

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Greiffenberger AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Wir, der Vorstand und der Aufsichtsrat der Greiffenberger AG (auch „**Gesellschaft**“), erklären, dass den im Bundesanzeiger bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“) seit unserer letzten Erklärung vom 20. März 2025 mit den folgenden Abweichungen entsprochen wurde und zukünftig mit den folgenden Abweichungen entsprochen wird:

1. | Der Aufsichtsrat ist gemäß Satzung aus drei Mitgliedern, die sämtlich von der Hauptversammlung zu wählen sind, zu bilden. Der Gesamtaufsichtsrat ist gleichzeitig der gesetzlich vorgeschriebene Prüfungsausschuss. Aufgrund der Größe des (Gesamt-) Aufsichtsrats und da dieser ausschließlich aus Anteilseignervertretern besteht, sieht der Aufsichtsrat abweichend von Empfehlung D.4 DCGK keine Veranlassung, weitere Ausschüsse zu bilden, weil die Effizienz der Aufgabenwahrnehmung durch den (Gesamt-)Aufsichtsrat nicht nach der Verlagerung von Kompetenzen in Ausschüsse verlangt.

2. | Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden identisch. Ferner ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses abweichend von Empfehlung C.10 Satz 2 DCGK nicht unabhängig vom kontrollierenden Aktionär der Gesellschaft. Dies ist darin begründet, dass aufgrund gesetzlicher Anordnung der Gesamtaufsichtsrat auch dem Prüfungsausschuss entspricht. Über die Wahl des dem kontrollierenden Aktionär nahestehenden Aufsichtsratsmitglieds zum Aufsichtsratsvorsitzenden, der zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist, soll eine angemessene Repräsentanz des Großaktionärs gewährleistet werden, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats von hohem Wert für die Gesellschaft ist.

3. | Eine Altersgrenze für die Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats ist abweichend von Empfehlungen B 5 und C.2 DCGK nicht festgelegt, da die Limitierung dieser Ämter durch eine Altersgrenze weder der Individualität der Mitglieder dieser Organe noch dem Wert langjähriger Erfahrungen Rechnung trägt. Eine entsprechende Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung unterbleibt daher.

4. | Abweichend von Empfehlung C.1 DCGK erfolgt eine über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehende Benennung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats auch angesichts der vorgesehenen Größe des Aufsichtsrats ebenso wenig wie die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium sowie entsprechende Umsetzungsangaben in der Erklärung zur Unternehmensführung. Vielmehr soll unter Berücksichtigung von Qualifikationen und fachlicher Eignung, der Vielfalt in der Zusammensetzung (Diversity) und des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie der jeweiligen Unternehmenssituation bei einer jeden Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern die größtmögliche Flexibilität zum Wohle der Gesellschaft gewährleistet bleiben.

5. | Die Gesellschaft weicht hinsichtlich der Empfehlungen des DCGK zur Vorstandsvergütung in folgenden Punkten ab:

- a. Eine Offenlegung der Vergleichsgruppe, die zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat herangezogen wird, und deren Zusammensetzung erfolgt abweichend von Empfehlung G.3 DCGK nicht. Nach Einschätzung des Aufsichtsrates ist dies aufgrund der speziellen Gegebenheiten der Gesellschaft weder sachgerecht möglich noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in jedem Fall angemessen ist. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben wird vom Aufsichtsrat zum

gegebenen Zeitpunkt eine horizontale Angemessenheitsprüfung unter Beachtung der Marktstellung der Gesellschaft und ihrer Konzernunternehmen durchgeführt.

- b. Empfehlung G.7 DCGK empfiehlt, dass sich der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren soll. Diesen Vorgaben entsprechen die jeweiligen Zielsetzungen im Rahmen der kurzfristig orientierten variablen Vergütung des Vorstandes. Die langfristig orientierte variable Vergütung des Vorstands, basiert auf dem Erreichen unternehmensbezogener Kennzahlen wie dem mehrjährigen durchschnittlichen EBITDA. Da der DCGK die strategischen Zielsetzungen nicht definiert, bestehen Unsicherheiten über die Qualifizierung als operatives und als strategisches Ziel. Nach Auffassung des Aufsichtsrats wird durch die Orientierung der langfristig orientierten variablen Vergütung am mehrjährigen durchschnittlichen EBITDA auch strategischen Zielsetzungen für die Weiterentwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen.
- c. Die dem Vorstandsmitglied zugesagten variablen Vergütungsbeträge werden abweichend von Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Der Aufsichtsrat hält eine aktienbasierte variable Vergütung nicht für sachgerecht oder erforderlich, um die Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.
- d. Die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile für ein Bewertungsjahr werden abweichend von Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK jeweils nach Ablauf eines Zeitraums von drei Jahren erdient und ausgezahlt. Es scheint weder sachgerecht noch erforderlich, dass das Vorstandsmitglied über die variable Vergütung erst nach vier Jahren verfügen kann; der Aufsichtsrat hält insofern einen Zeitraum von drei Jahren für angemessen und ausreichend.

6. | Die Gesellschaft macht relevante Informationen so zeitnah wie mit angemessenem Aufwand für sie möglich öffentlich zugänglich. Der Jahres- und Konzernabschluss sowie die zugehörigen Lageberichte der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2024 wurden erst im Juli 2025 und damit nach Ablauf der in Empfehlung F.2 DCGK vorgesehen Frist von 90 Tagen nach Ende des Geschäftsjahres veröffentlicht. Hintergrund war eine Verzögerung der Abschlussprüfung. Die Verzögerung war auf die verspätete Zurverfügungstellung von Unterlagen durch die Gesellschaft und ihre operative Tochtergesellschaft J.N. Eberle & Cie. GmbH („Eberle“) zurückzuführen. Diese resultierten aus Engpässen bei den Managementkapazitäten bei der Eberle, da parallel zur Begleitung der Abschlussprüfung ein Restrukturierungskonzept erstellt und umgesetzt wurde. Die Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts 2025 erfolgte abweichend von Empfehlung F.2 DCGK im Einklang mit den Veröffentlichungsfristen nach dem Wertpapierhandelsgesetz, da eine frühere Veröffentlichung den Aufwand der Gesellschaft erhöhen würde, ohne dass damit nach ihrer Einschätzung ein mindestens adäquater Vorteil für die Gesellschaft oder ihre Stakeholder verbunden wäre. Aus denselben Gründen informiert die Gesellschaft die Aktionäre neben diesen Berichten unterjährig über die Geschäftsentwicklung nicht bezogen auf feste Stichtage, sondern jeweils anlassbezogen insbesondere bei wesentlichen Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Gesellschaft künftig weiterhin, Jahres- und Konzernabschlüsse sowie die zugehörigen Lageberichte und Halbjahresfinanzberichte unabhängig von der Empfehlung F.2 DCGK im Einklang mit den Veröffentlichungsfristen nach dem Wertpapierhandelsgesetz zu veröffentlichen.

Augsburg, den 25. März 2026
Greiffenberger Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat