

—
PLANOPTIK AG, ELSOFF



—
ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG
—

Der Vorstand der PLANOPTIK AG berichtet in dieser Erklärung gemäß §§ 289 f Absatz 1 Satz 2 und 315 d HGB über die Unternehmensführung sowie – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziff. 3.10. DCGK über die Corporate Governance der PLANOPTIK AG. Die gemäß §§ 289 f und 315d HGB abzugebende Erklärung zur Unternehmensführung ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der PLANOPTIK AG und des PLANOPTIK Konzerns. Die nachfolgenden Ausführungen gelten demgemäß für die PLANOPTIK AG und den PLANOPTIK Konzern, soweit nicht anders dargestellt.

—
I.
ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG
—

Vorstand und Aufsichtsrat haben die nachfolgende Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG abgegeben und erklärt, dass die PLANOPTIK AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, („Kodex“) mit Ausnahme der folgenden Abweichungen entsprochen hat und künftig entsprechen wird:

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Empfehlung A.1:

Nachhaltigkeit in Unternehmensstrategie und -planung

Gemäß der Empfehlung A.1 soll der Vorstand die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.

Die Gesellschaft unternimmt Anstrengungen, um den Energie-, Wasser- und den Rohstoffverbrauch je produziertem Produkt zu senken. Wiederverwendbare und leicht recycelbare Verpackungen sollen die Entstehung von Abfall senken. Aufgrund einer eigenen Photovoltaikanlage soll der verbrauchte Strom zum Teil aus Sonnenenergie resultieren. Allerdings vermeidet die Gesellschaft Kosten im Zusammenhang mit der Identifikation, Bewertung, Dokumentation und Verwaltung von ökologischen Zielen und konzentriert sich auf kontinuierliche Verbesserungsprozesse.

Empfehlung A.2:

Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen

Gemäß der Empfehlung A.2 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Der Vorstand hat entschieden, bei der Besetzung von Führungsfunktionen abseits der Festlegung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 AktG keine strengen Zielvorgaben für Diversität zu setzen. Der Vorstand entscheidet über die Besetzung von Führungsfunktionen nach Maßgabe der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und dem Unternehmensinteresse.

Empfehlung A.3:

Integration von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen im internen Kontroll- und Risikomanagementsystem

Gemäß der Empfehlung A.3 des Kodex sollen das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

Die Gesellschaft ist ständig bemüht, Nachhaltigkeit auf allen Ebenen zu implementieren. Mit ihrem internen Kontrollsystem und ihrem Risikomanagementsystem erfüllt die Gesellschaft die Anforderungen des AktG. Über diese Anforderungen hinausgehende nachhaltigkeitsbezogene Ziele werden von der Gesellschaft im Interesse schlanker und funktionierender Verwaltungsprozesse nicht umgesetzt.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Empfehlung A.5:

Angaben zum internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem im Lagebericht

Gemäß der Empfehlung A.5 des Kodex sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.

In den Lageberichten der Gesellschaft werden die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess wie vom AktG vorgeschrieben dargestellt. Um den Verwaltungsaufwand in einem angemessenen Rahmen zu halten, werden keine weiteren Beschreibungen der Systeme und auch keine Aussagen zu deren Angemessenheit und Wirksamkeit getroffen.

Empfehlung B.1:

Diversität bei Zusammensetzung des Vorstands

Gemäß der Empfehlung B.1 des Kodex soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Der Aufsichtsrat hält es für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie abseits der Festlegung des Frauenanteils in Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG nicht von Zielvorgaben, sondern von der Persönlichkeit und dem Sachverstand der jeweiligen Person abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein. Der Vorstand besteht derzeit zudem nur aus einer Person, sodass Vorgaben zur Diversität vor diesem Hintergrund nicht sinnvoll erscheinen und daher nicht eingehalten werden.

Empfehlung B.2:

Langfristige Nachfolgeplanung und Beschreibung der Vorgehensweise

Gemäß der Empfehlung B.2 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden. Die Gesellschaft arbeitet an einer Verjüngung der zweiten Führungsebene und identifiziert in dem Zusammenhang mögliche langfristige Nachfolger zur Erweiterung und Neubesetzung des heutigen Vorstands. Zur Sicherung der Effektivität des Vorgehens und einer im Unternehmensinteresse notwendigen verlässlichen Vertraulichkeit soll darüber nicht im Einzelnen berichtet werden.

