

The background of the entire page is a dark teal color. It features a faint, semi-transparent image of a hand holding a smartphone. Overlaid on this image is a network diagram consisting of several circular nodes connected by thin, light-colored lines. The nodes are of varying sizes and are scattered across the upper and middle portions of the page. The overall aesthetic is clean, modern, and tech-oriented.

# *REALTECH*

Vergütungsbericht 2025

## Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht nach § 162 AktG, der gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts wurde besonderer Wert auf eine klare und verständliche Berichterstattung gelegt. Darüber hinaus wurde der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vollständig gemacht wurden. Der entsprechende Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

### 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2025 (Berichtsjahr) bestand der Vorstand der REALTECH AG aus dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Daniele Di Croce (CEO) und dem Vorstandsmitglied Herrn Dr. Bernd Kappesser (COO). Die Bestellung des Herrn Dr. Kappesser als Mitglied des Vorstands wurde einvernehmlich zum 31.12.2025 vorzeitig beendet. Die Laufzeit des Anstellungsvertrages des Herrn Dr. Kappesser bleibt hiervon unberührt. Herr Dr. Kappesser wird für den Zeitraum von der Beendigung seiner Organstellung bis zur regulären Beendigung seines Anstellungsvertrages (31. Mai 2027) unwiderruflich von seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied sowie von seinen Pflichten aus dem Anstellungsvertrag freigestellt. Die Vergütung wird entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen weiterhin gewährt.

Ausgehend vom bisherigen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hatte der Aufsichtsrat am 17. Februar 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 86,59 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2024 auch die bestehende Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 99,89 Prozent Zustimmung bestätigt. Die Hauptversammlung vom 13. Mai 2025 hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß dem Billigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 und zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschlossen. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der REALTECH AG im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 gebilligt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden.

Dementsprechend unterfallen die bestehenden Dienstverträge mit Herrn Daniele Di Croce und Herrn Dr. Bernd Kappesser (ab dem 1. Juni 2024) dem aktuellen Vergütungssystem. Der bestehende Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Di Croce wurde am 9. Oktober 2025 um ein weiteres Jahr bis zum 31. Mai 2027 verlängert. Gleichzeitig wurde die Bestellung von Herrn Di Croce als Mitglied des Vorstands sowie als Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Mai 2027 erneuert.

Das aktuelle Vergütungssystem entspricht jedoch grundsätzlich den zuvor angewandten Vergütungsgrundsätzen unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Vorgaben nach § 87a AktG. Daher entsprechen sämtliche Vorstandsdienstverträge – ungeachtet dessen, dass diese im dargestellten Umfang als Bestandsverträge der Anwendbarkeit des neuen Vergütungssystems teilweise noch nicht unterfallen – auch bereits weitgehend dem aktuellen Vergütungssystem. Gleiches gilt für die nach Maßgabe der Bestandsverträge im Geschäftsjahr 2025

gewährten bzw. geschuldeten Vergütungsbestandteile. Verbleibende Abweichungen im Hinblick auf die Regelungen zu Malus / Clawback bzw. Maximalvergütung sind nachstehend vermerkt.

## 2. Das Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen.

Das Vergütungssystem sieht sowohl feste als auch variable Vergütungselemente sowie sonstige Leistungen als Bestandteile der Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder vor.

Die Gesamtvergütung umfasst (i) eine feste Vergütung sowie Neben- und Versorgungsleistungen, (ii) eine jährliche erfolgsabhängige Tantieme als Short-Term Incentive (STI) sowie (iii) Optionen auf Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive (LTI)).

Die Gesamtbezüge und die einzelnen Vergütungskomponenten stehen nach Beurteilung des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der REALTECH AG und sind auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt, angemessen.

Die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Vergütungsstruktur setzt insbesondere mit einer aktienbasierten Vergütung langfristige Verhaltensanreize und ist insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Hierzu erfolgt ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Bereichsleiter und der Geschäftsführer der Tochtergesellschaft sowie der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der REALTECH AG und ihrer Konzerngesellschaft verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeiter:innen in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Darüber hinaus wird die Vorstandsvergütung mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus börsennotierten IT-Dienstleistungs-Unternehmen verglichen, die u.a. eine vergleichbare Marktstellung aufweisen, wobei zuletzt unter anderem Vergütungsdaten der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, All for One Group SE und KPS AG herangezogen wurden (sog. horizontaler Vergleich).

