

**Gemeinsame Erklärung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der
PEARL GOLD AG, Frankfurt am Main, zu den Empfehlungen
der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex
gemäß § 161 AktG**

Nach § 161 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der »Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex« entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die Erklärung ist dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (»DCGK«) enthält – neben Darstellungen des geltenden Aktienrechts und Anregungen – Empfehlungen, von denen die Gesellschaften abweichen können; sie sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offen zu legen und die Abweichungen zu begründen.

Entsprechenserklärung 2024 gemäß § 161 AktG

Das über das Vermögen der PEARL GOLD AG durch Beschluss des Amtsgerichts Frankfurt am Main vom 13. Oktober 2016 eingeleitete Insolvenzverfahren ist zum 31. Dezember 2020 aufgehoben worden. Da der Insolvenzplan keine gesellschaftsrechtlichen Regelungen enthielt, befand sich die Gesellschaft anschließend in der Liquidationsphase; die Abwicklung besorgten die Mitglieder des Vorstands als Abwickler. Die ordentliche Hauptversammlung vom 4. November 2021 beschloss auf Vorschlag von Abwicklerin und Aufsichtsrat mit der erforderlichen Mehrheit die Fortsetzung der Gesellschaft. Der Beschluss wurde am 7. April 2022 in das Handelsregister eingetragen, seitdem ist die PEARL GOLD AG wieder eine werbende Gesellschaft.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der PEARL GOLD AG erklären vor diesem Hintergrund hiermit gemäß § 161 AktG, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (»DCGK«) entsprochen wurde und künftig entsprochen werden soll, jeweils mit den nachfolgend genannten Ausnahmen:

1. Systematische Identifizierung und Bewertung von Nachhaltigkeitsbelangen, Unternehmensstrategie und -planung sowie Erstreckung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems auf nachhaltigkeitsbezogene Ziele (Empfehlungen A.1 und A.3 DCGK)

Der Vorstand erfasst und berücksichtigt bei der Unternehmensleitung stets sämtliche relevanten Risiken und Chancen für die Gesellschaft, sowohl in finanzieller als auch in nichtfinanzieller Hinsicht, einschließlich ökologischer und sozialer Belange, im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Insbesondere wirkt er über die von der Gesellschaft in den Verwaltungsrat der Faboula Gold S.A. entsandten Mitglieder auf eine sozial und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung hin. Eine darüber hinausgehende systematische Erfassung und Behandlung ökologischer und sozialer Fragen war bislang allerdings aufgrund der besonderen Situation und des überschaubaren Geschäftsumfangs der Gesellschaft weder erforderlich noch zweckmäßig. Sofern das regulatorische Umfeld, der Geschäftsumfang oder die Risiko- und/oder Chancenlage dies in Zukunft zweckmäßig und erforderlich erscheinen lassen, wird der Vorstand entsprechende Vorkehrungen treffen. Daher wird hier vorsorglich eine Abweichung erklärt.

2. Hinweise auf Rechtsverstöße (Empfehlung A.4 DCGK)

Von der Empfehlung A.4 DCGK, Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben, wird abgewichen. Das Unternehmen verfügt über keine Beschäftigten.

3. Besetzung von Führungsfunktionen (Empfehlung A.2 DGCK)

Die Gesellschaft kann diese Empfehlungen derzeit nicht einhalten, weil sie keine Mitarbeiter beschäftigt.

4. Vergütung der Vorstandsmitglieder (Empfehlungen G.1 bis G.12 DCGK)

Auf Vorschlag des Aufsichtsrates billigte die ordentliche Hauptversammlung des Unternehmens am 4. November 2021 mit Wirkung zum 1. November 2021 ein vom Aufsichtsrat beschlossenes Vergütungssystem für Abwickler und Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, das auf Nichterhalt einer Vergütung ausgerichtet ist. So wurde Frau Julia Boutonnet, die bis zum 20. November 2023 Alleinvorstand des Unternehmens war, keine Vergütung gezahlt. In seiner Sitzung vom 20. November 2023 entschloss sich der Aufsichtsrat allerdings, von seiner Befugnis, eine Abweichung vom Vergütungssystem zu beschließen, Gebrauch zu machen, um so qualifizierte Manager zu binden. Dem zum 20. November 2023 bestellten Vorstand, Herrn Hubler, wurde daraufhin eine Festvergütung von EUR 5.555,55 für seine Tätigkeit im Jahr 2023 gezahlt. Für das Jahr 2024 ist mit ihm vertraglich eine Festvergütung von EUR 50.000,00 vereinbart. Die Gesellschaft beabsichtigt, auf der nächsten Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem vorzuschlagen, das u.a. eine Festvergütung vorsieht.

Die Empfehlungen G.1 sowie G.3 bis G.12 DCGK werden danach nicht eingehalten. Für den nunmehrigen Alleinvorstand, Herrn Hubler, ist eine jährliche Festvergütung ohne variable Vergütungsbestandteile vorgesehen. Daran soll festgehalten werden. Eine Festvergütung scheint in der derzeitigen Situation am geeignetsten, da es an geeigneten Parametern zur Bemessung einer variablen Vergütung fehlt. Vor dem Hintergrund, dass der letzte Vorstand des Unternehmens, Frau Julia Boutonnet, keine Vergütung erhielt und mangels anderer Mitarbeiter und Beschäftigter im Unternehmen, mit denen die Vergütung des nunmehrigen Vorstands in ein Verhältnis zu setzen wäre, ist aus Unternehmenssicht zudem eine individuelle Vergütungsfestlegung angemessen. Angesichts der besonderen Situation der Gesellschaft erscheint es nicht aussichtsreich, eine geeignete Gruppe vergleichbarer Unternehmen zur Bestimmung der Vergütung heranzuziehen. Ein externer Vergütungsexperte wird angesichts der überschaubaren Geschäftstätigkeit der Gesellschaft und der moderaten Vergütung nicht herangezogen. Sofern der Geschäftsumfang, insbesondere eine personelle Vergrößerung des Vorstands oder die Einstellung von Mitarbeitern im Unternehmen, die Festlegung eines Vergütungssystems, auf dessen Basis eine konkrete Gesamtvergütung und variable Vergütungsbestandteile festgesetzt werden, in Zukunft zweckmäßig und erforderlich erscheinen lassen, wird der Aufsichtsrat entsprechende Vorkehrungen treffen.

