

## ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

(Gemäß § 289f HGB und § 315d HGB)

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB beziehungsweise § 315d HGB beinhaltet die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG sowie ergänzende Angaben zur Corporate Governance, die nach der derzeit gültigen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Erklärung zur Unternehmensführung zu machen sind, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB über die Festlegungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Diese Erklärung ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der YOC AG und des YOC-Konzerns zum Geschäftsjahr 2025.

Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB sind die Angaben nach § 289f Abs. 2 HGB sowie § 315d HGB nicht in die Prüfung durch den Abschlussprüfer einzubeziehen, sondern die Prüfung ist darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden.

### ERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄSS § 161 AKTG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER YOC AG GEMÄSS § 161 AKTG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2025)

Nach § 161 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich zu machen.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) enthält Regelungen unterschiedlicher Bindungswirkung. Neben Darstellungen des geltenden Aktienrechts enthält er Empfehlungen, von denen die Gesellschaften abweichen können; sie sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offenzulegen. Nach § 161 AktG müssen Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK auch begründet werden. Darüber hinaus enthält der DCGK Anregungen, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann.

Die Erklärung betrifft den Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom Februar 2025 und bezieht sich auf die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“), welche am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemacht und damit wirksam wurden.

Die Erklärung der YOC AG ist der Öffentlichkeit auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://yoc.com/de/management-corporate-governance> dauerhaft zugänglich gemacht.

Dort finden sich auch frühere Fassungen der Entsprechenserklärung. Vorstand und Aufsichtsrat der YOC AG beabsichtigen, den Empfehlungen des DCGK 2022 auch in Zukunft mit den folgenden Abweichungen zu entsprechen.

- **Ziffer A.4 DCGK 2022:** Auf die Einrichtung eines geschützten Hinweisgebersystems wurde bislang verzichtet, da es aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat noch keine ausreichenden Praxiserfahrungen damit in Deutschland für Gesellschaften mit weniger als 50 Mitarbeitern gibt. Daher soll weiter abgewartet werden, ob die gegen ein Hinweisgebersystem bei Gesellschaften mit weniger als 50 Mitarbeitern vorgebrachten Argumente, wie insbesondere hohe Kosten, mögliche negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und Anfälligkeit für Missbräuche, in der Praxis tatsächlich eine Rolle spielen, und welche Lösungen sich zur Vermeidung dieser Punkte etablieren werden.
- **Ziffer A.2 DCGK 2022:** Eine angemessene Beteiligung von Frauen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, ist abhängig von der individuellen Eignung für die jeweilige Position. Unter dieser Prämisse wird der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Vielfalt achten und die angemessene Beteiligung von Frauen anstreben.
- **Ziffern G.3 und G.4 DCGK 2022:** Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Außerdem soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Der Aufsichtsrat der YOC AG berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung auch die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütungen im branchenspezifischen Vergleichsumfeld börsennotierter und nicht börsennotierter Unternehmen. Auf die Festlegung einer spezifischen Vergleichsgruppe anderer Unternehmen hat der Aufsichtsrat jedoch verzichtet. Auch eine explizite Abgrenzung des oberen Führungskreises für den vertikalen Vergütungsvergleich ist nicht erfolgt. Hintergrund der Entscheidungen des Aufsichtsrats ist jeweils, dass die ökonomischen Gestaltungsspielräume bei Gehaltsverhandlungen nicht eingeschränkt werden sollen.
- **Ziffer B.1 DCGK 2022:** Derzeit ist der Vorstand nur mit einem männlichen Mitglied besetzt. Die Mitgliedschaft im Vorstand orientiert sich in erster Linie an der individuellen Eignung für dieses Organ.
- **Ziffer B.2 DCGK 2022:** Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen und nach dem DCGK die Vorgehensweise in der Erklärung zur Unternehmensführung beschreiben. In Anbetracht des langjährigen Engagements des derzeitigen alleinigen Vorstandsmitglieds Dirk Kraus als Gründer der Gesellschaft, hat es der Aufsichtsrat bisher noch nicht als erforderlich angesehen,

Leitlinien für die Planung der Nachfolge für den Vorstand zu entwickeln. Der Aufsichtsrat wird die Erforderlichkeit einer Nachfolgeplanung im Hinblick auf die spezifische Führungsstruktur und Bedürfnisse der Gesellschaft kontinuierlich prüfen und bei Bedarf für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen.

- **Ziffer B.5 DCGK 2022:** Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist durch den Aufsichtsrat nicht festgelegt worden. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind davon überzeugt, dass die Eignung zur Unternehmensleitung maßgeblich von der individuellen Leistungsfähigkeit abhängt.
- **Ziffern D.2 und D.4 DCGK 2022:** Neben der Einrichtung eines Prüfungsausschusses (Audit Committee) hat der Aufsichtsrat keine weiteren Ausschüsse eingerichtet, insbesondere auch keinen Nominierungsausschuss. Der Aufsichtsrat besteht satzungsgemäß aus drei Mitgliedern, sodass der Nominierungsausschuss mit (nahezu) sämtlichen Plenumsmitgliedern besetzt werden müsste, was zu keiner verbesserten Vorbereitung der Beschlussvorschläge des Aufsichtsrats zu den Wahlvorschlägen der Anteilseigner führen würde. Derselbe Grund spricht auch gegen die Einrichtung weiterer Ausschüsse.
- **Ziffer C.1 DCGK 2022:** Zur Umsetzung des im Mai 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegt. Über die Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung hinaus hat der Aufsichtsrat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung definiert. Der Aufsichtsrat hat und wird der Hauptversammlung jeweils die/den Kandidatin/Kandidaten zur Wahl vorschlagen, die/den er nach sorgfältiger Prüfung und unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation für am geeignetsten für die zu besetzende Position im Aufsichtsrat bewertet. Insofern hat der Aufsichtsrat implizit schon immer ein „Kompetenzprofil“ für die zu besetzende Vakanz im Aufsichtsrat definiert und wird dies auch weiterhin tun. Selbstverständlich hat und wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen von den Auswahlkriterien des Deutschen Corporate Governance Kodex leiten lassen. Ein dauerhaft schriftlich fixiertes Kompetenzprofil für das Gesamtgremium gibt es jedoch auch im Hinblick auf die Größe des Aufsichtsrats nicht.
- **Ziffern C.1 Satz 2 und C.2 DCGK 2022:** Für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist die individuelle Eignung für das Gremium entscheidend. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat über die Zielgröße für den Frauenanteil hinaus keine expliziten Diversitätskriterien festgelegt. Eine Altersgrenze oder eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt worden. Die Eignung, als Mitglied des Aufsichtsrats den Vorstand überwachen und beraten zu können und ebenbürtiger Ansprechpartner des Vorstands zu sein, hängt maßgeblich von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

- **Ziffer G.10 DCGK 2022:** Die variable Vergütung des Vorstands wird ausschließlich in Geld gewährt. Als größter Aktionär der YOC AG sind die Interessen von Herrn Kraus bereits auf eine langfristige Förderung des Unternehmenswohls im Sinne einer positiven Entwicklung des Aktienkurses ausgerichtet. Der Aufsichtsrat hält es daher nicht für erforderlich, zusätzlich auch die variable Vergütung aktienbasiert zu gestalten.
- **Ziffer G.17 DCGK 2022:** Im Rahmen der Aufsichtsratsvergütung wurden und werden der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht berücksichtigt, da der Aufsichtsrat lediglich einen Prüfungsausschuss gebildet hat, dem sämtliche Aufsichtsratsmitglieder angehören.
- **Ziffer F.2 DCGK 2022:** Die Gesellschaft wird sich bemühen, der Empfehlung Folge zu leisten, dass der Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die Zwischenberichte binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein sollen. Die Gesellschaft kann dies jedoch nicht immer gewährleisten, da dies nur mit deutlich erhöhtem personellen und organisatorischen Aufwand und damit nur mit erheblichen Mehrkosten zu erreichen wäre. Die Veröffentlichungen erfolgen daher im Rahmen der gesetzlichen und börsenrechtlichen Fristen.

Berlin, im Februar 2026

YOC AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## ANGABEN ZUR VERGÜTUNG

Der Vergütungsbericht über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 einschließlich des Vermerks des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG und der aktuelle Beschluss der Hauptversammlung zu diesem Vorstandsvergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG sowie der aktuelle Beschluss der Hauptversammlung zur Aufsichtsratsvergütung gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://yoc.com/de/management-corporate-governance> öffentlich zugänglich gemacht worden.

## ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

### GRUNDSÄTZLICHES

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist ein prägendes Element der Unternehmenskultur der YOC AG. Hierzu gehört auch die Integrität im Umgang mit Mitarbeitern, Investoren, Kunden, Lieferanten, Behörden, Interessengruppen und sonstigen Stakeholdern sowie der Öffentlichkeit. Die YOC AG ist eine börsennotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland.

Der Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance ergibt sich somit aus dem deutschen und dem europäischen Recht, insbesondere dem Aktien- und dem Kapitalmarktrecht sowie aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex, soweit davon keine Abweichung erklärt wurde, der Satzung der YOC AG und den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat.

Als Dienstleistungskonzern ist die YOC AG darauf angewiesen, durch vorbildliches Verhalten das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner zu gewinnen und zu erhalten. Ziel ist es, glaubhaft, seriös und zuverlässig zu handeln und entsprechend aufzutreten.

### TRANSPARENZ

Eine einheitliche, umfassende und zeitnahe Informationspolitik gegenüber Mitarbeitern, Investoren, Kunden, Lieferanten, Behörden, Interessengruppen und sonstigen Stakeholdern hat bei der YOC AG einen hohen Stellenwert. Alle Genannten werden von der YOC AG einheitlich, umfassend, zeitnah und grundsätzlich zeitgleich informiert, sofern nicht zwingende gesetzliche Regelungen eine abweichende Vorgehensweise verlangen.

Die Berichterstattung über die Geschäftslage und die Ergebnisse der YOC AG und des YOC-Konzerns erfolgt durch den Geschäftsbericht, den Halbjahresbericht und die Zwischenberichte.

Darüber hinaus werden sogenannte Ad-hoc-Mitteilungen nach Artikel 17 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung) über ein europäisches Medienbündel und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht, soweit dies rechtlich erforderlich ist.

Alle Meldungen, Präsentationen und Mitteilungen sowie der aktuelle Finanzkalender sind auf der Internetseite der Gesellschaft ([www.yoc.com](http://www.yoc.com)) unter „Investor Relations“ einsehbar.

Meldepflichtige Änderungen der Zusammensetzung der Aktionärsstruktur (Stimmrechtsmitteilungen, §§ 33 ff. WpHG) sowie jedes meldepflichtige Eigengeschäft mit Anteilen oder Schuldtiteln der YOC AG oder damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten der Personen, die bei der YOC AG Führungsaufgaben

wahrnehmen sowie diesen nahestehenden Personen (sog. Directors' Dealings-Mitteilungen nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung), werden ebenfalls von der Gesellschaft veröffentlicht.

Die YOC AG führt darüber hinaus die vorgeschriebenen Insiderverzeichnisse gemäß Art. 18 der Marktmissbrauchsverordnung. Die jeweils in die Insiderliste aufzunehmenden Personen werden über die gesetzlichen Pflichten und Sanktionen informiert.

## RISIKOMANAGEMENT

Der YOC-Konzern ist ein Anbieter von dienstleistungsbasierter Digital Advertising-Technologie und unterliegt als solcher vielen branchen- und unternehmensspezifischen Chancen und Risiken.

Die YOC AG verfügt über ein etabliertes, umfassendes und wirksames System, das es dem Unternehmen ermöglicht, Chancen und Risiken über alle Funktionen und Geschäftsprozesse hinweg frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen, zu berichten und zu steuern.

Ziel dieses Systems ist es, Risiken systematisch und zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erkennen, die Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts sowie ihre möglichen qualitativen und quantitativen Auswirkungen einzuschätzen sowie wirksame Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Das Risikomanagement wird regelmäßig auf der Ebene des Vorstands und des Aufsichtsrats erörtert und weiterentwickelt. Weitere Informationen zum Risikomanagement der Gesellschaft, den speziellen Risiken, denen sie sich ausgesetzt sieht, sowie zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem können dem Risikobericht, der Teil des zusammengefassten Lageberichts der Gesellschaft und des Konzerns ist, entnommen werden.

## BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die YOC AG ist als deutsche Aktiengesellschaft dem deutschen Aktiengesetz unterworfen.

Dadurch ist ein duales Führungssystem gesetzlich vorgegeben. Im dualen Führungssystem sind Geschäftsleitung (Vorstand) und Geschäftskontrolle (Aufsichtsrat) personell strikt getrennt. Vorstand und Aufsichtsrat haben eigenständige Kompetenzen, da eine gleichzeitige Tätigkeit im Aufsichtsrat und Vorstand rechtlich nicht zulässig ist.

Der Vorstand leitet das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand berät und überwacht. Dabei arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben eng und vertrauensvoll zusammen.

## VORSTAND

Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung. Dabei ist er an das Unternehmensinteresse gebunden und der nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet.

Zu den Aufgaben des Vorstands gehört es, in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat die strategische Ausrichtung des Unternehmens festzulegen und die Geschäftsführung für das Unternehmen wahrzunehmen.

Der Vorstand führt die Geschäfte nach Maßgabe der relevanten Gesetze, der Satzung und seiner Geschäftsordnung. Sofern es mehrere Vorstandsmitglieder gibt, tragen diese gemeinsam die Verantwortung für die Geschäftsführung, arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Geschäftsbereichen.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt. Amtsperioden von Vorstandsmitgliedern dürfen maximal fünf Jahre betragen, wobei eine mehrmalige Bestellung möglich ist.

Der Aufsichtsrat kann ein Vorstandsmitglied zum Vorstandsvorsitzenden ernennen.

Zurzeit ist der Vorstand der YOC AG mit nur einem Mitglied besetzt. Herr Dirk-Hilmar Kraus ist mit Wirkung zum 10. September 2013 zum Vorstand der YOC AG bestellt worden und hat die Funktion des Chief Executive Officer (CEO) der Gesellschaft übernommen.

Seit 2016 ist Dirk-Hilmar Kraus alleiniges Vorstandsmitglied der YOC AG.

Der Vorstand arbeitet eng mit dem Aufsichtsrat zusammen und berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und vollständig über wesentliche Sachverhalte in der Geschäftsentwicklung, der Strategie und Planung, der Risikolage des Konzerns sowie über Compliance und berät sich mit dem Aufsichtsrat vor allen wesentlichen strategischen Entscheidungen.

Der Vorstand ist zuständig für die Aufstellung der Quartalsberichte, der Halbjahres- und der Jahresabschlüsse der YOC AG sowie des Konzernabschlusses. Darüber hinaus berät sich der Vorstand regelmäßig mit den Mitgliedern der zweiten Führungsebene der Gesellschaft.

Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet.

Die Arbeit des Vorstands wird insgesamt durch die Geschäftsordnung geregelt. In der Geschäftsordnung sind die Grundlagen der Geschäftsführung der Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die bei zwei Vorstandsmitgliedern erforderliche Einstimmigkeit bei Vorstandsbeschlüssen enthalten.

Die Geschäftsordnung kann auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://yoc.com/de/management-corporate-governance> abgerufen werden.

## AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat obliegen die Beratung und Überwachung des Vorstands.

Er wird in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft eingebunden. Wesentliche Entscheidungen des Vorstands bedürfen seiner Zustimmung. Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern.

Dazu zählt auch die von der Gesellschaft einmal jährlich erstellte Unternehmensplanung für das Folgejahr (Budget), die vom Vorstand dem Aufsichtsrat präsentiert, mit diesem erörtert und bei Bedarf angepasst wird.

Weiterhin erteilt der Aufsichtsrat dem von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag. Der Aufsichtsrat hält mindestens vier Sitzungen im Jahr ab.

Der Aufsichtsrat der YOC AG besteht aus drei Mitgliedern, von denen keines zuvor dem Vorstand der Gesellschaft angehörte. Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung gewählt.

Die YOC AG hat mit Wirkung zum 01. Juli 2021 einen Prüfungsausschuss bestehend aus allen drei Aufsichtsratsmitgliedern gebildet. Der Aufsichtsrat hat einstimmig beschlossen, dass Herr Graf Lambsdorff den Vorsitz des Prüfungsausschusses übernimmt. Der Aufsichtsrat der YOC AG hat aufgrund seiner Größe keine weiteren Ausschüsse gebildet. Im Prüfungsausschuss hat Herr Graf Lambsdorff als Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht den gesetzlich geforderten Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung.

Herr Dr. Breuel verfügt aufgrund seiner langjährigen Managementenerfahrung als Vorstandsvorsitzender in internationalen Konzernen über den gesetzlich geforderten Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung.

Die Arbeitsweise des Aufsichtsrats ist in einer Geschäftsordnung geregelt. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden gewöhnlich in Präsenzsitzungen gefasst; darüber hinaus sind auch schriftliche, telefonische, fernschriftliche oder mithilfe sonstiger Telekommunikationsmittel durchgeführte Sitzungen und Beschlussfassungen möglich.

Der Vorstand der Gesellschaft nimmt bei Bedarf an den Sitzungen teil, bei Bedarf werden auch weitere Mitglieder des erweiterten Managements der Gesellschaft zu den Sitzungen geladen.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 tagt der Aufsichtsrat auch regelmäßig ohne den Vorstand.

Tagesordnung und Beschlussanträge für die Aufsichtsratssitzungen werden mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf vor den Sitzungen schriftlich an alle Teilnehmer kommuniziert. Bei der Notwendigkeit von kurzfristigen Beschlüssen werden solche gegebenenfalls im schriftlichen Umlaufverfahren getroffen. Alle Aufsichtsratssitzungen und -beschlussfassungen werden schriftlich protokolliert.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erläutert jährlich die Tätigkeit des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung in seinem Bericht an die Hauptversammlung, welcher im Geschäftsbericht der Gesellschaft abgedruckt wird.

Im Rahmen der Selbstbeurteilung diskutierte das Gremium die im abgelaufenen Jahr geleistete Arbeit im Aufsichtsrat, die Zusammenarbeit, den Informationsfluss, Organisation und Durchführung der Sitzungen sowie das Risikomanagement und die Rechnungslegung sowie die Strategieentwicklung im Aufsichtsrat und Vorstand.

Dabei erfolgte die Selbstbeurteilung auf Grundlage ausführlicher Fragebögen sowie Befragungsgesprächen mit sämtlichen Mitgliedern des Aufsichtsrats zur Erörterung komplexerer Fragestellungen sowie Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse und Beobachtungen.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind die Mitglieder des Aufsichtsrats Herr Dr. Nikolaus Breuel, Herr Konstantin Graf Lambsdorff und Herr Sacha Berlik unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Aufsichtsratsmitglieder gehören dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren an. Der Aufsichtsrat hat dies bei der Beurteilung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt (vgl. Empfehlung C.7 DCGK).

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass ausschließlich von der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat kein Rückschluss auf die fehlende Unabhängigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds gezogen werden kann. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind wirtschaftlich unabhängig von der Gesellschaft und unterhalten außerhalb ihrer Aufsichtsratsmandate keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur Gesellschaft oder dem Vorstand.

Auch darüber hinaus bestehen keine Umstände, die mögliche Interessenkonflikte begründen könnten.

## DIVERSITÄTSKONZEPT

Vorstand und Aufsichtsrat der YOC AG haben bislang kein eigenständiges Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB aufgestellt im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass neben den Zielsetzungen für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat und den bisher im Unternehmen umgesetzten und angestrebten Maßnahmen zur Förderung der Vielfältigkeit ein zusätzliches Diversitätskonzept keinen substantziellen Mehrwert mit sich bringt.

Vorstand und Aufsichtsrat werden im Geschäftsjahr 2026 jedoch erneut prüfen, ob ein eigenständiges Diversitätskonzept erstellt wird.

## FESTLEGUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGS-POSITIONEN

Aufgrund der Änderung des Aktiengesetzes durch das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festzulegen (§ 111 Abs. 5 AktG).

Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30%, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten.

Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen, die fünf Jahre nicht überschreiten dürfen (§ 111 Abs. 5 Satz 3 und 4 AktG).

### FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der YOC AG hat im Juni 2022 beschlossen, dass für den Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum Stichtag 30. Juni 2027 eine Zielgröße von 25% (entspricht einem weiblichen Aufsichtsratsmitglied) angestrebt werden sollte. Die Zielfestlegung geht dabei von einer Vergrößerung des Aufsichtsrats auf vier Mitglieder aus.

Dem Aufsichtsrat der YOC AG gehörten zum Ablauf des bis zum 30. Juni 2022 laufenden Zielfestlegungszeitraums keine Frauen an. Dies entsprach der bis dahin geltenden Zielfestlegungsquote. Dem Aufsichtsrat der YOC AG gehören auch gegenwärtig keine Frauen an.

### FRAUENANTEIL IM VORSTAND

Der Aufsichtsrat der YOC AG hat ebenfalls beschlossen, dass für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2027 die Zielgröße hinsichtlich des Frauenmindestanteils im Vorstand mit mindestens

50% (entspricht einem weiblichen Vorstandsmitglied) festgelegt wird. Die Zielfestlegung geht dabei von einer Vergrößerung des Vorstands auf zwei Mitglieder aus. Dem Vorstand der YOC AG gehörten zum Ablauf des bis zum 30. Juni 2022 laufenden Zielfestlegungszeitraums keine Frauen an. Dies entsprach der bis dahin geltenden Zielfestlegungsquote. Dem Vorstand der YOC AG gehören auch gegenwärtig keine Frauen an.

#### FRAUENANTEIL IN DEN BEIDEN FÜHRUNGSEBENEN UNTERHALB DES VORSTANDS

Der Vorstand der YOC AG hatte beschlossen, dass bis zum 30. Juni 2022 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 20% betragen soll. Zum Fristablauf war keine Direktorenposition mit einer Frau besetzt. Der Vorstand der YOC AG hat aktuell beschlossen, dass bis zum 30. Juni 2027 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 33% beziehungsweise 3 Personen betragen soll.

Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes umfasst die Direktorenebene. Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels ist es der YOC AG im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 nicht gelungen, etwaige Vakanzen im Management mit einer Frau zu besetzen. Mit der gleichen Umsetzungsfrist 30. Juni 2022 sollte der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands einen Anteil von 20% nicht unterschreiten. Zum 30. Juni 2022 waren 25% dieser Positionen mit Frauen besetzt.

Mit der Umsetzungsfrist 30. Juni 2027 soll der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands einen Anteil von 33% nicht unterschreiten. Zur zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gehört die „Head of“-Ebene.

---

Berlin, 02. April 2026



Dirk-Hilmar Kraus  
Vorstand der YOC AG