Empfehlung B.3:

Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern

Gemäß der Empfehlung B.3 soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern längstens für 3 Jahre erfolgen.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Gesellschaft wird sich auch in Zukunft an die Vorgaben des AktG in Bezug auf die Höchstdauer der Bestellung der Vorstandsmitglieder halten. Angesichts der notwendigen Qualifikation und Erfahrung eines zukünftigen Vorstandsmitglieds sowie zur Gewährleistung einer stabilen Leitungsstruktur und der Umsetzung langfristiger strategischer Ziele liegt eine Erstbestellung über 3 Jahre möglicherweise in Zukunft jedoch im besten Interesse des Unternehmens.

Empfehlung B.5:

Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands

Gemäß der Empfehlung B.5 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Die Gesellschaft sieht derzeit keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vor. Aus Sicht der Gesellschaft ist es angesichts der Qualifikation und Erfahrung des aktuellen und gegebenenfalls zukünftiger Mitglieder des Vorstandes sowie zur Gewährleistung einer stabilen Leitungsstruktur und der Umsetzung langfristiger strategischer Ziele im besten Interesse des Unternehmens, keine Altersgrenze vorzusehen.

Empfehlung C.1:

Allgemeine Anforderungen des Aufsichtsrats

Gemäß der Empfehlung C.1 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Der Aufsichtsrat entspricht bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung sämtlichen gesetzlichen Vorgaben und sämtlichen Empfehlungen des Kodex hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für Aufsichtsratsmitglieder.

Die Formulierung konkreter Ziele hinsichtlich der Besetzung des Aufsichtsrats sowie die Erarbeitung eines spezifischen Kompetenzprofils unter Beachtung von Diversität und Expertise in Nachhaltigkeitsfragen für das Gesamtgremium hält der Aufsichtsrat für nicht erforderlich und angesichts der Größe mit 3 Mitgliedern auch nicht aussagekräftig. Zugleich bleibt die notwendige Flexibilität ohne eine feste Fixierung erhalten, insbesondere angesichts der Größe des Aufsichtsrats mit nur 3 Mitgliedern.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Informationen über die Aufsichtsratsmitglieder sind den Lebensläufen auf der Webseite der Gesellschaft zu entnehmen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrats der unternehmensspezifischen Situation angemessen und sachgerecht Rechnung trägt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, dass die notwendige Kompetenz vorhanden ist und ob den Empfehlungen des Kodex weitergehend entsprochen werden soll.

Da bei der Gesellschaft ein vergleichsweise geringes Nachhaltigkeitsrisikoprofil besteht, wird die erforderliche Überwachung der Nachhaltigkeitsaspekte durch die vorhandenen Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder hinreichend sichergestellt, sodass die Aufnahme einer gesonderten Nachhaltigkeitsexpertise in das Kompetenzprofil derzeit nicht erfolgt.

Bei der Besetzung des Aufsichtsrats steht hinsichtlich der Diversität im Vordergrund die fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Mitglieder unter besonderer Beachtung der unternehmensspezifischen Anforderungen, damit die Mitglieder des Aufsichtsrates im Falle der Wahl der Vorgesprochenen insgesamt über die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Empfehlung D.2 und D.4:

Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat

Gemäß der Empfehlung D.2 soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden. Gemäß Empfehlung D.4 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

In Anbetracht seiner geringen Mitgliederzahl hat der Aufsichtsrat entschieden, keine Ausschüsse zu bilden, mit der Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses. Die dem Prüfungsausschuss zugewiesenen Aufgaben werden vom gesamten Aufsichtsrat wahrgenommen.

Empfehlung D.3:

Sachverstand im Aufsichtsrat

Gemäß der Empfehlung D.3 soll der Sachverstand im Prüfungsausschuss auf dem Gebiet Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den genannten Gebieten enthalten. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

Die Gesellschaft verfügt über einen Prüfungsausschuss, der die gesetzlichen Anforderungen vollumfänglich erfüllt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die gesetzlichen Vorgaben eine hinreichende Grundlage für eine effektive Überwachungstätigkeit bilden und die darüber hinausgehenden Empfehlungen des Kodex derzeit nicht erforderlich sind, um eine qualitativ hochwertige Prüfungsausschussarbeit sicherzustellen.

Empfehlung D.6: Sitzungen und Beschlussfassung

Gemäß der Empfehlung D.6 soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft tagt für gewöhnlich mit dem Vorstand, lediglich bei Bedarf behält sich der Aufsichtsrat vor, ohne den Vorstand zu tagen.

Empfehlung D.9: Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

Gemäß der Empfehlung D.9 soll der Aufsichtsrat oder der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.

Die Gesellschaft weicht im Hinblick auf die Kosten einer Erweiterung des Prüfungsumfangs von der Empfehlung ab. Nach den gesetzlichen Bestimmungen prüft der Abschlussprüfer nur das Vorhandensein einer abgegebenen Erklärung nach § 161 AktG, nicht aber deren Inhalt. Zugleich soll das Weglassen von Vermerken sicherstellen, dass die Abschlussprüfung nicht durch eventuelle Unschärfen in der Formulierung einzelner Empfehlungen belastet wird.

Empfehlung D.10: Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

Gemäß der Empfehlung D.10 soll der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten.

Der Aufsichtsrat, der zugleich Prüfungsausschuss ist, wird sich in einer gesonderten Aufsichtsratsitzung mit dem Abschlussprüfer beraten. Da ein Vorsitzender des Prüfungsausschusses nicht bestellt ist, erfolgt insofern keine gesonderte Kommunikation. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft tagt auch insofern für gewöhnlich mit dem Vorstand, lediglich bei Bedarf behält sich der Aufsichtsrat vor, ohne den Vorstand zu tagen.

Empfehlung F.2:

Transparenz und externe Berichterstattung

Gemäß der Empfehlung F.2 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.

Abweichend von dieser Empfehlung werden die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen innerhalb der gesetzlichen Frist zur Offenlegung zur Verfügung gestellt und nicht innerhalb der strengeren Frist der Empfehlung F.2. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass eine Veröffentlichung innerhalb der gesetzlichen Fristen das Informationsbedürfnis der Aktionäre, Gläubiger und anderer Interessensgruppen sowie der Öffentlichkeit ausreichend befriedigt.

Empfehlung F.3:

Informationen über die Geschäftsentwicklung sowie die Risikosituation

Gemäß der Empfehlung F.3 soll die Gesellschaft, sofern sie nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet ist, unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation informieren.

Abweichend von der Empfehlung F.3 informiert die Gesellschaft unterjährig, sofern sie dies für notwendig erachtet und ein Informationsbedarf besteht.

Empfehlung G.1 und G.2:

Festlegung des Vergütungssystems und der konkreten Gesamtvergütung

Gemäß der Empfehlung G.1 des Kodex soll das Vergütungssystem bestimmte Angaben zur Zusammensetzung der Vergütung des Vorstands enthalten. Gemäß der Empfehlung G.2 soll der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Empfehlungen G.1 und G.2 des Kodex enthalten Vorgaben, die der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 AktG und der Festlegung der konkreten Vergütung für die Vorstandsmitglieder auf Grundlage dieses Vergütungssystems berücksichtigen sollte. Zum Zeitpunkt der Zulassung der Aktien der Gesellschaft im regulierten Markt hatte der Aufsichtsrat noch kein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des § 87a Abs. 1 AktG und der Empfehlung G.1 des Kodex beschlossen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu beschließen, das § 87a Abs. 1 AktG und der Empfehlung G.1 des Kodex entspricht und auf dessen Grundlage er die konkrete Vergütung für die Vorstandsmitglieder gemäß Empfehlung G.2 des Kodex festlegt. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder soll der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Juni 2026 zur Billigung vorgeschlagen werden. Der bestehende Altvertrag des derzeit einzigen Vorstandsmitglieds bleibt hiervon jedoch unberührt.

Empfehlungen G.3 bis G.4 und G.6 bis G.16: Vergütung des Vorstands

Gemäß den Empfehlungen G.3 bis G.4 und G.6 bis G.16 des Kodex soll der Aufsichtsrat spezifische Mechanismen festlegen und bestimmte Leitlinien beachten, um eine angemessene Gesamtvergütung des Vorstands (Empfehlungen G.2 bis G.5 des Kodex), die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile (Empfehlungen G.6 bis G.11 des Kodex), der bei Beendigung des Vertrags gewährten Vorteile (Empfehlungen G.12 bis G.14 des Kodex) sowie hinsichtlich der Anrechnung sonstiger konzerninterner oder an Dritte gezahlter Vergütungen (Empfehlungen G.15 bis G.16 des Kodex).

