



**BLUE CAP**

## **Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)**

Vorstand und Aufsichtsrat der Blue Cap AG, München, sind nicht verpflichtet, eine Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abzugeben, aber haben im Interesse der Information der Aktionäre und des Kapitalmarkts entschieden, sich freiwillig zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zu erklären. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) wird gegenwärtig und zukünftig mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen:

### **Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen** (Empfehlung A.2 des DCGK)

Nach der Empfehlung A.2 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Der Vorstand der Blue Cap AG hat die Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen weiter verstärkt, da er davon überzeugt ist, dass ein divers besetztes Führungsteam im besten Interesse der Blue Cap AG und ihres geschäftlichen Erfolgs liegt. Insbesondere liegt zum 31.12.2022 bei der Blue Cap Gruppe der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei ca. 13 % und in der zweiten Führungsebene bei ca. 24 %. Der Vorstand strebt an, den Frauenanteil bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 auf 20 % in der ersten Führungsebene und auf 30 % in der zweiten Führungsebene zu steigern.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Ziele im Rahmen des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems** (Empfehlung A.3 des DCGK 2022)

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

Seit dem Geschäftsjahr 2021 hat die Blue Cap AG Nachhaltigkeitskriterien in die Unternehmensstrategie integriert, Nachhaltigkeitsziele und -kennzahlen definiert und eine DNK-Erklärung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz veröffentlicht. Die Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Ziele in das interne Kontrollsystem einschließlich der Definition von Prozessen und Systemen zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten ist ein kontinuierlicher Prozess, der derzeit noch fortgeführt wird.

### **Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands** (Empfehlung B.1 des DCGK 2022)

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

Der Aufsichtsrat begrüßt ausdrücklich alle Bestrebungen, die jeder Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. Bereits in der Vergangenheit wurden das Geschlecht und die Internationalität berücksichtigt, ohne bisher den entscheidenden Ausschlag bei den Besetzungsentscheidungen gegeben zu haben. Im Rahmen der Nachbesetzung des Vorstands wird der Aufsichtsrat dem Gesichtspunkt der Vielfalt neben den weiteren Auswahlkriterien, wie der Kompetenz und Qualifikation, besondere Beachtung schenken.

### **Beschreibung der Nachfolgeplanung in der Erklärung zur Unternehmensführung (Empfehlung B.2 des DCGK 2022)**

Nach der Empfehlung B.2 soll in der Erklärung zur Unternehmensführung die Vorgehensweise beschrieben werden, wie der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgt.

Der Aufsichtsrat diskutiert regelmäßig die langfristige Nachfolgeplanung der Vorstandsmitglieder. Ferner hat der Aufsichtsrat das Ziel, bereits ein Jahr vor Auslaufen der Vorstandsansetzungsverträge Gespräche mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied über die Verlängerung des Vertrages oder die Beendigung einzuleiten. Eine Abweichung von der Empfehlung B.2 besteht daher lediglich insoweit, als die Vorgehensweise nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden kann. Denn die Blue Cap AG gibt eine solche Erklärung nicht ab, da ihre Aktien im Freiverkehr notiert sind.

### **Offenlegung einer Qualifikationsmatrix zum Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats in der Erklärung zur Unternehmensführung (Empfehlung C.1 des DCGK 2022)**

Nach 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 hat sich das Ziel gesetzt, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der vorhandenen Kandidaten mindestens zwei der fünf Mitglieder des Aufsichtsrats mit geeigneten weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Die Zielgröße wurde im Geschäftsjahr 2022 bereits erreicht. Darüber hinaus sind nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat alle Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig anzusehen.

Eine Abweichung von der Empfehlung C.1 besteht insoweit, als der Aufsichtsrat derzeit noch nicht die Ziele für die Zusammensetzung und das Kompetenzprofil in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offenlegt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, diese Zielsetzung sowie das Kompetenzprofil in der Form einer Qualifikationsmatrix im Geschäftsjahr 2023 zu erarbeiten und zu verabschieden.

### **Nennung der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats in der Erklärung zur Unternehmensführung (Empfehlung D.2 des DCGK 2022)**

Nach der Empfehlung D.2 sollen die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende des Aufsichtsrats namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

Die Blue Cap AG gibt aufgrund der Notierung ihrer Aktien im Freiverkehr keine Erklärung zur Unternehmensführung ab, so dass eine namentliche Nennung der Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzenden in dieser Erklärung nicht möglich ist. Die namentliche Nennung der Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzenden findet sich aber in dem im Geschäftsbericht enthaltenen Bericht des Aufsichtsrats.

### **Nennung der betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand in der Erklärung zur Unternehmensführung**

(Empfehlung D.3 des DCGK 2022)

Nach der Empfehlung D.3 soll die Erklärung zur Unternehmensführung die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung enthalten.

Da die Aktien der Blue Cap AG im Freiverkehr notiert sind, gibt sie keine Erklärung zur Unternehmensführung ab. Die namentliche Nennung der betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses sowie nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung finden sich aber in dem im Geschäftsbericht enthaltenen Bericht des Aufsichtsrats.

### **Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats**

(Empfehlung D.12 des DCGK 2022)

Nach der Empfehlung D.12 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Die Empfehlung zur Selbstbeurteilung setzt der Aufsichtsrat um. Eine Abweichung von der Empfehlung D.12 besteht lediglich insoweit, als die Blue Cap AG hierüber nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung berichtet, da die Aktien der Blue Cap AG im Freiverkehr notiert sind und die Blue Cap AG daher keine Erklärung zur Unternehmensführung abgibt. Der Bericht über die Selbstbeurteilung findet sich in dem im Geschäftsbericht enthaltenen Bericht des Aufsichtsrats.

### **Frist zur Offenlegung von Konzernabschluss, Konzernlagebericht und unterjährigen Finanzinformationen**

(Empfehlung F.2 des DCGK 2022)

Nach 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.

Die Blue Cap AG veröffentlicht derzeit den Konzernabschluss, den Konzernlagebericht sowie die unterjährigen Finanzinformationen nicht gemäß der Empfehlung F.2, sondern im Rahmen der von der Deutschen Börse für das Scale-Segment festgelegten Fristen. Für das kommende Berichtsjahr beabsichtigt der Vorstand die für den Prime Standard festgelegten Fristen einzuhalten (Konzernabschluss und Konzernlagebericht innerhalb von vier Monaten sowie Halbjahresfinanzbericht innerhalb von drei Monaten). Die Blue Cap AG sieht diese Zeitfenster für ihre Finanzberichterstattung im Verhältnis zu ihrer Größe und Beschaffenheit als angemessen an.

### **Leistungskriterien für die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung**

(Empfehlung G.7 des DCGK 2022)

Nach der Empfehlung G.7 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht kurzfristig und langfristig variable Vergütungsbestandteile (*short term* bzw. *long term incentives*) vor. Der Aufsichtsrat der Blue Cap AG hat für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 keine Leistungskriterien für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile (*short term incentives*) festgelegt, da erhebliche Unsicherheiten mit Blick auf die Folgen des Russisch-Ukrainischen Kriegs und mit Blick auf die Inflations- und Zinsentwicklung bestehen. Vor dem Hintergrund dieser Unsicherheiten stand zu befürchten, dass die Festlegung von Leistungskriterien eine angemessene Incentivierung der Vorstandsmitglieder nicht in allen unterschiedlichen Szenarien gewährleisten kann. Die langfristig variablen Vergütungsbestandteile (*long term incentives*) orientieren sich an langfristigen Leistungskriterien entsprechend der Empfehlung G.7 des DCGK. Der Aufsichtsrat

beabsichtigt auch für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien entsprechend der Empfehlung G.7 Satz 1 für das Geschäftsjahr 2024 festzulegen.

### **Variable Vorstandsvergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert** (Empfehlung G.10 des DCGK 2022)

Nach der Empfehlung G.10 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Die derzeitige Vorstandsvergütung sieht für zwei von drei Vorstandsmitgliedern vor, dass die variablen Vergütungsbeträge überwiegend aktienbasiert gewährt werden, so dass der Empfehlung G.10 entsprochen wird. Für ein Vorstandsmitglied ist das Vergütungssystem abweichend von der Empfehlung G.10 dergestalt ausgestaltet, dass die langfristige variable Vergütung nur teilweise aktienbasiert ist und nach Ablauf einer zwei, drei bzw. vierjährigen Performance-Periode gewährt wird. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, dass der Empfehlung G.10 ab dem Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder entsprochen wird.

### **Vergütung besonderer Funktionen im Aufsichtsrat** (Empfehlung G.17 des DCGK 2022)

Nach der Empfehlung G.17 soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand u.a. des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden. Die Satzung der Blue Cap AG sieht für die Mitgliedschaft in Ausschüssen entgegen der Empfehlung G.17 keine gesonderte Vergütung vor. Der mit der Ausschusstätigkeit zusätzliche Aufwand wird zumindest insoweit berücksichtigt, als für Ausschusssitzungen Sitzungsgelder anfallen.

München, 28.04.2023

Der Vorstand



---

Tobias Hoffmann-Becking  
Chief Executive Officer



---

Matthias Kosch  
Chief Financial Officer



---

Henning Eschweiler  
Chief Operating Officer

Für den Aufsichtsrat



---

Kirsten Lange  
Aufsichtsratsvorsitzende