

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der WILEX AG gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat erklären, dass die WILEX AG mit Ausnahme der nachfolgend dargestellten Abweichungen sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 18. Februar 2010 bis zur Beschlussfassung über die Entsprechenserklärung am 14. Februar 2011 (Kodexfassung vom 18. Juni 2009) entsprochen hat und ab dem 14. Februar 2011 (Kodexfassung vom 26. Mai 2010) entspricht und entsprechen wird:

Ziffer 2.3.3 Satz 2 DCGK: Bei der nächsten Hauptversammlung wird die WILEX AG von der ihr durch die Satzung eingeräumten Möglichkeit einer Briefwahl absehen. Die Empfehlung zur Unterstützung der Aktionäre bei der Briefwahl besteht erst seit der ergänzten Fassung des DCGK vom 26. Mai 2010, wobei der DCGK jedoch keine Empfehlung des Inhalts abgibt, dass die Briefwahl angeboten werden soll, sondern lediglich eine Unterstützung bei der Briefwahl empfiehlt, soweit der Vorstand entscheidet, diese Möglichkeit zu eröffnen. Die WILEX AG hat die ihr durch § 118 Abs. 2 AktG eingeräumte Möglichkeit, eine Briefwahl zuzulassen, vorsorglich bereits in ihre Satzung als Vorstandsermächtigung aufgenommen. Die praktische Umsetzung der Briefwahl ist zurzeit jedoch mit noch zu vielen Rechtsunsicherheiten behaftet, so dass der Vorstand von der Möglichkeit der Briefwahl für die nächste Hauptversammlung absehen wird. Die Briefwahl gibt des Weiteren gegenüber der von der WILEX AG angebotenen weisungsgebundenen Stimmvertretung den Aktionären bei der persönlichen Wahrnehmung ihrer Rechte keinen erkennbaren Mehrwert.

Ziffer 3.8 Absätze 2 und 3 DCGK: In der D&O-Versicherung von Vorstand und Aufsichtsrat war bis 30. Juni 2010 kein angemessener Selbstbehalt vereinbart. Seit dem 1. Juli 2010 ist jedoch in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung für den Vorstand ein Selbstbehalt in der gesetzlich geforderten Höhe vorgesehen. Die D&O-Versicherung der WILEX AG sieht für den Aufsichtsrat weiterhin keinen Selbstbehalt vor. Für D&O-Versicherungsverträge besteht die gesetzliche Verpflichtung zu einer Vertragsanpassung gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG i.V.m. § 23 Abs. 1 S. 1 EGAktG seit dem 1. Juli 2010 nur für Versicherungen von Vorstandsmitgliedern. Der Gesetzgeber hat in § 116 S. 1 AktG den Selbstbehalt für den Aufsichtsrat nicht vorgeschrieben, sondern den Aufsichtsrat vom zwingenden Selbstbehalt vielmehr ausdrücklich ausgenommen. Der Charakter des Aufsichtsratsmandats, der auch durch die andersartige Ausgestaltung der Vergütung deutlich wird, lässt eine Differenzierung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat angemessen erscheinen. Vorstand und Aufsichtsrat sind ferner der Auffassung, dass ein Selbstbehalt keine Auswirkungen auf das Verantwortungsbewusstsein und die Loyalität hat, mit denen die Gremienmitglieder die ihnen übertragenen Aufgaben und Funktionen wahrnehmen. Zudem könnte ein erheblicher Selbstbehalt, der wegen des dabei zu beachtenden Gleichbehandlungsgrundsatzes nur einheitlich sein kann, die Aufsichtsratsmitglieder je nach ihren privaten Einkommens- und Vermögensverhältnissen sehr unterschiedlich treffen.

Ziffer 4.1.5 DCGK, Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 DCGK, Ziffer 5.4.1 Absatz 2 DCGK: Bei der Besetzung von Führungsfunktionen bei der WILEX AG achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Bewerbers bzw. der jeweiligen Bewerberin. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat bei der Besetzung von Vorstandspositionen und bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder. Derzeit sind im vierköpfigen Vorstand der WILEX AG keine Frauen, in der fünfköpfigen zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (die gemeinsam mit dem Vorstand das sogenannte Management Team bildet) werden jedoch zwei weibliche Mitarbeiter mit Führungsfunktion beschäftigt. Im sechsköpfigen Aufsichtsrat der WILEX AG sind zwei Mitglieder Frauen. Die WILEX AG ist ein wachsendes Unternehmen und hat immer Bedarf an Führungskräften im qualifizierten Bereich. Bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten stehen für den Vorstand und den Aufsichtsrat die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Kandidatin bzw. des jeweiligen Kandidaten an erster Stelle. Weder Vorstand noch

Aufsichtsrat erachten es als zielführend, eine Stelle nicht oder nur deshalb mit einer Frau zu besetzen, um eine besondere Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen. Eine solche Verfahrensweise wäre aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats nicht im Interesse des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung bisher keine konkreten Ziele benannt. Er wurde in seiner derzeitigen Zusammensetzung durch die Hauptversammlung am 21. Mai 2010 gewählt. Erst die Neufassung des Corporate Governance Kodex vom 26. Mai 2010 fordert den Aufsichtsrat auf, Ziele für seine Zusammensetzung zu benennen. Angesichts der gerade begonnenen Amtszeit von insgesamt fünf Jahren hält es der Aufsichtsrat derzeit noch nicht für zielführend, bereits konkrete Ziele zu seiner Zusammensetzung zu benennen, da solche Ziele erst bei einer Neubesetzung relevant werden können.

Ziffer 4.2.3 Absatz 3 Satz 2 DCGK: Der bereits im Jahr 2005 vor der Börsennotierung der WILEX AG aufgelegte Aktienoptionsplan bezieht sich nicht auf Vergleichsparameter wie einen Aktienindex. Bei künftigen Aktienoptionsprogrammen oder ähnlichen Gestaltungsformen werden der Vorstand und der Aufsichtsrat diskutieren, ob und inwieweit sich diese an relevanten vorab festgelegten Vergleichsparametern orientieren sollen.

Ziffer 4.2.3 Absatz 3 Satz 4 DCGK: Für außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen hat der Aufsichtsrat keine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) im Rahmen des Aktienoptionsprogramms vereinbart. Ob dies bei etwaigen künftigen Aktienoptionsprogrammen oder ähnlichen Gestaltungsformen geschehen soll, wird zu gegebener Zeit entschieden.

Ziffer 4.2.5 Absatz 1 DCGK: Die Offenlegung der Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied erfolgt im Kapitel 6 „Corporate Governance“, Abschnitt „Vergütungsbericht“ im Konzernlagebericht und nicht mehr als Teil des Corporate Governance Berichts, weil der doppelte Abdruck identischer Informationen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat keinen zusätzlichen Informationsgehalt bietet.

Ziffer 5.1.2 Absatz 2 Satz 3 DCGK: Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wurde und wird nicht festgelegt. Nach Überzeugung der WILEX AG wäre eine solche Regelung nicht im Sinne der Aktionäre, da bei starren Regeln für altersbedingtes Ausscheiden unter Umständen auf die Kompetenz von Know-how-Trägern verzichtet werden müsste.

Ziffer 5.4.1 Absatz 2 Satz 1 DCGK: Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wurde und wird nicht festgelegt. Nach Überzeugung der WILEX AG wäre eine solche Regelung nicht im Sinne der Aktionäre, da bei starren Regeln für altersbedingtes Ausscheiden unter Umständen auf die Kompetenz von Know-how-Trägern verzichtet werden müsste. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder würde zudem die Rechte der Aktionäre bei der Wahl ihrer Vertreter in den Aufsichtsrat einschränken.

Ziffer 5.4.3 Satz 3 DCGK: Die Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz werden den Aktionären noch nicht in der Hauptversammlung, die über die Wahlen zum Aufsichtsrat entscheidet, bekannt gegeben. Da es dem Aufsichtsrat in seiner konstituierenden Sitzung obliegt, einen Vorsitzenden aus seiner Mitte zu wählen, erscheint eine vorweggenommene Bekanntgabe von möglichen Kandidaten nicht angemessen und würde dem Entscheidungsprozess vorgreifen.

