

Brockhaus Technologies AG

Entsprechenserklärung 2025

Aktualisierte Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Brockhaus Technologies AG gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat hatten in ihrer Entsprechenserklärung 2025 erklärt, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde, seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung (Entsprechenserklärung 2024) mit den dort aufgeführten Abweichungen entsprochen hat und entsprechen wird. Diese Erklärung wird wie folgt aktualisiert:

1. Beschreibung der wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems sowie seiner Angemessenheit und Wirksamkeit (Ziff. A.5 DCGK)

Abweichung

Nach Ziff. A.5 DCGK sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten – und nicht nur rechnungslegungsbezogenen – internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems beschrieben und zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden. Damit geht die Empfehlung deutlich über die gesetzlichen Anforderungen der §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB hinaus. Die Darstellung im zusammengefassten Lagebericht der Gesellschaft beschränkt sich weiterhin – wie gesetzlich gefordert und von Vorstand und Aufsichtsrat aufgrund der Größenordnung der Gesellschaft für angemessen gehalten – auf die Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems bezogen auf den Konzernrechnungslegungsprozess.

2. Veröffentlichung Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und Veröffentlichung verpflichtender unterjähriger Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums (Ziff. F.2 DCGK)

Abweichung für die Vergangenheit

Die Gesellschaft hat im Jahr 2025 ihren Jahres- und Konzernabschluss 2024 nicht innerhalb von 90 Tagen und auch die Quartalsmitteilung für das erste Quartal 2025 nicht innerhalb von 45 Tagen veröffentlicht.

Es handelte sich bei der Abweichung hinsichtlich des Konzernabschlusses um eine unbeabsichtigte Abweichung. Diese war dem Umstand geschuldet, dass der Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer die Prüfung innerhalb der von Ziff. F.2 DCGK vorgesehenen Frist nicht abschließen konnte. Die Abweichung bei der Veröffentlichung der Q1-Mitteilung 2025 stand hiermit in Zusammenhang, da die jeweiligen Zahlen aufeinander aufbauen.

In Zukunft wird die Gesellschaft die Empfehlung in Ziff. F.2 DCGK wieder einhalten.

3. Zu Abschnitt G DCGK:

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung zum 1. Januar 2025 ein angepasstes, neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen. Mit Beschluss vom 27. November 2025 hat die Hauptversammlung die Billigung des neuen Vorstandsvergütungssystem abgelehnt. Vor diesem Hintergrund wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorlegen.

Nachfolgend ist mit Vorstandsvergütungssystem das neue Vorstandsvergütungssystem gemeint, soweit nicht ausdrücklich auf das davor geltende Vorstandsvergütungssystem Bezug genommen wird.

3.1 Festlegung des Vergütungssystems (Ziff. G.1 DCGK)

Vorsorgliche Abweichung

Nach Ziff. G.1 DCGK soll das Vergütungssystem ausweisen, welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Das Vergütungssystem enthält neben als kurzfristig variabel und langfristig variabel ausgewiesenen Vergütungsbestandteilen einen sogenannten Investment Performance Incentive („IPI“). Dieser hat die gesamte Investmentperiode als Grundlage und ist damit grundsätzlich ein langfristig variabler Vergütungsbestandteil. Es ist aber in Einzelfällen denkbar, dass der IPI auch nach einer nur kurzen Investmentdauer zur Anwendung kommt. Da sich der IPI daher nicht vollständig in die Kategorien „kurzfristig/langfristig“ einpassen lässt, wird vorsorglich eine Abweichung von Ziff. G.1 DCGK erklärt

3.2 Berücksichtigung der Belegschaft insgesamt bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung (Ziff. G.4 DCGK)

Abweichung

Nach dem Vorstandsvergütungssystem soll der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütungsbestandteile ein angemessenes Verhältnis der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder u.a. zu den Mitarbeitern der Gesellschaft, die dem Management-Team angehören, berücksichtigen. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass aufgrund der Heterogenität der Tochtergesellschaften und der geringen Mitarbeiteranzahl in der Gesellschaft die Berücksichtigung der Management-Ebene ausreichend ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder anzusetzen.

3.3 Überwiegend langfristig orientierte Ziele der variablen Vergütung (Ziff. G.6 DCGK)

Vorsorgliche Abweichung

Nach Ziff. G.6 DCGK soll die variable Vergütung aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Grundsätzlich übersteigen nach dem Vergütungssystem die an langfristigen Zielen orientierten variablen Vergütungsbestandteile die variablen Vergütungsanteile, die kurzfristig orientiert sind, so dass die Gesellschaft Ziff. G.6 DCGK in der Regel erfüllt. Nach dem Vergütungssystem kann es für den Investment Performance Incentive eine Abweichung geben (vgl. Begründung zu Ziff. G.1 DCGK). Dieser orientiert sich an der Investmentperiode, die in Einzelfällen kürzer sein kann, als es ein langfristig orientiertes Ziel verlangt. Aus diesem Grund erklärt die Gesellschaft vorsorglich eine Abweichung von Ziff. G.6 DCGK.

3.4 Festlegung aller Leistungskriterien für die variable Vergütung für das bevorstehende Geschäftsjahr (Ziffer G.7 DCGK)

Abweichung

Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Ziele für die variable Vergütung teilweise erst zu Anfang eines laufenden Geschäftsjahres zu definieren. Weiter wurde das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung ist zudem vorgesehen, dass bei der sogenannten Spot-Award-Komponente Einzelziele auch unterjährig definiert werden können.

3.5 Überwiegend aktienbasierte Vergütung / Investment in Aktien und Zeitpunkt der Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge (Ziff. G.10 DCGK)

Abweichung

Das bisherige Vorstandsvergütungssystem sah die Möglichkeit einer aktienbasierten Vergütung vor. Allerdings betraf diese nicht den überwiegenden Anteil der variablen Vergütungsbeträge, da der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem vorgesehenen Regelungen für ausreichend erachtete, um einen angemessenen Interessengleichlauf von Vorstand und Aktionären herzustellen. Bisher sah der Aufsichtsrat zudem eine bis zu dreijährige Haltedauer für eine langfristige Incentivierung als ausreichend an.

Nach dem neuen Vergütungssystem erfolgt die Auszahlung des sogenannten Strategic Long-Term Incentive (SLTI) im auf den Bemessungszeitraum nachfolgenden Geschäftsjahr und ist der Höhe nach auf 200 % der Grundvergütung begrenzt. Der Aufsichtsrat kann den SLTI vollständig oder teilweise in bar, in Aktien oder in Aktienoptionen zuteilen. Da eine Zuteilung von Aktien an den Vorstand damit nicht zwingend ist, erklärt die Gesellschaft eine Abweichung von Ziff. G.10 DCGK.

3.6 Haltedauer nach Vertragsbeendigung (Ziff. G.12 DCGK)

Vorsorgliche Abweichung

Sowohl das bisherige als auch das neue Vorstandsvergütungssystem sehen vor, dass die Vorstandsmitglieder Aktien der Gesellschaft, die ihnen als Vergütung von der Gesellschaft gewährt werden, nicht über den Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft im Vorstand hinaus halten müssen. Der Aufsichtsrat ist nicht der Ansicht, dass in einem solchen Fall die Langfristigkeit variabler Vergütungsbestandteile sichergestellt werden muss.

Frankfurt am Main, im März 2026

Der Vorstand

Marco Brockhaus
Vorsitzender des Vorstands

Der Aufsichtsrat

Dr. Othmar Belker
Vorsitzender des Aufsichtsrats