

Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG (nachfolgend auch "**Gesellschaft**") geben nach pflichtgemäßer Prüfung folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ab:

I. Zeitraum von der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung bis zum Inkrafttreten des DCGK 2020

Die CAMERIT AG hat in dem Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 20. Februar 2020 (aktualisiert und ergänzt am 16. August 2020) den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ("**Kodex-Kommission**") in der Fassung vom 7. Februar 2017 (veröffentlicht am 24. April 2017) ("**DCGK 2017**") bis zur Bekanntmachung der Empfehlungen der Kodex-Kommission in der Neufassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 ("**DCGK 2020**") mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprochen:

Ziffer 4.1.3 DCGK 2017: Compliance Management System, Hinweisgebersystem

Ziffer 4.1.3 DCGK 2017 enthielt die Empfehlung, dass der Vorstand für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen sollte. Zudem sollte Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

In der jüngeren Vergangenheit gab es ein formalisiertes, organisatorisch-personell separat institutionalisiertes Compliance Management System nicht mehr; diese Funktion wurde und wird vielmehr umfassend und ausreichend vom Vorstand wahrgenommen, der über alle relevanten Vorgänge unterrichtet ist und in Zweifelsfragen kurzfristig auf kompetenten externen Rechtsrat zurückgreift. Eine Möglichkeit für Mitarbeiter der Gesellschaft, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Hinweisgebersystem), wurde und wird nicht angeboten. Vorstand und Aufsichtsrat haben aufgrund des auf zwei Personen (einschließlich Vorstand) abgesunkenen Personalstands der Gesellschaft und angesichts der mit der Errichtung von solchen Systemen verbundenen erheblichen Kosten auf die Einführung derartiger Maßnahmen verzichtet.

Ziffer 4.2.1 DCGK 2017: Zusammensetzung des Vorstands

Ziffer 4.2.1 DCGK 2017 enthielt die Empfehlung, dass der Vorstand aus mehreren Personen zu bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben soll. Diese Empfehlung wurde nicht befolgt. Bereits seit mehreren Jahren – mit einziger Unterbrechung im Dezember 2017, in dem der Vorstand zwei Personen umfasste – wurde die CAMERIT AG durch einen Alleinvorstand geleitet, da dies einerseits aus Kostengründen und andererseits aufgrund des zurückgegangenen Arbeitsaufwands geboten ist. Dementsprechend wurde auf die Ernennung eines Vorsitzenden oder Sprechers verzichtet.

Ziffer 5.3 DCGK 2017: Bildung von Ausschüssen

Ziffer 5.3 DCGK 2017 enthielt Empfehlungen, dass der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse, insbesondere einen Prüfungsausschuss und einen Nominierungsausschuss bilden soll. Auf solche Ausschüsse wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft verzichtet.

Ziffer 5.4.1 DCGK 2017: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK 2017 enthielt die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen soll. Dem ist der Aufsichtsrat mit Beschlüssen vom 23. März 2011 und 25. September 2015 grundsätzlich nachgekommen; die Zielvorgaben werden seither im jeweiligen Corporate Governance Bericht wiedergegeben. Die Zielvorgaben sollen unter anderem Vielfalt (Diversity) und die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Ziff. 5.4.2 DCGK 2017 berücksichtigen. Feste Quoten oder zahlenmäßige Untergrenzen hierzu enthielten und enthalten die beschlossenen Zielvorgaben nicht. Soweit von Teilen der rechtswissenschaftlichen Literatur zur Erfüllung der Ziffer 5.4.1 DCGK 2017 derartige zahlenmäßige Angaben unter anderem für die einzelnen Zielvorgaben Diversity und Mindestanzahl unabhängiger Mitglieder des Aufsichtsrats verlangen, wurde dem nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat der CAMERIT AG war auch bei der Vorbereitung der Wahlvorschläge für die Aufsichtsratswahl in der Hauptversammlung 2018 grundsätzlich bestrebt,

Kandidaten für den Aufsichtsrat zu finden, welche über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, und hierbei zugleich insbesondere Frauen vorschlagen zu können. Aufgrund des stagnierenden Geschäfts in der Branche insgesamt und bei der CAMERIT AG im Speziellen wurde allerdings auch größter Wert auf Stabilität durch Kontinuität gesetzt, weshalb im endgültigen Wahlvorschlag letztlich an der bestehenden Aufsichtsratsbesetzung – also noch ohne Beteiligung von Frauen – festgehalten wurde. Zwischenzeitlich hat sich dies geändert: Zwei der drei aktuellen Aufsichtsratsmitglieder sind Frauen.

Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017: Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden und von Ausschussvorsitzenden und -mitgliedern

Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017 enthielt die Empfehlung, dass bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden sollte.

Rein vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter gemäß Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 21. Juli 2016 die gleiche jährliche Vergütung wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten. Die Hauptversammlung hatte seinerzeit auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat eine Absenkung der jährlichen Festvergütung pro Aufsichtsratsmitglied von EUR 30.000 auf EUR 10.000 beschlossen und dies mit dem veränderten Geschäftsumfang der Gesellschaft begründet. Aufsichtsratsausschüsse bestanden im maßgeblichen Zeitraum nicht.

Ziffer 5.4.6 Abs. 3 DCGK 2017: Offenlegung von weiteren Vergütungen von Aufsichtsratsmitgliedern

Ziffer 5.4.6 Abs. 3 DCGK 2017 enthielt die Empfehlung, dass vom Unternehmen gezahlte Vergütungen oder sonstige Vorteile für von Aufsichtsratsmitgliedern persönlich erbrachten Leistungen, insbesondere für Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, individualisiert im Anhang oder Lagebericht angegeben werden.

Ein von der Gesellschaft mit der TC Beteiligung GmbH, Prisdorf, einer dem ehemaligen Aufsichtsratsmitglied und derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp zuzurechnenden Gesellschaft, im November 2018 geschlossener Vertrag zur Begleitung des operativen Geschäfts der Hesse Newman Fondsmanagement GmbH, Hamburg, war versehentlich in der Vergangenheit nicht angegeben worden. Die resultierende Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2019 auf rund EUR 18.000 und im Geschäftsjahr 2020 auf rund EUR 9.000.

Eine von der CAMERIT AG mit der TC Trans Distribution und Logistik GmbH & Co. KG ("TC Trans"), Prisdorf, im Herbst 2014 getroffene Vereinbarung zur Platzierung von Genussrechten an der Fondsgesellschaft Hesse Newman Real Estate Nr. 6b Nr. 3 GmbH & Co. KG wurde versehentlich in der Vergangenheit nicht angegeben. Die TC Trans ist eine dem damaligen Aufsichtsratsmitglied und heutigen Alleinvorstand Stefan Trumpp zuzurechnenden Gesellschaft. Die CAMERIT AG und Gesellschaften der NORDCAPITAL-Gruppe haben im Dezember 2019 einen Kauf- und Abtretungsvertrag über die Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der CAMERIT AG an Gesellschaften der NORDCAPITAL-Gruppe geschlossen. Die Gesellschaft und die TC Trans hatten unterschiedliche Auffassungen darüber, ob der Vollzug dieses Kauf- und Abtretungsvertrags im Juli 2020 Vergütungsansprüche aus der im Herbst 2014 zwischen der CAMERIT AG und der TC Trans getroffenen Vereinbarung ausgelöst hat. Diese unterschiedlichen Auffassungen wurden - mit Zustimmung des Aufsichtsrats der CAMERIT AG - durch eine am 10. August 2020 geschlossene Vergleichsvereinbarung beigelegt. Aufgrund dieser Vergleichsvereinbarung hat die Gesellschaft der TC Trans im Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung in Höhe von EUR 98.700 gezahlt. Darüber hinaus hat die TC Trans gegen die Gesellschaft aus dem Vergleich einen weiteren zukünftigen Vergütungsanspruch von bis zu EUR 24.675, dessen Fälligkeitsvoraussetzungen, Fälligkeitszeitpunkt und Höhe davon abhängt, ob und in welcher Höhe die Gesellschaft ihrerseits zukünftig eine Vergütung aus einem Besserungsschein betreffend die Fondsgesellschaft Hesse Newman Real Estate Nr. 6b Nr. 3 GmbH & Co. KG erhalten wird.

Ziffer 7.1.1 S. 2 DCGK 2017 und Ziffer 4.1.2 S. 3 DCGK 2017: Rechnungslegung

Gemäß Ziffer 7.1.1 S.2 DCGK sollten, sofern nicht verpflichtende Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen sind, die Aktionäre neben dem Konzernjahresabschluss und Halbjahresfinanzbericht unterjährig in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung informiert werden. Dieser Empfehlung

hat die Gesellschaft nicht entsprochen. Angesichts des eingestellten Neugeschäfts und des geringen verbliebenen Geschäftsumfanges erschienen Vorstand und Aufsichtsrat weitere Zwischenmitteilungen oder regelmäßige formalisierte Unterrichtungen durch die Verwaltung entbehrlich, da durch die Regelpublizität und die Ad-hoc-Berichterstattung eine kontinuierliche Information der Aktionäre und der Öffentlichkeit, etwa über wesentliche Veränderungen, hinreichend gewährleistet ist.

Die Fristen, die Ziffer 4.1.2 S.3 DCGK für die Veröffentlichung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts (90 Tage nach Geschäftsjahresende) sowie für verpflichtende unterjährige Finanzinformationen (45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums) empfiehlt, wurden und werden nicht eingehalten. Stattdessen wurden die Fristen gemäß WpHG angewandt, da diese Fristen für die Größenordnung der CAMERIT AG für angemessen gehalten werden.

II. Zeitraum ab dem Inkrafttreten des DCGK 2020

Die CAMERIT AG hat seit Bekanntmachung der Empfehlungen der Kodex-Kommission in der Fassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 diesen mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprochen und wird ihnen zukünftig mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprechen:

A.1 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung A.1 DCGK 2020 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Neben dem Alleinvorstand war im maßgeblichen Zeitraum lediglich ein weiterer Mitarbeiter bei der Gesellschaft beschäftigt. Neueinstellungen wurden nicht vorgenommen und sind für die Zukunft nicht geplant. Sollten in der Zukunft Führungspositionen neu besetzt werden, würde der Vorstand auf Diversität achten.

A.2 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung A.2 DCGK 2020 soll der Vorstand für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Im maßgeblichen Zeitraum gab es ein formalisiertes, organisatorisch-personell separat institutionalisiertes Compliance Management System nicht; diese Funktion wurde und wird vielmehr umfassend und ausreichend vom Vorstand wahrgenommen, der über alle relevanten Vorgänge unterrichtet ist und in Zweifelsfragen kurzfristig auf kompetenten externen Rechtsrat zurückgreift. Eine Möglichkeit für Mitarbeiter der Gesellschaft, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Hinweisgebersystem), wurde und wird nicht angeboten. Vorstand und Aufsichtsrat haben aufgrund des auf zwei Personen (einschließlich Vorstand) abgesunkenen Personalstands der Gesellschaft und angesichts der mit der Errichtung von solchen Systemen verbundenen erheblichen Kosten auf die Einführung derartiger Maßnahmen verzichtet. Es ist beabsichtigt, diese Praxis auch in der Zukunft beizubehalten, es sei denn, dass sich der Umfang der Geschäftstätigkeit oder die Anzahl der Mitarbeiter wesentlich ändern sollte.

B.1 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung B.1 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Bei der Gesellschaft besteht auch nach dem Vorstandswechsel Ende 2020 ein Alleinvorstand, so dass keine Diversität besteht. Bei der Besetzung des Vorstandsposten im Jahr 2020 hat der Aufsichtsrat nach geeigneten Kandidaten unabhängig von Geschlecht und Herkunft Ausschau gehalten. Der Aufsichtsrat

ist grundsätzlich bestrebt, bei der zukünftigen Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität zu achten.

B.2 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung B.2 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Eine derartige langfristige Nachfolgeplanung bestand bei der CAMERIT AG im maßgeblichen Zeitraum nicht und ist auch für die nahe Zukunft nicht geplant. Hintergrund ist die Umbruchphase, in der sich die CAMERIT AG als Folge der Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft an die NORDCAPITAL-Gruppe befindet. In dieser Phase ist eine langfristige Nachfolgeplanung aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat nicht sinnvoll. Vor diesem Hintergrund erfolgte auch die Bestellung des derzeitigen Alleinvorstands lediglich bis zum 31. Dezember 2021. Dementsprechend wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche langfristige Nachfolgeplanung auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben werden.

B.5 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung B.5 DCGK 2020 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine formale Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist bei der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum nicht festgelegt worden und soll auch in der Zukunft nicht festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Eignung von Vorstandsmitgliedern im Einzelfall und nicht anhand einer festen Altersgrenze zu bestimmen. Aus dem gleichen Grund wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche Altersgrenze auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben.

C.1 Satz 1 und Satz 2 DCGK 2020: Gemäß der Empfehlung C.1 Satz 1 und Satz 2 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. 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 Empfehlung zur Benennung konkreter Ziele und zur Erarbeitung eines Kompetenzprofil ist der Aufsichtsrat mit Beschlüssen vom 23. März 2011 und 25. September 2015 grundsätzlich nachgekommen; die Zielvorgaben werden seither im jeweiligen Corporate Governance Bericht wiedergegeben. Die Zielvorgaben sollen unter anderem Vielfalt (Diversity) und die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen. Feste Quoten oder zahlenmäßige Untergrenzen hierzu enthielten und enthalten die beschlossenen Zielvorgaben nicht und es bestehen keine Bestrebungen, dies zu ändern. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Umsetzung der konkreten Ziele durch Entscheidungen im Einzelfall anzustreben. Das angegebene Ziel, wonach Wahlvorschläge das Ziel einer Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat in Höhe von mindestens 30 Prozent berücksichtigen sollen, ist bei den Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats in der ordentlichen Hauptversammlung 2020 berücksichtigt worden. Auf Vorschlag des Aufsichtsrats ist Frau Daja H. Bölhoff in den Aufsichtsrat gewählt worden. Im November 2020 ist zudem Frau Petra Piorreck gerichtlich zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden, sodass derzeit zwei von drei Mitgliedern des Aufsichtsrats Frauen sind.

C.2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung C.2 DCGK 2020 soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Klärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine formale Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist bei der CAMERIT AG im maßgeblichen Berichtszeitraum nicht festgelegt worden und soll auch in der Zukunft nicht festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern im Einzelfall und nicht anhand einer festen Altersgrenze zu bestimmen. Aus dem gleichen Grund wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche Altersgrenze auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben.

C.3 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung C.3 DCGK 2020 soll die Dauer der Zugehörigkeit im Aufsichtsrat offengelegt werden.

Dieser mit dem DCGK 2020 neu eingefügten Empfehlung wurde für den maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen. Dieser neuen Empfehlung des DCGK 2020 wird zukünftig mit Wirkung ab dem Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2020 entsprochen.

C.8 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung C.8 DCGK 2020 soll, sofern ein oder mehrere der in Empfehlung C.7 DCGK 2020 genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden.

Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Marcus Simon war vor seinem Wechsel in dem Aufsichtsrat im Jahre 2017 Alleinvorstand der Gesellschaft und erfüllte damit den im ersten Spiegelstrich des zweiten Absatzes von C.7 DCGK 2020 genannten Indikator. Mit Blick auf den nun schon mehrere Jahre zurückliegenden Wechsel hat die CAMERIT AG davon abgesehen, im maßgeblichen Zeitraum in der Erklärung zur Unternehmensführung zu begründen, warum Herr Dr. Marcus Simon gleichwohl als unabhängig von der Gesellschaft anzusehen ist und wird dies auch in der Zukunft nicht tun. Maßgeblich dafür ist auch, dass der genannte Indikator nicht erfüllt wäre, wenn Herr Dr. Simon erst im Jahr 2020 in den Aufsichtsrat gewechselt wäre.

C.15 Satz 2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung C.15 Satz 2 DCGK 2020 soll ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds der Anteilseignerseite bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein.

Der Antrag der Gesellschaft auf gerichtliche Bestellung von Frau Petra Piorreck zum Mitglied des Aufsichtsrats war nicht ausdrücklich bis zum Ablauf der nächsten ordentlichen Hauptversammlung befristet, da der Vorstand es für sachgerecht hielt, die Dauer der Amtszeit der gerichtlichen Bestellung in das Ermessen des Gerichts zu stellen; u.a. weil der Zeitpunkt der nächsten ordentlichen Hauptversammlung aufgrund der mit der COVID19-Pandemie verbundenen Unsicherheiten zum Zeitpunkt des Antrags nicht absehbar war. Es ist beabsichtigt, der Empfehlung zukünftig zu entsprechen.

D.1 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.1 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Für den Aufsichtsrat bestand im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit eine Geschäftsordnung. Der Aufsichtsrat erachtet diese allerdings als Teil der vertraulichen Binnenorganisation des Gremiums und hat diese daher bislang

nicht auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht und beabsichtigt, dies auch zukünftig nicht zu tun.

D.2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.2 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

Auf die Bildung von Ausschüssen wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit verzichtet und soll auch zukünftig verzichtet werden. Dementsprechend erfolgte in der Vergangenheit und erfolgt auch zukünftig keine diesbezügliche Nennung in der Erklärung zur Unternehmensführung.

D.3 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.3 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschüsse einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

Auf die Bildung von Ausschüssen wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit verzichtet und soll auch zukünftig verzichtet werden.

D.4 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.4 DCGK 2020 soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschüsse innehaben.

Da bei der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit aufgrund ihres Geschäftsumfangs kein Prüfungsausschuss bestand und ein solcher auch zukünftig nicht gebildet werden soll, wurde dieser Empfehlung im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit und wird dieser auch zukünftig nicht entsprochen.

D.5 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.5 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

Auf die Bildung von Ausschüssen wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit verzichtet und soll auch zukünftig verzichtet werden.

D.7 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.7 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

Im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit hat der Vorstand regelmäßig an den Sitzungen des Aufsichtsrats teilgenommen, da kein Bedarf für Sitzungen ohne Teilnahme des Vorstands bestand. Der Aufsichtsrat wird diese Praxis ändern und zukünftig regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

D.8 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.8 DCGK 2020 soll im Bericht des Aufsichtsrats angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.

Dieser mit dem DCGK 2020 neu eingefügten Empfehlung wurde für den maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen. Dieser neuen Empfehlung des DCGK 2020 wird zukünftig mit Wirkung ab dem Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 entsprochen.

D.11 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.11 DCGK 2020 soll der Prüfungsausschuss regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

Da bei der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit aufgrund ihres Geschäftsumfangs kein Prüfungsausschuss bestand und ein solcher auch zukünftig nicht gebildet werden soll, wurde dieser Empfehlung im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit und wird dieser auch zukünftig nicht entsprochen.

D.13 Satz 2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung D.13 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Dieser mit dem DCGK 2020 neu eingefügten Empfehlung wurde für den maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen. Dieser Empfehlung wird zukünftig mit Wirkung ab der Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2020 entsprochen.

F.1 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung F.1 DCGK 2020 soll die Gesellschaft den Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung stellen.

Die Gesellschaft hält das für sie nach dem Gesetz und den anwendbaren Börsenordnungen geltende Berichterstattungswesen insbesondere mit Blick auf den Geschäftsumfang der Gesellschaft nach Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der CAMERIT AG an Gesellschaften der Nordcapital-Gruppe für hinreichend. Die Gesellschaft hat daher der Empfehlung F.1 DCGK 2020 in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und wird ihr aus dem gleichen Grund auch zukünftig nicht entsprechen.

F.2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung F.2 DCGK 2020 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.

Die Gesellschaft hat in dem maßgeblichen Zeitraum für die Vergangenheit die vorgenannten Fristen nicht eingehalten und beabsichtigt diese auch für die Zukunft nicht einzuhalten, sondern sich stattdessen an den gesetzlichen und aus den anwendbaren Börsenordnungen zu orientieren. Eine Verkürzung auf

die in der Empfehlung F.2 DCGK 2020 genannten Fristen würde für die Gesellschaft zu wirtschaftlich unverhältnismäßigen Kosten führen.

F.3 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung F.3 DCGK 2020 soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren, wenn sie nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet ist.

Die Gesellschaft hält das für sie nach dem Gesetz und den anwendbaren Börsenordnungen geltende Berichterstattungswesen insbesondere mit Blick auf den Geschäftsumfang der Gesellschaft nach Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der CAMERIT AG an Gesellschaften der NORDCAPITAL-Gruppe für hinreichend. Die Gesellschaft hat daher der Empfehlung F.3 DCGK 2020 in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und wird ihr aus dem gleichen Grund auch zukünftig nicht entsprechen.

G.1 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.1 DCGK 2020 soll im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann

Ein diese Empfehlung umsetzendes Vergütungssystem ist noch nicht beschlossen worden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein solches Vergütungssystem im Einklang mit der gesetzlichen Neuregelung vor der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 zu beschließen und den Aktionären in dieser Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

G.2 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.2 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Ein gemäß Empfehlung G.1 DCGK 2020 vorgesehene Vergütungssystem ist noch nicht beschlossen worden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein solches Vergütungssystem vor der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 beschließen und den Aktionären in dieser Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Daher besteht auch keine darauf basierende Festlegung im Sinne von Empfehlung G.2 DCGK 2020. Der Anstellungsvertrag mit dem derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021. Die Gesellschaft wird beim Abschluss oder der Verlängerung von Vorstandsdienstverträgen das gemäß Empfehlung G.1 DCGK 2020

vorgesehene Vergütungssystem berücksichtigen, sobald ein solches beschlossen und gebilligt worden ist.

G.3 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK 2020 soll zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Mit Blick auf den Geschäftsumfang der Gesellschaft nach Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der CAMERIT AG an Gesellschaften der NORDCAPITAL-Gruppe besteht nach Einschätzung des Aufsichtsrats keine geeignete Vergleichsgruppe. Deshalb liegt die derzeitige Vergütung des Alleinvorstandes deutlich unterhalb der üblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer börsennotierter Aktiengesellschaft. Der Empfehlung G.3 DCGK 2020 wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.4 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.4 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Bei der Gesellschaft war im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit neben dem Alleinvorstand lediglich ein weiterer Mitarbeiter tätig und Neueinstellungen sind nicht geplant. Es fehlt daher an einer relevanten Vergleichsgruppe. Der Empfehlung G.4 DCGK 2020 wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.6 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.6 DCGK 2020 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Die Vergütung, die sich aus der Erfüllung kurzfristig orientierter Ziele ergeben hätte, hätte in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit die Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergeben hätte, überstiegen; und zwar sowohl für den ehemaligen Alleinvorstand Jens Burgemeister als auch für den derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp. Für den derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp gilt dies auch für die Zukunft. Hintergrund ist die Umbruchphase, in der sich die CAMERIT AG als Folge der Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft an die NORDCAPITAL-Gruppe befindet. In dieser Phase ist eine derartige Vergütungsstruktur aus Sicht des Aufsichtsrats vertretbar und sinnvoll.

G.7 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.7 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Eine derartige Festlegung ist in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit unterblieben, da sie sich bereits unmittelbar aus dem Dienstvertrag ergibt; und zwar sowohl für den ehemaligen Alleinvorstand Jens Burgemeister als auch für den derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp. Für den derzeitigen Alleinvorstand Stefan Trumpp gilt dies auch für die Zukunft.

Eine Festlegung, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind, war in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit entbehrlich, da bei der Gesellschaft mit Ausnahme einer Übergangszeit von wenigen Wochen ein Alleinvorstand bestand und besteht. Aus diesem Grund wird eine derartige Festlegung auch für die Zukunft nicht erfolgen, solange ein Alleinvorstand besteht.

G.10 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.10 DCGK 2020 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

In dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit wurden variable Vergütungsbestandteile nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt und diese Praxis wird auch für die Zukunft beibehalten. Die Auflage eines Aktienoptionsprogramms wäre für die Gesellschaft mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden. Zudem wäre eine aktienbasierte Vergütung angesichts des geringen Streubesitzes sowie der Umbruchphase, in der sich die Gesellschaft nach der Veräußerung nahezu aller wesentlichen Vermögensgegenstände der Gesellschaft an die NORDCAPITAL-Gruppe befindet, nicht sachgerecht. Aus diesem Grund hätte der jeweilige Alleinvorstand auch vor Ablauf von vier Jahren über langfristige Gewährungsbestandteile verfügen können und könnte dies auch in der Zukunft.

G.11 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK 2020 soll in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Die Vorstandsdiensverträge enthielten für den maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit eine derartige Rückforderungsklausel nicht, da der Aufsichtsrat eine solche Klausel insbesondere angesichts der insgesamt verhältnismäßig niedrigen Gesamtvergütung für nicht angemessen erachtet hätte. Aus dem gleichen Grund erhält auch der aktuelle Vorstandsdiensvertrag des Alleinvorstands eine derartige Rückforderungsklausel nicht und es besteht derzeit keine Absicht, derartige Klauseln in zukünftigen Vorstandsdiensverträgen zu implementieren, sofern die Vergütungsstruktur und -höhe des Vorstands im Wesentlichen unverändert bleibt.

G.17 DCGK 2020 Gemäß der Empfehlung G.17 DCGK 2020 soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.

Rein vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter gemäß Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 21. Juli 2016 die gleiche jährliche Vergütung wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten. Die Hauptversammlung hatte seinerzeit auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat eine Absenkung der jährlichen Festvergütung pro Aufsichtsratsmitglied von EUR 30.000 auf EUR 10.000 beschlossen und dies mit dem Veränderten Geschäftsumfang der

Gesellschaft begründet. Es ist nicht beabsichtigt, der Hauptversammlung eine Änderung dieser Aufsichtsratsvergütung vorzuschlagen. Aufsichtsratsausschüsse bestanden im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht und es ist auch nicht beabsichtigt, derartige Ausschüsse zukünftig einzurichten.

Hamburg, 15. März 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG