

Erklärung zur Unternehmensführung

nach § 289f HGB und § 315d HGB

1. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gemäß § 161 AktG vom 26. Januar 2021

Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Aktiengesellschaft sind nach § 161 Abs. 1 AktG verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Erklärung darüber abzugeben, in welchem Umfang den Empfehlungen des DCGK in der Vergangenheit gefolgt worden ist und wie dies für die Zukunft beabsichtigt ist. Die Dr. Höhle AG misst den Regeln ordnungsgemäßer Corporate Governance große Bedeutung bei. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG haben im 26. Januar 2021 die folgende Entsprechenserklärung veröffentlicht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 – DCGK 2017 – seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 24. Januar 2020 mit den nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

Selbstbehalt bei der D&O Versicherung für den Aufsichtsrat (Abweichung von Ziffer 3.8 Abs. 3 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden soll, wenn die Gesellschaft für den Aufsichtsrat eine D&O-(Directors and Officers)-Versicherung abschließt (Ziffer 3.8 Abs. 3 DCGK 2017). Der D&O-Versicherungsschutz für den Vorstand beinhaltet einen Selbstbehalt entsprechend der gesetzlichen Regelung. Die Versicherungspolice sieht für die Mitglieder des Aufsichtsrats jedoch keinen Selbstbehalt vor. Vorstand und Aufsichtsrat sind weiterhin der Ansicht, dass verantwortungsvolles Handeln für alle Organmitglieder selbstverständliche Pflicht ist; eines Selbstbehaltes für die Aufsichtsratsmitglieder bedarf es deshalb nicht.

Aufgaben des Vorstands (Abweichung von Ziffer 4.1.3, Ziffer 4.1.5 DCGK 2017)

Nach Ziffer 4.1.3 DCGK 2017 soll der Vorstand die Grundzüge des bestehenden Compliance Management Systems offenlegen. Die Dr. Höhle AG ist nicht der Auffassung, dass die Veröffentlichung des Compliance Management Systems für die Einhaltung von Compliance Regelungen notwendig ist. Die Dr. Höhle AG sieht daher davon ab, die Grundzüge des Compliance Management Systems offenzulegen. Nach Ziffer 4.1.5 DCGK 2017 hat der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzusetzen. Dies tat der Vorstand der Dr. Höhle AG entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015. Der Vorstand setzte eine bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 25 % fest. Dies entspricht dem derzeitigen Frauenanteil auf dieser Ebene. Der Vorstand hat des Weiteren eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist für die Umsetzung ist daher nicht zu definieren. Der Vorstand ist der Auffassung, dass bei der Besetzung von Führungspositionen die persönliche Qualifikation und die individuelle Fähigkeit, nicht aber das Geschlecht entscheidend sind.

Zusammensetzung des Vorstands (Abweichung von Ziffer 4.2.1 Satz 1 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand einen Vorsitzenden oder Sprecher haben soll (Ziffer 4.2.1 Satz 1 DCGK 2017). Der Vorstand der Dr. Höhle AG besteht zur Zeit der Abgabe der Entsprechenserklärung am 26. Januar 2021 aus drei Personen. Die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstandes werden u.a. in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Einen Vorstandsvorsitzenden bzw. einen Vorstandssprecher gibt es bei der Dr. Höhle AG nicht. Die Vorstände arbeiten in dieser Struktur erfolgreich und eng zusammen. Einen Vorstandsvorsitzenden bzw. Vorstandssprecher einzusetzen, ist nicht geplant.

Struktur der Vorstandsvergütung (Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass die Vergütung des Vorstands fixe und variable Bestandteile enthalten soll. Dabei sollen die variablen Vergütungsbestandteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben, die im Wesentlichen zukunftsbezogen und nicht vorzeitig auszahlfähig sein soll (Ziffer 4.2.3 Absatz 2 DCGK 2017). Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG ist nicht der Ansicht, dass eine zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage die Qualität der Tätigkeit des Vorstands erhöht. Die Vorstände der Dr. Hönle AG erhalten daher auf das Geschäftsjahr und auf die beiden vorhergehenden Geschäftsjahre bezogene variable und in ihrer Höhe begrenzte Vergütungsbestandteile.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit (Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 4, Abs. 5 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden soll, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll dabei auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden (Abfindungs-Cap, Ziffer 4.2.3 Absatz 4 DCGK 2017). Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand der Dr. Hönle AG für eine Amtszeit von jeweils höchstens fünf Jahren. Die Vorstandsverträge sehen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit keine Begrenzung einer für diesen Fall zu zahlenden Abfindung vor. Der Aufsichtsrat hält im Grundsatz den vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Abfindungs-Cap für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit für rechtlich problematisch. Erfolgt die vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund, der von dem Vorstandsmitglied zu vertreten ist, besteht für das Vorstandsmitglied kein Anspruch auf eine Abfindung. Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsverträge die Zahlung der Vorstandsvergütung bis zum Laufzeitende der Vorstandsverträge vor. Der Aufsichtsrat hält diese Regelung für angemessen, da sie einerseits der zivilrechtlichen Wertung für Verträge mit einer festen Laufzeit entspricht, die – außer im

Falle des Vorliegens wichtiger Gründe – nicht kündbar sind, und damit auch ein Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung besteht. Zudem ist es aus Sicht des Aufsichtsrats rechtlich unsicher, wie in einem konkreten Fall ein solcher Abfindungs-Cap von der Gesellschaft durchgesetzt werden kann. Auch im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitgliedes aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) sehen die Vorstandsverträge keinen Abfindungs-Cap vor, so dass auch hier von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 DCGK 2017 abgewichen wird. Für diesen Fall sehen die Vorstandsverträge eine Abfindung in Höhe der Vorstandsvergütung bis zum Laufzeitende der Vorstandsverträge sowie hinsichtlich der bestehenden Versorgungszusage ein Wahlrecht für den Vorstand vor, sich den Wert der Versorgungszusage gegen Abfindung abgeben zu lassen oder die Ansprüche aus der Versorgungszusage zu erhalten. Die Abweichung von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 DCGK 2017 beruht auf dem mit den Vorständen erzielten Verhandlungsergebnis bei Abschluss der Vorstandsverträge.

Offenlegung der Vorstandsvergütung (Abweichung von Ziffer 4.2.5 Abs. 3 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, für jedes Vorstandsmitglied die gewährten Zuwendungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung, sowie den Zufluss aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung darzustellen und für diese Informationen vorgefertigte Mustertabellen zu verwenden (Ziffer 4.2.5 Absatz 3 DCGK 2017). Die Dr. Hönle AG veröffentlicht die Vergütung der Vorstände im Einklang mit den geltenden Vorschriften individualisiert und untergliedert nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bezügen sowie Pensionen. Sie ist nicht der Ansicht, dass eine Umstellung der Darstellung der Vorstandsvergütung die Qualität und Verständlichkeit erhöht.

Aufgaben des Aufsichtsrats (Abweichung von Ziffer 5.1.2 DCGK 2017)

Nach Ziffer 5.1.2 DCGK 2017 hat der Aufsichtsrat Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand festzusetzen. Dies tat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015. Der Aufsichtsrat setzte eine

zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Dr. Höhle AG von mindestens 0 % fest. Eine Frist für die Umsetzung ist damit nicht zu definieren. Die Vorstandsmitglieder der Dr. Höhle AG führen den Konzern erfolgreich. Aus diesem Grund soll auch keine Mindestzielgröße für den Frauenanteil im Vorstand größer 0 % festgesetzt werden. Der Aufsichtsrat wird sich bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an der Qualifikation und den individuellen Fähigkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten orientieren. Bei der Besetzung des Vorstandes ist nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht das Geschlecht oder das Alter ausschlaggebend, allein entscheidend ist, die am besten geeignete Person für die Position des zu besetzenden Vorstandsmitglieds zu finden. Aktuell ist nicht geplant, die bestehende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 0 % anzuheben.

Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat (Abweichung von Ziffer 5.3 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat fachlich qualifizierte Ausschüsse, insbesondere einen Prüfungsausschuss und einen Nominierungsausschuss bilden soll (Ziffer 5.3 DCGK 2017). Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG besteht zurzeit aus drei Mitgliedern. Beschließende Ausschüsse müssen ebenfalls aus drei Personen bestehen. Aufgrund der Größe des Aufsichtsrates der Dr. Höhle AG werden derzeit keine Ausschüsse gebildet. Auch zukünftig ist die Bildung von Ausschüssen nicht geplant.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2, Abs. 3, Ziffer 5.4.2 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex gibt konkrete Empfehlungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. So empfiehlt der Kodex unter anderem die Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder und die Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) vorzusehen (Ziffer 5.4.1 Absatz 2 DCGK 2017). Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten (Ziffer 5.4.1 Absatz 2 DCGK 2017). Der Stand des Zielsetzungsprozesses für die Zusammensetzung und das Kompetenzprofil soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Ferner soll der Corporate Governance Bericht auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger

Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren (Ziffer 5.4.1 Absatz 3 DCGK 2017). Zudem sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats die Eigentümerstruktur der Gesellschaft berücksichtigen (Ziffer 5.4.2 DCGK 2017). Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG besteht aktuell aus drei Mitgliedern. Die Dr. Höhle AG ist der Ansicht, dass die persönliche Qualifikation und die individuelle Fähigkeit, nicht aber beispielsweise das Geschlecht oder das Alter bzw. die Eigentümerstruktur der Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats entscheidend sind. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat keine festen Alters- oder andere Zugehörigkeitsgrenzen für seine Mitglieder festgelegt. Die Dr. Höhle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Der Aufsichtsrat hat daher auch keine konkreten Ziele bzw. Kompetenzprofile im Sinne des Kodex für seine Zusammensetzung formuliert. Die Dr. Höhle AG wird deshalb auch nicht die Zielsetzung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bzw. die Erfüllung des Kompetenzprofils und den Stand der Umsetzung im Corporate Governance Bericht veröffentlichen. Gleiches gilt für die Zahl unabhängiger Mitglieder und deren namentliche Benennung. Da der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG aktuell lediglich aus drei Mitgliedern besteht, die sich vor ihrer Wahl zum Aufsichtsrat der Hauptversammlung ausführlich vorstellen und auch den Fragen der Hauptversammlung zu ihrer Person stellen, sieht die Dr. Höhle AG auch bis dato davon ab, dem jeweiligen Kandidatenvorschlag bei der Wahl von Aufsichtsräten einen Lebenslauf des Kandidaten beizufügen und diesen jährlich aktualisiert auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat jedoch entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat formuliert. Da die Dr. Höhle AG nicht dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt, muss sich ihr Aufsichtsrat nicht zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist zur Erreichung der Zielgröße ist damit nicht zu definieren. Die amtierenden Aufsichtsratsmitglieder der Dr. Höhle AG wurden auf der Hauptversammlung im Mai 2020 für eine Amtszeit von fünf Jahren neu gewählt.

Rechnungslegung (Abweichung von Ziffer 7.1.2 Satz 2, Satz 3 DCGK 2017)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand unterjährige Finanzinformationen vor der Veröffentlichung mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss erörtern soll (Ziffer 7.1.2 Satz 2 DCGK 2017). Im Zuge eines effizienten Publikationsprozesses hat die Dr. Hönle AG bereits in der Vergangenheit unterjährige Finanzinformationen (Zwischenberichte) ohne ausführliche Erörterung mit dem Aufsichtsrat veröffentlicht und beabsichtigt dies auch in der Zukunft zu tun. Ferner empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht binnen 90 Tagen und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen (Zwischenberichte) binnen 45 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich zu machen (Ziffer 7.1.2 Satz 3 DCGK 2017). Wie bisher veröffentlicht die Dr. Hönle AG auch zukünftig binnen 90 Tagen vorläufige Zahlen des Geschäftsjahres. Die Veröffentlichung des Geschäftsberichtes jedoch erfolgt gemäß Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für Titel des Prime Standard innerhalb von vier Monaten nach Ende des Berichtszeitraums. Halbjahresberichte und Quartalsmitteilungen werden im Einklang mit der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Die Verkürzung der Veröffentlichungszeiten würde in einem unangemessenen Verhältnis die Verwaltungskosten erhöhen. Die Veröffentlichungsfristen werden daher bis auf weiteres unverändert bleiben.

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

Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands: Beachtung von Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen (Abweichung von Empfehlung A.1 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversität achten soll (Empfehlung A.1 DCGK 2019). Nach den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 hat der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgesetzt. Der Vorstand setzte eine bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 25 % fest. Dies entspricht dem derzeitigen Frauenanteil auf dieser Ebene. Der Vorstand hat des Weiteren eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist für die Umsetzung ist daher nicht zu definieren. Der Vorstand ist der Auffassung, dass weitere Aspekte von Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen keine Rolle spielen sollten, sondern vielmehr die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten der betreffenden Führungsperson im Vordergrund stehen sollten.

Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands: Einrichtung eines Compliance Management Systems und Offenlegung von dessen Grundzügen sowie geschütztes Hinweisgebersystem (Abweichung von Empfehlung A.2 Satz 1, 2. Halbsatz, Satz 2 1. Halbsatz DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand die Grundzüge des Compliance Management Systems offenlegen soll (Empfehlung A.2 Satz 1, 2. Halbsatz DCGK 2019). Die Dr. Hönle AG ist nicht der Auffassung, dass die Veröffentlichung des Compliance Management Systems für die Einhaltung von Compliance Regelungen notwendig ist. Die Dr. Hönle AG sieht

daher davon ab, die Grundzüge des Compliance Management Systems offenzulegen. Des Weiteren empfiehlt der Kodex, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Empfehlung A.2 Satz 2 1. Halbsatz DCGK 2019). Vorstand und Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG sind der Auffassung, dass die Einrichtung eines geschützten Hinweisgebersystems für die Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften durch Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeiter der Dr. Hönle AG nicht erforderlich ist.

Besetzung des Vorstands: Beachtung von Diversität (Abweichung von Empfehlung B.1 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf die Diversität achten soll (Empfehlung B.1 DCGK 2019). Nach den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015, hat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Dr. Hönle AG von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist für die Umsetzung ist damit nicht zu definieren. Die beiden Vorstandsmitglieder der Dr. Hönle AG, Herr Haimerl und Herr Runge, führen den Konzern nunmehr seit vielen Jahren erfolgreich. Seit dem 1. Januar 2021 gehört zudem Herr Rainer Pumpe, neuer Vorstand für Entwicklung und Fertigung, dem Vorstand der Gesellschaft an. Die Leitung der Dr. Hönle AG ist also sichergestellt und aus diesem Grund soll auch keine Mindestzielgröße für den Frauenanteil im Vorstand größer 0 % festgesetzt werden. Der Aufsichtsrat wird sich generell bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an der Qualifikation und den individuellen Fähigkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten orientieren. Bei der Besetzung des Vorstandes sind nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht das Geschlecht oder das Alter oder weitere Aspekte von Diversität ausschlaggebend, allein entscheidend ist, die am besten geeignete Person für die zu besetzende Vorstandsposition zu finden. Es ist aktuell nicht geplant, die bestehende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 0 % anzuhängen oder weitere Aspekte von Diversität bei der Besetzung zu berücksichtigen.

