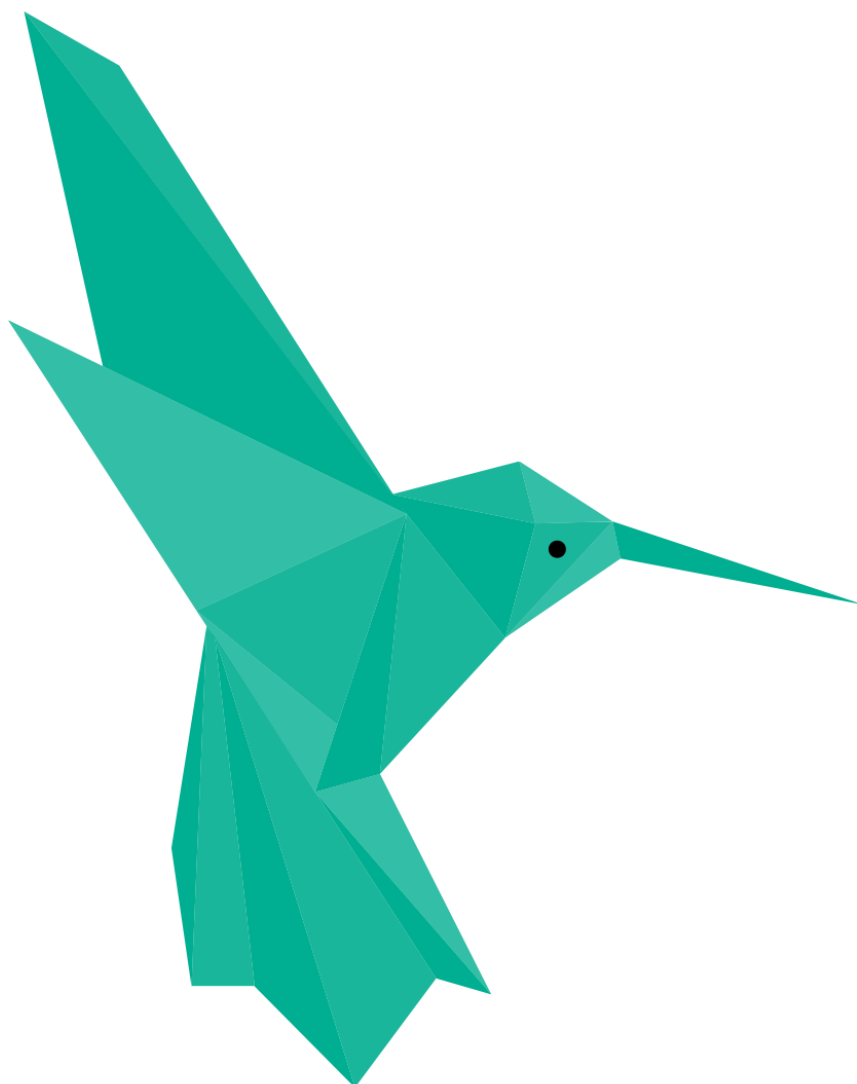


HENRICHSEN Group

Verfassung

Leitlinien für die verantwortungsvolle Führung
unseres Familienunternehmens



Präambel

Mit den Eigentumsrechten geht eine besondere Verantwortung für die Inhaber(-familien) einher, sich auf eine Weise zu organisieren, die eine zeitgemäße und nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung sicherstellt.

Gute Governance gehört zu den Bestandteilen zeitgemäßer und nachhaltig erfolgreicher Unternehmensführung. Im Deutschen Corporate Governance Kodex sind die wichtigsten Regeln für börsennotierte Publikumsgesellschaften niedergelegt. Im Kern verdeutlicht der Kodex die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder), für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse). Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des "Ehrbaren Kaufmanns").

Ergänzend gibt es spezielle Rahmenparameter als Familienunternehmen. Deshalb entwickeln wir eine eigene Verfassung, basierend auf dem Governance Kodex für Familienunternehmen. Diese soll uns unterstützen, im Sinne einer ganzheitlichen Unternehmensführung, einen Ausgleich zwischen den Interessen aller Stakeholder anzustreben und das uns anvertraute Unternehmen zum Wohle unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und unserer Familie langfristig zu erhalten. Die Formulierung »soll« weist auf Empfehlungen hin, die für eine gute Governance unverzichtbar sind. Die Formulierung »es wird empfohlen« wird für Empfehlungen verwendet, von denen in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

„ Als ein Familienunternehmen in zweiter Generation wollen wir unsere Interessen, aber auch Pflichten, als Inhaber zum langfristigen Wohl des Unternehmens in einer eigenen HENRICHSEN Group Verfassung festschreiben.

Fabian Henrichsen

1. Unser Selbstverständnis als Inhaber

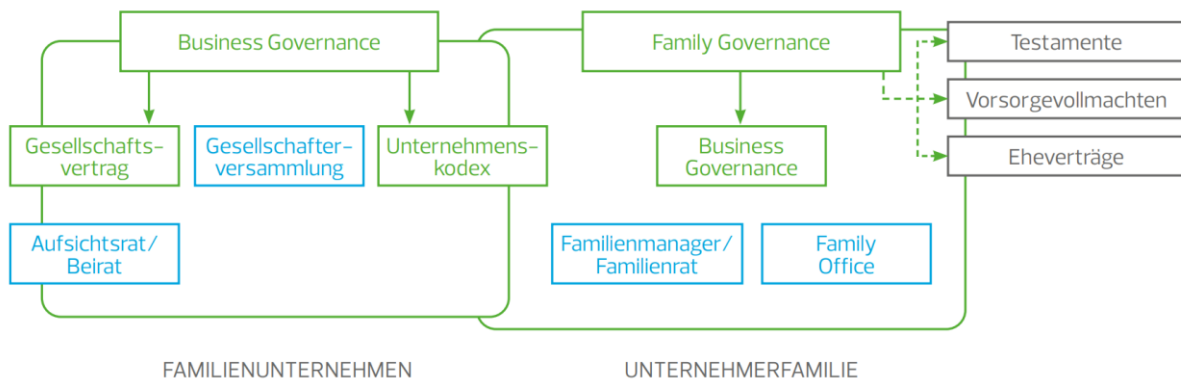
Unser Familienunternehmen besteht seit 1982 und wird in zweiter Generation geführt. Es ist unser Ziel uns langfristig am Markt erfolgreich zu behaupten und dabei gleichzeitig die gesellschaftliche Akzeptanz unseres Unternehmens stellvertretend für Familienunternehmen in Deutschland zu stärken.

Wir wollen als Inhaber ein klares Bekenntnis zu einem verantwortungsvollen Umgang mit unserer Inhaberrolle ablegen. Dazu etablieren wir geeignete Governance-Strukturen. In diesem Zusammenhang sind von den Inhabern insbesondere folgende Entscheidungen und Maßnahmen zu treffen und sowohl im Unternehmen als auch in der Inhaberfamilie umzusetzen.

Unserer HENRICHSEN Gruppenverfassung kommt im Familienunternehmen eine spezielle Rolle zu. Sie regelt neben Vorgaben für die Governance im Unternehmen auch die Vorgabe für die Governance in der Familie. Da die Familie als Inhaber untrennbar verwoben mit dem Unternehmen ist, reichen Regeln wie in kapitalmarktorientierten Unternehmen auf der Unternehmenseite nicht aus. Zum Schutz des Unternehmens legen wir zusätzlich Regeln auf der privaten Familienseite auf.

Im Folgenden Schaubild stellen wir die beiden Seiten dar, die wir in diesem Dokument zu regeln versuchen:

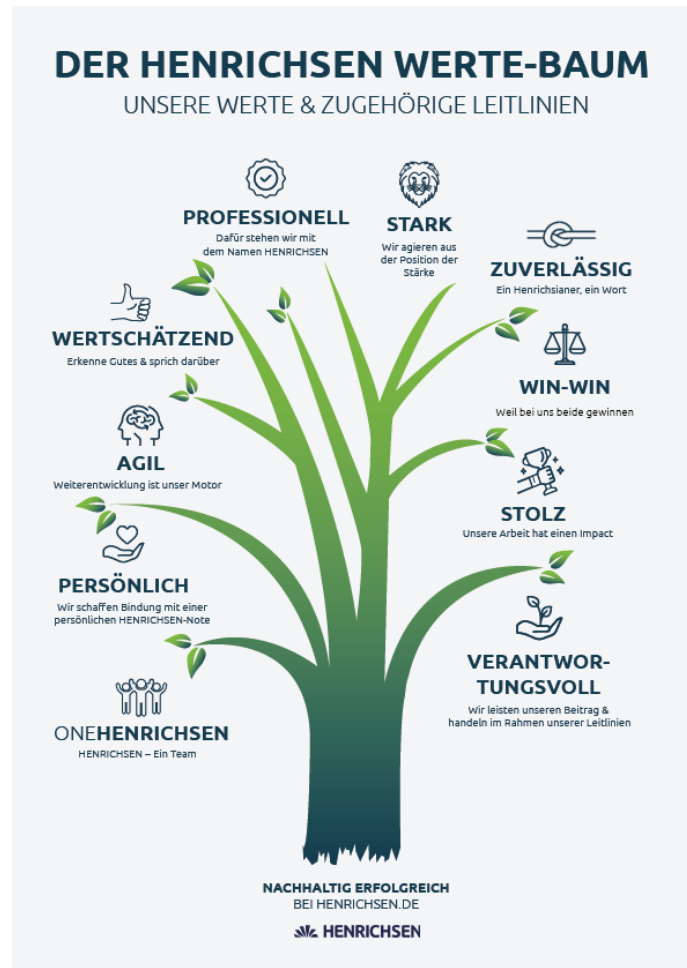
FAMILY BUSINESS GOVERNANCE



Quelle: https://www.rsm.de/fileadmin/user_upload/RSM_Redakteure/Broschueren/Themenbroschueren/220329_RSM_FamilyBusinessGovernance.pdf

Grundlagen unseres Selbstverständnisses sind unsere Werte und unsere Überzeugungen.

Unsere Werte haben wir beschrieben im HENRICHSEN Wertebaum und zugehörige Leitlinien definiert:



In Ergänzung zu unseren Werten vertreten wir generell folgende Überzeugungen:

Nachhaltig erfolgreich. Nachhaltig in die Zukunft.

Wir denken an morgen. Deshalb halten wir nichts von kurzfristigen Schnellschüssen, die keine langfristige Zukunftsfähigkeit mit sich bringen. Wir wollen als erfolgreiches Familienunternehmen wachsen und dabei unsere Unabhängigkeit bewahren. Wir gestalten nachhaltige Innovationen sowie optimierte und ergänzende Lösungen, Dienstleistungen und Prozesse, die wirtschaftlichen Nutzen bringen und die sich gleichzeitig positiv auf Umwelt und Gesellschaft auswirken. Unser wertvollstes Gut sind unsere Menschen. Wir bauen Teams auf, die zu uns passen und unsere Werte leben. Dabei betrachten wir jeden Einzelnen als die Persönlichkeit, die er ist. Entscheidend ist nicht nur das fachliche Knowhow - das kann man erlernen. Nachhaltig als Unternehmen erfolgreich zu sein geht für uns nur mit einer starken, stabilen Mannschaft. Wir arbeiten stets an einer hohen Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Die Menschen spüren, dass sie uns wichtig sind.

Nachhaltigkeit beschreibt für uns einen gesunden Mittelweg zwischen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Interessen. Extreme Positionen, die nur eine oder zwei Dimensionen in den Fokus rücken, sind nicht langfristig haltbar. "Nachhaltig" heißt eine gesunde Balance zu finden in dem man nicht nach Umwelt, Gesellschaft/Mitarbeiter oder Wirtschaftlichkeit strebt, sondern nach Wirtschaftlichkeit und gleichzeitig Umwelt und Gesellschaft/Mitarbeiter. Wir wissen, dass man sich als Unternehmen soziale und ökologische Nachhaltigkeit leisten können muss und die Grundlagen dafür die Profitabilität und der Erfolg eines Wirtschaftsunternehmens sind.

Wir erwarten Hochleistung und haben einen hohen Anspruch an unsere Professionalität und Qualität. Gleichzeitig wollen wir die langfristige Leitungsfähigkeit unserer Mitarbeiter als unser höchstes Gut sicherstellen. Dazu gehört für uns ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Mitarbeitern im Sinne der Arbeitszeiten und eine faire Entlohnung. Als mittelständisches Unternehmen wollen wir ein attraktives Gesamtpaket von interessantem Stellenprofil, Entwicklungsmöglichkeiten, HENRICHSEN Spirit, Gehalt, zusätzlicher Leistungen und der Flexibilität individueller Regelungen bieten. Wir sind nicht die, die im Markt die höchsten Gehälter zahlen. Wir wollen über dem Durchschnitt liegen und suchen Menschen, für die, neben dem Gehalt, unser Gesamtpaket eine Bedeutung hat. Wir investieren in dieses Gesamtpaket, weil wir der Überzeugung sind, dass das die Grundlage für Bindung und langfristige Zusammenarbeit ist, auf dem unser Unternehmen fußt.

Wir leben Gleichberechtigung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft o.ä.

Wir geben uns nicht mit den einfachen, oberflächlichen Antworten zufrieden. Wir wissen um die Komplexität der Welt und trennen nicht in schwarz-weiß und gut-böse. Meistens liegen die Dinge nicht so einfach und oft ist es eine Frage des Betrachtungswinkels. Deshalb springen wir nicht automatisch auf Trends auf, sondern hinterfragen und versuchen Hintergründe zu verstehen sowie Prozesse vom Anfang bis zum Ende zu denken, bevor wir Dinge fordern oder Entscheidungen treffen.

Wir leisten im Rahmen unserer Möglichkeiten einen sozialen und ökologischen Beitrag. Dies tun wir, indem wir diese Aspekte bei strategischen Entscheidungen berücksichtigen. Darüber hinaus engagieren wir uns in sozialen/ökologischen Projekten. Wir wollen einen Bezug zu den Projekten haben, in denen wir uns engagieren. Deshalb prüfen wir in der Reihenfolge: 1. Können wir durch unser Netzwerk, unsere Kompetenzen, unsere Schaffenskraft einen Beitrag leisten 2. Haben wir einen Bezug zu einer Organisation über Mitarbeiter, unsere Region oder unser erweitertes Netzwerk, die einen Beitrag leisten können.

Des Weiteren arbeiten wir nach den Compliance Regeln, den Grundsätzen zur Korruptionsbekämpfung, zur Einhaltung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung.

Dies ist eine freiwillige Selbstverpflichtung, die unsere Absichtserklärung darstellt und zu der wir auch in der Öffentlichkeit stehen.

2. Ausgestaltung der Inhaberrechte und -pflichten

Uns als Inhaber ist die Verantwortung als die oberste Entscheidungsinstanz bewusst. Innerhalb des rechtlichen Rahmens legen wir Werte und Ziele fest. Die Befugnis zum Treffen der letztgültigen Entscheidungen übertragen wir an ein eigenständiges Aufsichtsgremium und tragen die Verantwortung für die Funktionsfähigkeit und Qualität dieses Gremiums. Für die Klarheit der Ziele, Werte und der Wahrnehmung dieser Verantwortung ist insbesondere Folgendes zu beachten.

