

# 1. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Der nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht der RENK Group AG erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für den Vorstand und Aufsichtsrat. Ferner wird über die für das Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats berichtet.

Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Es ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der RENK Group AG ausgerichtet und leistet nach Auffassung des Aufsichtsrats einen wichtigen Beitrag, um die Unternehmensstrategie zu fördern. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde gemäß § 120a Abs. 1 AktG durch die Hauptversammlung am 26. Juni 2024 mit einer Zustimmungsquote von 99,57 % gebilligt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung am 26. Juni 2024 gemäß § 113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungsquote von 99,99 % beschlossen. Die festgelegte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Das aktuell gültige Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat kann auf der Unternehmenshomepage unter Investor Relations im Bereich Corporate Governance – Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat abgerufen werden.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 4. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 94,86 % gebilligt. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 haben Vorstand und Aufsichtsrat diesen Billigungsbeschluss berücksichtigt und den Vergütungsbericht 2025 in Fortführung der Darstellungsweise der bisherigen von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungsberichte erstellt.

## Veränderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Die Vorstandsvorsitzende Frau Susanne Wiegand ist zum 31. Januar 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Aufsichtsrat der RENK Group AG hat mit Wirkung zum 1. Februar 2025 Herrn Dr. Alexander Sagel zum neuen Vorstandsvorsitzenden ernannt.

Mit Wirkung zum 1. März 2025 wurde Herr Dr. Emmerich Schiller als COO in den Vorstand der RENK Group AG berufen.

### 1.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

#### 1.1.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Das von der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 gebilligte Vergütungssystem findet auf die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 grundsätzlich Anwendung. Etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem werden entsprechend erläutert.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands soll Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und Wertsteigerung setzen. Die wesentlichen Leitlinien des Vergütungssystems umfassen die Förderung der Geschäftsstrategie und das Setzen ambitionierter Anreize. Daneben sollen die Leitlinien die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und weiteren Stakeholdern in Einklang bringen. Zudem sollen die in der variablen Vergütung verankerten Leistungsindikatoren eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern, die Leistung der Vorstandsmitglieder angemessen berücksichtigen (Pay for Performance) sowie die Leistung des Vorstands u.a. gegenüber relevanten Vergleichsgruppen messen und damit Anreize zur Outperformance schaffen.

Die Vorstandsverträge von Susanne Wiegand und Dr. Alexander Sagel (Altverträge) wurden vor Einführung des Vergütungssystems geschlossen und weichen daher teilweise von den Vorgaben des Vergütungssystems ab. Hierzu werden im Vergütungsbericht an den entsprechenden Stellen die Unterschiede näher erläutert. Mit der Bestellung von Dr. Alexander Sagel zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01. Februar 2025 wurde ein neuer, an das Vergütungssystem angepasster Dienstvertrag geschlossen. Die Verträge von Anja Mänz-Siebjé und Dr. Emmerich Schiller wurde nach Einführung des Vergütungssystems geschlossen (Neuverträge) und entsprechen diesem.

Die feste Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus der Grundvergütung, Nebenleistungen und einer Altersversorgung zusammen. Die variable Vergütung wird in Form einer kurzfristigen variablen Vergütung, dem Short-Term Incentive (STI) und einer langfristigen variablen Vergütung, dem Long-Term Incentive (LTI) in Form eines „Performance Share Unit“ (PSU) Plans, gewährt. Desweiteren sieht das Vergütungssystem unter anderem weitere Regelungen wie z.B. Malus und Clawback sowie Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung vor. Darüber hinaus enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guideline).

Eine Übersicht über die einzelnen Vergütungsbestandteile des seit dem Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssystems ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

**Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung**

	Vergütungsbestandteil	Beschreibung	Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Ziel-Gesamtvergütung bei einer Zielerreichung von 100%		
Feste Vergütung	Grundvergütung	Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird	19% - 26%		
	Nebenleistungen	u.a. Dienstwagen, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, angemessene Reisekostenerstattung, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt	ca. 1%		
	Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage (Defined Contribution)	7% - 11%		
Variable Vergütung	STI Zielbonus	Leistungsindikatoren	In der Regel werden bis zu drei Leistungsindikatoren ausgewählt, u.a.: - Ergebnisbezogene Ziele (z.B. adjusted EBIT(DA)) - Umsatzbezogene Ziele (z.B. Umsatz) - Andere finanzielle Ziele (z.B. Nettoverschuldung) - Sustainability oder anderen nicht-finanziellen Zielen	26% - 33%	
		Zielerreichung	0% - 200 %		
		Kappung	200% des Zielbetrags		
	LTI Performance Share Unit (PSU) Plan	Leistungsindikatoren	Performanceperiode	4 Jahre	
			Tranche 2024	- Strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) - Sustainability Ziele	
			Tranche 2025+ z.B.	- Relativer Total Shareholder Return (rTSR) - Kapitaleffizienzbezogene Ziele (z.B. ROCE) - Strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) - Sustainability Ziele	36% - 42%
	Zielerreichung	0% - 200 %			
	Kappung	250% des Zuteilungswertes			
	Zusätzliche Elemente	Maximalvergütung	- Vorstandsvorsitzende bzw. Vorstandsvorsitzender 6 Mio. € (brutto) - Ordentliches Vorstandsmitglied 4 Mio. € (brutto)		
		Malus / Clawback	Möglichkeit zur Reduzierung, Verschiebung oder Rückforderung der variablen Vergütung		
Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guideline) <sup>1</sup>		- Verpflichtung zur Investition in Aktien der Gesellschaft innerhalb eines Zeitraums von 4 Jahren - Haltevorschrift: Investition in Aktien i.H.v. Vorstandsvorsitzender 2x Grundvergütung (Vorstandsvorsitzende bzw. Vorstandsvorsitzender) 1x Grundvergütung (Ordentliche Vorstandsmitglieder) - Haltedauer: Ende der Dienstzeit			
Leistungen bei vorzeitiger Beendigung		Maximale Abfindung i.H.v. einer Jahresvergütung <sup>2</sup>			

<sup>1</sup> Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten eine Richtlinie zum Aktienbesitz (vgl. Abschnitt H des Vergütungssystems für den Vorstand).