Die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

**Übersicht Vergütungsbestandteile (Vergütungssystem)**

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Festes Jahresgehalt	Höhe der festen Vergütung ist im Dienstvertrag festgelegt Vergütung wird in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt
Nebenleistungen	Übliche Versicherungsleistungen
Versorgungsleistungen	Grundsätzlich wird eine gesellschaftsfinanzierte Unterstützungskassenzusage unter Berücksichtigung steuerlicher Höchstbeträge erteilt
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
STI: Jährliche Tantieme	Vergütungselement mit kurzfristiger Anreizwirkung. Der STI der REALTECH AG besteht aus zwei Bestandteilen: 1. Einer allgemeinen Zielsetzung, orientiert z.B. an wirtschaftlichen oder Management-Elementen (finanzielle Leistungskriterien) sowie an 2. jährlich neu definierten Environmental-Social-Governance (ESG)-Zielen über kriterienbasierten Anpassungsfaktor (0,8 – 1,2).
LTI: Optionen auf Aktien	Aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung in Gestalt von Aktienoptionen für die Mitglieder des Vorstands, die eine vierjährige Wartezeit aufweisen und an die Erreichung von Aktienkurszielen geknüpft sind.
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>	
Maximalvergütung	Maximale Summe des jährlichen Aufwands für Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds: 490 TEUR.
Malus / Clawback	Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder unternehmensinterne Richtlinien.

## a) Feste Vergütungsbestandteile

### i. Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Die Auszahlungen erfolgen zum regulären Gehaltslauf am drittletzten Arbeitstag des jeweiligen Kalendermonats.

Das im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands) zu entnehmen.

### ii. Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern individuell vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt.

Den Vorstandsmitgliedern wird zudem ein monatlicher Betrag i.H.v. 50% der jeweils geltenden gesetzlichen Höchstbeiträge der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung gewährt. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz unter dem D&O-Versicherungsvertrag mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie in einer Unfallversicherung.

Der Aufwandsbetrag, der im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährten Nebenleistungen, ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands) zu entnehmen.

### iii. Versorgungsleistungen

Nach dem aktuellen Vergütungssystem können für die Vorstandsmitglieder im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung die Prämien für eine gesellschaftsfinanzierte Unterstützungskassenzusage in Höhe von jährlich 1.742,48 EUR, maximal jedoch in Höhe des jeweils geltenden steuerlichen Höchstbetrags, übernommen werden.

In Übereinstimmung mit dieser Versorgungsregelung, werden für die Vorstandsmitglieder Herrn Di Croce und Herrn Dr. Kappesser entsprechende Unterstützungskassenzusagen finanziert. Der Aufwandsbetrag, der im Geschäftsjahr 2025 jeweils gewährten Nebenleistungen, ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands) zu entnehmen.

## b) Erfolgsabhängige Vergütung

### i. Short-Term Incentive (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige Tantieme gewährt.

Die Höhe des STI richtet sich bei allen Vorstandsmitgliedern danach, inwieweit vereinbarte wirtschaftliche (finanzielle Leistungskriterien) / Management-Ziele sowie jährlich definierte ESG-Ziele erreicht wurden.

Die Höhe des STI ist vertraglich begrenzt. Der Aufsichtsrat entscheidet nach Geschäftsjahresende über die Höhe der jeweiligen Auszahlungen aus dem STI unter Berücksichtigung der festgestellten Zielerreichung. Der STI ist am Ende des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Jahresabschluss festgestellt wird.

#### Zeitliche Abgrenzung der berichteten STI-Vergütung

Im Berichtsjahr wurde der für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2024 ausgelobte kurzfristige variable Vergütung (STI) ausgezahlt. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind somit als im Berichtsjahr "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und in der untenstehenden tabellarischen Darstellung der individualisierten gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG für die Vorstandsmitglieder aufgeführt. Der im Berichtsjahr gewährte STI unterfällt, wie dargelegt, formal noch nicht dem neuen Vergütungssystem, ist inhaltlich jedoch grundsätzlich gleich ausgestaltet. Die Anwendung der Leistungskriterien wird ebenfalls für den im Berichtsjahr gewährten (also ausgezahlten) STI nachstehend erläutert bzw. angegeben.

Hinsichtlich der für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2025) ausgelobten kurzfristigen variablen Vergütung (STI) wird die Zielerreichung erst im laufenden Geschäftsjahr (2026) durch den Aufsichtsrat festgestellt und anschließend ausgezahlt. Das rechtliche Fälligkeitsdatum liegt somit nicht mehr im Berichtsjahr (2025). Der für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2025) ausgelobte STI wird daher grundsätzlich weder als im Geschäftsjahr 2025 „gewährte“ noch als im Geschäftsjahr 2025 „geschuldete“ (zugeflossene oder zumindest fällige) Vergütung angesehen.

#### Zielerreichung und Auszahlung (in 2025 ausgezahlter STI)

Wie bereits im Vorjahr, hat der Aufsichtsrat auch für das Jahr 2024 mit dem Vorstand klar messbare Ziele für die kurzfristige variable Vergütung, den Short Term Incentive (STI) vereinbart. Für den im Berichtsjahr ausgezahlten STI bestanden diese aus zwei Bestandteilen:

- a) Finanzielle Erfolgsziele: Eine, an dem im Geschäftsjahr 2024 erzielten Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie am Umsatz auf AG-Ebene orientierte, variable Vergütungskomponente.

EBIT-Ziele (Konzern)

EBIT < EUR 250.000: Bonus EUR 10.000 je Vorstandsmitglied

EBIT > EUR 250.000 bis EUR 500.000: Bonus EUR 20.000 je Vorstandsmitglied

EBIT > EUR 500.000 bis EUR 750.000: Bonus EUR 30.000 je Vorstandsmitglied

EBIT > EUR 750.000: Bonus EUR 50.000 je Vorstandsmitglied

#### Umsatzziele (AG-Ebene)

Umsatz > EUR 6.400.000 bis EUR 6.600.000: Bonus EUR 20.000 je Vorstandsmitglied

Umsatz > EUR 6.600.000 bis EUR 6.800.000: Bonus EUR 30.000 je Vorstandsmitglied

Umsatz > EUR 6.800.000 bis EUR 7.000.000: Bonus EUR 40.000 je Vorstandsmitglied

- b) Nichtfinanzielle Erfolgsziele (ESG): Ziele und Kriterien aus den Bereichen Environment, Social und Governance, insbesondere die Förderung der sozialen Identität und Vernetzung der Mitarbeitenden sowie die Umsetzung der unternehmensweiten „Vision 2030“ in Organisation und Unternehmenskultur.

Das jeweils erreichte finanzielle Ziel gemäß der oben genannten Staffelung (Finanzielle Erfolgsziele) kann um bis zu 20 Prozent erhöht oder reduziert werden. Die Anpassung erfolgt auf Basis eines qualitativen Ziels, das mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 angewendet wird.

Der maximale Bonusanteil aus der ersten Komponente (EBIT) kann bis zu 90 TEUR betragen, abhängig vom Grad der Zielerreichung. Der maximale Bonusanteil aus der zweiten Komponente (ESG) kann höchstens 18 TEUR erreichen.

Aus der Zielerreichung für das EBIT-Ziel ergab sich im Berichtsjahr ein Auszahlungsbetrag von jeweils 10 TEUR für jedes im Geschäftsjahr 2025 amtierende Vorstandsmitglied.

Der frühere Finanzvorstand Dr. Erlebach, dem Vorstand bis zum 30.06.2024 angehörte, erhielt im Geschäftsjahr 2025 einen proportional berechneten Bonus in Höhe von 5 TEUR. Dieser Betrag entspricht dem Zeitraum seiner aktiven Vorstandstätigkeit.

Aus der Zielerreichung der festgelegten ESG-Ziele ergab sich kein zusätzlicher Auszahlungsbetrag.