Ziffer 5.4.6 Absatz 2 Satz 1 DCGK: Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Vorstand und Aufsichtsrat der WILEX AG waren bislang der Auffassung, dass es für eine effiziente Aufsichtsrats Tätigkeit keiner zusätzlichen Anreize über erfolgsorientierte Vergütungskomponenten bedarf. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen zu prüfen, ob und wie angesichts des Profils der Gesellschaft die Schaffung einer Beteiligung der Aufsichtsräte an zukünftigen Wertsteigerungen in Form von Wertsteigerungsrechten zweckmäßig sein kann.

Ziffer 5.4.6 Absatz 3 Satz 1 DCGK: Die Offenlegung der Gesamtvergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied erfolgt im „Vergütungsbericht“ und nicht mehr als Teil des Corporate Governance Berichts, weil der doppelte Abdruck identischer Informationen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat keinen zusätzlichen Informationsgehalt bietet.

Ziffer 7.1.3 DCGK: Konkrete Angaben über die Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft sind im „*Vergütungsbericht*“ und nicht als Teil des Corporate Governance Berichts enthalten, weil der doppelte Abdruck identischer Informationen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat keinen zusätzlichen Informationsgehalt bietet.

Die WILEX AG entspricht darüber hinaus dem größten Teil der im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Anregungen („Sollte“- und „Kann“-Vorschriften).

Die nächste Entsprechenserklärung der WILEX AG wird voraussichtlich zu Beginn des Jahres 2012 veröffentlicht.

München, 14. Februar 2011

Vorstand und Aufsichtsrat der WILEX AG

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

WILEX misst einer verantwortungsvollen und wertorientierten Unternehmensführung seit Gründung höchste Bedeutung bei. Aufgrund der Notierung an der Deutschen Börse in Frankfurt und der Zuordnung zum Prime Standard sowie einer internationalen Aktionärsstruktur bekennt sich WILEX mit einigen Ausnahmen zu den nationalen Regeln des Deutschen Corporate Governance Kodex und erfüllt auch die meisten der im Deutschen Corporate Governance Kodex genannten nicht obligatorischen Anregungen. Vorstand und Aufsichtsrat von WILEX sind überzeugt, dass die Einhaltung hoher Standards im Bereich der Corporate Governance eine zentrale Rolle für den Unternehmenserfolg spielt. Hierzu gehört auch die Integrität im Umgang mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit, die durch vorbildliches Verhalten zum Ausdruck kommt.

Als Entwickler von Arzneimitteln und Diagnostika ist WILEX darauf angewiesen, durch untadeliges Verhalten das Vertrauen der Öffentlichkeit, der medizinischen Partner und der Patienten zu gewinnen und zu erhalten. Ziel ist es, glaubhaft, seriös und zuverlässig zu

handeln und entsprechend aufzutreten. Daher wird die Corporate Governance bei WILEX regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Im Rahmen der strategischen Überlegungen des Vorstands werden in Absprache mit dem Aufsichtsrat Ziele für das Unternehmen festgelegt und an alle Mitarbeiter kommuniziert. Dabei setzt WILEX in der Aufgabenerfüllung auf die Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative der Führungskräfte und Mitarbeiter. Es gibt klare Zielsetzungen, deren Realisierungen regelmäßig überprüft werden. Diese Zielvereinbarungen sind ein wesentlicher Bestandteil von WILEX' Führungsphilosophie und Bestandteil des Vergütungssystems.

Die Reputation von WILEX wird maßgeblich geprägt durch die Einstellungen und Handlungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Mitarbeiter) und wie diese von anderen wahrgenommen werden. Sie unterliegt damit einem ständigen Wandel.

WILEX soll eine hohe Reputation am Markt erreichen und diese bewahren. Aus diesem Grund hat sich WILEX einen Verhaltenskodex („Geschäftskodex“) auferlegt, der die strengsten Ansprüche an ein korrektes geschäftliches Verhalten erfüllt. Dieser Kodex soll dem Verhalten von WILEX als Unternehmen und dem seiner Mitarbeiter gegenüber externen Parteien und Kunden (im Folgenden: Geschäftspartner) und Kolleginnen und Kollegen (im Folgenden: Kollegen) zugrunde liegen und wird bei Arbeitsbeginn von jedem Mitarbeiter akzeptiert und unterzeichnet. Es ist notwendig, dass sich jeder Mitarbeiter im Unternehmen dieser Regeln bewusst ist und im täglichen Umgang mit Geschäftspartnern und Kollegen aktiv danach handelt.

Der Geschäftskodex von WILEX soll im Folgenden kurz dargestellt werden:

WILEX wird stets und unter allen Umständen danach streben, das Gesetz seinem Wortlaut und seiner Intention nach zu befolgen.

1. Medikamentenentwicklung. Unsere Aktivitäten auf dem Gebiet der Medikamentenentwicklung unterliegen umfassenden Gesetzen und Regelungen, welche dem Schutz der Patienten und der Verbesserung der Standards der Gesundheitsversorgung dienen. Die in diesem Bereich geltenden Gesetze und Regelungen sind strengstens zu

befolgen. Jeder Mitarbeiter, dem in der Geschäftstätigkeit von WILEX eine Verletzung dieser Regel auffällt, muss unverzüglich seinen Vorgesetzten und das zuständige Mitglied des Vorstands davon unterrichten.

2. Schutz der Sicherheit und des Wohlergehens der Mitarbeiter. Im Hinblick auf die allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz und auf ein gesundes Arbeitsumfeld sind sowohl die in diesem Bereich geltenden Gesetze als auch die zusätzlich erlassenen internen Sicherheits- und Hygieneregeln von WILEX strengstens zu beachten.

3. Umwelt. Alle Regelungen, welche den Umgang mit Chemikalien, Organismen und Abfallprodukten betreffen, sind einzuhalten. Im Allgemeinen erwartet WILEX von seinen Mitarbeitern einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen der Umwelt – auch in Bereichen, in denen keine zwingend zu befolgenden Regeln gelten.

4. Politische und religiöse Aktivitäten. WILEX respektiert die religiösen und politischen Ansichten seiner Mitarbeiter. Dennoch ist es nicht erlaubt, innerhalb von WILEX politische oder religiöse Ansichten zu propagieren. Die Unterstützung politischer Parteien oder religiöser Einrichtungen mit finanziellen Mitteln von WILEX ist grundsätzlich verboten.

5. Unbotmäßige soziale Aktivitäten. Ebenso wenig ist es erlaubt, innerhalb von WILEX rassistische, sexuelle oder diskriminierende Ansichten zu propagieren sowie Materialien dieser Art zu verteilen oder durch Benützung der Einrichtungen von WILEX wie E-Mails oder Kopiergeräten zu verbreiten oder zu vervielfältigen.

6. Verhalten der Mitarbeiter im Unternehmen. Die Mitarbeiter von WILEX sollen ihre Kollegen stets mit einem angemessenen Respekt behandeln. Sie sollen ihre Kollegen weder schriftlich, mündlich, noch in irgendeiner anderen Form hinsichtlich ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, einer Behinderung oder ihrer politischen und religiösen Ansichten diskriminieren. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (AGG) sind einzuhalten.

7. Schutz der Vertraulichkeit. WILEX respektiert jede Art von vertraulicher Information, die dem Unternehmen von Dritten in Geschäftsbeziehungen zur Verfügung gestellt werden. WILEX wird diese Informationen ebenso gewissenhaft schützen, wie es seine eigenen vertraulichen Informationen schützt. Den Mitarbeitern von WILEX ist es nur erlaubt, Informationen zu verwenden, die rechtmäßig erworben worden sind. Vertraulich erhaltene Informationen dürfen zu keinem anderen als den dafür vorgesehenen Zweck verwendet werden.

8. Informationspolitik. Jegliche Information über das Unternehmen, beispielsweise hinsichtlich der finanziellen Situation, der Produktentwicklung oder der Patentlage, die vom Vorstand oder einzelnen Mitarbeitern an Dritte weitergegeben werden, müssen mit der tatsächlichen Situation übereinstimmen. Der Vorstand von WILEX trägt dafür Sorge, dass die jeweils verantwortlichen Personen innerhalb des Unternehmens in regelmäßigen Abständen über den aktuellen Entwicklungsstand unterrichtet werden.

9. Interessenkonflikte. Die Mitarbeiter von WILEX müssen stets darauf bedacht sein, Situationen zu vermeiden, in denen es zu Konflikten zwischen den Interessen von WILEX und den persönlichen Interessen des Mitarbeiters kommen könnte. Falls solche Konflikte bestehen oder sich deren Entstehen abzeichnet, muss der Mitarbeiter diese Situation unverzüglich gegenüber einem Mitglied des Vorstands aufdecken. Beispiele von derartigen zu vermeidenden Situationen sind unter anderem: die Annahme von Geschenken, Zahlungen, Krediten oder Dienstleistungen jeglicher Art von Zulieferern, Kunden, Contract Research Organisationen, Dienstleistern oder Wettbewerbern, welche über den in diesen Fällen üblichen Umfang wie etwa ein normales Geschäftsessen oder ein kleines Geschenk zum Ende des Jahres (unter 25 Euro) hinausgehen. Ebenso sollten es die Mitarbeiter von WILEX vermeiden, Geschäfte mit ehemaligen Arbeitskollegen abzuschließen, es sei denn, es dient ausschließlich dem Geschäftsinteresse von WILEX. Unter keinen Umständen ist es den Mitarbeitern von WILEX erlaubt, im Rahmen ihrer Tätigkeit bei WILEX erhaltene Informationen zum Zwecke der persönlichen Bereicherung oder der Bereicherung von Freunden und Familienmitgliedern zu verwenden.

10. Allgemeines Geschäftsgebaren. Geschäftsbeziehungen zwischen WILEX und Dritten finden ausschließlich innerhalb des gesetzlichen Rahmens statt. Im Falle größerer Transaktionen sind grundsätzlich mehrere Angebote einzuholen und miteinander zu vergleichen, um einen für WILEX bestmöglichen Geschäftsabschluss erzielen zu können. WILEX wird in keinem Fall Zahlungen annehmen, die mit dem Zweck geleistet worden sind, illegal die Besteuerung zu umgehen. WILEX wird keinerlei Zahlungen leisten, die einer rechtlichen Grundlage entbehren oder die einem bestehenden Gesetz oder der Intention des Gesetzes im Allgemeinen zuwiderlaufen. Es werden keine Zahlungen geleistet für einen Zweck, der von dem auf der Rechnung vermerkten abweicht.

Das Befolgen der oben beschriebenen Regeln und Richtlinien wird dazu beitragen, dass WILEX ein verlässlicher, verantwortungsbewusster und respektvoller Partner gegenüber all denjenigen ist, die mit WILEX im Geschäftskontakt stehen, und ebenso gegenüber seinen Mitarbeitern, Kunden sowie den Patienten, für die WILEX neue Medikamente entwickelt und die an klinischen Studien von WILEX teilnehmen.

Darüber hinaus gibt es ein Informations-Memorandum zum Insiderrecht und zu den Ausschlusszeiten für Aktientransaktionen, das jeder Mitarbeiter erhält und beachten muss.

Der Verhaltenskodex sowie das Informations-Memorandum zum Insiderrecht sind auf der WILEX-Internetseite unter www.wilex.com in der Rubrik „Investoren > Corporate Governance“ veröffentlicht.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise ihrer Ausschüsse

Eine allgemeine Beschreibung der Aufgaben und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat findet sich unter den Überschriften „Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat“, „Vorstand“ und „Aufsichtsrat“ im Corporate Governance Bericht.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats und eine allgemeine Beschreibung der Arbeitsweise in den Ausschüssen finden sich unter der Überschrift „Arbeit des Aufsichtsrats in Ausschüssen“ im Corporate Governance Bericht.

Der Vorstand hat keine Ausschüsse etabliert.

München, 14. Februar 2011

Für den Vorstand:



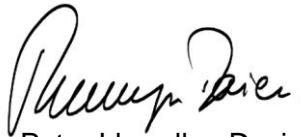
Prof. Dr. Olaf G. Wilhelm
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Paul Bevan
Vorstand für Forschung und Entwicklung



Dr. Thomas Borcholte
Vorstand für Geschäftsentwicklung



Peter Llewellyn-Davies
Vorstand für Finanzen