

Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung

Der Vorstand berichtet in diesem Bericht – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017, über die Corporate Governance sowie gemäß §§ 289f, 315d HGB über die Unternehmensführung der Wirecard AG (im Folgenden auch als „Gesellschaft“ bezeichnet) und des Konzerns. Die nachfolgenden Darstellungen gelten demgemäß für die Gesellschaft und den Konzern, soweit im Folgenden nicht anders dargestellt.

1. Entsprechenserklärung nach § 161 AktG zur Beachtung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 29. März 2019

Die letzte Entsprechenserklärung wurde am 28. März 2018 abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Wirecard AG erklären, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex nach Maßgabe der Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex“) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

1) Ausschüsse des Aufsichtsrats (Ziffer 5.3.1 – 5.3.3 des Kodex)

Ziffer 5.3.1 – 5.3.3 des Kodex enthalten Empfehlungen zu Ausschüssen des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat bestand bis Ende Juni 2018 aus fünf Mitgliedern; mit Blick auf diese überschaubare Größe hat der Aufsichtsrat die Bildung von Aufsichtsratsausschüssen nicht für sinnvoll angesehen. Nach Vergrößerung des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung 2018 auf nunmehr sechs Mitglieder hat der Aufsichtsrat nach einer Einarbeitungsphase im 1. Quartal 2019 mit dem Prüfungsausschuss, dem Vergütungs-, Personal- und Nominierungsausschuss sowie dem Risk- und Complianceausschuss nunmehr drei Ausschüsse gebildet. Damit soll den gesteigerten Anforderungen an die Aufsichtsratsarbeit durch die Weiterentwicklung und Internationalisierung der Gesellschaft Rechnung getragen werden. Die in der letztjährigen Entsprechenserklärung diesbezüglich erklärte Abweichung von der Empfehlung der Bildung von Aufsichtsratsausschüssen (insbesondere auch eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses) ist damit entfallen.

Neben der Bildung von Ausschüssen empfiehlt Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 3 des Kodex, dass der Aufsichtsratsvorsitzende nicht zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses sein sollte. Aufgrund der besonderen Expertise und Erfahrungen des Aufsichtsratsvorsitzenden

besetzt dieser auch die Position des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Es wird insofern eine Abweichung von Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 3 des Kodex erklärt.

2) Veröffentlichungsfrist für Konzernabschlüsse und unterjährige Finanzinformationen (Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex)

Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex empfiehlt, dass der Konzernabschluss und -lagebericht binnen 90 Tagen, Zwischenberichte bzw. unterjährige Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein sollen. Die gesetzlichen Regelungen sehen dagegen derzeit vor, dass der Konzernabschluss nebst -lagebericht binnen einer Frist von vier Monaten nach Geschäftsjahresende, und Halbjahresfinanzberichte binnen einer Frist von drei Monaten nach Ablauf des Berichtszeitraums zu veröffentlichen sind. Quartalsmitteilungen sollen nach der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für den Prime Standard binnen zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums an die Geschäftsführung der Börse übermittelt werden. Die Gesellschaft hat sich bisher an diesen gesetzlichen Fristen orientiert, da der Vorstand dieses Fristenregime für angemessen hält. Sollten es die internen Abläufe erlauben, wird die Gesellschaft die Berichte gegebenenfalls auch früher veröffentlichen.

Diese Entsprechenserklärung ist neben den archivierten, historischen Entsprechenserklärungen der vergangenen Jahre auch auf der Internetseite der Wirecard AG unter ir.wirecard.de/corporate-governance zugänglich.

2. Aktionäre und Hauptversammlung

Transparente Information der Aktionäre und der Öffentlichkeit

Wir informieren unsere Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen, Medien sowie die interessierte Öffentlichkeit regelmäßig über wichtige Termine des Unternehmens auf unserer Internetpräsenz ir.wirecard.de unter dem Menüpunkt „Finanzkalender“ sowie in unserem Geschäftsbericht, dem Halbjahresfinanzbericht und den Quartalsmitteilungen. Im Rahmen unserer Investor-Relations-Aktivitäten führen wir regelmäßig Treffen mit Analysten und institutionellen Anlegern durch. Neben den jährlichen Analystenkonferenzen zum Jahresabschluss finden anlässlich der Veröffentlichung der Halbjahresfinanzberichte und der Quartalsmitteilungen Telefonkonferenzen für Analysten und für Investoren statt. Wirecard nimmt zudem an zahlreichen Kapitalmarktkonferenzen teil. Wichtige Präsentationen sind auf unserer Internetseite frei verfügbar.

Die Geschäftsberichte, Halbjahresfinanzberichte und Quartalsmitteilungen sowie sämtliche Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Wirecard AG sind in deutscher und englischer Sprache auf unserer Internetseite abrufbar.

Hauptversammlung

Organisation und Durchführung der jährlichen Hauptversammlung erfolgen bei uns mit dem Ziel, sämtliche Aktionäre vor und während der Versammlung umfassend und effektiv zu informieren. Informationen zur Hauptversammlung und die der Versammlung zugänglich zu machenden Unterlagen werden zusammen mit der Einberufung der Hauptversammlung

leicht zugänglich auf der Website veröffentlicht. Um den Aktionären die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte und die Stimmrechtsvertretung zu erleichtern, bestellt die Wirecard AG unter anderem Stimmrechtsvertreter, die das Stimmrecht nach Maßgabe der vom Aktionär erteilten Weisungen ausüben.

3. Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Wirecard AG verfügt als deutsche Aktiengesellschaft über eine zweiteilige Führungs- und Kontrollstruktur mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat, die beide mit jeweils eigenständigen Kompetenzen ausgestattet sind. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Interesse des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Maßgebliches gemeinsames Ziel ist die nachhaltige Steigerung der Marktposition und Profitabilität des Unternehmens.

Vorstand

Der Vorstand der Wirecard AG besteht gemäß der Satzung aus einer oder mehreren Personen. Die genaue Zahl bestimmt der Aufsichtsrat. Zum 31. Dezember 2018 bestand der Vorstand aus vier Mitgliedern.

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße und eine Frist für deren Erreichung bestimmt. Näheres hierzu ist in einem eigenen Abschnitt dargestellt (Abschnitt 6 des Corporate-Governance-Berichts). Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands ein Diversitätskonzept erarbeitet, dessen Einzelheiten ebenfalls in einem eigenen Abschnitt zusammengefasst sind (Abschnitt 7 des Corporate-Governance-Berichts).

Informationen zu den Aufgabenbereichen sowie die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder sind auf der Internetseite der Wirecard AG unter wirecard.de/unternehmen/management/ zugänglich.

Der Vorstand leitet die Wirecard AG und den Konzern und ist dabei an das Unternehmensinteresse gebunden. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat hat für die Arbeit des Vorstandes eine Geschäftsordnung erlassen, die unter anderem die Ressortaufteilung zwischen den Vorstandsmitgliedern regelt. Die Mitglieder des Vorstands führen ihre Bereiche grundsätzlich in eigener Verantwortung. Soweit eine Maßnahme mehrere Ressortbereiche betrifft, ist eine Abstimmung mit den anderen Mitgliedern des Vorstands anzustreben, im Falle von Meinungsverschiedenheiten entscheidet der Aufsichtsrat. Bestimmte, in der Geschäftsordnung näher dargelegte Angelegenheiten von grundsätzlicher oder wesentlicher Bedeutung bedürfen der Beschlussfassung des Vorstands in seiner Gesamtheit. Für bedeutende Geschäftsvorgänge bestehen zudem Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Unternehmensplanung und der strategischen

Weiterentwicklung, über den Gang der Geschäfte und die Lage des Konzerns sowie über Fragen der Risikolage und des Risikomanagements. Die Berichterstattung des Vorstands umfasst auch das Thema Compliance, also die bei der Wirecard AG oder im Wirecard-Konzern ergriffenen Maßnahmen zur Einhaltung von rechtlichen und regulatorischen Vorgaben und unternehmensinternen Richtlinien.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Wirecard AG setzt sich gemäß der Satzung seit der Hauptversammlung 2018 aus sechs (zuvor: fünf) Mitgliedern zusammen, die von der Hauptversammlung ohne Bindung an Wahlvorschläge gewählt werden. Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sowie Informationen über ihre wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat bei der Wirecard AG sind auf der Internetseite der Wirecard AG unter wirecard.de/unternehmen/management/ verfügbar.

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße und eine Frist für deren Erreichung bestimmt. Näheres hierzu ist in einem eigenen Abschnitt dargestellt (Abschnitt 6 des Corporate-Governance-Berichts). Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine eigene Zusammensetzung und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen, welche zugleich das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat darstellen. Die Einzelheiten hierzu, einschließlich dem Stand der Umsetzung sind ebenfalls in einem eigenen Abschnitt zusammengefasst (Abschnitt 7 des Corporate-Governance-Berichts).

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht dessen Geschäftsführung. Er wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen wesentlichen Belange informiert und stimmt mit ihm die Unternehmensstrategie und deren Umsetzung ab. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats steht zudem auch außerhalb von Aufsichtsratssitzungen mit dem Vorstand in ständigem Kontakt. Er besucht das Unternehmen regelmäßig, um sich vor Ort über den Geschäftsgang zu informieren und den Vorstand bei seinen Entscheidungen zu beraten.

Der Aufsichtsrat prüft und billigt die Jahresabschlüsse und Konzernabschlüsse der Wirecard AG und des Konzerns. Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmgleichheit, gibt die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden den Ausschlag. Der Aufsichtsrat überprüft zudem regelmäßig, mindestens einmal nach der Hälfte der regelmäßigen Amtszeit seiner Mitglieder die Effizienz seiner Tätigkeit. Von der Bildung eines Prüfungsausschusses oder sonstiger Aufsichtsratsausschüsse hat der Aufsichtsrat aufgrund seiner Größe im Geschäftsjahr 2018 abgesehen. Aufgrund der gesteigerten Anforderungen durch die Weiterentwicklung und Internationalisierung der Gesellschaft wurden im 1. Quartal 2019 mit dem Prüfungsausschuss, dem Vergütungs-, Personal- und Nominierungsausschuss sowie dem Risk- und Complianceausschuss drei Ausschüsse gebildet.

4. Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Corporate Governance – gute und verantwortungs-bewusste Unternehmensführung

Die international und national anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung haben bei der Wirecard-Gruppe einen hohen Stellenwert. Die Einhaltung dieser Standards ist für uns eine wesentliche Grundvoraussetzung für ein qualifiziertes und transparentes Unternehmensmanagement mit dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges für den gesamten Konzern. Wir wollen das Vertrauen unserer Anleger, der Finanzmärkte, Geschäftspartner, der Öffentlichkeit und unserer Mitarbeiter damit bestätigen.

Ausführliche Informationen zum Thema Corporate Governance bei der Wirecard Gruppe sind auch auf unserer Website verfügbar.

Compliance als Leitungsaufgabe

Die Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien im Konzern verstehen wir als eine dauerhafte Führungs- und Leitungsaufgabe. Hierzu arbeiten wir kontinuierlich und konsequent an der Verbesserung unseres konzernweiten Compliance Programms. Informationen zu unserem Compliance-Management-System finden Sie auf unserer Internetseite unter ir.wirecard.de/corporate-governance. Weitere Einzelheiten zu den Themen Antikorruption, Datenschutz und Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung finden sich im nichtfinanziellen Konzernbericht der Wirecard.

Verantwortungsbewusstes Risikomanagement

Verantwortungsbewusstes Risikomanagement ist eine wichtige Grundlage einer guten Corporate Governance. Der Vorstand stellt ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen sicher. Über bestehende Risiken und deren Entwicklung wird der Aufsichtsrat vom Vorstand regelmäßig unterrichtet. Einzelheiten zum Risikomanagement finden Sie im Risikobericht (Bestandteil des Lageberichts).

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss der Gesellschaft und die Halbjahresfinanzberichte für den Konzern werden nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind, und ergänzend nach den anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften, erstellt. Der Jahresabschluss der Gesellschaft wird nach den Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) erstellt.

Darüber hinaus veröffentlicht die Gesellschaft Quartalsmitteilungen nach § 53 der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse. Konzernabschluss und Konzernlagebericht werden innerhalb von vier Monaten nach Geschäftsjahresende, Halbjahresfinanzberichte und Quartalsmitteilungen werden innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums zugänglich gemacht.