Von den Empfehlungen G.3 bis G.4 und G.6 bis G.16 wird derzeit abgewichen. Die Empfehlungen sind nach Einschätzung der Gesellschaft auf Vorgaben für börsennotierte Gesellschaften nach §§ 87 und 87a AktG zugeschnitten. Diese waren mangels Zulassung der Aktien der Gesellschaft im regulierten Markt bislang nicht anzuwenden und wurden bisher folglich bei der Strukturierung der Vergütung des Vorstands nicht berücksichtigt. Der derzeit bestehende Altvertrag mit dem einzigen Vorstandsmitglied bleibt von dem der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegenden Vergütungssystem unberührt. Die Vergütung des derzeitigen einzigen Vorstandsmitglieds enthält eine feste Vergütung sowie eine vom Ergebnis der Gesellschaft abhängige Vergütung (Tantieme), die jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses (Konzernabschluss) der Gesellschaft für das abgelaufene Geschäftsjahr zu zahlen ist. Die Tantieme ist auf einen Maximalbetrag begrenzt, der die fixe Vergütung nicht übersteigt. Für künftige Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat die Vergütung auf Basis des der Hauptversammlung am 23. Juni 2026 vorzulegenden und von dieser zu billigenden Vergütungssystems nach § 87a AktG festsetzen und dabei die gesetzlichen Anforderungen beachten.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

II. RELEVANTE ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Die Gesellschaft wendet alle gesetzlich vorgeschriebenen Unternehmensführungspraktiken an. Darüber besteht ein integriertes Managementsystem nach den internationalen Normen DIN EN 9001 und DIN ISO 14001.

Im Rahmen dieses Managementsystems gelten Leitlinien für alle Mitarbeiter der PLANOPTIK AG und sind als verbindliche Vorgaben für alle Handlungen zu betrachten.

Konzernweit wird auf einen wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang zwischen Mitarbeiter über alle Hierarchieebenen einschließlich dem Vorstand Wert gelegt. Hierzu zählt auch die Einbeziehung aller Mitarbeiter durch Qualifikation, Information und Motivation. Ziel ist das gemeinsame Verfolgen der Unternehmensziele.

Interne Unternehmensrichtlinien beschreiben für alle Mitarbeiter gültige Erwartungen und Verhaltensweisen zum Schutz der Mitarbeiter, der Kunden, geheimer Daten, IT-Sicherheitskonzepte und des Unternehmens.

Weitere Vorgaben betreffen ständige Verbesserungsprozesse, die Notfallvorsorge um Notfälle zu vermeiden, den Umwelt- und Klimaschutz, die Nachhaltigkeit, den Datenschutz zum Schutz personenbezogener Daten sowie für die Sicherheit aller Geschäftsdaten sowie das Hinweisgeber-schutzgesetz (HinSchG).

III. ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Unternehmensführung der PLANOPTIK AG als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft wird in erster Linie durch das Aktiengesetz und daneben durch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt, wobei die PLANOPTIK AG die in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 Akt aufgeführten Ausnahmen geltend macht. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften unterliegt die PLANOPTIK AG dem sog. „dualen Führungssystem“. Dieses ist durch eine strikte personelle und organisatorische Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance. Gemeinsam mit dem Aufsichtsrat erörtert der Vorstand die zukünftige Unternehmensplanung, die Entwicklung der Unternehmensstrategie sowie die Umsetzung von Maßnahmen. Für bedeutende Geschäftsvorgänge beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats.

Im Einzelnen führen Vorstand und Aufsichtsrat ihre Geschäfte in folgender Weise:

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist für die Bestellung der Mitglieder des Vorstands verantwortlich und nimmt eine fortlaufende Beratungs- und Überwachungsfunktion im Hinblick auf die Unternehmensführung wahr. Der Aufsichtsrat der PLANOPTIK AG besteht aus drei Mitgliedern.

Mitglied des Aufsichtsrats darf nicht sein, wer das 75. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Bei der Nominierung geeigneter Kandidaten spricht der Aufsichtsrat als Gesamtgremium die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern aus.

In Anbetracht seiner geringen Mitgliederzahl hat der Aufsichtsrat entschieden, keine Ausschüsse zu bilden, mit der Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses. Die dem Prüfungsausschuss zugewiesenen Aufgaben werden vom gesamten Aufsichtsrat wahrgenommen.

In Entscheidungen von grundsätzlicher und strategischer Relevanz für das Unternehmen wird der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden.

Der Aufsichtsrat tritt mindestens viermal im Jahr zu Sitzungen zusammen, in denen er – in der Regel auf der Grundlage vom Vorstand erstatteter Berichte und zur Sitzungsvorbereitung vorab erhaltener Unterlagen – die zur Diskussion stehenden Themen erörtert und die erforderlichen Beschlüsse fasst. Von der Möglichkeit, Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren zu fassen, wird verhältnismäßig selten und nur in Fällen Gebrauch gemacht, die besonders eilbedürftig sind. Über die Sitzungen wird ein Protokoll erstellt, das an alle Aufsichtsratsmitglieder sowie den Vorstand der Gesellschaft (nur soweit er teilgenommen hat) verteilt wird. Beschlüsse im Umlaufverfahren werden in Form von Niederschriften über die Beschlussfassung dokumentiert.

Neben der stetigen Erörterung strategischer Fragen entscheidet der Aufsichtsrat über die Feststellung des Jahresabschlusses und prüft die ihm vom Vorstand vorgelegte Planung für das nächste Geschäftsjahr. Darüber hinaus beschäftigt sich der Aufsichtsrat sowohl mit der Analyse der operativen Entwicklung der PLANOPTIK Gruppe als auch mit Fragen des Risikomanagements und der Compliance.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erläutert jedes Jahr die Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse in seinem Bericht an die Aktionäre, der im Geschäftsbericht abgedruckt ist.

Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen eigenverantwortlich und führt die Geschäfte. Er legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und setzt sie zielgerichtet um. Dabei bezieht der Vorstand die Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Interessensgruppen (Stakeholder) in seine Entscheidungen mit ein.

Der Aufsichtsrat hat für den Vorstand einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte erlassen. Soweit bestimmte Geschäfte der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, wird diese eingeholt.

Der Vorstand der PLANOPTIK AG bestand im Berichtsjahr 2025 aus nur dem einen Mitglied Michael Schilling.

Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben.

Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig und zeitnah über aktuelle Geschäftsentwicklungen, die Vermögens-, Finanz- und Ertragssituation sowie die Risikolage und Compliance im Konzern. Darüber hinaus berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat umfassend über grundsätzliche Aspekte zu Strategie und Unternehmensplanung.

IV. VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2025 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG werden auf der Internetseite www.planoptik.com im Bereich Investor Relations und dort unter Corporate Governance veröffentlicht.

V. BERICHT ÜBER GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN; GESCHLECHTERQUOTE

Die PLANOPTIK AG unterstützt das Ziel, Frauen und Männern gleichberechtigt Verantwortung zu übertragen. Sie achtet bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen daher auf Vielfalt und strebt insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Der Vorstand hat entschieden, bei der Besetzung von Führungsfunktionen abseits der Festlegung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 AktG keine strengen Zielvorgaben für Diversität zu setzen. Der Vorstand entscheidet über die Besetzung von Führungsfunktionen nach Maßgabe der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber und dem Unternehmensinteresse.

Bei der Bestellung von Vorständen hält der Aufsichtsrat es für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie nicht von Zielvorgaben, sondern von der Persönlichkeit und dem Sachverstand der jeweiligen Person abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein. Die technologieorientierte Branche von PLANOPTIK ist außerdem immer noch stark durch männliche Vertreter repräsentiert. Da nur sehr wenige geeignete weibliche Kandidatinnen verfügbar sind, liegt die Zielvorgabe für den Vorstand bis zum 31.12.2029 im Hinblick auf die derzeitige und zukünftige Besetzung des Vorstands weiterhin bei 0 %. Damit wurde der aktuelle Stand festgehalten. Der Vorstand besteht derzeit zudem nur aus einer Person, sodass Vorgaben zur Diversität vor diesem Hintergrund nicht sinnvoll erscheinen und daher nicht eingehalten werden.

Der Aufsichtsrat hat aktuell ein weibliches Mitglied. Dies entspricht einer Quote von 33,33 %. Der Aufsichtsrat hat für das Gremium eine Zielvorgabe von 33,3 % bis zum 31.12.2029 festgelegt. Dieses Ziel wurde zum Zeitpunkt seiner Festlegung erreicht.

VI. DIVERSITÄTSKONZEPT

Die PLANOPTIK AG handelt nach dem Grundsatz, dass Geschlecht, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder sexuelle Orientierung keinen Einfluss haben sollen auf die Chancen von Mitarbeitern oder Bewerbern im Unternehmen. Alleine Qualifikation, Persönlichkeit und Leistung sollen an allen Standorten ausschlaggebend für die Beschäftigung oder Zuordnung von Rollen sein. PLANOPTIK stellt sich gegen gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung jeder Art.

Die PLANOPTIK AG hat sich entschieden, Chancengleichheit ohne ein festes Konzept zur Regelung von Diversität und nach Möglichkeit auch ohne feste Quoten zu erreichen. Unter anderem der Fachkräftemangel und der demografische Wandel führen dazu, dass geeignete Mitarbeiter und Führungskräfte knapp sind und Unternehmen sich aktiv um qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte bemühen müssen. Hier sollen feste Quoten oder starre Konzepte kein Ausschlusskriterium für geeignete Kandidaten für Beschäftigung oder Führungsrollen sein.