<sup>2</sup> Die Jahresvergütung setzt sich aus dem Jahresgrundgehalt sowie dem STI und LTI auf Basis einer Gesamtzielerreichung von 100% zusammen.

Gemäß dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands setzt sich die Ziel-Gesamtvergütung, basierend auf einer Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung, zusammen aus ca. 29 % - 34 % festen Vergütungsinstrumenten und aus ca. 62 % - 75 % variablen Vergütungsinstrumenten. Somit übersteigt die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung. Aufgrund der mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung soll damit die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden.

Die Altverträge von Susanne Wiegand (bis 31. Januar 2025) und Dr. Alexander Sagel weichen von diesen Vorgaben zum Teil ab. Mit der Bestellung von Dr. Alexander Sagel zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01. Februar 2025 wurde ein neuer, an das Vergütungssystem angepasster Dienstvertrag geschlossen. Die Ziel-Gesamtvergütung 2025 für die Altverträge (bezogen auf ein volles Vergütungsjahr) basierend auf einer Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung, setzt sich zu ca. 27 % - 38 % aus festen Vergütungsinstrumenten zusammen, welche wiederum aus ca. 19 % - 26 % Grundvergütung, ca. 1 % Nebenleistungen und ca. 7 % - 11 % Altersversorgung bestehen. Die variablen Vergütungsinstrumente betragen ca. 62 % - 75 %, davon entfallen ca. 26 % - 33 % auf den STI und ca. 36 % - 42 % auf den LTI.

### 1.1.2 Ziel- Gesamtvergütung

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt. Sofern die Dienstzeit nicht das gesamte Geschäftsjahr umfasste, ist jeweils der zeitanteilige Betrag angegeben.

Ziel-Gesamtvergütung	Dr. Alexander Sagel CEO	Anja Mänz-Siebjé CFO	Dr. Emmerich Schiller COO	Susanne Wiegand CEO
	Vorsitzender des Vorstands (seit 01. Februar 2025; bis 31. Januar 2025 ordentliches Vorstandsmitglied) <sup>1</sup>			Vorsitzende des Vorstand (bis 31. Januar 2025)
	01.01. - 31.12.2025	01.01. - 31.12.2025	01.03.-31.12.2025	01.01. - 31.01.2025
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung	469	330	229	38
Nebenleistungen <sup>2</sup>	17	13	9	1
Altersversorgung	123	90	63	17
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>609</b>	<b>433</b>	<b>301</b>	<b>56</b>
Einjährige variable Vergütung 2025	492	330	250	56
Langfristige variable Vergütung 2025 <sup>3</sup>	600	500	354	20
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.092</b>	<b>830</b>	<b>604</b>	<b>76</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>1.701</b>	<b>1.263</b>	<b>905</b>	<b>132</b>

<sup>1</sup> Für Dr. Alexander Sagel wurde der Zuteilungswert der Tranche 2025, abweichend von den anderen Regelungen des Dienstvertrags (pro rata temporis für die feste Vergütung und die kurzfristige variable Vergütung) bereits ab 01. Januar 2025 ermittelt und entsprechend für das volle Geschäftsjahr zugeteilt.

<sup>2</sup> Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen in Höhe von ca. 1% der Ziel-Gesamtvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht diesem Richtwert.

<sup>3</sup> Der Wert der langfristigen variablen Vergütung entspricht dem Zuteilungswert des Performance Share Unit Plans (PSU Plan).

## **Vergütungsbestandteile im Einzelnen**

### **Jährliche Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste jährliche Grundvergütung in bar, die in gleichen monatlichen Raten (z.B. zwölf gleiche Monatsraten) ausgezahlt wird.

Die Höhe der jährlichen Grundvergütung berücksichtigt die spezifische Rolle, Aufgabe und Verantwortlichkeit des Vorstandsmitglieds.

### **Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen zugesichert, die gemäß der Auffassung des Aufsichtsrats der üblichen Marktpraxis entsprechen. Dazu gehören unter anderem ein Dienstwagen, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und angemessene Reisekostenerstattung. Soweit es sich bei den Leistungen um steuerpflichtige Vergütungen handelt, sind die Steuern vom Vorstandsmitglied zu tragen. Für die Vorstandsmitglieder wird zusätzlich eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG abgeschlossen, wobei die Kosten für die Versicherungsprämien von der Gesellschaft getragen werden.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit neuen Vorstandsmitgliedern in besonderen Situationen Sonderzahlungen einzuräumen, um unter anderem entfallende Zahlungen aus dem vorherigen Dienstverhältnis auszugleichen.

### **Altersversorgung**

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Zusage („Defined Contribution“) zur Altersversorgung durch das Unternehmen.

Den Vorstandsmitgliedern mit Altverträgen wurden in Abweichung davon beitragsorientierte Leistungszusagen (sog. „Defined Benefit Pläne“) zur Altersversorgung, die als unmittelbare Zusage bei der RENK Group AG bilanziert werden, zugesagt. Dabei stellt die Gesellschaft jährlich den dienstvertraglich vereinbarten fixen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der auf ein Versorgungskonto einbezahlt und dabei in fiktive Fondsanteile umgerechnet wird.