Der für das Geschäftsjahr 2024 ausgelobte Short-Term-Incentive (STI) wurde somit im Berichtsjahr 2025 ausgezahlt – mit je 10 TEUR an die im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder sowie 5 TEUR an den früheren Finanzvorstand Herrn Dr. Erlebach.

#### **Beitrag zur langfristigen Entwicklung der REALTECH AG**

Die ausgewiesenen Zahlungen aus dem Short-Term-Incentive (STI) hängen maßgeblich von der Erreichung der festgelegten Zielwerte für das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie dem Konzernumsatz ab. Damit wird an eine zentrale zukünftige Steuerungsgröße mit wesentlicher Bedeutung für die strategische Ausrichtung des Konzerns der REALTECH AG angeknüpft. Darüber hinaus ermöglicht die Festlegung spezifischer ESG-Ziele, Anreize für die strategische Unternehmensentwicklung unter Nachhaltigkeitsaspekten zu setzen.

#### **ii. Long-Term Incentive (LTI)**

Als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive – LTI) werden den Vorstandsmitgliedern Aktienoptionen der REALTECH AG gewährt.

#### **Bestehendes Aktienoptionsprogramm**

Als langfristige variable Vergütung (LTI) können den Mitgliedern des Vorstands durch Beschluss des Aufsichtsrats im Rahmen des von der Hauptversammlung am 15. Juli 2020 beschlossenen Aktienoptionsprogramms der

Gesellschaft insgesamt bis zu 525.000 Aktienoptionen zugeteilt werden. Die Zuteilung erfolgte in ungefähr gleich großen Tranchen für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 (siehe Tabelle: Optionen auf Aktien: Anzahl ausgegebener Aktienoptionen per 31.12.2025). Die Wartezeit beträgt vier Jahre nach dem Zuteilungstag. Die Bezugsrechte haben eine Laufzeit von sieben Jahren nach Zuteilung und können nur ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche Aktienkurs der Aktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse im Xetra-Handel (bzw. einem an die Stelle des Xetra-Systems getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an den zehn dem Tag der Ausübung der Bezugsrechte vorangehenden Börsenhandelstagen den Basispreis, d.h. das arithmetische Mittel der an der Frankfurter Wertpapierbörse im Xetra-Handel festgestellten Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft an den letzten zehn Börsenhandelstagen vor dem jeweiligen Zuteilungstag um mindestens 50 Prozent übersteigt. Die Bezugsrechte werden ohne Gegenleistung gewährt. Bei Ausübung der Bezugsrechte ist für jedes ausgeübte Bezugsrecht ein Ausübungspreis zu zahlen. Der Ausübungspreis für eine Aktie der Gesellschaft bei Ausübung eines Bezugsrechts entspricht dem Basispreis. Der aus der Veräußerung der bei Optionsausübung erworbenen Aktien erzielbare Gewinn ist nach Maßgabe der Zuteilungsbeschlüsse derart begrenzt, dass auf jedes Mitglied des Vorstands umgerechnet auf die gesamte Laufzeit des Aktienoptionsprogramms von 7 Jahren ein maximaler Veräußerungserlös von 200 TEUR pro Geschäftsjahr erzielt werden kann.

Die Ausarbeitung eines Aktienoptionsprogramms für den Vorstand hat im Geschäftsjahr 2021 stattgefunden. Die erste Ausgabe von Bezugsrechten für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte im September 2021 innerhalb des vereinbarten Zeitraums. Im September 2021 wurden pro Vorstandsmitglied 60.000 Aktienoptionen (insgesamt 180.000 Aktienoptionen) ausgegeben. Die Wartezeit bis zur erstmöglichen Optionsausübung (Vesting Period) läuft bis zum 24. September 2025. Der Basispreis (Ausübungspreis) liegt bei 1,67 EUR/Aktie. Eine Ausübung setzt eine Steigerung des Börsenkurses gegenüber dem Basispreis um mindestens 50 Prozent voraus.

Im Jahr 2022 wurden zwei weitere Tranchen an die Vorstandsmitglieder ausgegeben. Die Ausgabe von Bezugsrechten für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte im April 2022. Eine weitere Ausgabe erfolgte im Oktober 2022 für das Jahr 2022. Im April 2022 wurden pro Vorstandsmitglied 60.000 Aktienoptionen (insgesamt 180.000 Aktienoptionen) und im Oktober 2022 wurden pro Vorstandsmitglied 55.000 Aktienoptionen (insgesamt 165.000 Aktienoptionen) ausgegeben. Die Wartezeit bis zur erstmöglichen Optionsausübung (Vesting Period) läuft im April 2026 (Oktober 2026) ab. Vorbehaltlich des Erreichens des Kursziels ist eine Ausübung längstens bis April 2029 (Oktober 2029) möglich. Im Berichtsjahr wurden dementsprechend noch keine Optionen ausgeübt.

Im Berichtsjahr wurden keine weiteren Optionen ausgegeben.

Die Hauptversammlung vom 13.05.2025 hat die bedingte Erhöhung des Grundkapitals um bis zu 525.000,00 EUR beschlossen. Das Bedingte Kapital 2025 dient ausschließlich dem Zweck der Gewährung von Aktienoptionsrechten an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft und an Arbeitnehmer der Gesellschaft nach näherer Maßgabe der Bestimmungen des Ermächtigungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 13. Mai 2025.

### **Beitrag zur langfristigen Entwicklung der REALTECH AG**

Durch die Gewährung der Optionen auf Aktien als aktienbasiertes Vergütungselement können die Vorstandsmitglieder an Steigerungen des Aktienkurses partizipieren. Damit wirkt der LTI auf eine Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionär:innen hin und fördert so das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

## c) Weitere Vergütungsregelungen

### Malus / Clawback

Bei schwerwiegenden vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen durch das Vorstandsmitglied gegen seine gesetzlichen oder dienstvertraglichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist die Gesellschaft berechtigt, die vereinbarte kurzfristige oder langfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus-Regelung) oder von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in welchen der Verstoß fällt, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback-Regelung). Die Geltendmachung des Einbehaltungs- oder Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

Der Aufsichtsrat hat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Anlass festgestellt, von den mit Herrn Di Croce und Herrn Dr. Kappesser vereinbarten Malus- und Clawback-Regelungen Gebrauch zu machen. Für Herrn Dr. Erlebach ist auf Grundlage der Bestandsvereinbarung keine Malus- oder Clawback-Regelung vorgesehen und auch keine Rückforderung erfolgt.

### Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung eines einfachen Vorstandsmitglieds (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) ist – nach dem Vergütungssystem der Gesellschaft – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt. Die für die Tätigkeit jeden einzelnen Vorstandsmitglieds gewährte maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr (unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr eine Auszahlung erfolgt) beträgt danach jeweils höchstens 490 TEUR brutto. Hiervon entfällt ein Betrag in Höhe von maximal 200 TEUR auf mögliche Verkaufserlöse von nach Ausübung der zugeteilten Aktienoptionen erworbenen jungen Aktien aus dem Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft. Voraussetzung für eine Ausübung ist eine Kurssteigerung der REALTECH-Aktien um mehr als 50 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen Börsenkurs bei Optionszuteilung und ist damit ein sehr anspruchsvolles Kursziel.

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr eingehalten wurde, steht aufgrund der Auszahlung des STI nach Ende des Berichtsjahres und der aufgeschobenen Auszahlung des LTI (Aktienoptionen) regelmäßig erst rückwirkend fest, wenn es zur jeweiligen Auszahlung kommt. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr wird daher erstmals im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr 2025 berichtet und entsprechend fortgeschrieben. Dies betrifft derzeit die Vergütungen für Herrn Di Croce und Dr. Kappesser, deren aktuelle Anstellungsverträge dem Vergütungssystem unterfallen. Die Vergütung für das Vorstandsmitglied Dr. Wolfgang Erlebach unterfällt nicht dem Vergütungssystem und der dortigen Maximalvergütung.

### Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

### Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsverträge enthalten weder für den Fall einer Change-of-Control noch der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Abfindungszusagen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrückliche Abfindungszusage außer in Fällen des Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 4 Satz 1 AktG und darauffolgender Beendigung des Vorstandsdienstvertrags. In Fällen vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat, soweit möglich, dass Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten sollen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags, so ist das feste Jahresgehalt für die Dauer von drei Monaten nach dem Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied verstorben ist, pro rata temporis an die Hinterbliebenen fortzuzahlen.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit dauerhaft arbeitsunfähig, werden die Bezüge für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats der Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt. Die variable Vergütung kann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zeitanteilig nach billigem Ermessen gekürzt werden.

### **Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung**

Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands bestehen für Herrn Daniele Di Croce und Herrn Dr. Bernd Kappesser. Hier wurde für Herrn Di Croce und Herrn Dr. Kappesser ein Aufwendungsbeitrag in Höhe von jeweils analog Vorjahr 1,7 TEUR gezahlt.

### **Angabe der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder**

Die nachstehende Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ zeigt die den derzeitigen sowie den im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile. Die Darstellung umfasst zudem den jeweiligen relativen Anteil gemäß § 162 AktG.

Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2025) tatsächlich zugeflossen sind ("gewährte Vergütung"), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen ("geschuldete Vergütung"). Die jeweiligen Vorjahreswerte (in 2024 gewährte bzw. geschuldete Vergütung) sind jeweils im Zusammenhang dargestellt. Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt.

Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr (2025) gewährte Tantieme (STI) für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2024) ausgezahlte Tantieme (STI) für das Geschäftsjahr 2023.

**Tabelle: Gewährte und geschuldete Vergütung**

Vorstandsmitglied	Jahr	Feste Vergütung						Variable Vergütung				Gesamt in TEUR
		Jahresgehalt		Nebenleistungen		Versorgung*		STI		LTI		
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Daniele Di Croce	2025	175	86%	16	8%	2	1%	10	5%	0	0%	203
	2024	175	75%	15	7%	2	1%	40	17%	0	0%	232
Dr. Bernd Kappesser (bis zum 31.12.2025)	2025	178	86%	17	8%	2	1%	10	5%	0	0%	206
	2024	178	76%	16	7%	2	1%	40	17%	0	0%	235
Dr. Wolfgang Erlebach (bis zum 30.06.2024)	2025	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	5
	2024	80	60%	14	10%	0	0%	40	30%	0	0%	134

\* Unterstützungskassenzusage  
 Unterschiede zwischen Einzel- und Gesamtwerten beruhen auf Rundungen

**Vergütung früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025**

Die Pflicht, über die - früheren Vorstandsmitgliedern - gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der REALTECH AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat.

Die Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ zeigt die im Geschäftsjahr 2025 den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Der für das Geschäftsjahr 2024 ausgelobte Short-Term-Incentive (STI) wurde im folgenden Geschäftsjahr 2025 in Höhe von 5 TEUR an Herrn Dr. Erlebach ausgezahlt.

Herr Dr. Kappesser wird für den Zeitraum zwischen der Beendigung seiner Organstellung und der regulären Beendigung seines Anstellungsvertrags unwiderruflich von seiner Tätigkeit als Vorstand sowie von sämtlichen Pflichten aus dem Anstellungsvertrag freigestellt. Während der Dauer dieser Freistellung erhält Herr Dr. Kappesser die vertraglich vereinbarten Festbezüge gemäß den Bestimmungen seines Anstellungsvertrags unverändert fort.

Für das Geschäftsjahr 2025 besteht ein Anspruch auf den Short-Term-Incentive (STI) in Höhe von 108 TEUR, entsprechend den vertraglichen Regelungen.

Unverfallbare Aktienoptionsrechte aus früherer Vorstandstätigkeit wurden im Berichtsjahr nicht ausgeübt und sind daher in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Tätigkeiten, die die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei der neuseeländischen Tochtergesellschaft ausüben, sind mit der Vorstandsvergütung bei der REALTECH AG abgegolten.

**Überblick zu laufenden Optionen auf Aktien**

Nachstehend sind die mit den Vorstandsmitgliedern per Stand am 31. Dezember 2025 dienstvertraglich vereinbarten Tranchen dargestellt.

**Tabelle: Optionen auf Aktien: Anzahl ausgegebener Aktienoptionen per 31.12.2025**

Vorstand	Anzahl ausgegebener Aktienoptionen		Basispreis	Ausübung möglich ab
	Jahr	Stückzahl		
Daniele Di Croce	Sep 21	60.000	1,67	24.09.2025
	Apr 22	60.000	1,49	02.04.2026
	Okt 22	55.000	1,31	05.10.2026
Dr. Bernd Kappesser	Sep 21	60.000	1,67	24.09.2025
	Apr 22	60.000	1,49	02.04.2026
	Okt 22	55.000	1,31	05.10.2026
Dr. Wolfgang Erlebach	Sep 21	60.000	1,67	24.09.2025
	Apr 22	60.000	1,49	02.04.2026
	Okt 22	55.000	1,31	05.10.2026

### 3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf Ziffer 11 der Satzung der REALTECH AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der REALTECH AG als auch das zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG).

Gemäß Ziffer 11 der Satzung der REALTECH AG erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine der Tätigkeit angemessene Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, über den Aufwand zu verbuchende Vergütung. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beläuft sich die Festvergütung auf 18.000 EUR pro Jahr, für den stellvertretenden AR-Vorsitzenden sowie das AR-Mitglied auf jeweils 12.000 EUR pro Jahr.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000,00 EUR. Da das Sitzungsentgelt ausschließlich bei Teilnahme anfällt, erfolgt der Ausweis als variabler Vergütungsbestandteil.

Ausschusstätigkeiten (e.g. Prüfungsausschuss) sind in obigem Festgehalt inkludiert. In den Jahren des Amtesantritts bzw. der Beendigung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder die Vergütung pro rata temporis.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung auf Wunsch Ersatz seiner Auslagen inklusive Mehrwertsteuer.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat trägt durch die funktionsbezogene Festvergütung einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Durch die betragsmäßig begrenzte variable Vergütung, die sich an der Sitzungsteilnahme orientiert, wird darüber hinaus ein zusätzlicher Beitrag zur Förderung der Konstanz und so zur langfristigen Unternehmensentwicklung geleistet.

Im Geschäftsjahr 2025 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und Ziffer 11 der Satzung erfolgt. Die jeweiligen

Vorjahreswerte der im Jahr 2025 gewährten bzw. geschuldeten Vergütung sind jeweils im Zusammenhang dargestellt.

**Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

Die nachstehende Tabelle stellt die den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr (2025) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Maßgeblich ist die Vergütung, die für die im Berichtsjahr durch das Aufsichtsratsmitglied erbrachte Tätigkeit gezahlt wird, unabhängig davon, ob die Vergütung im Berichtsjahr bereits zugeflossen bzw. fällig geworden ist. Diese Vergütung wird für die Aufsichtsratsmitglieder, als „gewährte“ bzw. „geschuldete“ Vergütung betrachtet, da dieser Betrag bereits mit Ablauf des Berichtsjahres feststeht.

Dargestellt ist somit die für die Aufsichtsratsstätigkeit im Berichtsjahr (2025) verdiente Vergütung. Der variable Vergütungsanteil stellt die Vergütung für die Teilnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats an den regulär festgesetzten Sitzungen im Berichtsjahr dar.

Die FALK GmbH & Co.KG, bei der das AR-Mitglied Dr. Wünsche tätig ist, erbrachte im Jahr 2025 Beratungsleistungen in Höhe von 0 TEUR (Vorjahr 6 TEUR). Der Aufsichtsrat hatte der Mandatierung unter Enthaltung des betroffenen Aufsichtsratsmitglieds zugestimmt.

