

Entsprechenserklärung 2021
zum
Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Abs. 1 AktG

.....

Vorstand und Aufsichtsrat der Epigenomics AG erklären hiermit, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Oktober 2020 den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (nachfolgend auch „Kodex“) mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde:

Empfehlung A.2 Satz 2 Kodex

Bei der Gesellschaft besteht kein gesondertes System, das die Mitarbeiter verwenden können, um geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Die Gesellschaft hält die Einrichtung eines solchen Systems aufgrund der Größe und der Organisation des Unternehmens nicht für erforderlich. Dementsprechend weicht die Gesellschaft von der Empfehlung A.2 Satz 2 Halbsatz 1 Kodex ab.

Empfehlungen B.1, B.5, C.1 und C.2 Kodex

Bei der Besetzung ihrer Organe haben Vorstand und Aufsichtsrat in der Vergangenheit sowohl die unternehmensspezifische Situation berücksichtigt als auch potenziellen Interessenkonflikten sowie der internationalen Tätigkeit des Unternehmens durch eine angemessene Vielfalt ihrer Mitglieder und durch die Zugehörigkeit einer angemessenen Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder Rechnung getragen. Ferner hat der Aufsichtsrat eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium festgelegt. Abweichend von den Empfehlungen B.5 und C.2 Kodex sehen wir jedoch die Festlegung einer Altersgrenze sowohl für Vorstands- als auch Aufsichtsratsmitglieder als eine unangemessene Begrenzung des Wahlrechts unserer Aktionäre an. Dementsprechend erfolgt auch entgegen den Empfehlungen B.5 und C.2 Kodex keine Angabe solcher Altersgrenzen in der Erklärung zur Unternehmensführung. Darüber hinaus schränkt nach unserer Auffassung eine pauschale Vorgabe für die Zusammensetzung des Vorstands, wie in Empfehlung B.1 Kodex vorgesehen, den Aufsichtsrat in seiner Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder unangebracht ein. Entsprechendes gilt für pauschale Vorgaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats, wie in Empfehlung C.1 Sätze 1 und 2 Kodex gefordert. Wir sind darum bemüht, eine angemessene Vielfalt in Vorstand und Aufsichtsrat herzustellen sowie zu gewährleisten, dass dem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört. Letztendlich liegt es aber im Unternehmensinteresse, dass in Vorstand und Aufsichtsrat die hierfür am besten geeigneten Kandidatinnen bzw. Kandidaten berufen werden. Für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand hat der Aufsichtsrat zudem nach Maßgabe des § 111 Abs. 5 Aktiengesetz Zielquoten festgelegt. Nach unserer Auffassung stellen (darüberhinausgehende) pauschale Vorgaben eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Vorstands- bzw. Aufsichtsratskandidaten und -kandidatinnen dar. Ferner beeinträchtigen pauschale Vorgaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats auch unangemessen das Recht unserer Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Demzufolge haben wir diesen Empfehlungen des Kodex nicht entsprochen und werden ihnen auch nicht entsprechen. Mangels Festlegung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats erfolgt schließlich abweichend von der Empfehlung C.1 Satz 4 Kodex auch keine Veröffentlichung des Stands der Umsetzung solcher Ziele in der Erklärung zur Unternehmensführung.

Empfehlungen D.2 Satz 1 und D.5 Kodex

Die Bildung eines Nominierungsausschusses, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt, hielt und hält der Aufsichtsrat angesichts der

Größe des Unternehmens für nicht notwendig. Vielmehr wird diese Aufgabe vom Gesamtaufsichtsrat wahrgenommen. Angesichts der Größe des Unternehmens und des Aufsichtsrats ist nach dessen Auffassung lediglich die Bildung eines Prüfungsausschusses ausreichend und angemessen. Die Bildung anderer, fachlich qualifizierter, Aufsichtsratsausschüsse hielt und hält der Aufsichtsrat demgegenüber nicht für notwendig. Es wurde und wird daher von den Empfehlungen D.2 Satz 1 und D.5 Kodex abgewichen.

Empfehlungen G.1, G.3, G.4 und G.11 Satz 2 Kodex

Der Aufsichtsrat hat am 27. April 2021 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen und der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das vorgelegte Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder gebilligt. Dieses gebilligte Vergütungssystem enthält ebenso wie das zuvor bestehende Vergütungssystem abweichend von Empfehlung G.1 3. Spiegelstrich keine nichtfinanziellen Leistungskriterien, weil die Verfolgung bestimmter finanzieller und strategischer Ziele in Anbetracht der Situation der Gesellschaft vordringlich erscheint. Im Übrigen entspricht das gebilligte System den Empfehlungen des Kodex.

Das zuvor bestehende Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wich hingegen von den folgenden weiteren Empfehlungen des Kodex ab:

- Empfehlung G.1 1. Spiegelstrich Kodex: Das Vergütungssystem der Gesellschaft enthielt keine Festlegungen zur (individuellen) Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder und zu nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat vereinbarte zwar mit jedem Vorstandsmitglied für jede Vergütungskomponente einen Höchstbetrag, aus dem sich die Maximalvergütung rechnerisch ableiten lässt. Eine zusätzliche gesonderte Festlegung einer Maximalvergütung sah das Vergütungssystem aber nicht vor.
- Empfehlungen G.3 und G.4 Kodex: Bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung wurde keine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen herangezogen und auch kein vertikaler Vergütungsvergleich durchgeführt. Mangels Vergleichsgruppe anderer Unternehmen wurde deren Zusammensetzung auch nicht offengelegt. Horizontaler und vertikaler Vergleich erschienen bislang aufgrund der Besonderheiten des Unternehmens und seiner Größe nicht sinnvoll.
- Empfehlung G.11 Satz 2 Kodex: Der Aufsichtsrat verfügte nicht über eine Möglichkeit, eine variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern. Von der Einführung einer solchen Möglichkeit wurde vor dem Hintergrund in der Vergangenheit bestehender Rechtsunsicherheiten abgesehen.

Empfehlung G.11 Satz 1 Kodex

Das vom Aufsichtsrat am 27. April 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder sieht die Möglichkeit vor, variable Vergütungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen „nach unten“ und „nach oben“ anzupassen. Die bestehenden Verträge enthalten hingegen keine Regelung, die es dem Aufsichtsrat erlaubt, eine Vergütung, die aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen unangemessen niedrig ausfällt, „nach oben“ anzupassen. Bislang schien der regulatorische Rahmen für eine solche Anpassungsmöglichkeit „nach oben“ unklar und der praktische Bedarf nicht vordringlich. In zukünftigen Verträgen mit Vorstandsmitgliedern wird eine solche Anpassungsmöglichkeit „nach oben“ aber in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem geregelt werden.

Berlin, Oktober 2021

Für den Aufsichtsrat:

Für den Vorstand:

Heino von Prondzynski
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

Gregory Hamilton
(Vorstandsvorsitzender)

Albert Weber
(Vorstand)