

1. Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB

1.1 Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der co.don Aktiengesellschaft gemäß § 161 zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der CO.DON Aktiengesellschaft, Teltow gemäß § 161 AktG

Nach § 161 AktG sind Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften verpflichtet, jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden und werden.

Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich zu machen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält Regelungen unterschiedlicher Bindungswirkung. Neben Darstellungen des geltenden Aktienrechts enthält er Empfehlungen, von denen die Gesellschaften abweichen können; sie sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offen zu legen. Nach § 161 AktG müssen Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK begründet werden. Darüber hinaus enthält der DCGK Anregungen, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann.

Die nachfolgende Erklärung betrifft den Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom Mai 2020.

Vorstand und Aufsichtsrat der CO.DON AG erklären, dass die CO.DON AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2019) seit deren Veröffentlichung im Bundesanzeiger mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten Abweichungen entsprochen hat. Ferner wird die CO.DON AG den Empfehlungen des DCGK 2019 auch zukünftig entsprechen, mit den folgenden Ausnahmen. Die Bezeichnung der jeweiligen Überschrift entspricht der Nummer bzw. Bezeichnung der Empfehlung des DCGK 2019, von der abgewichen wurde oder wird.

Empfehlung A.2 DCGK 2019: Compliance Management System / Hinweisgebersystem

CO.DON hat angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen installiert, um für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen. Das vorhandene Risikomanagement wird jährlich im Rahmen der Abschlussprüfung überprüft, wobei es bislang zu keinen Beanstandungen gekommen ist. Die Einführung eines darüberhinausgehenden speziellen Compliance Management Systems halten Vorstand und Aufsichtsrat aufgrund der guten Erfahrungen in der Vergangenheit und der Größe der Gesellschaft für nicht notwendig.

Auch auf die Einrichtung eines geschützten Hinweisgebersystems wurde bislang verzichtet, da es aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat noch keine ausreichenden Praxiserfahrungen damit in Deutschland gab. Die Gesellschaft wird jedoch prüfen, ob zukünftig ein Hinweisgebersystem eines externen Dienstleisters in Anspruch genommen werden soll.

Empfehlung G.4 DCGK 2019: Vertikaler Vergütungsvergleich hinsichtlich Vorstandsvergütung

Den Empfehlungen zum vertikalen Vergütungsvergleich wurde nicht entsprochen und es ist auch nicht beabsichtigt, diese Empfehlung des DCGK 2019 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 auf Basis des derzeit bestehenden flexiblen und den konkreten Einzelfall berücksichtigenden Konzeptes des Aufsichtsrats.

Empfehlung G. 1 DCGK 2019: Betragsmäßige Höchstgrenzen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile

Bisher weist die Vergütung von Vorstandsmitgliedern insgesamt keine Höchstgrenzen auf. Vorstand und Aufsichtsrat halten es zur Wahrung des Unternehmensinteresses für ausreichend, dass die variablen Vergütungsteile betragsmäßig begrenzt sind. Der Empfehlung G.1 DCGK 2019 wird daher auch künftig nicht entsprochen. Die Gesellschaft wird jedoch die gesetzlich neu eingeführte Pflicht zur Festlegung einer Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder bei der Verlängerung von Vorstandsdienstverträgen beachten.

Empfehlungen B.1, B.2 und B.5 DCGK 2019: Diversity / Altersgrenze für Vorstandsmitglieder / Langfristplanung

Derzeit ist der Vorstand nur mit männlichen Mitgliedern besetzt. Die Mitgliedschaft im Vorstand orientiert sich in erster Linie an der individuellen Eignung für das Gremium. Weiterhin halten Aufsichtsrat und Vorstand eine starre Altersgrenze für Vorstandsmitglieder für nicht erforderlich. Die Möglichkeit, die Bestelldauer und die Laufzeit der Anstellungsverträge zu begrenzen, genügt, um der im höheren Lebensalter eventuell abnehmenden Leistungsfähigkeit von Vorstandsmitgliedern flexibel Rechnung zu tragen. Vor diesem Hintergrund gibt es auch keine ausdrücklich festgelegte Langfristnachfolgeplanung.

Empfehlungen D.2 und G.17 DCGK 2019: Bildung von Ausschüssen / Vergütung

Der Aufsichtsrat besteht aktuell aus nur sechs Mitgliedern. Der Aufsichtsrat sieht im Hinblick auf diese niedrige Zahl seiner Mitglieder und die gute Zusammenarbeit im Aufsichtsrat keine Veranlassung zur Bildung von zusätzlichen Ausschüssen.

In Ermangelung der Einrichtung von Ausschüssen, kann eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss auch nicht im Rahmen der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt werden.

Empfehlung C.2 DCGK 2019: Altersgrenze und Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat

Empfehlung C.2 DCGK 2019 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung auch eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder festlegt. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder hat der Aufsichtsrat nicht festgelegt, weil aus seiner Sicht die gesetzliche Begrenzung der Amtszeiten auf fünf Jahre genügt, um eine regelmäßige Einschätzung sicherzustellen, ob auch im höheren Lebensalter noch eine ausreichende Leistungsfähigkeit gegeben ist. Zur Umsetzung des im Mai 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegt. Über die Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung hinaus hat der Aufsichtsrat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung definiert. Der Aufsichtsrat hat und wird der Hauptversammlung jeweils die/den Kandidatin/Kandidaten zur Wahl vorschlagen, die/den er nach sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation für am geeignetsten für die zu besetzende Position im Aufsichtsrat bewertet. Insofern hat der Aufsichtsrat implizit schon immer ein „Kompetenzprofil“ für die zu besetzende Vakanz im Aufsichtsrat definiert und wird dies auch weiterhin tun. Selbstverständlich hat und wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen von den Auswahlkriterien des DCGK 2019 leiten lassen. Ein dauerhaft schriftlich fixiertes Kompetenzprofil für das Gesamtgremium gibt es jedoch auch im Hinblick auf die Größe des Aufsichtsrats nicht.

Empfehlung D.13 DCGK 2019: Selbstbeurteilung

Gemäß Empfehlung D.13 DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Der Aufsichtsrat hat keine solche Selbstbeurteilung vorgenommen und wird auch keine Selbstbeurteilung vornehmen. Der Aufsichtsrat erachtet eine formelle Selbstbeurteilung als nicht sinnvoll, da eine derartige Prüfung bzw. Beurteilung aufgrund der übersichtlichen Größe des Gremiums keine Effizienzsteigerung erwarten lässt.

Empfehlung F.2 DCGK 2019: Veröffentlichung Konzernabschluss und unterjährige Informationen

Der Konzernabschluss wird nicht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die Zwischenberichte werden nicht binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht. Die Veröffentlichung erfolgt jeweils im Rahmen der gesetzlichen und börsenrechtlichen Fristen, um einen sonst höheren Verwaltungsaufwand und damit verbundene Kosten sowie die zusätzliche Bindung von Managementkapazität zu vermeiden.

Teltow, im April 2021

CO.DON AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

1.2 Praktiken der Unternehmensführung

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus werden von der CO.DON Aktiengesellschaft keine besonderen Unternehmenspraktiken angewandt.

1.3 Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die CO.DON Aktiengesellschaft verfügt gemäß den Vorschriften des Aktiengesetzes über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat.

1.3.1 Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern und setzt sich gemäß § 96 AktG derzeit allein aus Vertretern der Aktionäre zusammen. Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Herr Prof. Hans. B. Bauerfeind, sein Stellvertreter ist Herr Thommy Stählin. Weitere Mitglieder sind Frau Beatrix Bauerfeind-Johnson, Herr Thomas Krause, Frau Prof. Dr. Barbara Sickmüller und Herr Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Prof. e. h. mult. Dr. h. c. mult. Hans-Jörg Bullinger.

Die Besetzung des Aufsichtsrats entspricht den nachfolgend genannten allgemeinen Anforderungen und konkreten Zielen des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung. Die Beschlussfassung des Aufsichtsrats hierüber erfolgte noch vor dem Inkrafttreten des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2019) und bezieht sich somit noch auf den Deutschen Corporate Governance Kodex in der bisherigen Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017). Die allgemeinen und konkreten Ziele lauten wie folgt:

- Allgemeine Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder

Jedes Aufsichtsratsmitglied muss die gesetzlichen und satzungsmäßigen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat erfüllen (siehe insbesondere § 100 Abs. 1 bis 4 AktG). Jedes Aufsichtsratsmitglied muss über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm gesetzlich und satzungsmäßig obliegenden Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Dem Aufsichtsrat muss mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG) angehören. Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.

- **Konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass er insgesamt über die Kompetenzen verfügt, die angesichts der Aktivitäten der CO.DON Aktiengesellschaft als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse

- in der Führung eines mittelgroßen, international tätigen Unternehmens;
- in der Wertschöpfung entlang unterschiedlicher Wertschöpfungsketten;
- auf dem Gebiet Forschung und Entwicklung;
- auf dem Gebiet des Arzneimittel- und Gesundheitswesens;
- auf den Gebieten Produktion, Marketing, Vertrieb und Digitalisierung;
- in den wesentlichen Märkten, in denen die CO.DON Aktiengesellschaft tätig ist
- im Rechnungswesen und in der Rechnungslegung;
- im Controlling und Risikomanagement sowie
- auf dem Gebiet Governance/Compliance.

Die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit der Gesundheitsbranche vertraut sein.

Mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder sollen unabhängig im Sinne von Ziffer 5.4.2 Satz 2 DCGK 2017 (entspricht Empfehlung C.12 des DCGK 2019) sein.

Mindestens die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder soll ohne potenzielle Interessenkonflikte sein. Dem Aufsichtsrat sollen keine Mitglieder angehören, die eine Organfunktion oder eine Beratungsaufgabe bei Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern haben.

Dem Aufsichtsrat soll nicht mehr als ein ehemaliges Mitglied des Vorstands angehören.

Der Aufsichtsrat strebt für seine Zusammensetzung im Hinblick auf Vielfalt (Diversity) die Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen an.

Aufsichtsratsmitglieder sollen über unternehmerische oder betriebliche Erfahrung und eine allgemeine Kenntnis der Gesundheitsbranche oder verwandter Branchen verfügen. Sie sollen aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in der Lage sein, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem international tätigen Unternehmen zu erfüllen.

Im Rahmen von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll insbesondere auf Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft, Professionalität und Unabhängigkeit der Kandidaten geachtet werden.

Aufsichtsratsmitglieder sollen in der Regel der vom Kodex unter Ziffer 5.4.5 Satz 2 DCGK 2017 empfohlenen Begrenzung der Zahl von Aufsichtsratsmandaten nachkommen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied stellt sicher, dass es den zu erwartenden Zeitaufwand zur ordnungsgemäßen Ausübung des Aufsichtsratsmandats aufbringen kann. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass jährlich mindestens vier ordentliche Aufsichtsratssitzungen abgehalten werden, die jeweils angemessener Vorbereitung bedürfen, ausreichend Zeit für die Prüfung der Jahresabschlussunterlagen vorzusehen ist und bei Mitgliedschaft in einem oder mehreren Aufsichtsratsausschüssen weiterer zeitlicher Aufwand entsteht. Darüber hinaus können zusätzlich außerordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses zur Behandlung von Sonderthemen notwendig werden.

Eine starre Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats hält der Aufsichtsrat nicht für erforderlich. Die Möglichkeit, die Amtszeit durch Hauptversammlungsbeschluss zu begrenzen, genügt, um der im höheren Lebensalter ggf. zu erwartenden abnehmenden Leistungsfähigkeit flexibel Rechnung zu tragen.

Die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat soll in der Regel 15 Jahre nicht überschreiten. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium zum Ziel haben.

Mit der derzeitigen Besetzung des Aufsichtsrats wird das Kompetenzprofil vollständig erfüllt.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat hatte der Aufsichtsrat im Jahr 2015 als Zielgröße ein Sechstel festgelegt. Die Zielgröße sollte bis zum 10. September 2017 erreicht werden. Die Zielgröße wurde seit ihrer Festlegung erfüllt. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt derzeit ein Drittel. Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat unverändert bei einem Sechstel belassen und seiner gesetzlichen Verpflichtung entsprechend für die Erreichung dieser Zielgröße eine Frist bis zum 31. Dezember 2021 festgelegt.

Dem Aufsichtsrat gehören nach seiner Einschätzung eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an, wobei die Eigentümerstruktur berücksichtigt ist. Als unabhängig im Sinne des DCGK 2019 sieht der Aufsichtsrat die Mitglieder Herr Thommy Stählin, Frau Prof. Dr. Barbara Sickmüller, Herr Thomas Krause und Herr Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Prof. e. h. mult. Dr. h. c. mult. Hans-Jörg Bullinger an. Im Geschäftsjahr 2020 sind keine Interessenkonflikte aufgetreten. Der Aufsichtsrat weist aber auf die umfangreichen Beiträge der Bauerfeind Beteiligungsgesellschaft mbG zur finanziellen Sanierung der Gesellschaft im Jahre

2020 hin. Dies umfasste Überbrückungsdarlehen, die Verlängerung einer Optionsschuldverschreibung, die Bereitstellung von Eigenkapital im Rahmen von Kapitalerhöhungen (unter anderem aus Bedingtem Kapital) und die Wandlung von Wandelschuldverschreibungen.

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er hat die Aufgabe, die Mitglieder des Vorstands zu bestellen und deren Zahl zu bestimmen. Er beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und vereinbart mit den Vorstandsmitgliedern deren Vergütung. Er wird in alle Entscheidungen eingebunden, die für die CO.DON Aktiengesellschaft von grundlegender Bedeutung sind. Die Geschäftsentwicklung und Strategie sowie deren Planung und Umsetzung stimmt der Vorstand mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert diese in regelmäßigen Sitzungen gemeinsam mit dem Aufsichtsrat. In einer Geschäftsordnung für den Vorstand hat der Aufsichtsrat die Arbeit des Vorstands geregelt. Insbesondere hat der Aufsichtsrat festgelegt, welche wesentlichen Vorstandsentscheidungen seiner Zustimmung bedürfen.

Aufsichtsratsausschüsse wurden nicht gebildet.

1.3.2 Der Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung. Das heißt, dass die Mitglieder des Vorstands gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung tragen. Sie entwickeln die Unternehmensstrategie und sorgen in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung. In der Geschäftsordnung des Vorstands sind die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands geregelt. Dem Vorstand gehören zwei Mitglieder an. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die CO.DON Aktiengesellschaft wesentlichen Aspekte der Strategie, der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet.

Der Vorstand stellt den Jahresabschluss und den Halbjahresabschluss auf. Darüber hinaus sorgt der Vorstand für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Regelungen und internen Verhaltensrichtlinien im Unternehmen (Compliance). Die Arbeitsweise des Vorstands wird insgesamt durch die Geschäftsordnung geregelt.

1.4 Aktionäre und Hauptversammlung

Alle Aktien der CO.DON Aktiengesellschaft sind gleichwertig und gewähren dem Aktionär grundsätzlich jeweils eine Stimme. Das Stimmrecht üben die Aktionäre neben ihren weiteren gesetzlich und satzungsgemäß vorgesehenen Rechten vor oder während der Hauptversammlung aus.

Die jährliche ordentliche Hauptversammlung findet innerhalb der ersten acht Monate eines Geschäftsjahres statt. Aufgrund einer gesetzlichen Ausnahmeregelung kann die ordentliche Hauptversammlung im Jahre 2021 bis zum 31. Dezember 2021 stattfinden. Auf dieser legt der Vorstand den Jahresabschluss und den Lagebericht vor. Die Hauptversammlung entscheidet über die Gewinnverwendung, die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und wählt regelmäßig die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie den Abschlussprüfer. Die Hauptversammlung entscheidet auch über Satzungsänderungen, kapitalverändernde Maßnahmen und Unternehmensverträge.

Die Einberufung der Hauptversammlung erfolgt unter Angabe der Tagesordnung, der Beschlussvorschläge der Verwaltung, der Teilnahmebedingungen und der Erläuterung der Rechte der Aktionäre. Zugänglich zu machende Unterlagen betreffend die Tagesordnungspunkte sind auf der Internetseite der CO.DON Aktiengesellschaft abrufbar.

1.5 Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Abs. 5 des Aktiengesetzes und Angaben zum Erreichen der festgelegten Zielgrößen

Für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der CO.DON Aktiengesellschaft hatte der Vorstand im Jahr 2015 eine Zielgröße von 0 Prozent festgelegt. Als Frist für die Erreichung der Zielgröße hatte er den 30. September 2017 festgelegt. Das bedeutet nicht, dass der Vorstand anstrebte, den Anteil von Frauen bis zum 30. September 2017 auf 0 Prozent zu verringern, sondern er erfüllte lediglich die gesetzliche Verpflichtung, eine Zielgröße und eine Frist zu Erreichung des Ziels festzulegen. Der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag seit der Gründung der Gesellschaft über viele Jahre oberhalb von 30 Prozent. Im Zuge einer Neufestlegung der Zusammensetzung der ersten Führungsebene im März 2017 verringerte er sich auf 0 Prozent. Der Vorstand hat in Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtung bei Ablauf der Frist zur Umsetzung der ersten Zielgröße die Zielgröße erneut auf 0 Prozent festgelegt und für die Umsetzung eine Frist bis zum 30. Juni 2022 gesetzt. Von Februar 2018 bis Februar 2020 betrug der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 20 Prozent. Seit einer vorgenommenen Restrukturierung im Februar 2020 beträgt der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand nunmehr rund 40 Prozent. Der Vorstand beabsichtigt, wie

auch bisher bei der zukünftigen Besetzung von Positionen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ohne Benachteiligung oder Bevorzugung wegen des Geschlechts ausschließlich auf Grund der Eignung für die Erfüllung der Aufgaben in der zu besetzenden Position ohne Rücksicht auf das Geschlecht zu entscheiden. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands gibt es bei der CO.DON Aktiengesellschaft nicht.

Für den Frauenanteil im Vorstand hatte der Aufsichtsrat im Jahr 2015 als Zielgröße 0 Prozent festgelegt. Die Zielgröße sollte bis zum 10. September 2017 erreicht werden. Mit dem Setzen dieser Zielgröße strebte der Aufsichtsrat nicht an, den Anteil von Frauen bis zum 30. September 2017 auf 0 Prozent zu verringern, sondern erfüllte lediglich die gesetzliche Verpflichtung, eine Zielgröße und eine Frist zu Erreichung des Ziels festzulegen. Der Frauenanteil im Vorstand lag bis zum 19. Juli 2016 oberhalb von 30 Prozent. Mit dem Ausscheiden eines weiblichen Vorstandsmitglieds ist er auf 0 Prozent gesunken. Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße für den Frauenanteil auch weiterhin auf 0 Prozent festgelegt, beabsichtigt aber, wie auch bisher, bei der zukünftigen Bestellung von Vorstandsmitgliedern ohne Benachteiligung oder Bevorzugung wegen des Geschlechts auf Grund der Eignung für die Erfüllung der Aufgaben in der zu besetzenden Position zu entscheiden.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat hatte der Aufsichtsrat im Jahr 2015 als Zielgröße ein Sechstel festgelegt. Die Zielgröße sollte bis zum 10. September 2017 erreicht werden. Die Zielgröße wurde seit ihrer Festlegung erfüllt. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt derzeit ein Drittel. Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat unverändert bei einem Sechstel belassen und seiner gesetzlichen Verpflichtung entsprechend für die Erreichung dieser Zielgröße eine Frist bis zum 31. Dezember 2021 festgelegt.

1.6 Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB

Vorstand und Aufsichtsrat haben bislang kein eigenständiges Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund aufgestellt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass neben den Zielsetzungen für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat und den bisher im Unternehmen umgesetzten und angestrebten Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt ein zusätzliches Diversitätskonzept keinen substantiellen Mehrwert mit sich bringt. Vorstand und Aufsichtsrat werden im Geschäftsjahr 2021 jedoch erneut prüfen, ob die Erstellung eines eigenständigen Diversitätskonzepts sinnvoll ist.