

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der TOMORROW FOCUS AG
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gem. § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der TOMORROW FOCUS AG erklären, dass den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 13. Mai 2013 entsprochen wurde und wird, bis auf folgende Ausnahmen:

1. Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat sieht keinen Selbstbehalt vor (Ziff. 3.8 Abs. 3).
2. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Vorstandsvergütung nicht das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung (Ziff. 4.2.2. Abs. 2 Satz 3).
3. Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile wurde bislang zum Teil noch nicht sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen (Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 4).
4. In den derzeit geltenden Vorstandsverträgen sind keine betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt und für die variablen Vergütungsteile vorgesehen (Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 6).
5. Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile ist unter genau definierten Voraussetzungen eine nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter möglich (Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 8).
6. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen und die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahrs abgestellt (Ziff. 4.2.3 Absatz 4 Satz 3).
7. Der Aufsichtsrat bildet keinen Nominierungsausschuss (Ziff. 5.3.3).
8. Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung (Ziff. 5.4.1 Abs. 2).
9. Der Wechsel von vormaligen Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsratsvorsitz vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung ist nicht nur in begründeten Ausnahmefällen möglich (Ziff. 5.4.4 Satz 2).
10. Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat nicht berücksichtigt (Ziff. 5.4.6 Abs. 1 Satz 2).
11. Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte werden nicht vom Aufsichtsrat vor der Veröffentlichung mit dem Vorstand erörtert (Ziff. 7.1.2 Satz 2).

Erläuterungen zu den Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Zu 1.: Die TOMORROW FOCUS AG vertritt nicht die Ansicht, dass Arbeitseinstellung und Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats durch einen solchen Selbstbehalt verbessert würden. Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat sieht daher keinen Selbstbehalt vor.

Zu 2.: Seit der Neufassung des Kodex vom 13. Mai 2013 enthält dieser die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen soll. Der Aufsichtsrat hat bei Abschluss der aktuellen Vorstandsverträge in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Aktiengesetzes dafür Sorge getragen, dass die Gesamtbezüge in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und die übliche Vergütung nicht übersteigen. Die Festlegung der Vorstandsvergütung orientierte sich gemäß der üblichen Ermittlungsmethode an dem Geschäftsumfang, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an Strukturen von Vorstandsgehältern vergleichbarer Unternehmen. Zudem wurden die einzelnen Aufgaben und Verantwortungsbereiche des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Soweit der Kodex seit seiner Neufassung die bereits nach dem Aktiengesetz erforderliche Überprüfung einer vertikalen Angemessenheit der Vorstandsvergütung konkretisiert und die für den Vergleich maßgeblichen Vergleichsgruppen sowie den zeitlichen Maßstab des Vergleichs näher definiert, wird insoweit vorsorglich eine Abweichung erklärt. Der Aufsichtsrat hat bei der Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nicht zwischen den Vergleichsgruppen der Kodexempfehlung unterschieden und auch keine Erhebungen zur zeitlichen Entwicklung des Lohn- und Gehaltsgefüges durchgeführt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt indessen, bei einer künftigen Neufassung eines Vorstandsvertrags auch die vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung anhand der nach der neuen Kodexempfehlung

vorgeschriebenen inhaltlichen und zeitlichen Kriterien zu überprüfen. Hinzu kommt, dass nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat Einzelheiten dieser neuen Ziffer 4.2.2. Abs. 2 Satz 3 in Praxis und rechtswissenschaftlicher Literatur noch kontrovers diskutiert werden. Auch deshalb wird höchstvorsorglich eine Abweichung erklärt.

Zu 3.: Bei den Vorstandsverträgen von Herrn Christoph Schuh und Herrn Dr. Dirk Schmelzer wurde bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile nicht sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen. Die insoweit vorliegende Abweichung vom Kodex liegt darin begründet, dass die TOMORROW FOCUS AG die neue Gesetzeslage zur Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile nur im Fall einer künftigen Änderung der bestehenden Modalitäten der variablen Vorstandsvergütung zu beachten hat, und bestehende Vorstandsverträge nicht sofort ändern kann. Wie bereits beim Vorstandsvertrag von Herrn Toon Bouten geschehen, wird die TOMORROW FOCUS AG bei künftig abzuschließenden Vorstandsverträgen die gesetzlichen Vorgaben des § 87 AktG vollumfänglich einhalten und damit bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen. Ungeachtet dessen ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass die Vergütung aller Vorstandsmitglieder ihrer Struktur und ihrer Höhe nach angemessen und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

Zu 4.: Die Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex, die vorsieht, dass die Vergütung für Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütung betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll, gilt erst seit der letzten Änderung des Kodex. In den derzeit geltenden Vorstandsverträgen, die bereits vor Inkrafttreten der vorstehenden Empfehlung abgeschlossen wurden, sind keine betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt und für die variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen. So bestehen für die nach Ermessen des Aufsichtsrats den Vorstandsmitgliedern im Nachhinein für besondere Leistungen zu gewährenden Anerkennungsprämien keine betragsmäßigen Höchstgrenzen. Der Aufsichtsrat hält dies nicht für geboten, weil er mit der konkreten Ausübung seines Ermessens sicherstellen kann, dass dem Angemessenheitsgebot des § 87 Abs. 1 AktG entsprochen wird. Er beabsichtigt allerdings, die im Zuge der letzten Kodexänderung eingefügte Empfehlung bei Änderungen oder Neuabschluss von Vorstandsverträgen künftig zu berücksichtigen.

Zu 5.: Den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft wurde ab dem Geschäftsjahr 2011 ein Long-Term Incentive-Programm in Form eines aktienkursorientierten Performance Share Plans in jährlichen Tranchen gewährt. Mit jeder Tranche wird den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft eine von der EBTA-Zielerreichung abhängige Anzahl von virtuellen Aktien der Gesellschaft zugeteilt, die einem Wartezeitraum von drei Jahren unterliegen und nach Ablauf des Wartezeitraums zu einer Barzahlung an die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft führen können. Das Programm sieht die Möglichkeit vor, den EBTA-Zielwert des jeweils laufenden Geschäftsjahres und zukünftiger Geschäftsjahre anzupassen, wenn wesentliche Veränderungen aufgrund von Transaktionen zu erwarten sind und sich die Gesellschaft und der Berechtigte während des laufenden Geschäftsjahres oder vor Beginn des Geschäftsjahres schriftlich darauf einigen. Wesentlich ist eine Veränderung, wenn sich aufgrund einer Transaktion (Erwerb von Unternehmen oder Beteiligungen) der EBTA-Zielwert um mehr als 5 % gegenüber dem EBTA-Zielwert für das betreffende Geschäftsjahr verändert. Ein Anspruch auf Anpassung ist ausgeschlossen. Die Regelung dient der Sicherstellung einer für beide Seiten gerechten Berechnung der EBTA-Zielwerte im Falle eines Erwerbs von Unternehmen oder Beteiligungen.

Zu 6.: Die bestehenden Vorstandsverträge sehen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung eine Begrenzung des Abfindungs-Caps auf zwei Jahresvergütungen vor. Die Empfehlung des Kodex, dass bei der Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt wird, wird auch aufgrund der langjährigen Unternehmenszugehörigkeit der Vorstandsmitglieder nicht für erforderlich gehalten. Die bestehenden Regelungen in den Vorstandsverträgen entsprechen aus Sicht des Aufsichtsrats dem Gebot der Angemessenheit, so dass keine Notwendigkeit zur Änderung gesehen wird. Darüber hinaus könnte eine solche vorab getroffene Vereinbarung, bei der Berechnung des Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen, den konkreten Umständen, die später zu einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit führen, und der übrigen Situation des Einzelfalls zum Zeitpunkt der Beendigung nicht hinreichend Rechnung tragen.

Zu 7.: Der Aufsichtsrat der TOMORROW FOCUS AG besteht in angemessenem Verhältnis zur Unternehmensgröße aus sechs Mitgliedern. Nach Auffassung der TOMORROW FOCUS AG führt die Bildung eines Nominierungsausschusses aus diesem sechsköpfigen Gremium zu keiner Effizienzsteigerung, weshalb auf die Bildung des genannten Ausschusses verzichtet wird. Der Aufsichtsrat befasst sich daher im Gesamtgremium intensiv mit der Auswahl geeigneter Kandidaten, die er der Hauptversammlung zur Wahl vorschlägt.

Zu 8.: Der Aufsichtsrat der TOMORROW FOCUS AG benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und folgt damit nicht der Empfehlung in Ziff. 5.4.1 Abs. 2. Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat bisher ausschließlich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen mit dem Ziel, den Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dieses Vorgehen hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt. Deshalb wird keine Notwendigkeit gesehen, diese Praxis zu ändern.

Zu 9.: Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat soll der Aufsichtsrat das seiner Ansicht nach geeignetste Mitglied zu dessen Vorsitzenden wählen können, gleich ob es ein vormaliges Vorstandsmitglied ist, das ohne Einhaltung der Wartezeit unter Beachtung der Vorgaben des Aktiengesetzes in den Aufsichtsrat gekommen ist. Daher ist der Wechsel von vormaligen Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsratsvorsitz vor Ablauf der Wartezeit nicht nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Zu 10.: Im Gegensatz zum funktionsbedingt deutlich erhöhten Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden weicht der des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden nicht vom Arbeitsaufwand der übrigen Aufsichtsratsmitglieder ab. Daher findet der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitz auch nicht bei der Vergütung Berücksichtigung.

Zu 11.: Die Gesellschaft sieht von einer Erörterung der Halbjahres- und Quartalsberichte mit dem Aufsichtsrat vor deren Veröffentlichung ab, da dies aus zeitlichen Gründen zu Verzögerungen in der Kapitalmarktinformation führen könnte.

München, im Dezember 2013

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

Stefan Winners

Dr. Dirk Schmelzer