

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der InTiCa Systems AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gemäß § 161 AktG

- 1 Vorstand und Aufsichtsrat der InTiCa Systems AG (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) erklären gemäß § 161 AktG, dass die InTiCa Systems AG seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 29. Januar 2021 (in ihrer am 28. Mai 2021 aktualisierten Fassung) den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 20. März 2020 („**DCGK 2020**“), mit Ausnahme der folgenden Abweichungen entsprochen hat:
 - Empfehlung A.2 DCGK 2020 (Compliance Management System): Der Vorstand sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung im Unternehmen hin (Compliance). Er hat zu diesem Zweck ein im Hinblick auf den Umfang der Geschäftstätigkeit und die Risikolage des Unternehmens angemessenes und wirksames internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem (Compliance Management System) implementiert, dessen Grundzüge in der nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht offengelegt werden. Auf die Einrichtung eines besonders geschützten Weges, auf dem Beschäftigte oder Dritte Hinweise auf angebliche Rechtsverstöße im Unternehmen geben können, verzichtet die Gesellschaft, da entsprechende Hinweise jederzeit an den Vorstand oder den Aufsichtsrat gerichtet werden können und mit der gebotenen Vertraulichkeit behandelt werden.
 - Empfehlungen B.5 C.2 DCGK 2020 (Bestellung von Vorstand und Aufsichtsrat): Eine Entscheidung bei der Auswahl von geeigneten Kandidaten zur Bestellung als Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied erfolgt gemäß dem Gleichbehandlungsgrundsatz ausschließlich fachbezogen. Altersgrenzen sind für die Mitglieder des Vorstands (Empfehlung B.5 DCGK 2020) und des Aufsichtsrates (Empfehlung C.2 DCGK 2020) nicht vorgesehen und dementsprechend auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats können nach Gesetz und Satzung jeweils höchstens für einen Zeitraum von fünf Jahren bestellt werden. Vorstand und Aufsichtsrat halten es für zweckmäßig, wenn sich das für die Bestellung zuständige Organ im Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung oder einer erneuten Bestellung mit dem Lebensalter der Kandidaten befasst und auch die Möglichkeit hat, auf die besondere Berufs- und Lebenserfahrung älterer Kandidaten zurückzugreifen, ohne an starre Altersgrenzen gebunden zu sein. Jedoch wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung nur solche Personen zur Wahl in den Aufsichtsrat vorschlagen, die bei Beginn der Amtsperiode das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
 - Empfehlungen D.1 D.2 D.3 D.4 und D.5 DCGK 2020 (Geschäftsordnung und Ausschüsse des Aufsichtsrats): Der Aufsichtsrat hat sich keine Geschäftsordnung gegeben und auf der Internetseite zugänglich gemacht (Empfehlung D.1 DCGK 2020) und hat keine Ausschüsse gebildet (Empfehlungen D.2, D.3, D.4 und D.5 DCGK 2020). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht aus drei Personen. Da jedem beschließenden Ausschuss kraft Gesetzes ebenfalls drei Personen angehören müssten, ist die Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats weder erforderlich noch zweckmäßig. Auf die Aufstellung einer eigenen Geschäftsordnung und dementsprechend deren Veröffentlichung hat der Aufsichtsrat bisher verzichtet, weil sich die insoweit im Gesetz und in der Satzung enthaltenen Regelungen als ausreichend erwiesen haben.

- Empfehlung D.11 (Qualität der Abschlussprüfung): Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss gebildet (s. oben), dementsprechend nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig selbst eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vor.
- Empfehlung F.2 DCGK 2020 (Veröffentlichung der Zwischenberichte und des Konzernabschlusses): Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht wird voraussichtlich nicht schon binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen werden voraussichtlich nicht binnen 45 Tagen nach dem Ende des Berichtszeitraumes öffentlich zugänglich sein. Die Gesellschaft kann die Einhaltung der vom Kodex empfohlenen Fristen angesichts der notwendigen Einbeziehung der ausländischen Tochtergesellschaften in den Konzernabschluss und in die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen nicht garantieren. Jedoch wird der Konzernabschluss spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres und werden die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen innerhalb von zwei Monaten nach dem Abschlussstichtag und damit innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen veröffentlicht, die Vorstand und Aufsichtsrat für angemessen halten.
- Empfehlung G.7 Satz 1 G.9 DCGK 2020 (Leistungskriterien und Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung): Gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands erfolgt die Berechnung der langfristig variablen Vergütung auf Basis der EBIT-Marge des InTiCa Systems-Konzerns und unter Anwendung eines bestimmten Tantiemesatzes auf die jährliche Grundvergütung. Dementsprechend legt der Aufsichtsrat für die langfristig variable Vergütung nicht jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr bestimmte Leistungskriterien fest, anhand derer dann nach Ablauf des Geschäftsjahres – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – die Höhe der zu gewährenden Vergütung festgelegt wird. Vielmehr wird die Höhe der langfristig variablen Vergütung rein mathematisch bestimmt und hängt, anders als die kurzfristig variable Vergütung, nicht vom Erreichen bestimmter, vorab festgelegter Leistungskriterien ab. Insofern legt der Aufsichtsrat nicht für *alle* variablen Vergütungsbestandteile bestimmte Leistungskriterien fest, anhand derer der Auszahlungsbetrag festgelegt wird. Der Aufsichtsrat erachtet die rein mathematische Berechnung der langfristig variablen Vergütung als geeignetes Verfahren, da hierdurch sichergestellt wird, dass alle Mitglieder des Vorstands in gleicher Weise angemessen langfristig incentiviert sind.
- Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK 2020 (Gewährung der langfristig variablen Vergütung): Die langfristig variable Vergütung wird an die Mitglieder des Vorstands in bar ausgezahlt und nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Nach Ansicht des Aufsichtsrats ist vorliegend eine Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung als aktienkursabhängiges Modell nicht sinnvoll. Vor dem Hintergrund des nur sehr geringen Handelsvolumens der InTiCa Systems-Aktie, der entsprechend niedrigen Liquidität des Aktienkurses und – angesichts der bestehenden Aktionärsstruktur der Gesellschaft – des nur relativ kleinen „echten“ Free Float-Anteils der Aktie stellt der Börsenkurs kein geeignetes Leistungskriterium für die Bemessung der langfristig variablen Vergütung dar. Insbesondere erlaubt der Börsenkurs der InTiCa Systems-Aktie keinen aussagekräftigen Vergleich mit anderen börsennotierten Unternehmen aus der Vergleichsgruppe (Peer Group). Namentlich die sonst einer positiven oder negativen Unternehmensentwicklung folgende Preisbildung an der Börse ist daher aus Sicht des Aufsichtsrats für die Bestimmung der langfristig variablen Vergütung nicht gegeben. Dementsprechend ist aus Sicht des Aufsichtsrats auch die Gewährung der langfristig variablen Vergütung in Form von Aktien oder entsprechend aktienbasiert vorliegend nicht sinnvoll.

- Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK 2020 (Verfügbarkeit der langfristig variablen Vergütung): Die langfristig variable Vergütung wird in drei unterschiedlichen Tranchen in Höhe von 50 %, 30 % und 20 % ausgezahlt, und zwar jeweils kurzfristig nach der Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr (Referenzjahr) sowie für das darauffolgende und das übernächste Geschäftsjahr, sofern sich in diesen beiden Geschäftsjahren die EBIT-Marge des InTiCa Systems-Konzerns gegenüber dem Referenzjahr jeweils nicht um mehr als 25 % verschlechtert hat. Die Mitglieder des Vorstands können damit über die langfristig variablen Vergütungsbeträge nicht erst nach vier Jahren verfügen, vielmehr erfolgt die Auszahlung in den genannten Beträgen im Regelfall über einen Zeitraum von rund zwei Jahren. Der Aufsichtsrat erachtet die gestaffelte mehrjährige Auszahlung im Hinblick auf eine ergebnisorientierte, nachhaltige Unternehmensführung und die erstrebte Wertschaffung insbesondere für die Mitarbeiter und Aktionäre der Gesellschaft als ausreichend. Dies gilt umso mehr eingedenk des Umstands, dass die Hälfte der jeweiligen langfristig variablen Vergütung nur dann ausgezahlt wird, wenn sich über den genannten Zeitraum die Ergebnissituation des Konzerns insgesamt nicht wesentlich verschlechtert hat.
 - Empfehlung G.12 DCGK 2020 (Auszahlung offener variabler Vergütungsbestandteile bei Vertragsbeendigung): Bei unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds werden offene, langfristig variable Vergütungsbestandteile kurzfristig nach der Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat für das Jahr des Ausscheidens vollständig ausgezahlt, wenn sich im Jahr des Ausscheidens die EBIT-Marge des InTiCa Systems-Konzerns gegenüber dem jeweiligen Referenzjahr nicht um mehr als 25 % verschlechtert hat. Der Aufsichtsrat erachtet dies als sachgerecht, weil die Incentivierungswirkung der langfristig variablen Vergütung ab dem Ausscheiden leerläuft, namentlich vor dem Hintergrund, dass das ausscheidende Vorstandsmitglied ab diesem Zeitpunkt keinen Einfluss mehr auf die weitere Ergebnissituation des InTiCa Systems-Konzerns hat, von der jedoch andernfalls die Auszahlung der noch offenen Beträge abhängen würde.
 - Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK 2020 (Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats): Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugesagte erfolgsorientierte Vergütung ist nicht auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft in Form einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage ausgerichtet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 der Satzung eine variable Vergütung, die sich nach der EBIT-Marge eines Geschäftsjahres gemäß dem Konzernabschluss der Gesellschaft errechnet. Die erfolgsabhängige Vergütung stellt damit nur auf eine einjährige Bemessungsgrundlage ab und ist nicht auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Diese Bemessung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hat sich jedoch in der Vergangenheit bewährt und die Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsrats nicht beeinträchtigt. Ob in Zukunft nur noch auf eine feste Vergütung abgestellt werden soll, ist offen und wird erörtert.
2. Die InTiCa Systems AG wird den Empfehlungen des DCGK 2020 weiterhin mit Ausnahme der vorstehend beschriebenen Abweichungen entsprechen.

Allerdings hat der Aufsichtsrat gemäß § 107 Abs. 4 Satz 1 AktG zwischenzeitlich einen Prüfungsausschuss gemäß § 107 Abs. 3 Satz 2 AktG eingerichtet. Gemäß § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG setzt sich der Prüfungsausschuss aus den Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen, da der Aufsichtsrat der Gesellschaft aus drei Personen besteht. Dementsprechend entfallen für die Zukunft die unter

vorstehender Ziffer 1. genannten Abweichungen von den sich auf die Bildung, Zusammensetzung und Aufgaben sowie den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beziehenden Empfehlungen D.3 D.4 Satz 1 und D. 11 DCGK 2020. Allerdings besteht die Abweichung von der Empfehlung D.4 Satz 2 DCGK, wonach der Vorsitzende des Aufsichtsrats nicht auch den Vorsitz im Prüfungsausschuss haben soll, fort; aus Sicht des Aufsichtsrats ist es nicht sinnvoll, in einem aus drei Personen bestehenden Aufsichtsrat, der zugleich in Personenidentität die Aufgaben des Prüfungsausschusses wahrnimmt, den Vorsitz im Aufsichtsrat und im Prüfungsausschuss voneinander zu trennen, vielmehr dient in diesem Fall der einheitliche Vorsitz im Aufsichtsrat und im Prüfungsausschuss einer raschen, sachgerechten und effizienten Aufgabenwahrnehmung. Im Übrigen hat der Aufsichtsrat aus den unter vorstehender Ziffer 1. genannten Gründen neben dem verpflichtend zu bildenden Prüfungsausschuss keine weiteren Ausschüsse eingerichtet, sodass die insoweit genannten Abweichungen von den Empfehlungen D.2 und D.5 DCGK ebenfalls fortbestehen.

Darüber hinaus enthält das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juli 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 mit Wirkung zum 1. Januar 2022 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variable Vergütungskomponente mehr. Vielmehr erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats mit Inkrafttreten des Vergütungssystems zum 1. Januar 2022 – gemäß der insoweit ebenfalls von der Hauptversammlung beschlossenen entsprechenden Neufassung des § 11 der Satzung der Gesellschaft und in Übereinstimmung mit der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK 2020 – eine reine Festvergütung, sodass in Zukunft die unter vorstehender Ziffer 1. genannte Abweichung von der Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK 2020 entfällt.

Passau, den 31. Januar 2022

Der Vorstand:



Dr. Gregor Wasle
Vorsitzender des Vorstands
der InTiCa Systems AG



Günther Kneidinger
Mitglied des Vorstands
der InTiCa Systems AG

Der Aufsichtsrat:



Udo Zimmer
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der InTiCa Systems AG



Werner Paletschek
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
der InTiCa Systems AG



Christian Fürst
Mitglied des Aufsichtsrats
der InTiCa Systems AG