Besetzung des Vorstands: Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer (Abweichung von Empfehlung B.4 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass eine Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen soll (Empfehlung B.4 DCGK 2019). Aktienrechtlich ist nach der Rechtsprechung für eine vorzeitige Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung weder ein besonderer noch ein wichtiger Grund erforderlich. Der Aufsichtsrat hält sich an die aktienrechtlichen Vorgaben zur Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern. Gleichzeitig möchte der Aufsichtsrat allerdings im Unternehmensinteresse möglichst flexibel auf die aus Sicht des Aufsichtsrats gegebenen Erfordernisse für die Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds reagieren können, ohne dass "besondere Umstände" im Sinne der Kodex-Empfehlung vorliegen müssen.

Besetzung des Vorstands: Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder (Abweichung von Empfehlung B.5 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll (Empfehlung B.5 DCGK 2019). Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten eines Vorstandsmitglieds, nicht jedoch das Alter bei der Besetzung des Vorstands entscheidend sind. Daher hat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG keine festen Altersgrenzen für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Da es keine Altersgrenze gibt, wird eine solche folgerichtig auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats: Benennung konkreter Ziele (Abweichung von Empfehlung C.1 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll (siehe hierzu sowie zu den weiteren nachfolgend genannten Empfehlungen insgesamt Empfehlung C.1 DCGK 2019). Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des

Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG besteht aktuell aus drei Mitgliedern. Die Dr. Höhle AG ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten, nicht aber beispielsweise das Geschlecht oder das Alter oder andere Aspekte von Diversität bzw. die Eigentümerstruktur der Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats entscheidend sind. Die Dr. Höhle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Der Aufsichtsrat hat daher auch keine konkreten Ziele bzw. Kompetenzprofile im Sinne des Kodex für seine Zusammensetzung formuliert. Die Dr. Höhle AG wird deshalb auch nicht die Zielsetzung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bzw. die Erfüllung des Kompetenzprofils und den Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen. Gleiches gilt für die Zahl unabhängiger Mitglieder und deren namentliche Benennung. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat jedoch entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat formuliert. Da die Dr. Höhle AG nicht dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt, muss sich ihr Aufsichtsrat nicht zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist zur Erreichung der Zielgröße ist damit nicht zu definieren. Die amtierenden Aufsichtsratsmitglieder der Dr. Höhle AG wurden auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 für eine Amtszeit von fünf Jahren neu gewählt. Für die laufende Amtsperiode des neu gewählten Aufsichtsrats soll daher keine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat größer 0 % festgelegt werden. Auf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 soll der Aufsichtsrat um ein weiteres Mitglied auf vier Mitglieder erweitert werden und ein entsprechender Beschlussvorschlag auf der

ordentlichen Hauptversammlung der Dr. Höhle AG zur Abstimmung gestellt werden. Als weiteres Mitglied wird der Aufsichtsrat eine Kandidatin vorschlagen, sodass der Frauenanteil im Aufsichtsrat – die Wahl der vorgeschlagenen Kandidatin vorausgesetzt – zukünftig 25 % betragen wird. Der Aufsichtsrat wird die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und die Zielerreichungsfrist dann neu festsetzen.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats: Festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder (Abweichung von Empfehlung C.2 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll (Empfehlung C.2 DCGK 2019). Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG hat keine festen Alters- oder andere Zugehörigkeitsgrenzen für seine Mitglieder festgelegt. Die Dr. Höhle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder: Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat (Abweichung von Empfehlung C.7 Abs. 2 letzter Spiegelstrich DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass die Anteilseignerseite bei der Einschätzung der Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand insbesondere berücksichtigen soll, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahre angehört (Empfehlung C.7 Absatz 2 letzter Spiegelstrich DCGK 2019). Herr Prof. Dr. Höhle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG an. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Geschäftsbereich der Gesellschaft ist Herr Prof. Dr. Höhle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Obwohl Herr Prof. Dr. Höhle bereits lange dem Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG angehört, ist er als unabhängig anzusehen.

Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder: Ausschussbesetzung (Abweichung von Empfehlung C.10 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll (siehe hierzu sowie zu der weiteren nachfolgend genannten Empfehlung insgesamt Empfehlung C.10 DCGK 2019). Herr Prof. Dr. Hönle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG an und ist seit 2015 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Bereich Optik und Lasertechnik sowie seiner Erfahrung in der Geschäftsführung von Unternehmen ist Herr Prof. Dr. Hönle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Auch wenn Herr Prof. Dr. Hönle bereits lange dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG angehört, ist er als unabhängig anzusehen.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats: Ausschüsse des Aufsichtsrats (Abweichung von Empfehlung D.2, D.3, D.4 und D.5 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat unabhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden soll. Diese Empfehlung D.2 und die weiteren Empfehlungen D.3, D.4 und D.5 DCGK 2019 beschäftigen sich mit den Anforderungen u.a. an die Zusammensetzung und den Vorsitz in den entsprechenden Ausschüssen. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG besteht zurzeit aus drei Mitgliedern. Beschließende Ausschüsse müssen ebenfalls aus drei Personen bestehen. Aufgrund der Größe des Aufsichtsrates der Dr. Hönle AG werden derzeit keine Ausschüsse gebildet. Auch zukünftig ist die Bildung von Ausschüssen nicht geplant.

Transparenz und externe Berichterstattung: Termine für Finanzinformationen (Abweichung von Empfehlung F.2 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende sowie die verpflichtenden unterjährigsten Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht werden sollen (Empfehlung F.2 DCGK 2019). Wie bisher veröffentlicht

die Dr. Hönle AG auch zukünftig binnen 90 Tagen vorläufige Zahlen des Geschäftsjahres. Die Veröffentlichung des Geschäftsberichtes erfolgt jedoch gemäß Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für Titel des Prime Standard innerhalb von vier Monaten nach Ende des Berichtszeitraums. Halbjahresberichte und Quartalsmitteilungen werden im Einklang mit der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Die Verkürzung der Veröffentlichungszeiten würde in einem unangemessenen Verhältnis die Verwaltungskosten erhöhen. Die Veröffentlichungsfristen werden daher bis auf weiteres unverändert bleiben.

Vergütung des Vorstands: Verhältnis der langfristig orientierten Ziele zu den kurzfristig orientierten Zielen an der variablen Vergütung (Abweichung von Empfehlung G.6 DCGK 2019)

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

Vergütung des Vorstands: Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (Abweichung von Empfehlung G.7 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes einzelne Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen soll, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll zudem festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG ist der Auffassung, dass der Vorstand der Dr. Hönle AG für den Großteil der variablen Vergütungsbestandteile operative Leistungskriterien herangezogen werden sollen, hinter denen auch eine strategische Zielsetzung liegt. Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass die Definition der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder nicht maßgebend sein sollte. Ein Vergütungssystem, das sich auf die

Festlegung individueller Ziele stützt, wäre zu kompliziert und böte eventuell auch einen zu großen Auslegungsspielraum.

Vergütung des Vorstands: Variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft (Abweichung von Empfehlung G.10 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass die dem Vorstand gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden (Empfehlung G.10 S. 1 DCGK 2019). Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können (Empfehlung G.10 S. 2 DCGK 2019). Das Vergütungssystem der Dr. Hönle AG sieht eine variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft oder entsprechend aktienbasierte Vergütung nicht vor. Das System der variablen Vergütung hat sich über einen langen Zeitraum bei der Dr. Hönle AG sehr gut bewährt. Eine Umstellung ist daher nicht geplant.

Vergütung des Vorstands: Außergewöhnliche Entwicklungen (Abweichung von Empfehlung G.11 DCGK 2019)

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

Vergütung des Vorstands: Abfindungs-Cap und Anrechnung auf Karenzentschädigung (Abweichung von Empfehlung G.13 S. 1 und G.13 S. 2 DCGK 2019)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr

als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet soll. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Aus Sicht des Aufsichtsrats der Dr. Hönle AG handelt es sich bei der Abfindung der vertraglichen Restlaufzeit des Vorstands-Dienstvertrages und der Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes um zwei grundlegend verschiedene Zahlungen. Die Abfindung für die vertragliche Restlaufzeit bemisst sich nach der Restlaufzeit im Dienstvertrag. Sofern diese zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung mehr als zwei Jahre beträgt, fühlt sich die Gesellschaft an den Vertrag gebunden und gewährt dementsprechend auch die Vergütung für die gesamte Restlaufzeit. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zielt dagegen darauf ab, dass das Mitglied des Vorstands nach Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht direkt bei einem Wettbewerber zu arbeiten beginnt. Hierfür steht dem Vorstandsmitglied die Karenzentschädigung zu. Die Karenzentschädigung steht jedoch nach Auffassung des Aufsichtsrats in keinem sachlichen Zusammenhang zur Abfindung für die vertragliche Restlaufzeit. Daher ist eine Anrechnung der Karenzentschädigung auf die Abfindungszahlung nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht überzeugend.

Vergütung des Vorstands: Entscheidung des Aufsichtsrats über die Anrechnung der Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder (Abweichung von Empfehlung G.16 DCGK 2019)

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

Arbeitsaufwand der betreffenden Person abgegolten werden soll.

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

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

3. Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

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

4. Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen

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

4.1 Aufgaben und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der Dr. Höhle AG besteht derzeit aus drei Personen. Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wurde Herr Rainer Pumpe zum Vorstandsmitglied der Dr. Höhle AG bestellt. Der Vorstand leitet das Unternehmen eigenverantwortlich im

Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung.

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnung des Vorstands sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstandes werden u.a. in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Einen Vorstandsvorsitzenden bzw. einen Vorstandssprecher gibt es bei der Dr. Höhle AG nicht.

Der Vorstand vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten. Die Geschäftsführung erfolgt über regelmäßige strategische Erörterungen auf Vorstandsebene sowie mit den Geschäftsbereichsleitungen. Der Vorstand wird monatlich über die Entwicklung wesentlicher Kenngrößen der Dr. Höhle AG und ihrer Tochtergesellschaften informiert. Der Vorstand trifft geeignete Maßnahmen, um den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Dieses System wird kontinuierlich weiterentwickelt und an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst. Weitere Informationen zum Risikomanagement enthält der Risikobericht.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden soll (Empfehlung B.5 DCGK 2019). Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten eines Vorstandsmitglieds, nicht jedoch das Alter bei der Besetzung des Vorstands entscheidend sind. Daher hat der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG keine festen Altersgrenzen für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

4.2 Aufgaben und Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG bestellt die Mitglieder des Vorstands, überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte. Dabei wird er in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung stets rechtzeitig und angemessen eingebunden. Der Vorstand unterrichtet ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend über den Geschäftsverlauf, die Ertrags- und Finanzlage, die Beschäftigungssituation sowie die Planungen und die Vorhaben des Unternehmens. Zur Vorbereitung der Sitzungstermine erhält der Aufsichtsrat regelmäßig schriftliche Berichte vom Vorstand. Nach sorgfältiger Prüfung und Beratung fasst der Aufsichtsrat, soweit erforderlich, Beschlüsse.

Dem Aufsichtsrat gehören derzeit drei Mitglieder an. Es ist geplant, in der ordentlichen Hauptversammlung am 23. März 2021 den Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG um ein Mitglied zu erweitern, so dass der Aufsichtsrat danach aus vier Mitgliedern besteht.

Eine Geschäftsordnung regelt die Aufgaben des Aufsichtsrats und die interne Organisation des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hält zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr ab. Die Sitzungen des Aufsichtsrats finden in der Regel als Präsenzsitzungen statt. Die Sitzungen des Aufsichtsrats werden durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, im Falle seiner Verhinderung durch dessen Stellvertreter einberufen. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen gefasst, welche der Vorsitzende des Aufsichtsrats leitet. Die Art der Abstimmung bestimmt der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Beschlussfassungen sind auch schriftlich, fernschriftlich, fernmündlich, per Telefax oder telegrafisch zulässig, wenn kein Mitglied des Aufsichtsrats diesem Verfahren unverzüglich widerspricht. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht nach Gesetz oder Satzung etwas anderes vorgeschrieben ist.

Weitere Einzelheiten zur Tätigkeit des Aufsichtsrats werden im Bericht des Aufsichtsrats dargestellt.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen soll. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG ist im ständigen Austausch mit dem Vorstand, ob die aktuelle Besetzung des Vorstands den strategischen Zielen der Gesellschaft entspricht oder ob gegebenenfalls weitere Vorstandsmitglieder bestellt werden sollen, um den strategischen Zielen der Gesellschaft gerecht zu werden.

Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens werden individuell durch Schulungen gefördert und auf mögliche Führungspositionen vorbereitet. Der Aufsichtsrat versucht grundsätzlich, zunächst gezielt Führungskräfte für eine Vorstandsposition aus dem Konzern zu gewinnen. Sofern konzernintern keine geeigneten Kandidaten zur Verfügung stehen, nutzt der Aufsichtsrat Personalagenturen, um passende Kandidaten für eine gegebenenfalls zu besetzende Vorstandsposition zu identifizieren und zu gewinnen.

Der DCGK gibt konkrete Empfehlungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. So empfiehlt der DCGK unter anderem, dass der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das

Gesamtgremium erarbeiten soll. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben (Empfehlung C.1 DCGK 2019). Die Dr. Hönle AG ist der Ansicht, dass die persönlichen Qualifikationen und die individuellen Fähigkeiten, nicht aber beispielsweise das Geschlecht oder das Alter oder andere Aspekte von Diversität bzw. die Eigentümerstruktur der Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats entscheidend sind. Die Dr. Hönle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Der Aufsichtsrat hat daher auch keine konkreten Ziele bzw. Kompetenzprofile im Sinne des DCGK für seine Zusammensetzung formuliert. Die Dr. Hönle AG wird deshalb auch nicht die Zielsetzung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bzw. die Erfüllung des Kompetenzprofils und den Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen. Gleiches gilt für die Zahl unabhängiger Mitglieder und deren namentliche Benennung.

Ferner soll gemäß Empfehlung C.2 DCGK 2019 für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG hat keine festen Alters- oder andere Zugehörigkeitsgrenzen für seine Mitglieder festgelegt. Die Dr. Hönle AG sieht in einer solchen Festlegung eine unangemessene Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

Zudem soll, sofern ein oder mehrere der in Empfehlung C.7 DCGK 2019 genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden. Herr Prof. Dr. Hönle gehört seit 1999 dem Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG an. Aufgrund seiner langjährigen Expertise im Geschäftsbereich der Gesellschaft ist Herr Prof. Dr. Hönle hervorragend geeignet, die Geschäftsleitung zu überwachen. Eine Beschränkung des Aufsichtsratsmandats auf 12 Jahre wäre für die Gesellschaft nachteilig. Aus Sicht der Gesellschaft ist er daher als unabhängig anzusehen.

Nach Empfehlung D.13 DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Der Aufsichtsrat bewertet in seinen Sitzungen regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Dies erfolgt alle zwei Jahre. Die

Selbstbeurteilung erfolgt standardisiert und umfasst im Wesentlichen die Bereiche Sitzungsvorbereitung, -ablauf, -dauer, -häufigkeit und -dokumentation sowie den Inhalt der Sitzungen und die Zusammenarbeit mit Vorstand und Wirtschaftsprüfern. Die letzte Selbstbeurteilung erfolgte im Berichtsjahr, dabei wurde die Effizienz der Tätigkeit des Aufsichtsrates bestätigt.

4.3 Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG besteht derzeit aus drei Mitgliedern. Es ist geplant, in der ordentlichen Hauptversammlung am 23. März 2021 den Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG um ein Mitglied zu erweitern, so dass der Aufsichtsrat danach aus vier Mitgliedern besteht. Aufgrund der bisherigen Größe des Aufsichtsrats werden keine Ausschüsse gebildet. Auch zukünftig ist die Bildung von Ausschüssen nicht geplant.

5. Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands; Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand

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

Der Aufsichtsrat legt für den Frauenanteil im Vorstand Zielgrößen fest. Dies tat der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015. Der Aufsichtsrat setzte eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Dr. Hönle AG von mindestens 0 % fest. Eine Frist für die Umsetzung ist damit nicht

zu definieren. Die beiden Vorstandsmitglieder der Dr. Hönle AG, Herr Haimerl und Herr Runge, führen den Konzern nunmehr seit vielen Jahren erfolgreich. Hinzu kam am 1. Januar 2021 mit Herrn Pumpe ein weiteres Vorstandsmitglied mit Zuständigkeit für den Bereich Entwicklung und Fertigung. Es soll daher auch weiterhin keine Mindestzielgröße für den Frauenanteil im Vorstand größer 0 % festgesetzt werden. Der Aufsichtsrat wird sich auch in Zukunft generell bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an der Qualifikation und den individuellen Fähigkeiten der Kandidatin oder des Kandidaten orientieren. Bei der Besetzung des Vorstandes ist nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht das Geschlecht oder das Alter ausschlaggebend, allein entscheidend ist, die am besten geeignete Person für die zu besetzende Vorstandsposition zu finden. Es ist aktuell nicht geplant, die bestehende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 0 % anzuheben.

Der Aufsichtsrat legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße fest. Er hat entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 eine Zielgröße festgelegt. Der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG hat eine zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 0 % festgesetzt. Eine Frist zur Erreichung der Zielgröße ist damit nicht zu definieren. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Mai 2020 wurde der Aufsichtsrat der Dr. Hönle AG neu gewählt. Die amtierenden Aufsichtsratsmitglieder wurde wiedergewählt. Der Aufsichtsrat soll um ein weiteres Mitglied auf vier Mitglieder erweitert werden und ein entsprechender Beschlussvorschlag auf der ordentlichen Hauptversammlung der Dr. Hönle AG am 23. März 2021 zur Abstimmung gestellt werden. Als weiteres Mitglied soll der Aufsichtsrat eine Kandidatin vorschlagen, sodass der Frauenanteil im Aufsichtsrat – die Wahl der vorgeschlagenen Kandidatin vorausgesetzt – zukünftig 25 % betragen wird. Der Aufsichtsrat wird die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und die Zielerreichungsfrist nach der ordentlichen Hauptversammlung dann neu festsetzen.

6. Angaben zur Einhaltung der Mindestanteile von Frauen und Männern im Aufsichtsrat

Eine fixe Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent Frauen und Männern für Aufsichtsräte ist bei der Dr. Höhle AG nicht erforderlich, da die Gesellschaft weder dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt noch aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen ist.

7. Beschreibung des Diversitätskonzepts oder Erläuterungen zum Fehlen eines Diversitätskonzepts

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

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Organe der Gesellschaft

Organe der Gesellschaft sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Hauptversammlung. Die Kompetenzen dieser Organe sind im Aktiengesetz, in der Satzung und den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat geregelt.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und seiner Geschäftsordnung sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Der Vorstand vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten. Die Geschäftsführung erfolgt über regelmäßige strategische Erörterungen auf Vorstandsebene sowie mit den Geschäftsbereichsleitungen. Der Vorstand wird monatlich über die Entwicklung wesentlicher Kenngrößen der Dr. Höhle AG und ihrer Tochtergesellschaften informiert. Weitere Informationen zur Unternehmenssteuerung finden sich in diesem

Lagebericht unter der Rubrik Managementsystem. Der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, um den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Dieses System wird kontinuierlich weiterentwickelt und an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst. Weitere Informationen zum Risikomanagement enthält der Risikobericht.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte. Dabei wird er in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung stets rechtzeitig und angemessen eingebunden. Der Vorstand unterrichtet ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend über den Geschäftsverlauf, die Ertrags- und Finanzlage, die Beschäftigungssituation sowie die Planungen und die Vorhaben des Unternehmens. Zur Vorbereitung der Sitzungstermine erhält der Aufsichtsrat regelmäßig schriftliche Berichte vom Vorstand. Nach sorgfältiger Prüfung und Beratung fasst der Aufsichtsrat, soweit erforderlich, Beschlüsse. Weitere Einzelheiten zur Tätigkeit des Aufsichtsrats werden im Bericht des Aufsichtsrats dargelegt. Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt die Bildung qualifizierter Ausschüsse mit mindestens drei Mitgliedern. Da der Aufsichtsrat der Dr. Höhle AG ebenfalls aus drei Mitgliedern besteht, werden derzeit keine Ausschüsse gebildet.

Hauptversammlung

Die Aktionäre nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und entscheiden über grundlegende Angelegenheiten der Dr. Höhle AG durch die Ausübung ihres Stimmrechts. Jede Aktie besitzt ein Stimmrecht. Alle für die Entscheidungsbildung wichtigen Unterlagen stehen den Aktionären auch auf der Internetseite der Dr. Höhle AG rechtzeitig vor der Hauptversammlung zur Verfügung.

(► <https://www.hoenle.de/de/investoren/hauptversammlung>)

Die Aktionäre können ihr Stimmrecht durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl oder durch einen von der Dr. Höhle AG benannten Stimmrechtsvertreter ausüben lassen und ihm Weisungen erteilen. Nach der Hauptversammlung werden die Präsenz und die Abstimmungsergebnisse auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Vorstand

Norbert Haimerl

*Diplom-Betriebswirt (FH) (58 Jahre)
verantwortlich für Finanzen und Personal*
Norbert Haimerl beendete sein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Regensburg mit dem Abschluss Dipl.-Betriebswirt (FH). Als Assistent der Geschäftsleitung eines mittelständischen Unternehmens startete er 1990 ins Berufsleben. In der Zeit von 1992 bis 1996 arbeitete er bei einem Tochterunternehmen eines Druckmaschinenherstellers als Assistent der Geschäftsleitung. 1996 wechselte er als kaufmännischer Leiter zur Dr. Hönle AG und wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2000 zum Vorstand der Gesellschaft bestellt.

Heiko Runge

*Diplom-Ingenieur (FH) (56 Jahre)
verantwortlich für Vertrieb und Technik*
Heiko Runge beendete sein Studium der physikalischen Technik an der Fachhochschule Wedel mit dem Abschluss Dipl.-Ingenieur (FH). Seinen beruflichen Werdegang begann er 1990 als Produktmanager Vertrieb bei der Eltosch Torsten Schmidt GmbH. Drei Jahre später wechselte er zur Dr. Hönle AG. Hier wurde er zunächst Vertriebsleiter und mit Wirkung zum 1. Januar 2000 zum Vorstand der Gesellschaft bestellt.

Aufsichtsrat

Prof. Dr. Karl Hönle

*Diplom-Physiker
Aufsichtsratsvorsitzender*

Herr Prof. Dr. Karl Hönle ist emeritierter Professor der Hochschule München. Er hatte dort die Professur für Technische Optik und Lasertechnik und war Beauftragter für Technologietransfer und für Messebeteiligung der bayerischen Fachhochschulen. Ferner war er 20 Jahre lang kommunalpolitisch in Dachau tätig. Er leitet als Mitglied des Kollegialvorstandes das Labor für Lichttechnik (GbR) und ist Mitglied im Fachnormenausschuss für Lichttechnik beim Deutschen Institut für Normung (DIN). Prof. Hönle ist darüber hinaus Geschäftsführer der Dr. Hönle Medizintechnik GmbH.

Günther Henrich

*Rechtsanwalt
stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender*
Herr Günther Henrich war nach Tätigkeiten im Bayerischen Wirtschaftsministerium und in der LfA Förderbank Bayern von 1987 bis 2012 Geschäftsführer der BayBG Bayerische Beteiligungsgesellschaft mbH und ihrer

Vorgängergesellschaften. Er hat maßgeblich daran mitgewirkt, dass die BayBG heute der Marktführer für mittelständisches Beteiligungskapital in Bayern ist. Hierdurch verfügt Herr Henrich über ein breites Netzwerk in der bayerischen Wirtschaft. Er übernahm zahlreiche Aufsichtsrats- und Beiratsmandate bei mittelständischen Unternehmen. Zudem war er Vorsitzender einer Fachgruppe und Mitglied im Vorstand des BVK Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften.

Dr. Bernhard Gimple

*Rechtsanwalt
Aufsichtsrat*

Herr Dr. Bernhard Gimple ist seit 2001 als Rechtsanwalt in München tätig. Nach Abschluss seines Jurastudiums und der Promotion an der Ludwig-Maximilians-Universität München arbeitete er zunächst in mehreren größeren überregionalen Wirtschaftskanzleien, ehe er im Jahre 2011 zusammen mit einem Kollegen die Wirtschaftskanzlei SOLEOS gründete. Seit November 2005 fungiert der gelernte Bankkaufmann zudem als Pfandbrieftreuhänder der Stadtparkasse München.