Die Vorstände erwerben im Erlebensfall Anspruch auf das Versorgungsguthaben als Altersleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet, oder als vorzeitige Altersleistung auf Antrag, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres und vor Erreichen der festen Altersgrenze endet, oder als Invalidenleistung auf Antrag. Im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) wird das Versorgungsguthaben aus dem jeweiligen Versorgungskonto an den Vorstand bzw. die Hinterbliebenen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Bei vorzeitiger Altersleistung und Invalidität erfolgt eine Auszahlung stets nur auf Antrag. Unter Zustimmung der RENK Group AG kann das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise in eine lebenslange Rente umgewandelt werden. Die Verrentung erfolgt dabei durch Einzahlung eines Einmalbeitrags in einen entsprechenden Rentenversicherungstarif.

Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleibt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus den Versorgungskonten beitragsfrei aufrechterhalten.

Für Dr. Alexander Sagel besteht eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan) für seine Vorstandstätigkeit als COO vom 01. April 2024 bis zum 31. Januar 2025. Der zeitanteilige Dienstzeitaufwand aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan) beträgt für das Geschäftsjahr 2025 8 Tsd. €. Mit der Bestellung von Dr. Alexander Sagel zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01. Februar 2025 wurde ein neuer, an das Vergütungssystem angepasster Dienstvertrag geschlossen. Damit hat Dr. Alexander Sagel eine unverfallbare Anwartschaft auf die beitragsorientierte Leistungszusage erworben, welche bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beitragsfrei aufrechterhalten wird.

Für Anja Mänz-Siebje besteht eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan), die sie im Rahmen ihrer früheren Tätigkeit bei der RENK GmbH erworben hat. Mit der Bestellung als CFO mit Wirkung zum 01. Oktober 2024 wurde ein dem Vergütungssystem entsprechender Dienstvertrag geschlossen. Aus diesem Grund fiel für die beitragsorientierte Leistungszusage (Defined Benefit Plan) im Geschäftsjahr 2025 kein Dienstzeitaufwand an. Damit hat Anja Mänz-Siebje ab diesem Zeitpunkt eine unverfallbare Anwartschaft auf die beitragsorientierte Leistungszusage erworben, welche bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beitragsfrei aufrechterhalten wird.

Für Dr. Emmerich Schiller besteht eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan), die er im Rahmen seiner früheren Tätigkeit bei der RENK GmbH erworben hat. Mit der Bestellung als COO mit Wirkung zum 01. März 2025 wurde ein dem Vergütungssystem entsprechender Dienstvertrag geschlossen. Damit hat Dr. Emmerich Schiller ab diesem Zeitpunkt eine unverfallbare Anwartschaft auf die beitragsorientierte Leistungszusage erworben, welche bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beitragsfrei aufrechterhalten wird. Der Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von 8 Tsd. € entfällt damit auf die beitragsorientierte Leistungszusage (Defined Benefit Plan) bis zum 28. Februar 2025.

Susanne Wiegand hat aufgrund ihrer Tätigkeit bei der RENK GmbH ebenfalls eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan) erworben. Die Gesellschaft hat diese Zusage übernommen und bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit am 31. Januar 2025 weitergeführt. Der zeitanteilige Dienstzeitaufwand aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan) beträgt für das Geschäftsjahr 2025 17 Tsd. €. Mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand hat Susanne Wiegand eine unverfallbare Anwartschaft auf die beitragsorientierte Leistungszusage erworben, welche bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beitragsfrei aufrechterhalten wird.

**Verpflichtungen aus Altersversorgung (Defined Benefit Pläne) nach IFRS zum Stichtag 31.12.2025**

	Dienstzeitaufwand in Tsd. €	Barwert der Verpflichtung in Tsd. €
Dr. Alexander Sagel	8	85
Anja Mänz-Siebje	0	34
Dr. Emmerich Schiller (seit 01. März 2025)	8	55
Susanne Wiegand (bis 31. Januar 2025)	17	416

**Variable Vergütung**

Neben der jährlichen Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung (STI und LTI), die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet ist und der Steuerlogik des Unternehmens entspricht. Daher basieren sowohl der STI als auch der LTI auf Leistungsindikatoren, die die Unternehmensstrategie abbilden und dienen somit als effektives Incentivierungsinstrument.

## Short Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Performanceperiode konzipiert und wird den Vorstandsmitgliedern jährlich zugeteilt. Die Auszahlung des STI richtet sich nach der Zielerreichung vor oder mit Beginn der Performanceperiode definierter Leistungsindikatoren sowie deren Gewichtung, die vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt werden. Dabei legt der Aufsichtsrat in der Regel bis zu drei additiv verknüpfte Leistungsindikatoren fest und gewichtet diese. Als finanzielle Leistungsindikatoren können ergebnisbezogene-, umsatzbezogene und/ oder andere finanzielle Ziele herangezogen werden. Darüber hinaus können auch nicht-finanzielle Ziele (z.B. Sustainability-Ziele) Anwendung finden. Bei unterjährigem Beginn oder Ende der Vorstandstätigkeit bemisst sich der jährliche Bonus pro rata temporis.

Die Zielerreichung wird zwischen 0 % und 200 % festgestellt, wobei eine lineare Interpolation zwischen den Ankerpunkten, d. h. zwischen der Hürde und dem Ziel sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum erfolgt. Eine Zielerreichung des Leistungsindikators unterhalb der Hürde führt zu einer Auszahlung von 0 % des Zielbetrags. Im Maximum der Zielerreichung des Leistungsindikators erfolgt eine Auszahlung von 200 % des Zielbetrags.

Die für den STI ausgewählten finanziellen Leistungsindikatoren spiegeln das aktuelle Steuerungssystem der RENK Group AG wider.

Das adjusted EBIT als ergebnisbezogene Kennzahl dient als Indikator für die operative Leistungsfähigkeit des Unternehmens, indem sie die Profitabilität auf operativer Ebene misst und somit die Grundlage für passende Anreizstrukturen schafft. Hierzu wird das operative Ergebnis (EBIT) um mögliche Sondereffekte gemäß RENK Normalisierungsrichtlinie wie z. B. M&A-Aktivitäten einschließlich Kaufpreisallokationen, Abfindungszahlungen sowie sonstige Effekte, die keinen Aussagegehalt für die Entwicklung der operativen Geschäftstätigkeit aufweisen, bereinigt. Für weitere Ausführungen bzw. die Herleitung der Bereinigungen wird auf die Ausführungen zum finanziellen Steuerungssystem sowie zur Ertragslage im Lagebericht verwiesen.

Das Vorratsvermögen in % vom Umsatz zielt auf eine Optimierung der Kapitalbindung und fokussiert damit die Liquidität des Unternehmens.

Der Umsatz dient als zentraler Leistungsindikator zur Bewertung des finanziellen Erfolgs und der Strategie des Unternehmens. Ein konstantes Umsatzwachstum gilt als Indikator für eine langfristige Wertsteigerung.

Für das Geschäftsjahr 2025 werden das adjusted EBIT (organisch) mit 60 %, das Vorratsvermögen in % vom Umsatz (organisch) und das Umsatzwachstum (organisch) (CAGR Umsatzerlöse) mit jeweils 20 % gewichtet. Für diese Leistungsindikatoren wurden vom Aufsichtsrat folgende Bandbreiten festgelegt.

Leistungsindikatoren STI 2025								
	Gewichtung	Hürde	Zielwert	Maximum	IST-Wert	Zielerreichung	Zielerreichung inkl. linearer Interpolation	Gewichtete Zielerreichung
	in %	80% - 89%	100%	120%		in %	in %	in %
Adjusted EBIT <sup>1</sup> (organisch) in Mio. €	60%	179 <sup>2</sup>	214	257	230	107,3%	136,3%	81,8%
Vorratsvermögen in % vom Umsatz (organisch)	20%	35% <sup>3</sup>	31%	25%	31,2%	99,4%	94,0%	18,8%
Umsatzwachstum (organisch) (CAGR Umsatzerlöse) in %	20%	12,4% <sup>4</sup>	15,5%	18,6%	18,4%	118,7%	192,8%	38,6%

<sup>1</sup> Bereinigt um Effekte aus M&A-Aktivitäten einschließlich Kaufpreisallokationen, Abfindungszahlungen sowie sonstige Effekte.

<sup>2</sup> Hürde auf 84% festgelegt.

<sup>3</sup> Hürde auf 89% festgelegt.

<sup>4</sup> Hürde auf 80% festgelegt.

Auf Basis der Unternehmens-Performance ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 für den STI, welcher nach Feststellung des geprüften und testierten Konzernabschlusses in bar ausbezahlt wird, eine Gesamtzielerreichung von 139,2 %.

	Zielbetrag in Tsd. €	Gesamtzielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd. €
Dr. Alexander Sagel	492		685
Anja Mänz-Siebjé	330	139,2%	459
Dr. Emmerich Schiller <sup>1</sup>	250		348
Susanne Wiegand <sup>2</sup>	56		78

<sup>1</sup> Aufgrund der unterjährigen Berufung in den Vorstand anteilig für den Zeitraum 01.03. – 31.12.2025 gewährt.

<sup>2</sup> Aufgrund des unterjährigen Ausscheidens aus dem Vorstand anteilig für den Zeitraum 01.01. – 31.01.2025 gewährt.

Für Neuverträge gelten im Hinblick auf die Beendigung des Dienstverhältnisses folgende Regelungen. Wird die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung (Bad Leaver). In diesem Fall verfallen jegliche Ansprüche aus dem STI.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB besteht der Anspruch auf eine pro-ratierliche Auszahlung aus dem STI (Good Leaver). Hierfür wird die Anzahl der Monate innerhalb der einjährigen Performanceperiode, während der der Planteilnehmer bei der RENK Group AG beschäftigt war, durch die volle Anzahl an Monaten geteilt (12 Monate). Die Auszahlung erfolgt nach der Feststellung des jeweiligen geprüften und testierten Konzernabschlusses.

### Long Term Incentive (LTI)\*

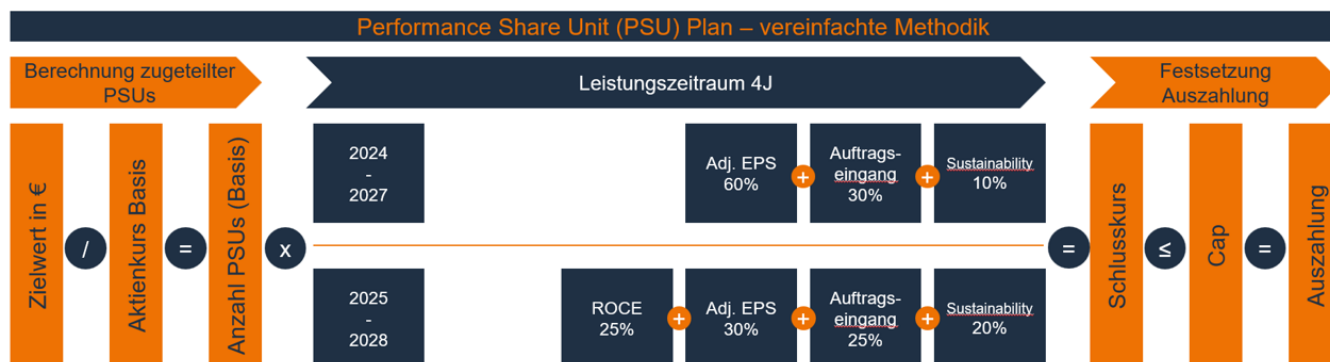
Der LTI ist als Performance Share Units (PSU) Plan ausgestaltet und wird in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjähriger Performanceperiode zugeteilt. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn einer jeden Tranche einen Zuteilungswert des LTI für jedes Vorstandsmitglied in Euro fest. Auf Basis des individuellen Zuteilungswerts für jedes Vorstandsmitglied werden die PSU für die jeweilige Tranche ermittelt.

Die Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien ergibt sich aus der Division des individuellen Zuteilungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse von dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode, gerundet auf zwei Nachkommastellen. Für die Tranche mit der Performanceperiode 2024 bis 2027 gilt aufgrund des Börsengangs des Unternehmens im Februar 2024 eine abweichende Methode. Hierfür wurde die Anzahl der zugeteilten PSU aus der Division des individuellen Zuteilungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) nach dem Börsengang der Gesellschaft, gerundet auf zwei Nachkommastellen, ermittelt. Für weitere Erläuterungen wird auf den Vergütungsbericht 2024 verwiesen.

Der LTI als langfristiges variables Vergütungsinstrument soll nach Auffassung des Aufsichtsrats Anreize dafür setzen, die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens umzusetzen und für eine langfristige, auf Wertsteigerung ausgerichtete und nachhaltige Unternehmensentwicklung sorgen. Die Leistungsindikatoren sind im Einklang mit der Strategie sowie mit der Steuerungslogik der Gesellschaft.

\* Dieser mit \* gekennzeichnete Abschnitt enthält vergütungsberichtstypische Angaben, die sich auch mit den Angabepflichten gem. ESRS 2 GOV-3.29 befassen.

Der Aufsichtsrat legt die Zielwerte der jeweiligen Leistungsindikatoren sowie deren Gewichtung vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode fest. Die Leistungsindikatoren sind additiv verknüpft. Diese setzen sich zum einen aus finanziellen Zielen zusammen, die sich z.B. auf die relative Aktienentwicklung („Relativer Total Shareholder Return“ bzw. „rTSR“), ergebnisbezogene Ziele (z.B. bereinigtes Ergebnis je Aktie („adjusted Earnings per Share“ oder „adj. EPS“)), strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) und/ oder kapitaleffizienzbezogene Ziele (z.B. Kapitalrendite („Return on Capital Employed“ oder „ROCE“)) beziehen. Zum anderen wird für jede Tranche mindestens ein Sustainability-Ziel definiert. Die Leistungsindikatoren der Tranche 2024 unterscheiden sich von denen der nachfolgenden Tranchen (Tranchen 2025+).



Die Zielerreichung für jeden Leistungsindikator wird zwischen 0 % und 200 % festgestellt, wobei eine lineare Interpolation zwischen den Ankerpunkten, d. h. zwischen der Hürde von und dem Ziel sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum erfolgt. Eine Zielerreichung des Leistungsindikators unterhalb der Hürde führt zu einer Zuteilung von 0 % des Zielbetrags. Im Maximum der Zielerreichung des Leistungsindikators erfolgt eine Zuteilung von 200 % des Zielbetrags.

Zur Ermittlung der finalen Anzahl an PSU wird die Anzahl der zu Beginn einer Tranche zugeteilten PSU mit der Zielerreichung und der entsprechenden Gewichtung der einzelnen Leistungsindikatoren multipliziert. Zur Berechnung der Auszahlung wird die finale Anzahl der PSU mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse von dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) vor dem Ende der jeweiligen Performanceperiode multipliziert, gerundet auf zwei Nachkommastellen. Die Auszahlung ist auf 250 % des individuellen Zuteilungswertes des LTI begrenzt (Auszahlungskappung) und erfolgt in bar oder in Aktien nach Wahl des Aufsichtsrats. Die Auszahlung erfolgt nach der Feststellung des jeweiligen geprüften und testierten Konzernabschlusses.

Wird die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung (Bad Leaver). In diesem Fall verfallen jegliche Ansprüche aus dem LTI.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB besteht der Anspruch auf eine pro-ratierliche Auszahlung aus dem LTI (Good Leaver). Hierfür wird die Anzahl der Monate innerhalb der vierjährigen Performanceperiode, während der Planteilnehmer bei der RENK Group AG beschäftigt war, durch die volle Anzahl an Monaten geteilt (48 Monate).

