

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d i. V. m. § 289f Abs. 1 HGB

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Gesellschaft sind den Grundsätzen einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kontrolle verpflichtet. Sie messen den Standards guter Corporate Governance einen hohen Stellenwert bei.

Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d i.V.m. 289f Abs. 1 HGB kann dauerhaft auf der paragon-Homepage unter <https://ir.paragon.ag> eingesehen werden. Sie beinhaltet die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß §161 AktG, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und die Beschreibung der Arbeitsweise von Geschäftsführung und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung, die Zielgrößenfestlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 AktG und die Angaben zu deren Erreichung sowie die Maßnahmen der Gesellschaft im Zusammenhang mit der Steigerung der Diversität.

Konzernstruktur

Die Rechtsform der Gesellschaft ist die einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA). Deren gesetzlich vorgesehene Organe sind die Hauptversammlung, der Aufsichtsrat und die persönlich haftende Gesellschafterin, die paragon GmbH.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Vor dem Hintergrund des hohen Anteilsbesitzes des Vorsitzenden der Geschäftsführung sowie der rechtsformspezifischen Besonderheiten der Kommanditgesellschaft auf Aktien ist die Arbeitsweise der Geschäftsführung im Rahmen ihrer unternehmerischen Verantwortung in besonderer Weise vom Leitbild des ehrbaren Kaufmanns geprägt. Hierzu gehört die Verpflichtung, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse).

Für Geschäftsführung und Aufsichtsrat sind die Empfehlungen und Anregungen des Corporate Governance Kodex ebenso wie die gesetzlichen Vorschriften ein fester Bestandteil ihrer täglichen Arbeit. Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln bei gleichzeitiger Beachtung der rechtlichen Vorgaben ist für paragon ein wesentliches und unverrückbares Element der Unternehmenskultur. Dies umfasst einen vertrauensvollen Umgang und gegenseitigen Respekt im täglichen Miteinander.

paragon achtet strengstens darauf, keine Rechtsverletzungen zu tolerieren. Im Fall von Verstößen gegen geltende Rechtsprechung und interne Vorschriften verfolgt paragon konsequent die Umsetzung von Disziplinarmaßnahmen und prüft regelmäßig zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen. Die Umsetzung dieser Grundsätze ist durch bestehende Programme und Managementsysteme abgesichert.

Beschreibung der Arbeitsweise von Geschäftsführung und Aufsichtsrat

Das deutsche Aktiengesetz verlangt für Aktiengesellschaften sowie für Kommanditgesellschaften auf Aktien ein duales Führungssystem, das ein Geschäftsleitungsorgan und einen Aufsichtsrat erfordert. Eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) wird von einer oder mehreren persönlich haftenden Gesellschaftern geführt. Die persönlich haftende Gesellschafterin der paragon GmbH & Co. KGaA ist die paragon GmbH. Deren Geschäftsführung als ihr Geschäftsleitungsorgan stellt gleichzeitig die Geschäftsleitung der KGaA dar. Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben überwacht und berät der

Aufsichtsrat die Geschäftsführung. Aufgaben und Verantwortlichkeiten der beiden Unternehmensorgane sind jeweils gesetzlich klar definiert und präzise voneinander getrennt.

Die Organe der Gesellschaft

Die persönlich haftende Gesellschafterin der paragon GmbH & Co. KGaA, die paragon GmbH, vertreten durch ihre Geschäftsführung

Die persönlich haftende Gesellschafterin, die paragon GmbH, leitet die paragon GmbH & Co. KGaA durch ihre Geschäftsführung. Ihr Handeln und ihre Entscheidungen sind dabei uneingeschränkt dem Unternehmensinteresse verpflichtet.

Die Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin führt die Geschäfte der Gesellschaft nach den aktienrechtlichen Bestimmungen und der Satzung sowie nach der Geschäftsordnung im Sinne von § 77 Abs. 2 AktG, in der explizit ihre Aufgaben, die Verantwortlichkeiten und die Geschäftsverfahren definiert sind. Die Aufgaben umfassen vor allem die Führung des Konzerns, die Entwicklung und Verfestigung der strategischen Ausrichtung sowie die Organisation, Durchführung und kontinuierliche Überwachung des Risikomanagements.