Die ordentliche Hauptversammlung 2018 hat die Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, Niederlassung München, zum Abschlussprüfer für den Jahresabschluss der Gesellschaft und den Konzernabschluss bestellt. Verantwortlicher Abschlussprüfer ist für das Geschäftsjahr 2018 Herr Martin Dahmen. Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit 2009 gemeinsam mit der RP Richter GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und seit 2011 alleiniger Abschlussprüfer der Gesellschaft und des Konzerns. Im Dezember 2018 wurde die Abschlussprüfung des Konzerns für das Jahr 2019 durch die Gesellschaft ausgeschrieben. Der neue Abschlussprüfer wird nach dem laufenden Ausschreibungsverfahren durch die Hauptversammlung 2019 gewählt.

Mit dem Abschlussprüfer wurde vereinbart, dass er den Aufsichtsrat über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet. Außerdem hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren bzw. im Prüfungsbericht zu vermerken, wenn er bei der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die mit der vom Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Entsprechenserklärung nicht vereinbar sind.

Corporate Social Responsibility

Der Konzern sieht die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) als wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Wir sind überzeugt, dass langfristig ohne eine verantwortungsvolle ökologische, ethische und soziale Leistung auch keine ökonomisch erfolgreiche Zukunft von Wirecard zu realisieren ist.

Es ist das Ziel des Konzerns, konkrete, auf die Ausrichtung des Kerngeschäfts bezogene Zielsetzungen in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie festzulegen, z. B. Mindeststandards für den Energieverbrauch, die Prüfung von Umweltrisiken etc., die im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements stringent verfolgt werden.

Der Konzern respektiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Wir richten unser Handeln an den einschlägigen Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation aus, entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche und gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft, Weltanschauung oder politischer Einstellung.

Weitere Informationen zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit sowie Arbeitgeberattraktivität und Weiterbildung im Konzern werden im nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b HGB auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Führungskultur und Zusammenarbeit

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren Mitarbeitern persönliche und berufliche Perspektiven zu eröffnen, um herausragende Leistungen und Ergebnisse zu fördern. Daher

investiert die Wirecard Gruppe in die Qualifikation und Kompetenz ihrer Mitarbeiter und erwartet gleichzeitig, dass jeder Mitarbeiter hohe Ansprüche an sich, seine Leistung und seine Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt.

5. Managers' Transactions

Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen (bei der Wirecard AG sind dies die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats) sowie zu diesen in enger Beziehung stehende Personen sind nach Artikel 19 der Marktmissbrauchsverordnung verpflichtet, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Gesellschaft eigene Geschäfte in Aktien oder Schuldtiteln der Gesellschaft oder damit verbundener Derivate oder anderer damit verbundener Finanzinstrumente innerhalb von drei Geschäftstagen zu melden. Eine Meldepflicht besteht jedoch nur, wenn das Gesamtvolumen der von der betreffenden Person getätigten Geschäfte innerhalb eines Kalenderjahres EUR 5.000 übersteigt.

Die der Gesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr gemeldeten Geschäfte sind auf der Internetseite unter ir.wirecard.de/corporate-governance abrufbar.

Insgesamt hielten Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2018 mittel- oder unmittelbar einen Aktienanteil von 7,05 Prozent. Aufsichtsratsmitglieder hielten zum 31. Dezember 2018 keine Aktien der Gesellschaft.

6. Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG

Nach dem „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 Frauenanteil im Vorstand und im Aufsichtsrat festzulegen. Der Vorstand der Gesellschaft hat seinerseits Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt der jeweiligen Festlegung unter 30 %, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig mit der Festlegung der Zielgrößen sind Fristen für deren Erreichung zu bestimmen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen.

Der Aufsichtsrat und der Vorstand der Gesellschaft haben im Geschäftsjahr 2017 jeweils Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands mit Frist bis zum 30. Juni 2022 festgelegt, über deren Zielerreichung nachfolgend berichtet wird.

Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen

	Ziel bis zum 30. Juni 2022	Zielerreichung zum 31. Dezember 2018
Aufsichtsrat	2 Frauen	3 Frauen
Vorstand	1 Frau	1 Frau
1. Führungsebene	30 %	33 %
2. Führungsebene	30 %	44 %

Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wurde Susanne Steidl zum Mitglied des Vorstands bestellt, so dass das aktuelle Ziel von einem weiblichen Mitglied im Vorstand derzeit erreicht ist. Nachdem das Mitglied des Aufsichtsrats Tina Kleingarn aus persönlichen Gründen ihr Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum Ablauf des Geschäftsjahres 2017 niedergelegt hat, wurden mit Frau Dr. Anastassia Lauterbach und Frau Susana Quintana-Plaza zwei neue Mitglieder des Aufsichtsrats bestellt, so dass die gesetzte Zielgröße von zwei weiblichen Mitgliedern durch die Wahl von drei weiblichen Mitglieder des Aufsichtsrats übererfüllt wurde. Der Aufsichtsrat besteht damit zu gleichen Teilen aus männlichen und weiblichen Mitgliedern.

7. Anforderungsprofil und Diversitätskonzept für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand

a) Anforderungsprofil und Diversitätsaspekte

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung im Vorstand. Bei der Prüfung von Kandidatinnen und Kandidaten stellen aus Sicht des Aufsichtsrats deren fachliche Qualifikationen für das zu besetzende Ressort, überzeugende Führungsqualitäten, bisherige Leistungen sowie Kenntnisse über das Unternehmen und seine Geschäftstätigkeit die grundlegenden Eignungskriterien dar.

Im Rahmen der Abwägung, welche Persönlichkeit den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würde, achtet der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Entscheidungskriterium versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, sowie eine angemessene Vertretung von Frauen. Als weiteren, aus Sicht des Aufsichtsrats für den Vorstand als Gremium jedoch lediglich abrundenden Diversitätsaspekt, strebt der Aufsichtsrat zudem eine hinreichende Altersmischung im Vorstand an.

Das Anforderungsprofil für den Vorstand umfasst insbesondere die nachfolgenden Aspekte, die bei der Entscheidung über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition vom Aufsichtsrat mitberücksichtigt werden:

- Die Mitglieder des Vorstands sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen, möglichst auch im internationalen Bereich.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten elektronische Zahlungssysteme, Vertrieb, Finanzen und Personalführung verfügen.
- Mindestens zwei Mitglieder des Vorstands sollen eine technologische Ausbildung im Bereich IT haben.
- Mindestens ein Mitglied des Vorstands soll über ausgewiesene Fachkenntnisse und Erfahrung im Bereich Finanzen verfügen.
- In Erfüllung der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2018 als Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand eine Frau und eine Frist für deren Erreichung bis zum 30. Juni 2022 festgelegt.
- Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde für die Mitglieder des Vorstands eine Regel-Altersgrenze von 62 festgelegt. In begründeten Einzelfällen, z.B. zur Unterstützung einer geordneten Nachfolgeplanung, kann hiervon abgewichen werden.

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt wird, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

b) Ziele des Anforderungsprofils

Ziel des Anforderungsprofils für den Vorstand der Gesellschaft ist es, eine möglichst vielfältige, sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung eines führungsstarken Vorstands sicherzustellen. Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über die fundierte Branchenexpertise und Führungserfahrung verfügen, die für die Führung eines global agierenden Technologie- und Finanzdienstleistungsunternehmens notwendig ist, um die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben und Pflichten optimal erfüllen zu können.

Neben sich ergänzenden Bildungs- und Berufshintergründen und fachlichen Qualifikationen sind nach Auffassung des Aufsichtsrats auch die Vielfalt von unterschiedlichen persönlichen Prägungen und Erfahrungen – welche auch durch Geschlecht und Alter beeinflusst werden – und die damit einhergehenden unterschiedlichen Perspektiven ein maßgebender Faktor für den nachhaltigen Erfolg und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens.

