

—
PLANOPTIK AG, ELSOFF



—
ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2026
GEMÄSS § 161 AKTG
—

—
**GEMEINSAME ENTSPRECHENSERKLÄRUNG
VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER PLANOPTIK AG
ZUM CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEM. § 161 AKTG**
—

Die aktuelle erstmals abgegebene Entsprechenserklärung wird dauerhaft auf der Internetseite der Gesellschaft www.planoptik.com unter Investor Relations und dort unter der Rubrik Corporate Governance zugänglich sein.

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:

—
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

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

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.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

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.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

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.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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 Vorgesetzten 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 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.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

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

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

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

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG

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.

Elsoff, April 2026

Für den Vorstand:
Michael Schilling

Für den Aufsichtsrat:
Achim Geyer