Die Geschäftsführungsmitglieder leiten ihre Aufgabenbereiche in eigener Verantwortung. Sie informieren sich fortlaufend gegenseitig über alle relevanten Geschäftsvorfälle aus ihren Verantwortungsbereichen. Bei entsprechenden ressortübergreifenden Angelegenheiten stimmen sich die Geschäftsführungsmitglieder untereinander ab. Dem Vorsitzenden der Geschäftsführung obliegt die Koordination der gemeinsamen Angelegenheiten der Verantwortungsbereiche.

Angelegenheiten von besonderer Bedeutung und Tragweite werden in Abstimmung zwischen den Mitgliedern der Geschäftsführung beschlossen.

Die Geschäftsführung der paragon GmbH & Co. KGaA bestand zum 31. Dezember 2020 aus zwei Mitgliedern.

Klaus Dieter Frers

geb. am 25. Februar 1953

erste Bestellung: Gründer der Vorgängergesellschaft der paragon GmbH & Co. KGaA

unbefristet bestellt

Klaus Dieter Frers ist Gründer von paragon bzw. der ersten Vorgängergesellschaft und seitdem stets Vorsitzender der gemäß der unterschiedlichen Rechtsformen, in denen der paragon-Konzern existierte, verschiedenen Geschäftsführungsgremien gewesen. Er fungiert zudem als Geschäftsführer verschiedener Tochtergesellschaften im paragon-Konzern.

Dr. Matthias Schöllmann

geb. am 20. November 1969

erste Bestellung: 2018

bestellt bis: 31.08.2023

Dr. Matthias Schöllmann wurde mit seinem Eintritt in die paragon GmbH & Co. KGaA 2018 Mitglied der Geschäftsführung. Er fungiert gleichzeitig als Geschäftsführer verschiedener Tochtergesellschaften im paragon-Konzern.

Der Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA

Der Aufsichtsrat hat insbesondere die Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin zu überwachen. Hierzu stehen ihm Informations- und Prüfungsrechte zu. Ihm obliegt außerdem die Ausführung der Beschlüsse der Hauptversammlung.

Dem Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA gehörten im Geschäftsjahr 2020 durchgehend die drei Mitglieder Prof. Dr. Lutz Eckstein (Vorsitzender, Mitglied des Gremiums seit 14.05.2014), Hermann Börnemeier (stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Gremiums seit 30.10.2010) und Walter Schäfers (Mitglied des Gremiums seit 30.10.2010) an. Im Geschäftsjahr 2020 traten bei den Mitgliedern keine Interessenskonflikte auf, die dem Aufsichtsrat gegenüber offen zu legen gewesen wären. Der Aufsichtsrat bewertet durch Selbsteinschätzung einmal jährlich die Effizienz seiner Arbeit.

Hinsichtlich im Geschäftsjahr 2020 persönlich erbrachter Leistungen seitens Mitglieder des Aufsichtsrats für den Konzern verweist die Gesellschaft auf die Angaben im Konzernabschluss und zusammengefassten Lagebericht für die paragon GmbH & Co. KGaA und den paragon Konzern.

Der Aufsichtsrat ist grundsätzlich nicht berechtigt, bestimmte Geschäftsführungsmaßnahmen von seiner Zustimmung abhängig zu machen, einen Katalog für zustimmungspflichtige Geschäfte aufzustellen oder eine Geschäftsordnung für den persönlich haftenden Gesellschafter zu erlassen, in dem derartige Geschäftsmaßnahmen enthalten sind. Die Satzung der paragon GmbH & Co. KGaA sieht jedoch eine entsprechende Zustimmung zugunsten des Aufsichtsrats für folgende Geschäfte der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen vor:

- Umwandlungsrechtliche Maßnahmen zur Änderung der Konzernstruktur,
- Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten oder Rechten an Grundstücken, soweit der Wert der Maßnahme im Einzelfall den Betrag von 3 Mio. Euro übersteigt,
- Beteiligungen an anderen Unternehmen oder Aufgabe von solchen Beteiligungen, sofern der Wert der Maßnahme im Einzelfall den Betrag von 5 Mio. Euro übersteigt,
- Übernahme von Bürgschaften, Garantien oder ähnlichen Haftungen außerhalb des üblichen Geschäftsbetriebes, soweit die Maßnahme für den Konzern von wesentlicher Bedeutung ist,
- Gewährung von Darlehen oder sonstigen Krediten außerhalb des üblichen Geschäftsbetriebes, soweit die Maßnahme für den Konzern von wesentlicher Bedeutung ist.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat für die Vertretung der KGaA gegenüber dem persönlich haftenden Gesellschafter zuständig.