5. Zusammensetzung des Vorstandes (Empfehlungen B.1, B.2 und B.5 DCGK)

Der Aufsichtsrat unterstützt hinsichtlich der Zusammensetzung des Vorstandes unter anderem die Aspekte Internationalität, Beteiligung von Frauen und Unabhängigkeit. Angesichts der besonderen Anforderungen, die sich für den Vorstand im derzeitigen Umfeld der PEARL GOLD AG stellen, und da die Gesellschaft derzeit nur ein Vorstandmitglied

hat, hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand allerdings gemäß § 111 Abs. 5 AktG auf Null festgelegt. Eine Altersgrenze wird nicht festgelegt, um den Kreis geeigneter Bewerber nicht unnötig einzugrenzen. Es bestand auch kein Konzept für eine langfristige Nachfolgeplanung, da die Ausarbeitung einer entsprechenden Vorgehensweise nach der Insolvenz der Gesellschaft und anschließender Liquidationsphase und der damit verbundenen Unsicherheiten über die Zukunft der PEARL GOLD AG bisher nicht sinnvoll möglich war.

6. Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrates (Empfehlungen D.2 bis D.4 DCGK)

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht aus fünf Mitgliedern. Zum 1. Januar 2022 hat der Aufsichtsrat gemäß § 107 Abs. 4 und Abs. 3 Satz 2 AktG n.F. einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Auf die Bildung von weiteren Ausschüssen wird im Hinblick auf die geringe Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern verzichtet, zumal auch die Geschäftstätigkeit und sonstigen Gegebenheiten des Unternehmens eine Bildung von Ausschüssen noch nicht erforderlich machen.

7. Altersgrenze und Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Empfehlungen C.1 Satz 1 bis 5 und C.2 DCGK)

Der Aufsichtsrat verzichtet darauf, Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder oder Regelgrenzen für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festzulegen. Dadurch soll für die Gesellschaft die Möglichkeit offenbleiben, von der Expertise erfahrener und langjähriger Aufsichtsratsmitglieder zu profitieren. Eine Altersgrenze schränkt die Wahlrechte der Aktionäre ein und könnte eine qualifizierte und erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit beeinträchtigen. Die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG wird auf Null festgelegt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet und keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist der Ansicht, dass bei der Auswahl von Aufsichtsratskandidaten vor allem Kenntnisse und Fähigkeiten sowie fachliche Kompetenz im Vordergrund stehen sollten. Zwar begrüßt der Aufsichtsrat der Gesellschaft die Intention des DCGK, unter anderem Diversität sowie Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen zu fördern; eine Nennung konkreter Ziele und die Erarbeitung eines Kompetenzprofils hält er in der aktuellen Situation der Gesellschaft jedoch nicht für sachgerecht.

8. Aufsichtsratsvergütung (Empfehlungen G.17 und G.18 DCGK)

Die Empfehlungen G.17 und G.18 DCGK werden nicht eingehalten, da die Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft derzeit keine Vergütung erhalten.

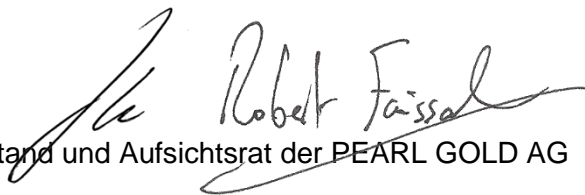
9. Selbstbeurteilung (Empfehlung D.12 DCGK)

Die Empfehlung D.12 DCGK wird nicht eingehalten. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist stetig bemüht, in kritischer Überprüfung seine Arbeitsabläufe zu optimieren, um die ihm zugewiesenen Aufgaben zum Wohle der Gesellschaft bestmöglich wahrzunehmen. Eine formale Selbstbeurteilung der Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat und seinen Prüfungsausschuss bietet demgegenüber mit Blick auf die geringe Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern sowie die überschaubare Geschäftstätigkeit nach Auffassung des Aufsichtsrats bislang keinen Mehrwert.

10. Berichtsveröffentlichungen (Empfehlungen F.2 und F.3 DCGK)

Die Empfehlungen F.2 und F.3 DCGK werden bislang nicht eingehalten. Der Aufwand für eine frühzeitige Veröffentlichung der Abschlüsse wäre sehr hoch. Zudem erscheint fraglich, ob ein erschöpfendes Bild zum Stichtag gezeichnet werden kann, weil jeweils Informationen zum Stand der Faboula Gold S.A. in Mali berücksichtigt werden müssen, die ihren Jahresabschluss regelmäßig erst im Mai vorlegt. Der derzeit sehr überschaubare Geschäftsumfang macht zusätzliche regelmäßige Berichte derzeit entbehrlich, zumal die Gesellschaft zur Veröffentlichung von Ad-hoc-Mitteilungen verpflichtet ist.

Berlin, im November 2024


Vorstand und Aufsichtsrat der PEARL GOLD AG