**Tabelle: Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Aufsichtsrats**

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Feste Vergütung		Variable Vergütung*		Gesamt
		in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Dr. Martin Bürmann	2025	18.000	82%	4.000	18%	22.000
	2024	18.000	82%	4.000	18%	22.000
Winfried Rothermel	2025	12.000	75%	4.000	25%	16.000
	2024	12.000	75%	4.000	25%	16.000
Dr. Alexander Wünsche (ab 17.06.2024)	2025	12.000	75%	4.000	25%	16.000
	2024	6.000	67%	3.000	33%	9.000

\* Sitzungsgelder, bei Teilnahme zu vergüten;

#### 4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die prozentuale jährliche Veränderung der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten und geschuldeten Vergütung, der Ertragsentwicklung (Konzern- und Einzelabschluss) und der Vergütung der Arbeitnehmer des REALTECH Konzerns per Headcount dar. In Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) baut die REALTECH AG die Darstellung der jährlichen Veränderung über die letzten fünf Geschäftsjahre zunächst sukzessive auf. Die jeweiligen Entwicklungen werden dementsprechend beginnend ab dem Geschäftsjahr 2022 (Veränderung gegenüber dem Geschäftsjahr 2021) dargestellt.

Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder ist, die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene bzw. fällig gewordene Vergütung einschließlich ausgegebener Aktienoptionen berücksichtigt. Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist der Vergütungsbetrag maßgeblich, für den die Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist (unabhängig davon, ob dieser im Berichtsjahr bereits zugeflossen bzw. fällig geworden ist).

Für die Vergütung der Arbeitnehmer werden die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Gesamtbelegschaft der REALTECH AG, inklusive der neuseeländischen Tochtergesellschaft, verglichen.

**Tabelle: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats**

<b>Vorstandsmitglieder</b>	<b>Veränderung 2025 ggü. 2024 (in %)</b>	<b>Veränderung 2024 ggü. 2023 (in %)</b>	<b>Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)</b>	<b>Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)</b>
Daniele Di Croce	-12%	-8%	-22%	53%
Dr. Bernd Kappesser	-12%	-8%	-19%	44%
Dr. Wolfgang Erlebach (* )	-96%	-46%	-22%	43%
<b>Mittelwert</b>	<b>-40%</b>	<b>-20%</b>	<b>-21%</b>	<b>47%</b>
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>Veränderung 2025 ggü. 2024 (in %)</b>	<b>Veränderung 2024 ggü. 2023 (in %)</b>	<b>Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)</b>	<b>Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)</b>
Dr. Martin Bürmann	0%	16%	0%	0%
Winfried Rothermel	0%	14%	0%	0%
Dr. Alexander Wünsche (* *)	78%	0%	---	---
<b>Gesamt</b>	<b>26%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Ertragslage</b>	<b>Veränderung 2025 ggü. 2024 (in %)</b>	<b>Veränderung 2024 ggü. 2023 (in %)</b>	<b>Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)</b>	<b>Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)</b>
EBIT (Konzern)	-20%	-61%	108%	-498%
Jahresergebnis (HGB- Einzelabschluss)	-277%	-22%	49%	-64%
<b>Arbeitnehmer</b>	<b>Veränderung 2025 ggü. 2024 (in %)</b>	<b>Veränderung 2024 ggü. 2023 (in %)</b>	<b>Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)</b>	<b>Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)</b>
Durchschnittslohn	2%	2%	4%	2%

\* Dr. Wolfgang Erlebach gehörte dem Vorstand bis zum 30.06.2024 an. Im Geschäftsjahr 2025 entfällt daher eine Vergütung; es wurde lediglich ein Short-Term-Incentive (STI) in Höhe von 5 TEUR gewährt.

\* \* Dr. Alexander Wünsche ist seit dem 17.06.2025 Mitglied des Aufsichtsrats. Der Anstieg der Vergütung um 78 % erklärt sich durch die erstmalige ganzjährige Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025.

Leimen, 26. März 2026

Für den Aufsichtsrat der REALTECH AG

Für den Vorstand der REALTECH AG

Dr. Martin Bürmann

Daniele Di Croce

## **Prüfungsvermerk**

### **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die REALTECH AG, Leimen

#### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der REALTECH AG, Leimen, für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

#### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt "Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### *Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats*

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

*Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

*Verwendungszweck des Prüfungsvermerks*

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Stuttgart, 26.03.2026

**PKF Wulf Gruppe KG**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Julian Wenninger  
Wirtschaftsprüfer

Ines Thorwart  
Wirtschaftsprüferin