Der Aufsichtsrat einer KGaA ist nicht an der Feststellung des Jahresabschlusses der KGaA beteiligt. Jedoch hat der Aufsichtsrat den Jahresabschluss, Lagebericht und den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns aufgrund seiner aktienrechtlich zwingend gebotenen Überwachungskompetenz zu prüfen.

Des Weiteren ist der Aufsichtsrat nicht für die Bestellung und Abberufung des persönlich haftenden Gesellschafters zuständig, da dieser dauerhaft durch die Satzung bestimmt wird.

Die Besetzung des Aufsichtsrats richtet sich grundsätzlich nach den für eine Aktiengesellschaft geltenden Vorschriften. Dazu gehört das bereits umgesetzte Kompetenzprofil, das Markt und Technologie sowie Finanzen und Recht abdeckt. Besonders zu beachten ist aber die gesetzlich zwingende Vorschrift über die Unvereinbarkeit von Aufsichtsratsmitgliedern und persönlich haftenden Gesellschaftern. Gem. § 287 Abs. 3 AktG können persönlich haftende Gesellschafter nicht Aufsichtsratsmitglieder sein. Ist persönlich haftende Gesellschafterin eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, gilt dieser Ausschlussgrund analog für den bzw. die Geschäftsführer der paragon GmbH als Komplementär-Gesellschaft sowie an dieser maßgeblich beteiligte Gesellschafter.

Zusammenarbeit von persönlich haftender Gesellschafterin, vertreten durch die Geschäftsführung der paragon GmbH, und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA die ihm nach Gesetz, Satzung und DCGK in der jeweils gültigen Fassung obliegenden Beratungs- und Kontrollaufgaben mit großer Sorgfalt wahrgenommen. Dabei hat der Aufsichtsrat die Geschäftsführung laufend beaufsichtigt und sich von der Recht- und Ordnungsmäßigkeit, der Zweckmäßigkeit und der Wirtschaftlichkeit der Unternehmensführung überzeugt. Darüber hinaus stand der Aufsichtsrat der Geschäftsführung durchweg beratend zur Seite und wurde bei Fragestellungen von grundlegender Bedeutung in die Diskussion und Entscheidungsfindung eingebunden. Dank der guten Zusammenarbeit der Aufsichtsratsmitglieder konnten auch kurzfristig anstehende Entscheidungen nach angemessener Erörterung zeitnah getroffen werden.

Die Geschäftsführung informierte den Aufsichtsrat in schriftlicher und mündlicher Form in den Aufsichtsratssitzungen umfassend über alle Vorgänge von wesentlicher Bedeutung, die allgemeine Geschäftsentwicklung und die aktuelle Lage der Gesellschaft. Dabei ging sie insbesondere auf Themen der Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Risikolage und des Risikomanagements ein. Der Aufsichtsrat überprüfte die Berichte der Geschäftsführung intensiv und erörterte diese im Gremium. Über die Aufsichtsratssitzungen und Telefonkonferenzen zwischen allen Mitgliedern von Geschäftsführung und Aufsichtsrat hinaus diskutierten der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorsitzende der Geschäftsführung bei Bedarf über wichtige Themen. Über außergewöhnliche Ereignisse, die für die Beurteilung des Jahresergebnisses von Bedeutung sind, wurde der Aufsichtsrat in vollem Umfang informiert.

Diversität und Zielgrößen

paragon misst der Diversität im Konzern einen hohen Stellenwert bei. Das umfasst auch Inklusion und Vielfalt. Die Gesellschaft ist bestrebt, Diversität sowohl innerhalb der Verwaltungsorgane als auch auf Mitarbeiterenebene zu fördern. Die kontinuierliche Steigerung der Diversität in der Zusammensetzung der Verwaltungsorgane und der Mitarbeiterschaft ist für das Unternehmen relevant, weil der Konzern von vielfältigen Ansichten, Lebenseinstellungen und persönlichen Hintergründen seiner Mitarbeiter in einem internationalen Arbeitsumfeld profitiert und damit zu einem inspirierenden Miteinander beiträgt, das persönliche und unternehmerische Erfolge ermöglicht. paragon versteht Diversität umfassend in verschiedenen Dimensionen, unter anderem in Bezug auf Geschlecht, Herkunft und Staatsangehörigkeit, Bildungsstand, Alter und berufliche Erfahrungen.

Gleichwohl will die Gesellschaft in Form ihrer Führungsgremien daran festhalten, auch künftig sowohl bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für Aufsichtsratsmitglieder als auch bei der Berufung von Geschäftsführungsmitgliedern nicht das Geschlecht in den Vordergrund zu stellen, sondern sich

weiterhin – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen zu orientieren.

Mit Blick auf § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes sowie die Ziffern B.1 und C.1 DCGK zum Thema „Diversity“ wurden im Jahr 2020 von Aufsichtsrat und Geschäftsführung gemeinsam sowohl der aktuelle Stand des Frauenanteils für den Aufsichtsrat und das Geschäftsführungsgremium festgestellt als auch Zielgrößen für den 28. Februar 2023 definiert. Für beide Gremien beträgt die aktuelle Quote der paragon GmbH & Co. KGaA Null. Die festgelegten Zielgrößen in beiden Gremien wurden unter Berücksichtigung des Status Quo mit Null beziffert, da die Vertragslaufzeiten bzw. Amtszeiten beider Gremien über diesen Zeitpunkt hinausgehen.

Zum 31. Dezember 2020 beträgt der Frauenanteil bei den nachgelagerten Führungsebenen von paragon Automotive 13,3 % (Vorjahr: 12,8 %). Die Gesellschaft beabsichtigt langfristig, den Frauenanteil für die nachgelagerten Führungsebenen auf 25 % zu erhöhen.

paragon wird weiterhin an der Praxis festhalten, bei der Rekrutierung und Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei der Gewinnung und Beförderung von Kandidatinnen und Kandidaten für die obersten Führungsebenen vorrangig anhand der individuellen Qualifikationen zu entscheiden. Entsprechend wird auch die Geschäftsführung bei der Besetzung von Positionen im Topmanagement von paragon die Eignung der jeweiligen Personen anhand der beruflichen Fähigkeit sowie der Passgenauigkeit für die konkreten Aufgaben in der jeweiligen Führungsrolle bewerten. Das bedeutet, dass die Entscheidung unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderen nicht-leistungsbezogenen Eigenschaften getroffen wird.

Langfristige Nachfolgeplanung

Anders als der Vorstand einer AG ist die persönlich haftende Gesellschafterin „geborenes“ Geschäftsleitungsorgan, d.h. sie ist auf Dauer und nicht für einen bestimmten Zeitraum zur Führung der Geschäfte und zur Vertretung der Gesellschaft berechtigt. Sie wird nicht durch den Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung bestellt, sondern durch die Satzung bestimmt. Aus diesem Grund kann sie insbesondere auch nicht durch den Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung abberufen werden.

Die Anteile an der der persönlich haftenden Gesellschafterin der paragon GmbH & Co. KGaA werden von Klaus Dieter Frers, Brigitte Frers und Niklas Frers gehalten. Die damit verbundenen Gesellschafterrechte werden von der Gesellschafterversammlung ausgeübt. Entsprechend sorgt die Gesellschafterversammlung auch für die langfristige Nachfolgeplanung des Geschäftsführungsgremiums. Dies ist zum einen durch die Tatsache sichergestellt, dass die Geschäftsführung aktuell von zwei Personen unterschiedlichen Alters ausgeführt wird. Ferner ist die Zusammensetzung der Gesellschafterversammlung mit drei Gesellschaftern zur Bestimmung eines eventuellen Nachfolgers von Klaus Dieter Frers geeignet, da sie ggf. auch ohne ihn handlungsfähig bleibt.

Im Falle der Notwendigkeit der Ergänzung oder der Neubesetzung einer offenen Position in der Geschäftsführung identifiziert die Gesellschafterversammlung, ggf. unter Hinzunahme der Unterstützung externer Berater, geeignete Kandidaten. Für deren Bewertung werden neben individuellem Know-how und der Expertise auch die Persönlichkeit und ihr Mehrwert für die Geschäftsführung bzw. für den Konzern berücksichtigt.

Die Gesellschafterversammlung betont, im Falle der Notwendigkeit der Besetzung von Geschäftsführungspositionen auf Diversität zu achten. Sie verzichtet jedoch bis auf weiteres auf die

Festlegung einer Altersgrenze für die Mitglieder des Geschäftsführungsgremiums. Die Gesellschafterversammlung betrachtet es als nicht angemessen und zielführend, bestimmte potentielle Kandidatinnen und Kandidaten allein aufgrund ihres Lebensalters nicht für den Auswahlprozess zu berücksichtigen.

Entsprechenserklärung der paragon GmbH & Co. KGaA zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA haben die letzte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG am 28. Februar 2020 abgegeben. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (nachfolgend auch „DCGK“) ist auf Gesellschaften in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder einer Europäischen Gesellschaft (SE) zugeschnitten und berücksichtigt nicht die Besonderheiten der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien. Im Zusammenhang mit der nachfolgenden Entsprechenserklärung sind daher die rechtsformspezifischen Besonderheiten der paragon GmbH & Co. KGaA zu berücksichtigen, die in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d i. V. m. 289f Abs. 1 HGB näher erläutert sind.

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA erklären gemäß §161 AktG, dass den am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ seit der letzten Entsprechenserklärung vom 28. Februar 2020 bis zum Inkrafttreten des umfassend überarbeiteten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekanntgemacht im elektronischen Bundesanzeiger am 20. März 2020) mit den folgenden Abweichungen entsprochen wurde:

Kodex Ziff. 4.1.3:

Der DCGK empfahl bislang, Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit einzuräumen, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben und dies auch Dritten zu ermöglichen. Die Geschäftsführung hat dementsprechend die Einrichtung eines Compliance Management-Systems nach ISO 19600 im Jahr 2020 angestrebt.

Kodex Ziff. 4.2.3:

Der DCGK empfahl bislang, betragsmäßige Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung und die variablen Vergütungsteile der Vorstandsmitglieder bzw. der Geschäftsführungsmitglieder festzusetzen. Die Anstellungsverträge der Geschäftsführer sehen hinsichtlich der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungsbestandteile derzeit keine Höchstgrenzen vor. Geschäftsführung und Aufsichtsrat halten dies aufgrund der klaren Bindung der variablen Anteile an Ertragskennzahlen für nicht erforderlich. Weiterhin enthielt der DCGK bislang die Empfehlung, Abfindungs-Caps in Vorstandsverträgen zu verankern. Mit dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, Klaus Dieter Frers, ist eine solche Begrenzung von Abfindungen nicht vereinbart, da er einen wesentlichen Teil des Grundkapitals der Gesellschaft hält.

Kodex Ziff. 5.1.2:

Der DCGK sprach bislang die Empfehlung aus, bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) zu achten. Die Gesellschafterversammlung der paragon GmbH hat sich bei der Bestellung der aktuellen Mitglieder der Geschäftsführung nicht vom Gesichtspunkt der Diversität leiten lassen.

Kodex Ziff. 5.3.1 bis 5.3.3:

Der DCGK sah bislang vor, dass der Aufsichtsrat fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden soll. Der Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA hat keine Ausschüsse gebildet, da dies aufgrund der geringen Größe des Gremiums von drei Mitgliedern als nicht effizient angesehen wird.

Kodex Ziff. 5.1.2 bzw. 5.4.1:

Der DCGK empfahl bis dato, eine Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder festzulegen. Die Gremien der paragon GmbH & Co. KGaA räumen hingegen der Kompetenz von Mitgliedern Vorrang ein und verzichteten daher auf die Definition eines Höchstalters.

Kodex Ziff. 7.1.2:

Gemäß DCGK sollten der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein. Die paragon GmbH & Co. KGaA legt stets größten Wert darauf, den Jahresabschluss und die Zwischenberichte gemäß den gesetzlichen Vorschriften zu veröffentlichen und strebt dabei auch die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen an. Aus organisatorischen Gründen können diese Fristen jedoch gegebenenfalls überschritten werden.

Die paragon GmbH & Co. KGaA entspricht seit dem 21. März 2020 (dem Inkrafttreten der Neufassung des DCGK) und künftig den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020) mit Ausnahme der nachfolgenden Abweichungen:

Empfehlung und Anregung A.2 (Compliance Management System)

Der DCGK regt die Einrichtung eines an der Risikolage des Unternehmens ausgerichteten Compliance Management Systems, das Beschäftigten und Dritten ermöglichen soll, Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen abzugeben. Ein solches „Whistle-Blower-System“ einzuführen, strebte die Geschäftsführung mit der Einrichtung eines Compliance Management-Systems nach ISO 19600 im Jahr 2020 an. Durch die Bewältigung der Herausforderungen der Corona-Auswirkungen im Jahre 2020 hat das Unternehmen dieses Vorhaben auf 2021 verschoben. Unabhängig davon sind aber alle Mitarbeiter sensibilisiert worden, Hinweise auf Rechtsverstöße zu melden; dabei ist es hilfreich, dass die gelebte Unternehmenskultur nahelegt, auch schlechte Nachrichten zu kommunizieren.

Empfehlung B.1 (Diversität im Vorstand)

Der DCGK empfiehlt, bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) zu achten. Die Gesellschafterversammlung der paragon GmbH hat sich bei der Bestellung der aktuellen Mitglieder der Geschäftsführung nicht vom Gesichtspunkt der Diversität leiten lassen.

Empfehlungen B.5 (Altersgrenze Vorstandsmitglieder) und C.2 (Altersgrenze Aufsichtsratsmitglieder)

Der DCGK enthält die Empfehlung, eine Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder festzulegen. Die Gremien der paragon GmbH & Co. KGaA räumen hingegen der Kompetenz von Mitgliedern Vorrang ein und verzichteten daher auf die Definition eines Höchstalters.

Empfehlungen C.6 und C.7 (Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Der DCGK enthält die Empfehlung, dass dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören soll; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden. Weiterhin soll mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Der Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA gibt bei der Besetzung des Gremiums angesichts der per Satzung sehr begrenzten Anzahl seiner Mitglieder und der Unternehmensgröße der Einhaltung des Kompetenzprofils den Vorrang.

Empfehlung C.14 (Bereitstellung von Lebenslauf und Tätigkeitenübersicht von Aufsichtsratsmitgliedern)

Der DCGK empfiehlt, dass der Lebenslauf, die relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen sowie die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat auf der Internetseite des Unternehmens zugänglich gemacht und jährlich aktualisiert werden sollen. Die Gesellschaft hat dies im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 nachgeholt.

Empfehlung D.1 (Veröffentlichung Geschäftsordnung Aufsichtsrat)

Der DCGK empfiehlt, dass die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden soll. Die paragon GmbH & Co. KGaA hat dies im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 nachgeholt.

Empfehlungen D.2 bis D.5 (Bildung von Ausschüssen)

Gemäß dem Grundsatz 14 und den Ziffern D.2 bis D.5 soll der Aufsichtsrat Ausschüsse bilden, um die Wirksamkeit der Arbeit des Organs zu fördern. Der Aufsichtsrat der paragon GmbH & Co. KGaA hat keine Ausschüsse gebildet, da dies aufgrund der geringen Größe des Gremiums von drei Mitgliedern als nicht effizient angesehen wird.

Empfehlung D.7 (Tagen ohne Vorstand)

Der DCGK empfiehlt, dass der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen soll. Im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat zu seinen Sitzungen jeweils die Geschäftsführung hinzugezogen, um angesichts der dynamischen Lage aufgrund der Corona-Pandemie ein verlässliches Bild von der Unternehmenssituation zu erhalten.

Empfehlung F.2 (Fristen Konzernabschluss und Zwischenberichte)

Die paragon GmbH & Co. KGaA legt stets größten Wert darauf, den Jahresabschluss und die Zwischenberichte gemäß den gesetzlichen Vorschriften zu veröffentlichen und strebt dabei auch die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen an. Aus organisatorischen Gründen können die von Seiten des DCGK empfohlenen Fristen einer Offenlegung von Konzernabschluss und Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und Offenlegung der verpflichtenden, unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums jedoch gegebenenfalls überschritten werden.

Empfehlung G.1 (Festlegung Vergütungssystem)

Der DCGK enthält Empfehlungen hinsichtlich der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die Gesellschaft hat für alle Mitglieder der Geschäftsführung eine Maximalvergütung festgelegt bzw. wann das Geschäftsführungsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann. Das Unternehmen kann darüber hinaus nicht in laufende Verträge eingreifen, die solche Festlegungen nicht enthalten. Das würde auch der DCGK-Empfehlung G.8 widersprechen, da es einen nachträglichen Eingriff darstellen würde.

Empfehlung G.2 bis G.16 (Gesamtvergütung und variable Vergütungsbestandteile)

Den DCGK-Empfehlungen G.2 bis G.16, die insbesondere auf die Festlegung der konkreten Gesamtvergütung, die Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile sowie die Leistungen bei Vertragsbeendigung Bezug nehmen, wird nicht entsprochen, da der Aufsichtsrat in einer KGaA nicht die Zuständigkeit für solche Festlegungen hat, sondern die Gesellschafterversammlung der persönlich haftenden Gesellschafterin, hier vorliegend der paragon GmbH. Zudem würde es sich dabei um einen Eingriff in laufende Verträge handeln.

Delbrück, im Februar 2021

Die Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat