeit ergeben, insbesondere bei den Organen Vorstand, Geschäftsführung und Kuratorium, ersetzt werden. Darüber hinaus steht ihr für die Geschäftsführungs- und Vertretungstätigkeit und für die Übernahme ihres persönlichen Haftungsrisikos eine jährliche, angemessene und gewinn- und verlustunabhängige Vergütung zu.

Oldenburg, 20. März 2026

CEWE Stiftung & Co. KGaA

Für die persönlich haftende Gesellschafterin Neumüller CEWE COLOR Stiftung

– Der Vorstand –



Thomas Mehls
(Vorstandsvorsitzender)



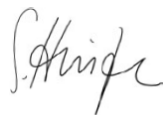
Patrick Berkhouwer



Dr. Reiner Fageth



Carsten Heitkamp



Sirka Hintze