c) Art und Weise der Umsetzung

Nach der gesetzlichen Konzeption ist der Aufsichtsrat für die Besetzung der Vorstandsposten und die Personal- und Nachfolgeplanung zuständig. Das vorstehend beschriebene Anforderungsprofil und das damit verfolgte Diversitätskonzept wurden vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2017 beschlossen und dienen dem Aufsichtsrat als Basis bei Entscheidungen über die Besetzung einer konkreten Vorstandspostion und für die langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat steht hierbei im kontinuierlichen Austausch mit dem Vorstand und beobachtet aktiv Führungskräfte und deren Entwicklung mit Blick auf ihre Eignung als potentielle Kandidaten für die Neubesetzung von Vorstandspostionen. Zudem beobachtet der Aufsichtsrat auch den nationalen und internationalen Markt mit Blick auf mögliche unternehmensexterne Kandidaten. Bei der konkreten Besetzung von Vorstandspostionen führt der Aufsichtsrat insbesondere auch Interviews mit potenziellen Kandidaten durch, um sich einen persönlichen Eindruck von der fachlichen und persönlichen Eignung zu verschaffen. Im Rahmen des Entscheidungsprozesses spielen diese Diversitätskonzepte eine wesentliche Rolle. Maßgeblich für die Besetzung von konkreten Vorstandspostionen ist dabei jedoch stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

d) Erreichte Ergebnisse im Geschäftsjahr 2018

Der Aufsichtsrat hat im Juli 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Susanne Steidl (Jahrgang 1971) zum Mitglied des Vorstands und Chief Product Officer (CPO) bestellt. Susanne Steidl bringt als Betriebswirtin, langjährige Führungskraft und Executive Vice President, die in den letzten Jahren unter anderem die erfolgreiche Expansion des Unternehmens auf dem amerikanischen Markt verantwortete, beste fachliche Qualifikationen und internationale Erfahrungen mit. Ebenfalls mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wurde Alexander von Knoop als Nachfolger für den zum Ende des Geschäftsjahres 2017 ausgeschiedenen Burkhard Ley zum Mitglied des Vorstands und Chief Financial Officer (CFO) bestellt. Alexander von Knoop (Jahrgang 1972) ergänzt mit seinem betriebswirtschaftlichen Abschluss in den USA, seiner langjährigen Expertise auf dem Gebiet der Rechnungslegung und seinem Beitrag zum Ausbau der digitalen Mehrwertleistungen der Wirecard Bank AG den Vorstand nach Ansicht des Aufsichtsrats optimal. Die Bestellung von Susanne Steidl und Alexander von Knoop trägt nicht nur zu einem mehr zur Geschlechterdiversität bei, sondern führte auch zu neuen Impulsen sowie einer Verjüngung des Gremiums. Das Durchschnittsalter liegt derzeit bei 46 Jahren. Durch die Verlängerung der Vorstandsbestellung des langjährigen Vorstandsvorsitzenden (CEO) Dr. Markus Braun sowie des langjährigen Chief Operational Officer (COO) Jan Marsalek wurde gleichzeitig sichergestellt, dass der Konzern weiterhin von deren Leistungen und Erfahrungen profitieren kann. Die derzeitige Zusammensetzung entspricht nach Überzeugung des Aufsichtsrats dem vorstehend dargestellten, von ihm erarbeiteten Anforderungsprofil für die Zusammensetzung des Vorstands.

Aufsichtsrat

a) Anforderungsprofil und Diversitätsaspekte

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist so zusammenzusetzen, dass eine kompetente und qualifizierte Überwachung und Beratung des Vorstands sichergestellt ist.

Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex die nachfolgenden konkreten Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen. Diese Ziele umfassen auch ein vom Aufsichtsrat erarbeitetes Kompetenzprofil für den Gesamtaufsichtsrat. Sie beschreiben zudem das Konzept, mit dem insgesamt eine vielfältige Besetzung des Aufsichtsrats (Diversity) angestrebt wird.

(I) Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

(1) Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor des Konzerns vertraut sein i.S.v. § 100 Abs. 5 AktG.
- Der Aufsichtsrat muss insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats eines börsennotierten, weltweit tätigen Technologie- und Finanzdienstleistungsunternehmens erforderlich sind.

Hierzu gehören insbesondere vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse in folgenden Bereichen:

- elektronische Zahlungssysteme
- IT und Digitalisierung
- Finanzdienstleistungen
- Controlling/Risikomanagement
- Merger & Acquisition-Erfahrungen
- Board-Erfahrung, idealerweise in börsennotierten Unternehmen
- unternehmerische bzw. betriebliche Erfahrungen.

Es ist nicht erforderlich, dass jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied über alle erforderlichen Spezialkenntnisse und Erfahrungen verfügt. Allerdings sollte mindestens eines der Aufsichtsratsmitglieder über die jeweiligen spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über besonderen Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung i.S.v. § 100 Abs. 5 AktG verfügen.

(2) Unabhängigkeit und potentielle Interessenskonflikte

- Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder angehören. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Eigentümerstruktur sollen mindestens die

Hälfte der Mitglieder unabhängig i.S.v. Ziffer 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sein, d.h. insbesondere in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikt begründen kann.

- Zudem dürfen dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft angehören.

(3) Internationale Erfahrung

Mit Blick auf die internationale Geschäftstätigkeit des Konzerns sollen eine angemessene Anzahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats, mindestens jedoch zwei Mitglieder über langjährige internationale Erfahrung verfügen.

(4) Angemessene Beteiligung von Frauen

In Erfüllung der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2017 als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zwei Frauen und eine Frist für deren Erreichung bis zum 30. Juni 2022 festgelegt.

(5) Vielfalt (Diversity)

Bei der Suche nach qualifizierten Persönlichkeiten für den Aufsichtsrat soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden, so dass das Gremium auf einen möglichst breit gefächerten Fundus an Persönlichkeiten, Erfahrungen und Spezialkenntnissen zurückgreifen kann. Bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Fachkenntnisse, Bildungshintergründe, Berufs- und Lebenserfahrungen und eine angemessene Altersmischung der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

(II) Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

(1) Allgemeines Anforderungsprofil

- Jedes Aufsichtsratsmitglied soll über allgemeine Kenntnisse des Technologie- und Finanzdienstleistungsgeschäft oder verwandter Branchen verfügen.
- Jedes Aufsichtsratsmitglied muss über die notwendige Persönlichkeit und Integrität verfügen, um seine Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können, und bereit sein, sich angemessen inhaltlich zu engagieren.

(2) Zeitliche Verfügbarkeit

- Jedes Aufsichtsratsmitglied stellt sicher, dass es den zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Aufsichtsratsmandats erforderlichen Zeitaufwand erbringen kann. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass jährlich mindestens vier, in der

Regel jedoch mindestens sechs ordentliche Aufsichtsratssitzungen abgehalten werden, die jeweils einer angemessenen Vorbereitung bedürfen, und ausreichend Zeit für die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses vorzusehen ist. Bei Bedarf können zudem zusätzliche außerordentliche Sitzungen zur Behandlung von Sonderthemen und Beschlussfassungen außerhalb von Sitzungen erforderlich sein. Hinzu kommt die persönliche Anwesenheit in der Hauptversammlung.

- Aufsichtsratsmitglieder, die zugleich dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, sollen in der Regel nicht mehr als drei Aufsichtsratsmandate in börsennotierten Gesellschaften wahrnehmen, die nicht zum Konzern der Gesellschaft gehören, in der die Vorstandstätigkeit ausgeübt wird.

(3) Vermeidung potenzieller Interessenskonflikte

Aufsichtsratsmitglieder dürfen keine Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Wirecard Konzerns ausüben.

(4) Zugehörigkeitsdauer

In der Regel soll ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht länger als 15 Jahre ununterbrochen angehören. Von dieser Regelgrenze kann im Unternehmensinteresse abgewichen werden, zum Beispiel um ein anderes Besetzungsziel zu fördern, insbesondere die angemessene Vertretung von Frauen und die Vielfalt der fachlichen Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen.

(5) Altersgrenze

Kandidaten für den Aufsichtsrat sollen im Zeitpunkt ihrer Wahl in der Regel das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In begründeten Einzelfällen, z.B. zur Unterstützung einer geordneten Nachfolgeplanung und bei Schlüsselfunktionen oder -qualifikationen, kann hiervon abgewichen werden.

Der Aufsichtsrat hat sich für das Erreichen der gesetzten Diversitätsziele einen Zeitrahmen bis zum 30. Juni 2022 gesetzt.

b) Ziele des Anforderungsprofils

Kraft Gesetz muss der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.

