

WARIMPEX

Corporate Governance Bericht

Entsprechend der Empfehlung in der AFRAC-Stellungnahme zum Corporate Governance-Bericht wird der Corporate Governance-Bericht des Mutterunternehmens und der konsolidierte Corporate Governance-Bericht in einem Bericht zusammengefasst.

Bekanntnis zum Corporate Governance Kodex

Warimpex bekennt sich sowohl zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) als auch zu den polnischen „Best Practice for GPW Listed Companies 2021“. Der Vorstand erklärt, beide Richtlinien bestmöglich einzuhalten und veröffentlicht den Corporate Governance-Bericht unter www.warimpex.com (Unternehmen / ESG). Abweichungen von einzelnen Corporate Governance-Regeln stehen in Zusammenhang mit der Struktur des Unternehmens bzw. betreffen polnische Regeln, die aufgrund der primären Orientierung an den entsprechenden österreichischen Regelungen nicht eingehalten werden.

Österreichischer Corporate Governance Kodex, i.d. Fassung von Jänner 2023

Der Österreichische Corporate Governance Kodex (in der Fassung von Jänner 2023, der für das Geschäftsjahr 2023 Anwendung fand, www.corporate-governance.at) umfasst Regeln, welche von der Gesellschaft befolgt werden müssen („L-Regeln“) bzw. Bestimmungen, welche die Gesellschaft nicht unbedingt einhalten muss, aber deren Nichteinhaltung begründet werden muss („C-Regeln“) bzw. Regeln, deren Einhaltung der Gesellschaft absolut freisteht. Deren Nichteinhaltung bedarf keinerlei Begründung („R-Regeln“). Insgesamt entsprechen die Statuten der Gesellschaft sowie die interne Geschäftsordnung des Vorstandes bzw. des Aufsichtsrates den L-Regeln vollständig, wobei den C-Regeln – jedoch mit folgenden Ausnahmen – ebenfalls entsprochen wird:

- Die Gesellschaft hat weder ihre interne Revisionsfunktion ausgelagert noch eine eigene Stabstelle für interne Revisionszwecke eingerichtet, was gemäß Regel 18 vorgeschrieben wäre. Gegenwärtig bestehen solche Absichten nicht. Der Vorstand hält solche Maßnahmen für unverhältnismäßig kostenaufwändig – eine Implementierung der Regel 18 wird daher in absehbarer Zeit aus Kostengründen nicht in Erwägung gezogen.
- Die Vergütung für den Vorstand besteht aus fixen und variablen Komponenten. Es gibt keine nicht-finanziellen Kriterien gemäß Regel 27, die maßgeblich für die Höhe der variablen Vergütung sind. Damit soll dem Gedanken der Objektivierung und Nachvollziehbarkeit Rechnung getragen werden. Bezüglich weiterer Angaben und der Bezüge der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder und der einzelnen Vorstandsmitglieder wird auf die Erläuterungen im Konzernabschluss verwiesen (siehe die Punkte 9.3.2.3. und 9.3.2.4.). Weiters wird auf den Bericht über die Vergütungspolitik und den jährlichen Vergütungsbericht auf der Webseite von Warimpex verwiesen.
- Eine Evaluierung der Einhaltung der C-Regeln des Kodex hat gemäß Regel 62 regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, extern zu erfolgen. Über das Ergebnis ist im Corporate Governance-Bericht zu berichten. Eine Evaluierung erfolgt intern anhand des Fragebogens „Externe Evaluierung der Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex“, der auch bei einer externen Evaluierung Verwendung findet. Auf eine externe Evaluierung wird aus Kostengründen verzichtet.
- Eine Beurteilung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements durch den Abschlussprüfer in einem eigenen Bericht gemäß Regel 83 erfolgt nicht. Auf diese externe Evaluierung

wird aus Kostengründen verzichtet, da Abschlussprüfer unter anderem im Rahmen der Abschlussprüfung ein Verständnis über die für die Abschlussprüfung relevanten internen Kontrollsysteme gewinnen.

Polen – „Best Practice for GPW Listed Companies 2021“

Die Gesellschaft hat beschlossen, vorerwähnte polnische Regeln mit nachstehend genannten Einschränkungen einzuhalten. Die Einschränkungen sind großteils auf die österreichische Gesetzgebung, welcher die Gesellschaft unterliegt, zurückzuführen.

- Regel 1.4.1-1.5: Die Gesellschaft erstellt freiwillig einen detaillierten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Lageberichts). Dieser Bericht beinhaltet eine Nachhaltigkeitsstrategie. Ein Equal Pay Index für Mitarbeiter wird aufgrund der sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche und Dienstorte der Mitarbeiter nicht veröffentlicht. Sponsor-Tätigkeiten des Konzerns werden aufgrund des sehr geringen Umfangs nicht separat pro Spendenorganisation ausgewiesen.
- Regel 2.1-2.2: Die Gesellschaft hat kein verbindliches Diversitätskonzept. Ausführungen dazu finden sich in diesem Bericht unter „Diversitätskonzept – Maßnahmen zur Förderung von Frauen“.
- Regel 2.11: Ein Bericht des Aufsichtsrates über das interne Kontrollsystem, Risk Management- und Compliance-System, etc. ist nach österreichischem Recht nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat ist nach österreichischem Recht verpflichtet, den „Bericht des Aufsichtsrates“ der Hauptversammlung vorzulegen, der jedoch nicht zur Gänze den polnischen Vorschriften entspricht.
- Regel 3.1+3.4-3.8: Die Gesellschaft hat weder ihre interne Revisionsfunktion ausgelagert noch eine eigene Stabstelle für interne Revisionszwecke oder Compliance Management eingerichtet. Gegenwärtig bestehen solche Absichten nicht. Der Vorstand hält solche Maßnahmen für unverhältnismäßig kostenaufwändig – eine Implementierung wird daher in absehbarer Zeit aus Kostengründen nicht in Erwägung gezogen.
- Regel 4.1+4.3+4.5.: Online-Übertragungen der Hauptversammlungen der Gesellschaft werden aufgrund hoher Kosten nicht durchgeführt. Eine Stimmabgabe über einen Stimmrechtsbevollmächtigten wird von der Gesellschaft angeboten und auch von zahlreichen polnischen institutionellen Investoren angenommen. Hauptversammlungen werden nach österreichischem Recht abgehalten.
- Regel 6.4: Die nach österreichischem Aktienrecht aufgestellte und der Hauptversammlung zur Abstimmung gebrachte Vergütungspolitik des Unternehmens sieht ein anwesenheitsbedingtes Sitzungsgeld pro Sitzung des Aufsichtsrates bzw. eines Ausschusses vor. Eine jährliche fixe Vergütung kann zusätzlich von der Hauptversammlung beschlossen werden.