2.1 Unternehmensziele

2.1.1 Nachhaltige Geschäftsstrategie als nachhaltige Grundlage der gesteigerten Überlebensfähigkeit

Die Zielsetzung ist es, nicht durch kurzfristige Maßnahmen von Jahr zu Jahr die Finanzziele sicherzustellen, ohne dabei die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens verbessert zu haben. Das Ziel der nachhaltig gesteigerten Überlebensfähigkeit bedingt am System/am Geschäftsmodell zu arbeiten und das Unternehmen strategisch im Sinne von Kundenbedürfnissen und Werttreibern weiterzuentwickeln.

Aus dem gemeinsamen Bild der Zukunft des Unternehmens und der strategischen Werttreiber ist eine Geschäftsentwicklungsplanung abzuleiten, die über einen Zeitraum von 3 Jahren die Mittelfristperspektive konkret greifbar macht. Diese ist jährlich rollierend aufzustellen. Die Jahres-Geschäftsplanung ist aus diesem Kontext abzuleiten und es sind strategische Meilensteine für die Unternehmensentwicklung für die einzelnen Quartale des aktuellen Jahres herunterzubrechen.

2.1.2 Leben der HENRICHSEN Werte

Unsere Werte sind die Grundlage unseres Erfolgs. Mit Werten und zugehörigen Leitlinien bekräftigen wir die gelebte Identität unseres Unternehmens. Wir fassen unser Werteverständnis kompakt in Worte, um uns immer wieder zu vergegenwärtigen, was unser Unternehmen stark macht und wie wir gemeinsam nachhaltig in eine erfolgreiche Zukunft gehen wollen. Wir fühlen uns diesen Werten im Hinblick auf unsere Inhaberschaft und unser Familienunternehmen verpflichtet.

2.1.3 Ausschüttung

Um das langfristige Interesse an der Fortentwicklung des Unternehmens auf der Kapitalseite sicherzustellen, wollen wir über eine markt- und risikoadäquate jährliche Ausschüttung die im Unternehmen gebundenen Finanzmittel der Eigentümer vergüten.

Hierbei ist sicherzustellen, dass innerhalb der Gruppe Geschäftspläne so aufgestellt und umgesetzt werden, dass eine von den Eigentümern festgelegte Mindestausschüttung gewährleistet wird. Investitionen in Verbindung mit den Risiken sind bewusst darauf hin zu verproben, damit dies nicht gefährdet wird.

Gewinne über der Mindestausschüttung sind

- zu thesaurieren, um eine Eigenkapitalbasis von $\geq 35\%$ sicherzustellen (siehe Ziel 2.1.4.),
- für Investitionen in den Ausbau des operativen Geschäfts und zur Wertentwicklung einzusetzen (siehe Ziel 2.1.5.),
- für den Aufbau einer Kriegskasse für Zukäufe, Beteiligungen, Neugründungen etc. zu verwenden,
- und ansonsten zusätzlich auszuschütten.

Die im Unternehmen verbleibende Liquidität ist konservativ anzulegen und eine kurzfristige Verfügbarkeit ist sicherzustellen. Die Rendite ist aus dem operativen Geschäft und dessen Ausbau zu erwirtschaften und nicht über Geldanlage oder Spekulation.

Bei außergewöhnlichen Risiken, wie z.B. durch eine Wirtschaftskrise, könnte eine Situation eintreten, in der die Sicherstellung der Ausschüttung nur noch über massive Kosteneinsparungen möglich ist. Wenn die Zukunftspotentiale und Überlebensfähigkeit des Unternehmens gefährden sind, wird keine Ausschüttung vorgenommen. In unklaren Situationen ist der Wirtschaftsprüfer als unabhängiger Dritter hinzuzuziehen.

2.1.4 Eigenkapitalbasis \geq 35%

Zur langfristigen Sicherung der Eigenfinanzierung, Risikoabsicherung und Ausschüttungsfähigkeit gilt es eine entsprechende Eigenkapitalausstattung zu gewährleisten. Diese stellt sicher, auch in schlechten Zeiten oder bei eintretenden außergewöhnlichen Risiken ausreichend mit Kapital versorgt zu sein. Zudem gewährleistet diese Eigenkapitalbasis eine sehr gute Bonität, die als Kenngröße unsere Philosophie eines starken Partners für Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter verkörpert.

Im historischen Kontext der HENRICHSEN AG war die 30% EK-Quote als Mindestgröße immer die angestrebte Zielsetzung. Im Vergleich mit M-Dax und TecDax Unternehmen ist eine Quote von deutlich über 30% üblich. Daraus leitet sich die Vorgabe von 35% ab.

Die Liquidität im Unternehmen muss zu jedem Zeitpunkt die Finanzierungsfähigkeit von 3 Monaten unseres laufenden Geschäftsbetriebs sicherstellen. Dieser wird reflektiert durch den Cashflow (ohne die jährlich im Voraus vereinnahmte Wartung/Jahressoftware-Miete). Dies stellt sicher, dass selbst bei einem Abfluss der einmaligen Jahreserträge, das Geschäft finanziert werden kann.

2.1.5 Werterhaltung & -entwicklung

Wir wollen die HENRICHSEN Gruppe in den Werten wie ein Familienunternehmen lenken und gleichzeitig nach den Steuerungsmechanismen kapitalmarktorientierter Unternehmen. Das heißt, kurzfristige Werttreiber wie Ertrag und Liquidität mit entsprechender Konsequenz zu fokussieren (ertragsorientierte Bewertung). Gleichzeitig gilt es die mittel- und langfristigen Werttreiber konsequent im Auge zu haben und Investitionsentscheidungen in diesem Kontext zu treffen (strategischer Fit). Die nachhaltige Wertentwicklung ist für uns ein ganzheitlicher Indikator für das Ergebnis einer guten und ganzheitlichen Unternehmensführung.

Das Ziel der nachhaltigen Wertentwicklung steht im Kontext der langfristigen Sicherung der Ausschüttungsfähigkeit (Ziel 2.1.3.). Die Eigenkapitalbasis (Ziel 2.1.4.) stellt sicher, dass Wachstumsinvestitionen nicht den Risikopuffer des Unternehmens abschmelzen lassen.

Die nachhaltige Wertentwicklung macht es notwendig sich neben Ertragskennzahlen intensiv mit der mittel- und langfristigen Zukunft und der Positionierung des Unternehmens zu beschäftigen. Durch dieses gemeinsame Bild auf das Unternehmen und eine gemeinsame Sicht auf die Werttreiber, können Investitionsentscheidungen klar bewertet werden. Diese Perspektive trägt zum Ziel der nachhaltig gesteigerten Überlebensfähigkeit (Ziel 2.1.1.) bei.

2.1.6 Aufrechterhaltung der unternehmerischen Unabhängigkeit

Es ist die Zielsetzung größer 75,01% der Aktien in der Familie Henrichsen und größer 75,01% der Stimmrechte in einer Hand aus der Familie Henrichsen zu halten und damit die Unabhängigkeit der eigenen unternehmerischen Entscheidungen sicherzustellen.

Strategische Beteiligungen sind mit mindestens 50,01% zu halten mit der Zielsetzung uns mittelfristig 75,01% der Anteile zu sichern. Ein Einstieg in ein Unternehmen kann im Einzelfall auch <50% sein, wenn die eigenen Gesellschafterrechte wie >50% ausgestaltet sind.

Die Beteiligung der HENRICHSEN AG an den Töchtern soll immer größer 75,01% sein, mit der Zielsetzung 100% zu halten.

Die Unabhängigkeit von Banken ist darüber hinaus ein wichtiges Ziel.

Geschäftsführer und wichtige Führungskräfte können neben fixen und variablen Vergütungsbestandteilen durch Anteile, vorzüglich virtual shares, langfristig ans Unternehmen gebunden werden. Im Kontext des übergeordneten Ziels der Wertentwicklung, wollen wir gezielt Menschen binden, die Werttreiber unseres Unternehmens sind. Es soll dadurch die intrinsische Motivation der Mitarbeiter und damit die Bindung ans Unternehmen gesteigert werden. Zudem soll das unternehmerische Denken gefördert und eine ganzheitliche Verantwortung für die Entwicklung im Sinne der nachhaltigen Wertsteigerung im Denken verankert werden.

2.2 Umsetzung und Verantwortung

Zur Umsetzung dieser Ziele und Wahrnehmung der Verantwortung gilt es Folgendes zu beachten:

2.2.1 Inhaber können eine aktive Rolle in der Führung und Kontrolle des Unternehmens innehaben. Insbesondere der Haupteigentümer soll die Interessen des Unternehmens als Vorstand oder Mitglied des Aufsichtsrats langfristig vertreten.

2.2.2 Die HENRICHSEN AG wird gemäß Aktiengesetz über die Organe Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung geführt. Gemäß des Aktienrechts und den Vorstellungen der Inhaber, sind die Formstrenge in folgender Reihenfolge einzuhalten:

- Gesetz
- Satzung
- HENRICHSEN Gruppen Verfassung
- Geschäftsordnung
- Geschäftsverteilungsplan (nur bei mehreren Vorständen)
- Vorstands-Dienstvertrag

2.2.3 Die Unternehmens- und Informationsstrukturen sollen so beschaffen sein, dass sie dem Inhaber, einem etwaigen Aufsichts- und/oder Beratungsgremium sowie der Unternehmensführung jederzeit eine zutreffende Beurteilung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens sowie der Einhaltung der vereinbarten Werte und Ziele erlauben.

2.2.4 Zu den zentralen Mitwirkungsrechten der Inhaber gehören

- das Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung,
- das Stimmrecht,
- das Auskunfts- und Informationsrecht.

2.2.5 Inhaber können sich an der Hauptversammlung und bei der Ausübung des Stimmrechts von Personen vertreten lassen, die eine angemessene Mitwirkungsmöglichkeit aufgrund entsprechender Kompetenzen mitbringen. Dies gilt auch für eine dauerhafte Verhinderung. Das Stimmrecht ist an den Aktienanteil geknüpft.

2.2.6 Die Auskunfts- und Informationspolitik des Unternehmens ist derart auszugestalten, dass sie es den Inhabern erlaubt,

- sich ein zutreffendes Bild der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens sowie der Einhaltung der Werte und Ziele seiner Inhaber zu machen,
- sich mit den wichtigsten Aspekten der Geschäftstätigkeit des Unternehmens vertraut zu machen und seine Strategie zu verstehen, die Bindung zum Unternehmen zu stärken.

2.2.7 Die Inhaber sind zur Geheimhaltung verpflichtet und Wettbewerb ist zu unterlassen.

2.2.8 Es ist sicherzustellen, dass das Familienunternehmen durch Scheidungsfolgen, Pflichtteilsansprüche und/oder Erbschaftssteuer so wenig wie möglich belastet wird. Mehrheitseigentümer verpflichten sich Eheverträge mit zugewinnbeschränkender Wirkung zu vereinbaren und letztwillige Verfügungen zu treffen, die mit den Vorgaben der Satzung in Einklang stehen. Dies gilt auch für alle Inhaber, deren Aktien seit dem 1.1.2023 ausgegeben wurden.

2.2.9 Die Inhaber versuchen im Erbfall oder bei vorheriger Übertragung der Anteile eine Zersplitterung der Anteile zu vermeiden. Es wird empfohlen die Anteile an

diejenigen Personen zu übertragen, die am meisten mit dem Unternehmen verbunden sind und im Unternehmensinteresse handeln. Sollte eine Aufteilung der Anteile notwendig sein, wird empfohlen bei mehreren Anteilseignern aus einer Familie einen Vertreter für die Hauptversammlung zu bestimmen. Dies ist bereits als Bedingung der Übertragung festzulegen. Damit wird sichergestellt, dass Diskussionen im Vorfeld unter den jeweiligen Anteilseignern geführt und zu einem Konsens gebracht werden und die Entscheidungsfähigkeit innerhalb der Hauptversammlung der HENRICHSEN AG bestmöglich erhalten bleibt.

2.2.10 Jeder Inhaber verpflichtet sich dazu einen Notfallplan aufzustellen, der sicherstellt, dass die Gesellschafterrechte und -pflichten auch bei plötzlichem Versterben oder Handlungsunfähigkeit der Person wirksam wahrgenommen werden können.

3. Aufsichtsratsgremium

Um den Erfolg der zukünftigen Unternehmensentwicklung bestmöglich zu unterstützen, besetzen wir einen professionellen Aufsichtsrat als Vertreter der Inhaber. Es gilt die für die jeweilige Phase des Unternehmens relevanten Kompetenzen im Aufsichtsrat abzubilden. Der Aufsichtsrat in der HENRICHSEN AG fungiert als Beratungs- und gleichzeitig als Aufsichtsgremium. Dieser soll die Qualität und Objektivität bei der Beratung und Kontrolle der Unternehmensführung sichern. Neben dem Gesetz soll sich das Gremium an folgenden Grundsätzen orientieren:

3.1 Abgrenzung Aufgaben & Verantwortlichkeiten und Umfang Aufsichtsrats-Mandate

3.1.1 Um den Erfolg der zukünftigen Unternehmensentwicklung bestmöglich zu unterstützen, werden Verantwortlichkeiten zwischen Management und Aufsichtsrat klar verteilt :

- Der Aufsichtsrat organisiert eigenverantwortlich die Aufsichtsratssitzungen:
 - Terminkoordination und -einladung
 - Agenda
 - Durchführung der Aufsichtsratssitzung: Zeitmanagement und Moderation
 - Protokollierung durch den Aufsichtsrat und Fertigstellung des Protokolls innerhalb von 10 Tagen nach der Aufsichtsratssitzung
- Die jährlichen Zielevereinbarungs- und Zieleerreichungs-gespräche mit dem Vorstand werden proaktiv gemäß den Fristen im Vorstandsvertrag vom Aufsichtsrats-Vorsitzenden angestoßen.

3.1.2 Die 4 Aufsichtsratssitzungen werden als Ganztagesveranstaltungen abgehalten. Bei Bedarf wird zwischen den Aufsichtsratssitzungen zu Abstimmungscalls eingeladen.

3.1.3 Der Aufsichtsrat trifft sich monatlich und bespricht das Monatsreporting. Etwaige Fragen werden an den Vorstand gestellt.

3.1.4 Das Aufsichtsrats-Mandat umfasst zusätzliche Beratungsleistungen für das Management in einem Umfang von ca. 3 Stunden monatlich. Zusätzliche Beratungsleistungen sind explizit auf mögliche Interessenskonflikte zu prüfen. Jedes Aufsichtsratsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht.

3.1.5 Der Aufsichtsrat gibt als zukünftigen Regelpunkt der Agenda der Hauptversammlung einen Ausblick auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. In diesem Zuge stellt er den 3-Jahresplan vor und legt Rechenschaft über die Entwicklung sowie ggfs. über Veränderungen und Gegenmaßnahmen ab.

3.1.6 Prozessual sollen zukünftig wichtige (personelle) Entscheidungen (z.B. Aufsichtsratsbesetzung/-vergütung, Vorstands-/Geschäftsführungs-Verträge) 1 Jahr vor ihrem Ablauf geklärt sein, um sicherzustellen, dass das Fundament von Menschen da ist, auf die man bauen kann, bzw. um 1 Jahr Zeit zu haben, in Ruhe eine Nachfolge aktiv aus der Position der Stärke zu gestalten.

3.1.7 Der Aufsichtsrat fungiert im Notfall als Backup für den Vorstand zur Überbrückung einer kritischen Situation, zur Sicherung des Unternehmens.

3.1.8 Der Aufsichtsrat spricht einmal jährlich, im Vorfeld der Hauptversammlung, mit den Eigentümern/Aktionären, um die Rahmenparameter der Eigentümer als Zielvorgaben für die HENRICHSEN Gruppe zu überprüfen und ggf. anzupassen.

3.1.9 Aufsichtsrat – Vorstand

- Die Aufsichtsratssitzung ist das Kontroll- und Beratungsorgan der HENRICHSEN AG und deren Vorstand. Die Entscheidungsverantwortung liegt beim Vorstand. Die zustimmungspflichtigen Geschäfte sind durch den Aufsichtsrat freizugeben. Der Vorstand hat darauf zu achten, dass dies im Rahmen des Protokolls korrekt dokumentiert wird.
- Die zustimmungspflichtigen Geschäfte sind gemäß Satzung dokumentiert. (siehe Punkt 2)
- Die sonstige Überwachung findet durch die monatlichen Reportings der HENRICHSEN AG statt sowie durch die regelmäßigen Gespräche zwischen dem Aufsichtsrats-Vorsitzenden und dem Vorstand.

3.2 Zusammensetzung des Gremiums

3.2.1 Größe, Struktur und Zusammensetzung des Gremiums sowie die Eignung seiner Mitglieder sollen der Größe des Unternehmens, der Komplexität der Inhaberstruktur und der übernommenen Verantwortung entsprechen.

3.2.2 Bezüglich der Anforderungen wird insbesondere festgelegt:

- Die persönlichen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft hat sich daran zu orientieren, ob die Unternehmenswerte gelebt und vertreten werden können und ob sich das Mitglied für die Unternehmensziele intrinsisch motiviert.
- Die fachliche Voraussetzung für eine Mitgliedschaft ist eine mehrjährige Erfahrung im gehobenen Management als generelle Managementkompetenz. Grundsätzlich sind folgende Kompetenzfelder/Ressorts abzubilden:
 - Produkt & Markt
 - Finanzen & Unternehmerdenken
 - Marketing & Vertrieb & Operations
- Es gilt die für die jeweilige Phase des Unternehmens relevanten Kompetenzen im Aufsichtsrat abzubilden. Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten.

3.2.3 Der Aufsichtsrat wird für eine Dauer von mindestens 3 Jahren gewählt. Es sollte ein Aufsichtsratsmitglied maximal 3 Amtsperioden das Unternehmen begleiten. Dies soll regelmäßig neue Impulse, Netzwerke und Kompetenzen sicherstellen. Es ist darauf zu achten, dass gleichzeitig Kontinuität gewährleistet wird, indem maximal 2 Aufsichtsräte zum gleichen Zeitpunkt ausscheiden. Es ist gewünscht, dass der Aufsichtsrat Vorschläge für eine Nachfolge einbringt.

- 3.2.4** Der/die Vorsitzende bildet die Schnittstelle von Familien- und Unternehmensinteressen und sollte daher in besonderem Maße das Vertrauen der Inhaber genießen. Er/Sie muss mehrjährige Erfahrung in einem vergleichbaren Amt oder eine abgeschlossene Schulung für die Leitung eines Aufsichtsratsmandats mitbringen.
- 3.2.5** Ein Mitglied der Unternehmensführung kann nach Entlastung für das vergangene Geschäftsjahr auf Vorschlag der Inhaber als Mitglied oder Vorsitzender des Gremiums berufen werden. In diesem Fall enthält sich dieser Aufsichtsrat der Stimme, wenn es um Abstimmungen geht, die seine Person im Zeitraum seiner Mitgliedschaft der Unternehmensführung betreffen, z.B. die Entlastung.
- 3.2.6** Um eine Backup-Situation sicherzustellen, sollen drei Aufsichtsrats-Nachrücker formell definiert werden, um bei möglichen Ausfällen handlungsfähig zu sein und eine Bestellung durch ein Gericht zu vermeiden.
- 3.2.7** Bei der Auswahl der Mitglieder des Gremiums soll darauf geachtet werden, dass Interessenkonflikte vermieden werden. Mehr als die Hälfte der Anteilseigner-Vertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.
- 3.2.8** Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere bei der Prüfung der Rechnungslegung und der Überwachung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme.

3.3 Vergütung, Haftung

- 3.3.1** Die Tätigkeit der Mitglieder des Gremiums soll angemessen vergütet werden. Dazu soll bei jeder neuen Amtsperiode eine pragmatische Recherche zur Angemessenheit der Vergütung von Aufsichtsräten für eine vergleichbare Unternehmensgröße dienen.
- 3.3.2** Die Grundlage und Haftung der Mitglieder des Gremiums richtet sich nach dem Gesetz.

4. Unternehmensführung

Die Unternehmensführung leitet das Familienunternehmen im Rahmen ihrer gesetzlichen Verantwortung, der von den Inhabern als Leitplanken vorgegebenen Werte und Ziele sowie der von ihnen geschaffenen Kompetenzordnung (Gesellschaftsverträge, Geschäftsordnung u. a.). Dabei ist im Einzelnen Folgendes zu beachten.

