

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

(§ 289f HGB und § 315d HGB)

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB beziehungsweise § 315d HGB beinhaltet die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG, 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 Lageberichts der YOC AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2018.

Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 4 HGB sind die Angaben nach § 289f Abs. 2 HGB beziehungsweise § 315d HGB nicht in die Prüfung durch den Abschlussprüfer einzubeziehen.

ERKLÄRUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER YOC AG GEMÄSS § 161 AKTG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX IN DER FASSUNG VOM 07. FEBRUAR 2017 (ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2018)

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 begründet nicht angewendet wurden oder werden.

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 offen zu legen.

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 nachfolgende Erklärung betrifft den Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom Februar 2018 und bezieht sich auf die Anforderungen des DCGK in seiner aktuellen Fassung vom 07. Februar 2017. Vorstand und Aufsichtsrat der YOC AG erklären, dass den Empfehlungen „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ grundsätzlich entsprochen wird und in der Vergangenheit entsprochen wurde.

Vorstand und Aufsichtsrat der YOC AG beabsichtigen, diese auch in Zukunft zu beachten. Lediglich die folgenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden und werden nicht angewendet:

› **Ziffer 3.8 Abs. 3 DCGK:** Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass die Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Aufgaben wahrnehmen, durch einen Selbstbehalt nicht verbessert werden. Die D&O-Versicherung dient der Absicherung wesentlicher Eigenrisiken der Gesellschaft und allenfalls in zweiter Linie dem Vermögensschutz der Organmitglieder. Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat wurde deshalb ohne Selbstbehalt abgeschlossen.

› **Ziffer 4.1.3 Satz 2 und 3 DCGK:** Die YOC AG hat angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen installiert, um für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen. Das vorhandene Risikomanagement wird jährlich im Rahmen der Abschlussprüfung überprüft, wobei es bislang zu keinen Beanstandungen gekommen ist. Die Einführung eines darüber hinausgehenden speziellen Compliance Management Systems halten Vorstand und Aufsichtsrat aufgrund der guten Erfahrungen in der Vergangenheit und der Größe der Gesellschaft für nicht notwendig. Auch auf die Einrichtung eines geschützten Hinweisgebersystems wird vorerst verzichtet, da es aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat noch keine ausreichenden Praxiserfahrungen damit in Deutschland gibt. Daher soll vorerst weiterhin abgewartet werden, ob die gegen ein Hinweisgebersystem 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. Vorstand und Aufsichtsrat werden die sich hierzu entwickelnde Praxis weiter beobachten.

› **Ziffer 4.1.5 DCGK:** 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.

- › **Ziffer 4.2.1 DCGK:** Nach Ziffer 4.2.1 des DCGK soll der Vorstand aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben. Der Vorstand der YOC AG war im Geschäftsjahr 2018 mit einer Person besetzt. Im Einvernehmen von Aufsichtsrat und Vorstand verzichtet die Gesellschaft bis auf weiteres auf die Bestellung weiterer Vorstandsmitglieder, da führungsrelevante Aufgaben teilweise auch an die zweite Führungsebene übertragen wurden.
- › **Ziffer 4.2.2 Abs. 2 DCGK:** Der Aufsichtsrat soll 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. Eine solche explizite Abgrenzung ist nicht erfolgt, um die ökonomischen Gestaltungsspielräume bei Gehaltsverhandlungen nicht einzuschränken.
- › **Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 DCGK:** Derzeit ist der Aufsichtsrat nur mit männlichen Mitgliedern besetzt. Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat orientiert sich in erster Linie an der individuellen Eignung für das Gremium.
- › **Ziffer 5.1.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK:** 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 5.3.1, 5.3.2 und 5.3.3 DCGK:** Die Einrichtung von Ausschüssen, insbesondere die Einrichtung eines Prüfungsausschusses (Audit Committee) und eines Nominierungsausschusses, ist aufgrund der Größe des Aufsichtsrats der YOC AG mit drei Aufsichtsratsmitgliedern schwer handhabbar und entspricht auch nicht den Best Practice Standards. Die durch den DCGK mit der Einrichtung eines Prüfungsausschusses beabsichtigte Steigerung der Effizienz bei der Prüfung der Rechnungslegung würde nicht erreicht, da der Prüfungsausschuss mit nahezu sämtlichen Plenumsmitgliedern besetzt werden müsste. Ebenso müsste der Nominierungsausschuss mit nahezu sämtlichen Plenumsmitgliedern besetzt werden, was zu keiner verbesserten Vorbereitung der Beschlussvorschläge des Aufsichtsrats zu den Wahlvorschlägen der Anteilseigner führen würde.
- › **Ziffer 5.4.1 Abs. 3 DCGK:** Eine angemessene Beteiligung von Frauen kann nicht im Voraus reglementiert werden, da sich die Mitgliedschaft an der individuellen Eignung für das Gremium orientiert. Eine Altersgrenze oder eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt worden. Die Eignung, als Mitglied des Aufsichtsrats den Vorstand überwachen zu können und ebenbürtiger Ansprechpartner des Vorstands zu sein, hängt maßgeblich von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

- › **Ziffer 5.4.1 DCGK:** 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.
- › **Ziffer 7.1.2 Satz 3 DCGK:** 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 personellem und organisatorischem Aufwand und damit nur mit erheblichen Mehrkosten zu erreichen wäre. Die Veröffentlichungen erfolgen daher im Rahmen der gesetzlichen und börsenrechtlichen Fristen.

Berlin, im Februar 2019

YOC AG
 DER VORSTAND
 DER AUFSICHTSRAT

Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit auf der Internetseite www.yoc.com (Bereich Investor Relations) dauerhaft zugänglich gemacht.

Dort finden sich auch ältere Fassungen der Entsprechenserklärung.

ANGABEN ZU UNTERNEHMENS- FÜHRUNGSPRAKTIKEN

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 Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland.

Der Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance ergibt sich somit aus dem deutschen Recht, insbesondere dem Aktien- und dem Kapitalmarktrecht sowie aus der Satzung der YOC AG.

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 zeitgleich informiert. 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 erfolgen Informationen durch Ad-hoc-Mitteilungen, soweit dies rechtlich erforderlich ist, sowie durch die Internetseiten der Gesellschaft. Alle Meldungen, Präsentationen und Mitteilungen sowie der aktuelle Finanzkalender sind auf der Internetseite www.yoc.com (Bereich Investor Relations) einsehbar.

Meldepflichtige Änderungen der Zusammensetzung der Aktionärsstruktur (Stimmrechtsmitteilungen, §§ 33 ff. WpHG) sowie jedes 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 (Directors' Dealings-Mitteilungen nach Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung)), werden ebenfalls von der Gesellschaft veröffentlicht.

Die YOC AG führt darüber hinaus die vorgeschriebenen Insiderverzeichnisse gemäß Art. 18 Marktmissbrauchsverordnung.

Die jeweils in die Insiderliste aufzunehmenden Personen werden über die gesetzlichen Pflichten und Sanktionen informiert.

RISIKOMANAGEMENT

Die YOC-Gruppe ist einer der europaweit führenden Anbieter von produktbasierten Mobile Advertising-Lösungen und unterliegt als solcher vielen branchen- und unternehmensspezifischen Chancen und Risiken.

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben eigenständige Kompetenzen, arbeiten jedoch 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.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder leitet jedes Vorstandsmitglied – abgesehen von Entscheidungen, die der Gesamtvorstand zu treffen hat – den ihm zugewiesenen Geschäftsbereich

eigenverantwortlich. Näheres regelt die vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats erlassene Geschäftsordnung für den Vorstand.

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 CEO der Gesellschaft übernommen.

Der Vorstand 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.

Darüber hinaus berät sich der Vorstand regelmäßig mit den Mitgliedern der zweiten Führungsebene der Gesellschaft. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet.

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.

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 bestellten, 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. Der Aufsichtsrat hat keine Ausschüsse gebildet.

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

In der ersten Präsenzsitzung eines jeden Jahres nach Erstellung und Prüfung der Jahresabschlüsse, in der sogenannten „Bilanzsitzung“, nehmen auch die Abschlussprüfer der Gesellschaft an dieser Sitzung teil und erstatten dem Aufsichtsrat ihren Bericht über die abgeschlossene Prüfung.

Tagesordnung und Beschlussanträge für die Aufsichtsratsitzungen 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 Aufsichtsratsitzungen werden schriftlich protokolliert.

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

----- 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 2019 jedoch erneut prüfen, ob ein eigenständiges Diversitätskonzept erstellt wird.

----- FESTLEGUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verpflichtet Vorstand und Aufsichtsrat bestimmter Gesellschaften in Deutschland dazu, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den nachfolgenden zwei Führungsebenen festzulegen und zu bestimmen, bis wann der jeweilige Frauenanteil erreicht werden soll.

FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der YOC AG hatte beschlossen, dass für den Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum Stichtag 30. Juni 2017 den Status Quo beizubehalten und daher eine Zielgröße von 0 % angestrebt werden sollte.

Diese Zielvorgabe war bei Ablauf der Frist erfüllt. Dem Aufsichtsrat der YOC AG gehören auch gegenwärtig keine Frauen an. Da eine Erweiterung des Aufsichtsrats nicht beabsichtigt und darüber hinaus ein personeller Wechsel im Aufsichtsrat aufgrund der für die Gesellschaft wichtigen Kompetenzen der aktuellen Mitglieder nicht angestrebt wird oder absehbar ist, hat der Aufsichtsrat der YOC AG mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2017 beschlossen, dass für den Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum Stichtag 30. Juni 2022 auch weiterhin der Status Quo beibehalten und daher eine Zielgröße von 0 % angestrebt wird.

FRAUENANTEIL IM VORSTAND

Der Aufsichtsrat der YOC AG hatte beschlossen, dass für den Frauenanteil im Vorstand bis zum Stichtag 30. Juni 2017 der Status Quo beibehalten und daher eine Zielgröße von 0 % angestrebt werden sollte. Diese Zielvorgabe war bei Ablauf der Frist erfüllt.

Auch gegenwärtig gehört dem Vorstand der YOC AG keine Frau an. Da auch keine Erweiterung des Vorstands oder eine personelle Veränderung beabsichtigt oder absehbar ist, hat der Aufsichtsrat der YOC AG mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2017 beschlossen, dass für den Frauenanteil im Vorstand bis zum Stichtag 30. Juni 2022 der Status Quo beibehalten werden soll und daher eine Zielgröße von 0 % angestrebt wird.

FRAUENANTEIL IN DEN BEIDEN FÜHRUNGS- EBENEN UNTERHALB DES VORSTANDS

Der Vorstand der YOC AG hatte beschlossen, dass bis zum 30. Juni 2017 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mindestens 20 % betragen soll. Zum Fristablauf war eine Direktorenposition mit einer Frau besetzt. Dies entsprach 33,33 %.

Der Vorstand der YOC AG hat mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2017 beschlossen, dass bis zum 30. Juni 2022 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wiederum mindestens 20 % betragen soll. Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes umfasst die Direktorenebene.

Mit der gleichen Umsetzungsfrist 30. Juni 2017 sollte der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands einen Anteil von 20 % nicht unterschreiten. Zum 30. Juni 2017 waren 50 % dieser Positionen mit Frauen besetzt.

Mit der Umsetzungsfrist 30. Juni 2022 soll der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wiederum einen Anteil von 20 % nicht unterschreiten. Zur zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes gehört die „Head of“-Ebene.

Berlin, im April 2019

YOC AG
DER VORSTAND
DER AUFSICHTSRAT