

Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der SQD.AI Strategies AG (vormals Heidelberger Beteiligungsholding AG, nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) geben die folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ab und erklären, dass die SQD.AI Strategies AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde („**DCGK**“), mit Ausnahme der folgenden Abweichungen seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung unter ihrer früheren Firmierung entsprochen hat und künftig entsprechen wird:

- Empfehlung A.2: Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen
Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten. Der Vorstand hat entschieden, bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen keine strengen Zielvorgaben für Diversität zu setzen. Stattdessen hält es der Vorstand für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Besetzung von Führungsfunktionen zu sein.
- Empfehlung A.3: Nachhaltigkeit des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems
Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten miteinschließen. Eine systematische Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten findet aufgrund der Unternehmensgröße sowie der Art der Tätigkeit des Unternehmens derzeit nicht statt. Das Geschäftsmodell erfordert keine umfassende Erfassung nachhaltigkeitsbezogener Daten, da es kein produzierendes Gewerbe ist und umwelt- und klimabezogene Risiken daher von untergeordneter Bedeutung sind. Im Übrigen verfügt die Gesellschaft über ein umfassendes Risikomanagementsystem.
- Empfehlung A.4: Hinweisgebersystem
Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Die Gesellschaft hat aufgrund ihrer geringen Größe und der damit verbundenen überschaubaren Mitarbeiterzahl kein formalisiertes Hinweisgebersystem eingerichtet. Die flachen Hierarchien und die offene Kommunikationskultur innerhalb des Unternehmens ermöglichen es den Beschäftigten, Hinweise auf Rechtsverstöße jederzeit unmittelbar an den Vorstand oder den Aufsichtsrat zu richten. Ein gesondertes, institutionalisiertes Verfahren ist daher aus Sicht der Gesellschaft derzeit nicht erforderlich.

- Empfehlung B.1: Diversität bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern
Der Aufsichtsrat soll bei der Zusammensetzung des Vorstands Diversität berücksichtigen. Der Vorstand besteht derzeit nur aus einer Person, die Frage der Diversität stellt sich in einem Ein-Personen-Vorstand nicht in gleicher Weise wie in einem mehrköpfigen Gremium. Der Aufsichtsrat hält es darüber hinaus für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie abseits der Festlegung des Frauenanteils im Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein.

- Empfehlung B.2: Langfristige Nachfolgeplanung
Der Aufsichtsrat soll zusammen mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen. Aufgrund der geringen Größe der Gesellschaft und der schlanken Unternehmensstruktur mit einem Ein-Personen-Vorstand hat der Aufsichtsrat bislang keine formalisierte langfristige Nachfolgeplanung implementiert. Der Aufsichtsrat steht jedoch in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand und wird sich bei Bedarf rechtzeitig mit der Nachfolgeplanung befassen. Die Gesellschaft erachtet ein formalisiertes Verfahren angesichts ihrer Größe und des Alters des derzeitigen Vorstands derzeit als nicht verhältnismäßig.

- Empfehlung B.5: Altersgrenze für Vorstandsmitglieder
Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wurde nicht festgelegt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Leistung eines Vorstandsmitglieds vom Lebensalter unabhängig ist.

- Empfehlung C.1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats
Gemäß Empfehlung C.1 Satz 3 soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der Gesellschaft beinhaltet jedoch keine ausdrückliche Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen. Denn die Gesellschaft vertritt die Auffassung, dass dieses Gebiet durch alle Aufsichtsratsmitglieder gemeinsam erarbeitet und abgebildet werden kann.

- Empfehlung C.2: Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder
Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wurde nicht festgelegt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Leistung eines Aufsichtsratsmitgliedes vom Lebensalter unabhängig ist. Außerdem stellt die Festlegung einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder aus Sicht der Gesellschaft eine unangebrachte Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen, dar.

- Empfehlung C.4: Begrenzung der Aufsichtsratsmandate
Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften außerhalb des Konzerns wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz

doppelt zählt. Diese Empfehlung wird derzeit ausschließlich in Bezug auf das Aufsichtsratsmitglied Stefan Schütze nicht eingehalten; alle übrigen Aufsichtsratsmitglieder entsprechen der Empfehlung. Die weiteren Tätigkeiten von Herrn Schütze sind so ausgestaltet, dass ihm ausreichend Zeit für die pflichtgemäße Wahrnehmung seines Mandats bei der Gesellschaft zur Verfügung steht. Zudem bringt Herr Schütze als Jurist eine besondere Fachkompetenz mit, die für die Arbeit des Aufsichtsrats von erheblichem Mehrwert ist und eine wichtige Qualifikation im Gremium abdeckt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Empfehlung darüber hinaus von dem nunmehr ehemaligen Aufsichtsratsmitglied Eva Katheder nicht eingehalten. Frau Katheder hat der Gesellschaft über viele Jahre hinweg ihre umfassende Expertise und ihr weitreichendes Netzwerk zur Verfügung gestellt. Ihre zusätzlichen Mandate spiegeln dabei gerade ihre hohe fachliche Anerkennung wider. Mit dem Ausscheiden von Frau Katheder aus dem Aufsichtsrat im Juni 2025 ist diese Abweichung nunmehr gegenstandslos geworden.

- Empfehlung C.10: Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden und der Ausschussvorsitzenden

Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Da die Gesellschaft angesichts ihrer geringen Größe keine gesonderten Ausschüsse gebildet hat und die Aufgaben des Prüfungsausschusses vom Gesamtaufichtsrat wahrgenommen werden, ist eine von der Empfehlung abweichende personelle Besetzung der Vorsitzfunktionen nicht vermeidbar. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist zugleich Vorsitzender des mit den Prüfungsausschussaufgaben befassten Gesamtgremiums.

- Empfehlung D.1: Geschäftsordnung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat bislang keine eigene Geschäftsordnung verabschiedet, weshalb die Empfehlung derzeit nicht eingehalten wird. Der Aufsichtsrat plant jedoch, zeitnah eine Geschäftsordnung zu beschließen und diese zu veröffentlichen, um zukünftig der Empfehlung entsprechen zu können.

- Empfehlungen D.2 und D.4: Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat

In Anbetracht seiner geringen Mitgliederzahl hat der Aufsichtsrat entschieden, keine Ausschüsse zu bilden. Aufgrund der Zusammensetzung des Aufsichtsrats aus nur vier Mitgliedern wird der Prüfungsausschuss vom Gesamtaufichtsrat gebildet, der dessen Aufgaben insgesamt wahrnimmt. Ein Nominierungsausschuss wurde ebenfalls nicht gebildet, da der Gesamtaufichtsrat diese Aufgabe selbst übernimmt.

- Empfehlung D.12: Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll 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. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft führt derzeit keine formalisierte regelmäßige Selbstbeurteilung durch. Angesichts der geringen Größe der Gesellschaft und des Aufsichtsrats mit nur vier Mitgliedern und der engen, vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums hält der Aufsichtsrat ein institutionalisiertes Evaluierungsverfahren für nicht verhältnismäßig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats stehen in einem regelmäßigen und offenen Austausch über die Wirksamkeit ihrer Arbeit, sodass etwaiger Verbesserungsbedarf auch ohne formalisiertes Verfahren erkannt und adressiert werden kann.

- Empfehlungen G.10 und G.13: Vergütung des Vorstands

Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht zwar die Möglichkeit einer aktienbasierten Vergütung vor, jedoch nicht die Vorgabe, dass diese überwiegend zu erfolgen hat. Diese Flexibilität ermöglicht es, die Vergütungsstruktur an die individuelle Situation des Vorstandsmitglieds anzupassen. Ferner sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Das Vergütungssystem der Gesellschaft enthält keinen ausdrücklichen Abfindungs-Cap und sieht die Anrechnung auf die Karenzentschädigung lediglich als Möglichkeit vor, um im Einzelfall angemessene Lösungen zu ermöglichen. Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Das Vergütungssystem enthält eine solche Regelung nicht ausdrücklich, dennoch sind die variablen Vergütungen konsequent auf die nachhaltige Unternehmensstrategie ausgerichtet. Es soll außerdem eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein. Davon hat die Gesellschaft bewusst abgesehen, damit der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Situationen in der Lage bleibt, die Vergütungsparameter im Interesse einer sachgerechten Anreizsetzung maßvoll anzupassen.

Düsseldorf, im April 2026

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand