

**Entsprechenserklärung 2023**  
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 2022 sowie ihrer Aktualisierung im Februar 2023 den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (nachfolgend „Kodex“) mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde:

**Empfehlungen A.1 und A.3**

Die Gesellschaft setzt für ihre Tätigkeit relevante ökologische und soziale Aspekte gezielt um. Ferner berücksichtigt sie bei ihrer Tätigkeit ökologische und soziale Risiken und Auswirkungen. Ökologische und soziale Aspekte und Auswirkungen werden hingegen nicht systematisch identifiziert und bewertet. Darüber hinaus werden sie auch nicht in der Unternehmensplanung als Ziele definiert oder strategisch erfasst. Auch decken IKS und Risikomanagementsystem nicht nachhaltigkeitsbezogene Ziele ab. Es wurde und wird daher von den Empfehlungen A.1 und A.3 abgewichen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Meinung, dass ökologische und soziale Aspekte wichtig und wesentlich sind. Ihre strukturierte und planerische Erfassung und Berücksichtigung war und ist aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat in Anbetracht der Größe der Gesellschaft sowie der finanziellen und operativen Herausforderungen, vor denen die Gesellschaft steht, bislang jedoch nicht vordringlich. Wenn sich das zukünftig ändert, beabsichtigen Vorstand und Aufsichtsrat, die Empfehlungen A.1 und A.3 einzuhalten.

**Empfehlung A.4**

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, insbesondere seit der Restrukturierung der Gesellschaft im Februar 2023, nicht für erforderlich. Dementsprechend wick bzw. weicht die Gesellschaft von der Empfehlung A.4 Halbsatz 1 ab.

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

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 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 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 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 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 5 Kodex 2022 auch keine Veröffentlichung des Stands der Umsetzung solcher Ziele in der Erklärung zur Unternehmensführung.

Abweichend von Empfehlung C.1 Satz 3 enthält das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats keine Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen. Aufgrund der Situation des Unternehmens sind wirtschaftliche, finanzielle und operative Kriterien aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit vordringlicher.

#### **Empfehlungen D.2 Satz 1 und D.4**

Infolge der durch die Hauptversammlung am 15. Juni 2023 beschlossenen und mit Eintragung am 17. Juli 2023 wirksam gewordenen Verkleinerung des Aufsichtsrats auf drei Mitglieder entspricht der Aufsichtsrat nach § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG dem Prüfungsausschuss. Angesichts der Größe des Unternehmens und des ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzten Aufsichtsrats hielt und hält es der Aufsichtsrat nicht für geboten, weitere fachlich qualifizierte Ausschüsse zu bilden. Dies gilt insbesondere für den Nominierungsausschuss, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseignern besetzt wäre und dem Aufsichtsrat für seine Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten benennen würde. Es wurde und wird daher von den Empfehlungen D.2 Satz 1 und D.4 abgewichen.

#### **Empfehlung G.1**

Der Aufsichtsrat hat am 26. April 2023 vor dem Hintergrund der Restrukturierung der Gesellschaft ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen und der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt (nachfolgend „**Vergütungssystem 2023**“). Zuvor hatte der Aufsichtsrat bereits am 28. April 2022 ein weiteres System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen und der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Juni 2022 ebenfalls zur Billigung vorgelegt (nachfolgend „**Vergütungssystem 2022**“). Die Hauptversammlung hat die vorgelegten Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder jeweils gebilligt. Diese gebilligten Vergütungssysteme enthalten folgende Abweichungen von der Empfehlung G.1:

- Abweichend vom 3. Spiegelstrich der Empfehlung G.1 enthalten sowohl das Vergütungssystem 2023 als auch das Vergütungssystem 2022 keine nichtfinanziellen Leistungskriterien, weil die Verfolgung bestimmter finanzieller und strategischer Ziele in Anbetracht der Situation der Gesellschaft vordringlich erscheint.
- Das Vergütungssystem 2023 sieht abweichend vom 4. und 5. Spiegelstrich Empfehlung G.1 weder vor, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht, noch, in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann. In Anbetracht der derzeitigen Lage der Gesellschaft scheint es dem Aufsichtsrat nicht angemessen, in diesem Bereich die erforderliche Flexibilität bei der Festlegung der Vorstandsvergütung zu beschränken.

Es wurde und wird daher von der Empfehlung G.1 abgewichen.

#### **Empfehlung G.11 Satz 1**

Der bestehende Dienstvertrag enthält keine Regelung, die es dem Aufsichtsrat erlaubt, eine Vergütung, die aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen unangemessen niedrig ausfällt, „nach oben“ anzupassen. Der regulatorische Rahmen für eine solche Anpassungsmöglichkeit „nach oben“ erscheint unklar und der praktische Bedarf nicht vordringlich.

Berlin, Oktober 2023

**Für den Aufsichtsrat:**

Dr. Helge Lubenow  
(Vorsitzende des Aufsichtsrats)

**Für den Vorstand:**

Jens Ravens  
(Vorstand)