Die Zielerreichung für den LTI 2025 bis 2028 sowie die tatsächlichen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zugesagten PSU der einzelnen Vorstandsmitglieder dargestellt:

<b>Performance Share Unit (PSU)-Plan</b>						
	Tranche	Anzahl zugesagter PSU	Zuteilungszeitpunkt	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt in €	Verfallen im Geschäftsjahr	Bestand PSU am Ende des Geschäftsjahres
Dr. Alexander Sagel CEO Vorsitzender des Vorstands	2025 - 2028	30.628	01.01.2025	1.038.289	0	30.628
	2024 - 2027	23.341	26.06.2024	582.591	0	23.341
Anja Mänz-Siebje CFO	2025 - 2028	25.524	01.01.2025	865.264	0	25.524
	2024 - 2027	16.857	26.10.2024	322.812	0	16.857
Dr. Emmerich Schiller COO (seit 01. März 2025)	2025 - 2028	18.079	01.03.2025	612.878	0	18.079
Susanne Wiegand <sup>1</sup> CEO (bis 31. Januar 2025)	2025 - 2028	1.037	01.01.2025	35.154	0	1.037
	2024 - 2027	40.457	22.01.2024	684.937	29.500	10.957

<sup>1</sup> Aufgrund des Ausscheidens zum 31.01.2025 wird der Zuteilungswert pro rata temporis auf den Betrag reduziert, der der Anzahl voller Monate entspricht, in denen das Dienstverhältnis im jeweiligen Vierjahreszeitraum bestand (1/48). Die tatsächliche Zielerreichung wird nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode ermittelt.

## Pre-IPO-Bonus

Susanne Wiegand wurden für das Geschäftsjahr 2023 anstelle eines LTIs ein Pre-IPO Bonus mit einem Zuteilungswert von 244 Tsd. € bei 100 % Zielerreichung zugesagt. Der im Geschäftsjahr 2027 zur Auszahlung kommende Bonus wurde auf Basis nachfolgender Zielerreichung zum 31. Dezember 2023 ermittelt.

Für den Pre-IPO-Bonus besteht eine Aufschubzeit von drei Jahren vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 (Halteperiode). Ein Anspruch auf Auszahlung des vollen Bonusbetrags ist an ein aktives Dienstverhältnis bis zum 31. Dezember 2026 geknüpft. Endet das Dienstverhältnis aufgrund einer Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB verfällt jeglicher Zahlungsanspruch (Bad Leaver). Endet das Dienstverhältnis aus anderen Gründen, wird der Zuteilungswert pro rata temporis auf den Betrag reduziert, der der Anzahl voller Monate entspricht, in denen das Dienstverhältnis im Zeitraum zwischen dem 1. Oktober 2023 und 31. Dezember 2026 bestand (Good Leaver).

in %	Gewichtung	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung
Auftragseingang	33,33	180	
Planung der Einführung einer ESG-Berichterstattung, Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts und Erreichen eines ESG-Ratings	33,33	100	127
Capital market improvement	33,33	100	

in Tsd. €	Zielbetrag	Gesamtzielerreichung in %	Festgestellter Bonusbetrag	Gewährte Vergütung 2023	Gewährte Vergütung 2024	Gewährte Vergütung 2025
Susanne Wiegand <sup>1</sup>	244	127	310	24	95	8

<sup>1</sup> Der Zuteilungswert bzw. der festgestellte Bonusbetrag wurde aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand zeitanteilig (16/39) für den Zeitraum 01. Oktober 2023 – 31. Januar 2025 gewährt. Die übrigen Ansprüche in Höhe von 183 Tsd. € sind verfallen.

## Richtlinie zum Aktienbesitz

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten eine Richtlinie für den Aktienbesitz. Damit soll nach Auffassung des Aufsichtsrats der Interessensgleichklang zwischen den Aktionären der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern weiter gestärkt und sichergestellt werden. Im Rahmen dieser Aktienbesitzrichtlinie ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, über einen Zeitraum von vier Jahren in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Der zu investierende Betrag entspricht einem Vielfachen der jährlichen Grundvergütung und ist für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden auf 200 % und für die anderen Vorstandsmitglieder auf 100 % der jährlichen brutto Grundvergütung festgelegt. Bereits bestehender Aktienbesitz wird angerechnet. Die im Rahmen der Aktienbesitzrichtlinie erworbenen Aktien müssen bis zur Beendigung der Tätigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds vollständig gehalten werden. Der Aufsichtsrat überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der beschriebenen Richtlinie zum Aktienbesitz. Zum 31. Dezember 2025 haben zwei der drei amtierenden Vorstände die Verpflichtung zum Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft erfüllt.

### 1.1.3 Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

In der nachfolgenden Tabelle ist die für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglied des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG inklusive der jeweiligen relativen Anteile ihrer Bestandteile ausgewiesen. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde.

Die Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen für die Grundvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung. Die einjährige variable Vergütung wird für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 stattfindet. Der Pre-IPO-Bonus wird rätierlich erdient und daher im jeweiligen Geschäftsjahr, gemessen auf die gesamte Laufzeit, anteilig ausgewiesen. Die langfristige variable Vergütung wird in dem Jahr ausgewiesen, in dem die Performanceperiode endet und der Anspruch vollständig erdient ist (nach 4 Jahren), auch wenn sie erst im darauffolgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommt.

Susanne Wiegand hat mit Wirkung zum 31. Januar 2025 ihr Amt als Vorstandsvorsitzende niedergelegt. Im Zuge dessen hat Susanne Wiegand für das Geschäftsjahr 2025 einen zeitanteiligen Anspruch auf den STI, welcher zu dem vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt wird. Ebenso wurde Susanne Wiegand für das Geschäftsjahr 2025 ein zeitanteiliger LTI zugeteilt und ein anteiliger Beitrag zur Altersversorgung an Susanne Wiegand gezahlt. Susanne Wiegand steht im Zuge des Ausscheidens kein Abfindungsanspruch zu. Darüber hinaus wurde das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben.

	Dr. Alexander Sagel CEO Vorsitzender des Vorstands (seit 01. Februar 2025; bis 31. Januar 2025 ordentliches Vorstandsmitglied) <sup>1</sup> 01.01. - 31.12.2025		Anja Mänz-Siebje CFO 01.01. - 31.12.2025		Dr. Emmerich Schiller COO 01.03. - 31.12.2025		Susanne Wiegand CEO Vorsitzende des Vorstands (bis 31. Januar 2025) 01.01. - 31.01.2025	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
	Grundvergütung	469	36	330	37	229	35	38
Nebenleistungen	29	2	24	3	13	2	2	1
Altersversorgung	123	9	90	10	63	10	17	12
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>621</b>	<b>48</b>	<b>444</b>	<b>49</b>	<b>305</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>40</b>
Kurzfristige variable Vergütung	685	52	459	51	348	53	78	55
Pre-IPO Bonus	-	0	-	0	-	0	8	6
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>685</b>	<b>52</b>	<b>459</b>	<b>51</b>	<b>348</b>	<b>53</b>	<b>86</b>	<b>60</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>1.306</b>	<b>100</b>	<b>903</b>	<b>100</b>	<b>653</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

## Maximalvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung vor. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung, STI und LTI) der Vorstandsmitglieder, die für ein Geschäftsjahr ausgezahlt wird, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Die Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden 6 Mio. € p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder 4 Mio. € p.a. und gilt für alle Neuverträge, die ab dem Zeitpunkt der Geltung des Vergütungssystems geschlossen wurden. Für Dr. Alexander Sagel gilt für das Geschäftsjahr 2025 eine Maximalvergütung von 5,8 Mio. € aufgrund der unterjährigen Anpassung seines Dienstvertrags.

Übersteigt die Vergütung diesen Maximalbetrag, so wird der LTI in der jeweiligen Höhe über den Maximalbetrag hinaus begrenzt und verfällt ersatzlos.

Für das Geschäftsjahr 2025 ist eine finale Aussage über die Höhe der Vergütung erst möglich, wenn die Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten PSU Plans feststeht, was voraussichtlich nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028 erfolgen wird.

### 1.1.4 Malus und Clawback

Gemäß G.11 des DCGK hat die Gesellschaft Malus und Clawback Klauseln in das Vergütungssystem des Vorstands implementiert. Für Neuverträge hat der Aufsichtsrat das Recht in begründeten Fällen, die noch nicht ausgezahlte variable kurzfristige und langfristige Vergütung (STI und LTI) zu kürzen, zu verschieben (Malus) oder bereits ausgezahlte Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Begründete Fälle sind u. a. ein Verstoß gegen die in § 93 AktG definierten Sorgfaltspflichten und Verantwortlichkeiten eines Vorstandsmitglieds, ein Fehlverhalten im Zusammenhang mit Compliance Verstößen oder das Vorliegen eines fehlerhaften Jahresabschlusses.

Der Aufsichtsrat kann über eine Verkürzung, Verschiebung oder Verweigerung entscheiden. Hierbei werden die spezifischen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt, und die Interessen des Unternehmens sowie des Vorstandsmitglieds abgewogen.

In den mit den Vorstandsmitgliedern vor Einführung des Vergütungssystems geschlossenen Vorstandsverträgen ist geregelt, dass die Gesellschaft das Recht hat, bereits geleistete Netto-Zahlungen aus dem LTI zurückzufordern, zurückzubehalten oder zu streichen, für den Fall, dass die Auszahlung ganz oder teilweise ungerechtfertigt war. Die Rückforderung besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Ebenso kann die Gesellschaft eine bereits ausgezahlte Jahrestranche aus dem LTI (Nettobetrag) ganz oder teilweise zurückfordern, wenn das Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine gesetzlichen Pflichten verstoßen hat.

Im Geschäftsjahr 2025 lagen keine Gründe vor, die den Aufsichtsrat zu einer Rückforderung oder einem Rückbehalt variabler Vergütung veranlassten, weshalb auch keine Rückforderung oder Rückbehalt erfolgt ist.

#### **1.1.5 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Widerruft die Gesellschaft die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vor Ablauf der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags, so hat das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung, es sei denn, die Kündigung beruht auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB oder der Widerruf der Bestellung beruht auf einer groben Pflichtverletzung gemäß § 31 Mitbestimmungsgesetz und § 84 AktG.

Die Abfindung bemisst sich nach dem Jahresgrundgehalt sowie dem STI und LTI des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Abfindungen für den STI und LTI basieren jeweils auf einer Gesamtzieelerreichung von 100 %, die zeitanteilig ab dem Ende des Dienstverhältnisses bis zum regulären Ende der jeweils laufenden Vertragslaufzeit, maximal jedoch für ein Jahr, berechnet werden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung zu vereinbaren. Diese beträgt in der Regel 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Der Aufsichtsrat hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und in den Vorstandsverträgen Regelungen zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung vereinbart. Die Karenzentschädigung beträgt für Dr. Alexander Sagel, Anja Mänz-Siebje und Dr. Emmerich Schiller jeweils 50 % und für Susanne Wiegand 75 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird für einen Zeitraum von 12 Monaten die Gesamtvergütung weitergezahlt.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses, so erhält der hinterbliebene Ehepartner oder in eheähnlicher Gemeinschaft lebender Hinterbliebener oder eingetragener Lebenspartner für den Sterbemonat und für fünf weitere Monate die monatlichen Teilbeträge der Grundvergütung

## 1.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

### 1.2.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der RENK Group AG ist insgesamt ausgewogen und in einem angemessenen Verhältnis zu deren Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Leistungen sowie zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Auch wurde die Vergütungspraxis anderer, deutscher börsennotierter Unternehmen vergleichbarer Größe berücksichtigt. Eine marktübliche Vergütung ist relevant, um die Attraktivität eines Aufsichtsratsmandats zu erhöhen und qualifizierte Mandatsträger zu gewinnen und halten zu können.

Gemäß der Empfehlung G.18 des DCGKs erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der RENK Group AG eine Festvergütung ohne variable Vergütungsinstrumente. Eine ausschließlich auf festen Vergütungsinstrumenten basierende Vergütung des Aufsichtsrats stellt eine optimale Voraussetzung für die neutrale und objektive Kontroll- und Beratungsfunktion dar, die der Aufsichtsrat gegenüber dem Vorstand wahrnimmt. Diese Unabhängigkeit spielt eine entscheidende Rolle für die effektive Umsetzung der Geschäftsstrategie und trägt wesentlich zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens bei.

### Vergütungsbestandteile

Sämtliche Vergütungskomponenten sind jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung. Dies gilt entsprechend für die Vergütung als Mitglied oder Vorsitzender eines Ausschusses.

Zu Gunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats ist eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Aufsichtsrat (Directors & Officers Liability Insurance / D&O Versicherungen) abgeschlossen.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die Vergütung hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates entstehenden Auslagen sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer, soweit diese anfallen sollte.

### Feste jährliche Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von 60 Tsd. €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache (120 Tsd. €), der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Eineinhalbfache (90 Tsd. €) der festen jährlichen Vergütung eines ordentlichen Mitglied des Aufsichtsrats .

### Tätigkeit in Ausschüssen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von jeweils 10 Tsd. €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Zweieinhalbfache (25 Tsd. €) dieser festen jährlichen Vergütung. Die Vorsitzenden der weiteren Ausschüsse erhalten das Zweifache (20 Tsd. €) dieser festen jährlichen Vergütung. Der Anspruch auf zusätzliche Vergütungen für die Mitgliedschaft bzw. den Vorsitz in den Ausschüssen steht unter dem Vorbehalt, dass der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

## Sitzungsgeld

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder der entsprechenden Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 € pro Sitzung.

### 1.2.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die zu 100 % aus festen Vergütungsbestandteilen besteht, ist in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde. Alle Aufsichtsratsmitglieder der RENK GmbH nehmen auch ein Aufsichtsratsmandat bei der RENK Group AG wahr, und erhalten ihre Vergütung ausschließlich von der RENK Group AG.

<b>Aufsichtsratsvergütung</b>				
in Tsd. €	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung
<b>Anteilseignervertreter</b>				
Claus von Hermann Aufsichtsratsvorsitzender	120	20	7	147
Karin Sonnenmoser	60	25	6	91
Doreen Nowotne	60	40	7	107
Florian Hohenwarter	60	-	4	64
Johannes Meier	60	20	7	87
Klaus Stahlmann	60	-	4	64
<b>Arbeitnehmervertreter</b>				
Klaus Refle <sup>1</sup> Stellv. Vorsitzender	90	20	7	117
Sascha Dudzik <sup>1</sup>	60	10	6	76
Lothar Evers <sup>1</sup>	60	-	4	64
Adela Lieb	60	-	4	64
Ferdije Rracaj <sup>1</sup>	60	10	5	75
Mario Sommer <sup>1</sup>	60	-	4	64

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, dass sie Ihre Aufsichtsratsvergütung entsprechend der Richtlinien der IG Metall teilweise an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

### 1.3 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sowie ausgewählter Leistungsindikatoren des RENK-Konzerns dar.

Die angegebene Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung entspricht der gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung wurde auf Basis des in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Personalaufwands nach IFRS ohne die Aufwendungen für die Altersversorgung und abzüglich der Aufwendungen der Vorstands- bzw. Geschäftsführervergütung ermittelt. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Gesamtvergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Mitarbeiter (ohne Auszubildende, Praktikanten und Werkstudenten) der RENK Group AG, der RENK GmbH, der RENK Test Systems GmbH und der RENK Bearings GmbH abgestellt.

<b>Vergütungs- und Ertragsentwicklung</b>						
in Tsd. €	2025	2024	Veränderungen 2024/2025 in %	Veränderungen 2023/2024 in %	Veränderungen 2022/2023 in %	Veränderungen 2021/2022 in %
<b>Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands</b>						
Dr. Alexander Sagel	1.306	662	97	n/a		
Anja Mänz-Siebje	903	179	404	n/a		
Dr. Emmerich Schiller (seit 01. März 2025)	653	-	n/a	n/a		
Susanne Wiegand (bis 31. Januar 2025)	143	1.310	-89	78		
<b>Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats</b>						
Claus von Hermann	147	146	1	n/a		
Karin Sonnenmoser	91	46	98	n/a		
Doreen Nowotne	107	50	114	n/a		
Florian Hohenwarter	64	53	21	n/a		
Johannes Meier	87	80	9	n/a		
Klaus Stahlmann	64	64	0	146		
Klaus Refle	117	120	-3	216		
Sascha Dudzik	76	75	1	159		
Lothar Evers	64	65	-2	150		
Adela Lieb	64	65	-2	150		
Ferdije Rracaj	75	42	79	n/a		
Mario Sommer	64	65	-2	150		
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>						
Belegschaft	-	-	4	6	4	7
<b>Ertragsentwicklung/Kennziffern Konzernentwicklung</b>						
Umsatz RENK-Konzern	1.366.170	1.140.504	20	23		
Adjusted EBIT RENK-Konzern	230.361	189.206	22	26		
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der RENK Group AG (HGB)	62.973	-11.196	662	579		

Der Vergütungsbericht wurde gemäß den Anforderungen des § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.