4.1 Aufgabe der Unternehmensführung

- 4.1.1.** Die Unternehmensführung soll die strategische Ausrichtung des Unternehmens unter Berücksichtigung der Werte und Ziele der Inhaber entwickeln, sie mit den Inhabern und/oder dem von ihnen geschaffenen Gremium regelmäßig abstimmen und für ihre Umsetzung sorgen. Dabei soll der Fähigkeit zur Anpassung an ein sich veränderndes Umfeld besondere Bedeutung zukommen.
- 4.1.2.** Der Vorstand vertritt die Unternehmensführung der HENRICHSEN AG und hat sich mit dem Aufsichtsrat als Beratungs- und Kontrollgremium abzustimmen. Der Vorstand vertritt die AG als Anteilseigner in den Töchtern, wenn der Beirat als beratender Beirat für die Geschäftsführung der Töchter fungiert.
- 4.1.3.** Die Unternehmensführung hat in Anbetracht der erhöhten Veränderungsgeschwindigkeit dafür Sorge zu tragen, dass im Unternehmen ein effektives System zur Fort- und Weiterbildung, insbesondere auf Führungsebene, eingeführt und stetig weiterentwickelt wird.
- 4.1.4.** Die Unternehmensführung soll im Sinne eines ehrbaren Kaufmannes handeln und für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance) sowie für ein angemessenes Chancen- und Risikomanagement im Unternehmen, in Übereinstimmung mit den Werten und Zielen der Inhaber, sorgen. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines angemessenen und wirksamen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems setzen deren interne Überwachung voraus. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.
- 4.1.5.** Im Lagebericht sollen die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.
- 4.1.6.** Über das Ergebnis ihrer Tätigkeit soll die Unternehmensführung den Inhabern und/oder dem von ihnen eingesetzten Gremium berichten.

4.2 Zusammensetzung der Unternehmensführung

- 4.2.1** Größe, Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung sollen an der Größe des Unternehmens, den jeweiligen

Marktanforderungen und an der übernommenen Verantwortung ausgerichtet werden.

- 4.2.2** Besteht die Unternehmensführung aus mehreren Mitgliedern, soll entschieden werden, ob es einen Vorsitzenden oder einen Sprecher geben soll. Darüber hinaus sollen eine Geschäftsordnung und ein Geschäftsverteilungsplan durch den Aufsichtsrat aufgestellt und geregelt werden, wer darüber entscheidet.
- 4.2.3** Gemäß Gesetz bestimmt der Aufsichtsrat über die Besetzung des Vorstandes. Gleiches gilt für seine Entlastung, die Bestimmung seiner Anstellungsverträge (einschließlich der Vergütung) sowie alle weiteren Vereinbarungen mit ihm.
- 4.2.4** Mitglieder der Inhaberfamilie und familienunabhängige Mitglieder der Unternehmensführung sollen grundsätzlich gleichbehandelt werden.
- 4.2.5** Vor allem bei einem Alleinvorstand soll ein Notfallplan bestehen, der festlegt, was bei ungeplantem vorzeitigem Eintritt des Nachfolgefalles zu geschehen hat.

4.3 Vergütung, Haftung

- 4.3.1** Die Tätigkeit der Mitglieder der Unternehmensführung soll angemessen vergütet werden. Dazu soll regelmäßig eine Recherche zur Angemessenheit der Vergütung für eine vergleichbare Unternehmensgröße, unter Berücksichtigung des internen Gehaltsgefüges, dienen.
- 4.3.2** Die Grundlage und Haftung der Mitglieder des Gremiums richtet sich nach dem Gesetz.

5. Ergebnisermittlung und - verwendung

Als Familienunternehmen müssen wir der Sicherung unserer Kapital- und Liquiditätsbasis besondere Aufmerksamkeit widmen, um zu unserem Ziel der langfristigen Steigerung der Überlebensfähigkeit beizutragen. Bei der Ergebnisermittlung und -verwendung ist im Einzelnen Folgendes zu beachten.

5.1 Ergebnisermittlung

- 5.1.1** Die Ergebnisermittlung und Bilanzierung hat nach dem HGB zu erfolgen, das das Vorsichtsprinzip über alles stellt. Sollte das HGB ein Wahlrecht zulassen, ist der Bewertungsspielraum so auszuüben, dass es dem Vorsichtsprinzip und der Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse bestmöglich entspricht.
- 5.1.2** Auswahl und Beauftragung der des Abschlussprüfers sollen durch die Inhaber und/oder das von ihnen eingerichtete Gremium erfolgen.
- 5.1.3** Die Feststellung des Jahresabschlusses soll durch die Inhaber und/oder das von ihnen eingerichtete Gremium erfolgen.
- 5.1.4** Vor der Entscheidung über die Feststellung des Jahresabschlusses sollen die Inhaber und/oder ein von ihnen eingerichtetes Gremium ausreichend Gelegenheit haben, den Jahresabschluss und den Prüfungsbericht des Abschlussprüfers in angemessener Form zur Kenntnis zu nehmen und Fragen an den Abschlussprüfer zu stellen.

5.2 Ergebnisverwendung

Siehe 2.1.3 und 2.1.4