

## **Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG**

Die aktuelle sowie alle bisherigen Entsprechenserklärungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex sind im Internet dauerhaft zugänglich auf der Website <http://www.vtg.de/> (unter der Rubrik Investor Relations – Corporate Governance – Entsprechenserklärung).

### **Wortlaut der aktuellen Entsprechenserklärung**

Vorstand und Aufsichtsrat der VTG AG erklären gemäß § 161 AktG:

#### **Entsprechenserklärung 2018**

Vorstand und Aufsichtsrat der VTG AG haben am 15. Februar 2018 die Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abgegeben. Die VTG hat weitgehend den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 5. Mai 2015 (Kodex 2015) entsprochen, die der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 14. Februar 2017, die am 8. Juni 2017 aktualisiert wurde, zugrunde lag, und wird zukünftig weitgehend den Empfehlungen der Fassung vom 7. Februar 2017 (Kodex 2017) entsprechen, die am 24. April 2017 im Bundesanzeiger veröffentlicht worden sind. Folgende Empfehlungen wurden bzw. werden nicht angewendet:

#### **1. Ziffer 3.8 Absatz 3 des Kodex**

Die von der Gesellschaft für ihre Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung sieht für die Mitglieder des Aufsichtsrats keinen Selbstbehalt vor. Dies ist auch künftig nicht vorgesehen, weil ein Selbstbehalt nach Ansicht der Gesellschaft nicht erforderlich ist, um Verantwortungsbewusstsein und Motivation der Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu steigern.

#### **2. Ziffer 4.2.2. Absatz 2 Satz 3 des Kodex**

Den in Ziffer 4.2.2. Absatz 2 Satz 3 des Kodex enthaltenen Empfehlungen zum vertikalen Vergütungsvergleich wurde nicht entsprochen und es ist auch nicht beabsichtigt, diese Empfehlung des Kodex umzusetzen. Der Aufsichtsrat sorgt gemäß § 87 Absatz 1 Satz 1 AktG bereits von Gesetzes

wegen dafür, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Hierbei berücksichtigt er auch die Vergütung auf nachgeordneten Führungsebenen. Die vom Kodex geforderten Festlegungen für den vertikalen Vergütungsvergleich bringen erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich. Vor diesem Hintergrund wird das derzeit bestehende flexible, den konkreten Einzelfall berücksichtigende Konzept des Aufsichtsrats ohne derartige Festlegungen für vorzugswürdig gehalten.

### **3. Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 3 des Kodex 2017**

In allen Verträgen mit Vorstandsmitgliedern der VTG ist ein System der variablen Vergütung vorgesehen, das kurz- sowie langfristige Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage enthält. Der Kodex 2017 stellt das zusätzliche Erfordernis auf, dass die mehrjährige Bemessungsgrundlage „im Wesentlichen zukunftsbezogen“ sein soll. Die langfristigen Komponenten der variablen Vergütungsbestandteile bei VTG knüpfen formal an einen Vergleich mit einem Referenzwert an, der aus den letzten drei Geschäftsjahren ermittelt wird. Die Gesellschaft geht dennoch davon aus, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

### **4. Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 des Kodex**

Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder sehen betragsmäßige Höchstgrenzen nur hinsichtlich der Festvergütung und der variablen Vergütung, nicht aber hinsichtlich der "Vergütung insgesamt" (einschließlich eines möglichen Ermessensbonus) vor. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist die durch die Kodexempfehlung angestrebte Deckelung der Vorstandsbezüge bereits hinreichend durch die derzeitigen Regelungen sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird sein Ermessen bei der Prüfung eines möglichen Ermessensbonus wie in der Vergangenheit pflichtgemäß ausüben. Aus diesem Grund ist auch nicht beabsichtigt, diesen Teil der

Empfehlung des Kodex bei neu abzuschließenden Vorstandsverträgen umzusetzen.

#### **5. Ziffer 4.2.3 Absatz 3 des Kodex**

Der Aufsichtsrat hält es für eine angemessene Versorgungszusage nicht für entscheidend, ein angestrebtes Versorgungsniveau festzulegen und behält sich daher vor, Versorgungszusagen zu machen, ohne dass das Versorgungsniveau festgelegt wird. Von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft kann sich der Aufsichtsrat aufgrund von bestimmten Planungen und Annahmen gleichwohl ein hinreichend präzises Bild machen.

#### **6. Ziffer 4.2.3 Absatz 4 des Kodex**

Die bestehenden Vorstandsverträge enthalten zum Teil keinen „Abfindungs-Cap“. Auch für die Zukunft schließt der Aufsichtsrat nicht aus, Vorstandsverträge mit Regelungen zu schließen, die diesbezüglich dem Kodex nicht entsprechen. Der Aufsichtsrat vertritt die Position, dass im Interesse einer optimalen Vorstandsbesetzung die im gesetzlichen Rahmen bestehende Gestaltungsfreiheit beim Abschluss von Vorstandsverträgen nicht in einzelnen Details vorab beschränkt werden sollte.

#### **7. Ziffer 4.2.4 des Kodex**

Die Gesellschaft hat die Vergütung des Vorstands aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2014 nicht individualisiert offen gelegt. Aufgrund dieses Beschlusses wird die Vorstandsvergütung auch in den Jahres- und Konzernabschlüssen der Gesellschaft für die Geschäftsjahre bis einschließlich 2018 nicht individualisiert offen gelegt werden.

#### **8. Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex**

Da aufgrund Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2014 die Vergütung des Vorstands nicht individualisiert offen gelegt wird, enthält der Vergütungsbericht keine individualisierte Darstellung entsprechend den Vorgaben von Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex und werden die dem Kodex als

Anlage beigefügten Mustertabellen nicht verwendet.

#### **9. Ziffer 5.3.3 des Kodex**

Die Gesellschaft hat aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats von der Einrichtung eines eigenen Nominierungsausschusses abgesehen. Die Aufgaben des im Kodex vorgesehenen Nominierungsausschusses sind dem Präsidialausschuss übertragen, der sich wie der Aufsichtsrat insgesamt nur aus Vertretern der Anteilseigner zusammensetzt.

#### **10. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 des Kodex**

Die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung verabschiedeten Ziele sehen weder eine Altersgrenze noch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat und auch keine konkreten Festlegungen zur Vielfalt (*Diversity*) vor. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass das Alter und die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat keine geeigneten Kriterien für die Auswahl qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten darstellen. Der Aufsichtsrat achtet bei seiner Zusammensetzung auch auf die Vielfalt (*Diversity*) und steht den diesbezüglich vom Kodex verfolgten Zielen aufgeschlossen gegenüber. Konkrete Festlegungen sind aus Sicht des Aufsichtsrats insoweit jedoch problematisch; eine zweckmäßige und hinreichend flexible Gremienbesetzung wird dadurch erschwert.

#### **11. Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex 2017 (= Ziffer 7.1.2 Satz 4 Kodex 2015)**

Die Gesellschaft kommt ihren Veröffentlichungspflichten jeweils innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen nach und informiert ihre Aktionäre am Jahresanfang im Voraus über die Veröffentlichungsdaten aller im Geschäftsjahr zu publizierenden Finanzberichte. Eine darüber hinausgehende Verkürzung der Fristen gemäß Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex 2017 (= Ziffer 7.1.2 Satz 4 des Kodex 2015) erachten Vorstand und Aufsichtsrat aus organisatorischen Gründen und angesichts des damit verbundenen Aufwands für nicht sinnvoll.