

## Entsprechens-Erklärung zum HCGK für das Jahr 2021

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der HAMBURG INNOVATION GmbH erklären hiermit:

Die HAMBURG INNOVATION GmbH hat im Geschäftsjahr 2021 mit folgenden Ausnahmen die Regelungen des Hamburg Corporate Governance Kodex (nachfolgend: HCGK) eingehalten, die von der Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu verantworten sind (Gliederungspunkte 2 – 7 des HCGK sowie deren Unterpunkte).

### Von folgenden Punkten wurde abgewichen:

#### 2. **Gesellschafter und Gesellschafterversammlung**

- 2.4 Auf allen Leitungsebenen (Aufsichtsrat, Geschäftsführung, Führungsfunktionen im Unternehmen) sollen der Senat bzw. die Unternehmen auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern hinwirken. Ebenfalls hingewirkt wird als ein wesentlicher Aspekt guter Unternehmensführung auf eine gleichstellungsförderliche Unternehmenskultur mit gleichen Entwicklungschancen für Frauen und Männer. Die (gesetzlichen) Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) sowie des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes (HmbGremBG) sind zu beachten und einzuhalten.

Abweichung und Begründung: Der Frauenanteil im Aufsichtsrat ist geringer als 40 %, so dass von der Empfehlung der Ziff. 2.4 abgewichen wird. Der Aufsichtsrat wird gewöhnlicher Weise aus den Vizepräsidenten für Forschung der Gesellschafter gebildet, so dass derzeit ein geringerer Frauenanteil im Aufsichtsrat vertreten ist. Bei einer zukünftigen Neubesetzung des Aufsichtsrates bemühen sich die Gesellschafter den Empfehlungen des HCGK zu folgen. Das HmbGleiG wird zwar in seinen Grundzügen im Unternehmen eingehalten, es fehlt aber noch am vom HmbGleiG geforderten Gleichstellungsplan.

## **4. Geschäftsführung**

### **4.1 Aufgaben und Zuständigkeiten**

**4.1.3** Die Geschäftsführung soll klare und messbare operative Zielvorgaben zur Umsetzung des Unternehmensgegenstandes für die Mitarbeiter der Gesellschaft definieren.

Abweichung und Begründung: Es sind bislang keine klaren und messbaren operativen Zielvorgaben definiert worden, da derzeit kein Zielvorgabensystem besteht. Aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl wird die Einführung eines Zielvorgabensystems derzeit auch nicht angestrebt. Zukünftig soll bei Wachstum der Gesellschaft ein solches jedoch eingeführt werden.

### **4.2. Zusammensetzung und Vergütung**

**4.2.1** Die Geschäftsführung soll grundsätzlich aus mindestens zwei Personen bestehen, die die Gesellschaft gemeinschaftlich vertreten.

Abweichung und Begründung: Die Geschäftsführung besteht nur aus der Person des Geschäftsführers. Aufgrund der Größe der Gesellschaft ist die Vertretung der Gesellschaft durch mindestens zwei Personen der Geschäftsführung nicht geboten. Durch die bestehende Organisationsstruktur mit einem Geschäftsführer und 2 Prokuristen wird dem empfohlenen Leitbild hinsichtlich des Bestehens der Geschäftsführung mit mindestens zwei Personen Rechnung getragen.

**4.2.5** Zur Absicherung der Angemessenheit der Vergütung sollen Vergleiche insb. mit den anderen hamburgischen Unternehmen sowie mit dem Branchen- und Wirtschaftsumfeld vorgenommen werden. Die Vergütung soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Abweichung und Begründung: Der Geschäftsführer ist nicht bei der HI angestellt, sondern die Geschäftsführung der HI erfolgt in Personalunion über die Tutech. Die Vergütung wird vom Aufsichtsrat der Tutech festgelegt. Die Leistungsbeurteilung erfolgt anhand einer gemeinsamen Zielvereinbarung mit Zielen für die Tutech und die HI.

**4.2.6** Die Vergütung soll fixe und variable Bestandteile umfassen. Variable Vergütung soll einmalige wie jährlich wiederkehrende an den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens gebundene Komponenten sowie auch Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten. Es sollen Vertragstantiemen in Form von Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Für außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen soll eine Begrenzung der variablen Vergütung vereinbart werden. Die variable Vergütung muss mindestens 10% der Festvergütung und kann bis zu 30% der Gesamtvergütung betragen. Ausnahmen sind zu begründen und durch die Senatskommission für öffentliche Unternehmen zu beschließen.

Abweichung und Begründung: Es ist keine Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung vertraglich vereinbart und umfasst deshalb auch keine variablen Bestandteile.

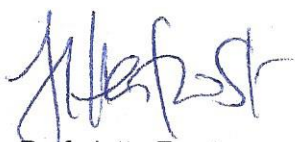
## **5. Aufsichtsrat**

### **5.2 Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsratsvorsitzenden**

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch die Geschäftsführung zu informieren. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll dann den Aufsichtsrat unterrichten und erforderlichenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen.

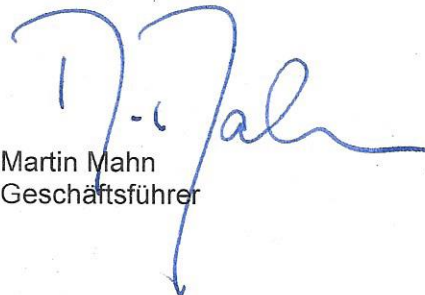
Abweichung und Begründung: Die Information des Aufsichtsrates und der Gesellschafter erfolgt durch den Geschäftsführer im Auftrag des Aufsichtsratsvorsitzenden.

Hamburg, den



Prof. Jetta Frost  
Aufsichtsratsvorsitzende

Hamburg, den 07.11.2022



Martin Mahn  
Geschäftsführer