Ziel des Anforderungsprofils für den Aufsichtsrat der Gesellschaft ist darüber hinaus, eine möglichst vielfältige, sich gegenseitig ergänzende und ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats sicherzustellen. Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit das Geschäftsmodell des Konzerns verstehen und über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung einer qualifizierten Aufsicht und Beratung des Vorstands erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, insbesondere in den vorgenannten Spezialgebieten verfügen. In Summe sollen sich die Mitglieder des Aufsichtsrats im Hinblick

auf ihre Fachkenntnisse und beruflichen Erfahrungen so ergänzen, dass das Gremium auf einen möglichst breit gefächerten Fundus an Erfahrungen und unterschiedlichen Spezialkenntnissen zurückgreifen kann. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass der Aufsichtsrat in der Lage ist, die Strategie des Vorstands und seine Entscheidungen kritisch zu hinterfragen und zu beurteilen. Durch die Vorgabe, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats unabhängig sein sollen, wird in Übereinstimmung mit den internationalen, aber auch nationalen Erwartungen an Good Governance eine unabhängige und nicht durch Partikularinteressen beeinflusste Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsaufgaben gefördert. Dem gleichen Ziel dient die Zielvorgabe, dass dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören sowie Aufsichtsratsmitglieder keine Organ- oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Wirecard-Konzerns ausüben sollen. Wie auch bei der Zusammensetzung des Vorstands ist der Aufsichtsrat der Überzeugung, dass die Vielfalt von unterschiedlichen persönlichen Prägungen und Erfahrungen und die damit einhergehenden unterschiedlichen Perspektiven einen bedeutenden Faktor für eine qualifizierte und fundierte Wahrnehmung der Aufgaben des Aufsichtsrats darstellen. Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat der Gesellschaft hinsichtlich des Frauenanteils ein ambitioniertes Ziel von mindestens zwei weiblichen Mitgliedern gesetzt, was beim sechsköpfigen Aufsichtsrat einer Quote von 33% Prozent entspricht.

Durch die Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie eine Regelaltersgrenze soll zudem gewährleistet werden, dass der Aufsichtsrat durch den so bedingten regelmäßigen Wechsel von neuen Impulsen, Perspektiven und Erfahrungen befruchtet wird und so seinen Beitrag zur kontinuierlichen Fortentwicklung des Unternehmens leisten kann.

c) Art und Weise der Umsetzung

Nach der gesetzlichen Konzeption hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung Wahlvorschläge für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern zu unterbreiten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen seiner jeweiligen Wahlvorschläge das vorstehend beschriebene Anforderungsprofil und das damit verfolgte Diversitätskonzept. Maßgeblich für den Vorschlag eines konkreten Kandidaten zur Wahl in den Aufsichtsrat ist dabei jedoch stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Entsprechend der Empfehlung in Ziff. 5.4.1 S. 8 DCGK wird der Stand der Umsetzung zudem jährlich im Corporate- Governance- Bericht veröffentlicht und allen interessierten Stakeholdern offengelegt.

d) Erreichte Ergebnisse im Geschäftsjahr 2018

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt die Zusammensetzung zum 31. Dezember 2018 das vorstehend beschriebene Anforderungsprofil an das Gesamtgremium und die einzelnen Mitglieder, insbesondere auch zu den vertieften Erfahrungen und Kenntnissen in den Spezialbereichen. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind unabhängig im Sinne der Definition des Corporate Governance Kodex. Dem Aufsichtsrat gehörten zum 31. Dezember 2018 weder ehemalige Vorstandsmitglieder noch Personen an, die Organ- oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Konzerns

ausüben. Keines der derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats ist älter als 75 Jahre. Kein Mitglied des Aufsichtsrats gehört diesem länger als 15 Jahre an. Zum 31. Dezember 2018 waren mit Vuyiswa M’Cwabeni, Dr. Anastassia Lauterbach, Susana Quintana-Plaza drei weibliche Mitglieder im Aufsichtsrat vertreten, so dass die gesetzte Zielgröße von zwei weiblichen Mitgliedern des Aufsichtsrats übertroffen wurde und der Aufsichtsrat zu gleichen Teilen aus männlichen und weiblichen Mitgliedern besteht.