

⋮
: 2025

VERGÜTUNGS BERICHT

SURTECO

Vergütungsbericht

Dieser Bericht beschreibt das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat und gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglieds des Vorstands und Aufsichtsrats der SURTECO GROUP SE im Geschäftsjahr 2025. Das von der Hauptversammlung zuletzt am 7. Juni 2024 gebilligte Vergütungssystem gemäß § 87a AktG ist auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht. Das Vergütungssystem ist ab dem Tag der Billigung durch die Hauptversammlung anzuwenden. Die bestehenden Vorstands-Dienstverträge bleiben unberührt. Des Weiteren gibt dieser Bericht Auskunft über die Aufsichtsratsvergütung gemäß der Satzung der Gesellschaft. Dieser Bericht wurde gemäß § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Aufgrund der hohen Zustimmungsquote von 97,7 % der Hauptversammlung für das Vergütungssystem sowie für den letzten Vergütungsbericht (98,4 %) wurden keine Anpassungen vorgenommen.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Festlegung und Überprüfung der Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden gemäß der jeweils gültigen Vorstands-Dienstverträge auf Vorschlag des Personalausschusses vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Insofern beschreibt dieser Bericht die Vergütung nach den Dienstverträgen, die zur Auszahlung in 2025 (Tantieme für das Geschäftsjahr 2024) gültig waren. Das bestehende Vergütungssystem gewährleistet eine der Tätigkeit und Verantwortung angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder. Neben den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und der persönlichen Leistung werden dabei auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die innerhalb des SURTECO Konzerns gilt, berücksichtigt.

Im Folgenden werden die für das Berichtsjahr geltenden Vergütungssysteme beschrieben.

Vergütungsbestandteile

Die Gesamtbarvergütung setzt sich bei allen Vorstandsmitgliedern aus einer erfolgsunabhängigen fixen Vergütung (Grundgehalt) und einer erfolgsbezogenen variablen Komponente (Tantieme) zusammen. Darüber hinaus enthält die Vergütung der Vorstandsmitglieder Sach- und sonstige Bezüge. Keines der Vorstandsmitglieder hat gesondert vergütete Organfunktionen bei konsolidierten Tochtergesellschaften übernommen.

Grundgehalt

Das jeweilige Grundgehalt der Mitglieder des Vorstands wird in gleichen monatlichen Beträgen ausgezahlt. Es beläuft sich im Geschäftsjahr 2025 für das Vorstandsmitglied Wolfgang Moyses auf 650.000 € p.a. (bis 31. Dezember 2024: 550.000 €) und für das Vorstandsmitglied Andreas Pötz auf 350.000 € p.a.

Tantieme

Gemäß des maßgeblichen Vergütungssystems ist die Höhe der Tantieme abhängig von der Erfüllung bestimmter Ziele, die der Aufsichtsrat jährlich im Voraus für das jeweils folgende Geschäftsjahr festlegt. Dabei handelt es sich [jeweils konzernbezogen] um

- die Erreichung eines bestimmten EBITDA,
- die Erreichung eines bestimmten Cash Management Ziels,
- strategische Ziele und
- Nachhaltigkeitsziele.

Für die Erreichung eines bestimmten EBITDA sind die jeweiligen, von Vorstand und Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlüsse der Gesellschaft maßgebend. Das bestimmte Cash Management Ziel, Strategische Ziele und Nachhaltigkeitsziele definiert der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Er legt dabei auch fest, aus welchen Kennzahlen, Berichten oder sonstigen Unterlagen

oder Informationen sich die jeweilige Zielerfüllung ergibt. Für die Gewichtung der einzelnen Ziele für die gesamte Tantieme gelten folgende Prozentsätze:

€	Gewichtung	Zielwert Tantieme Wolfgang Moyes	Zielwert Tantieme Andreas Pötz
Erreichung eines bestimmten EBITDA:	70 %	1.750.000	837.270
Erreichung eines bestimmten Cash Management Ziels:	10 %	250.000	119.610
Strategische Ziele:	10 %	250.000	119.610
Nachhaltigkeitsziele:	10 %	250.000	119.610
Summe	100 %	2.500.000	1.196.100

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens die Gewichtung abweichend von den vorstehenden Prozentsätzen festzusetzen und bei der Zielerreichung für das EBITDA Sondereinflüsse wie z.B. die Auswirkungen von Unternehmenskäufen und Umstrukturierungen erhöhend oder verringernd zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt für die Berechnung der variablen Vergütung für Herrn Andreas Pötz ist ein Gesamtbetrag von 1.196.100,00 €, [Zielbetrag] der bei einer Zielerfüllung von 100 % bei sämtlichen Zielen gilt. Für Herrn Wolfgang Moyses liegt der Zielbetrag bei 2.500.000,00 € (ab 1. Januar 2025: 2.400.000,00 €).

Bei Überschreitung des Ziels erhöht sich der anteilige Zielbetrag bei Herrn Moyses um 2,5 % und bei Herrn Pötz um 0,63 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Bei Unterschreitung des Ziels verringert sich der anteilige Regelbetrag bei Herrn Moyses um 2,5 % und bei Herrn Pötz um 0,63 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Beispielrechnung der Tantieme von Andreas Pötz bei ver-

einbarem EBITDA-Ziel von 119.900.000 € und tatsächlichem EBITDA von 85.000.000 € (100 % Zielerreichung aller anderen Ziele):

Differenz zwischen vereinbarem EBITDA und tatsächlichem EBITDA = 34.900.000 €. Davon 0,63 % = 219.870 €. 837.270 € (Zielbetrag) - 219.870 € (Verringerung wegen Unterschreitung) = Tantieme von 617.400 €.

Ziel	Ziel- erreichung	Gewichtung	Betrag
€			
EBITDA	71%	70%	617.400
Cash Management	100%	10%	119.610
Strategische Ziele	100%	10%	119.610
Nachhaltigkeitsziele	100%	10%	119.610
Summe		100%	976.230

Bei Zielen, die nicht mathematisch ableitbar sind, bestimmt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung und die daraus folgende Erhöhung bzw. Verringerung der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage berechnet sich mit derselben, oben genannten Methode mit dem Unterschied, dass ein Betrag von 50 % der Tantieme im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird (einjährige variable Vergütung) und ein Betrag von 50 % der Tantieme nach drei Jahren ausbezahlt wird, und zwar prozentual gekürzt oder erhöht, wenn die durchschnittliche Tantieme der letzten drei Geschäftsjahre (Referenzperiode) die Tantieme des drittletzten Geschäftsjahres unter- bzw. überschreitet (mehrjährige variable Vergütung). Bei der Berechnung der mehrjährigen variablen Vergütung beschloss der Aufsichtsrat in 2025, die auf den alten Dienstverträgen basierenden Regelungen zum Einbehalt der Langfristtantiemen zu beenden und ab dem Geschäftsjahr 2023ff für Herrn Moyes und 2022ff für Herrn Pötz die Regeln nach den neuen Dienstverträgen anzuwenden.

Bei einem Ausscheiden aus dem Amt sehen die Dienst-

verträge vor, dass das Vorstandsmitglied entweder (i) die reguläre Abrechnung des Einbehalts nach Ablauf der Referenzperiode abwartet oder (ii) sich den Einbehalt mit einem pauschalen Abzug von 10 % auszahlen lassen kann. Letzteres mit der Maßgabe, dass der Auszahlungsbetrag nicht höher sein darf als der Betrag, der sich für den letzten Referenzzeitraum ergab.

Beispielrechnung für einjährige und mehrjährige variable Vergütung:

T€	GJ 1	GJ 2	GJ 3	GJ 4
Gewährte Tantieme insgesamt	1.000	1.200	900	1.500
- davon 50% Auszahlung	500	600	450	750
- davon 50% Einbehalt	500	600	450	750
Auszahlung Langfristkomponente (durchschnittliche Tantieme der letzten drei GJ 1-3 = 1.033. Überschreitet Tantieme des GJ 1 um 3,3%. Einbehaltener Anteil vom GJ 1 wird um 3,3% erhöht.	-	-	-	517

Sach- und sonstige Bezüge

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Dienstwagennutzung und diversen Versicherungsprämien bestehen. Herr Wolfgang Moyses erhält eine Zuwendung in Höhe von 300.000 € p.a. für seine Altersversorgung, die in eine externe, rückgedeckte Unterstützungskasse fließt. Die Rückdeckungsversicherung ist verpfändet. Über die Zahlung der Beträge für die Unterstützungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen oder Risiken für die Gesellschaft.

Maximalvergütung

Das Grundgehalt bei Herrn Wolfgang Moyses liegt bei fix 650.000 € (550.000 € bis 31.12.2024), was auch die Obergrenze definiert. Die Maximalvergütung für Herrn

Moyses (Festgehalt einschließlich aller Nebenleistungen und variabler Vergütung) liegt bei 3.500.000 € p.a. Die Zuwendung für seine Altersversorgung liegt bei fix 300.000 €, was auch die Obergrenze definiert.

Das Grundgehalt bei Herrn Andreas Pötz liegt bei fix 350.000 € p.a., was auch die Obergrenze für das Grundgehalt definiert. Die Gesamtvergütung (Festgehalt, variable Vergütung und Nebenleistungen) darf einen Betrag von 600.000 € nicht unterschreiten. Die Maximalvergütung für Grundgehalt, variable Vergütung und Nebenleistungen liegt bei 1.500.000 €.

D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“). Der Selbstbehalt beträgt entsprechend den Anforderungen nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

Leistungen Dritter

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten (einschließlich Unternehmen, zu denen der SURTECO Konzern geschäftliche Beziehungen unterhält) in Bezug auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Darlehen an Vorstandsmitglieder

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Vorstandsmitglieder der SURTECO GROUP SE gewährt.

Leistungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden automatisch mit Ablauf der Bestellungsperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds während der Laufzeit seines Dienstvertrags widerrufen, kann das betreffende Vorstandsmitglied unter Fortzahlung der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags beurlaubt werden. Die Dienstverträge können jeweils von beiden Seiten bei Vorliegen eines wichtigen Grunds gekündigt werden. Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds wird dessen Grund-

gehalt im Fall von Herrn Wolfgang Moyses für die Dauer von bis zu zwölf Monaten und im Fall von Herrn Andreas Pötz bis zu sechs Monaten fortgezahlt. Im Falle des Todes während der Dauer des Anstellungsverhältnisses haben die Erben des betreffenden Vorstandsmitglieds Anspruch auf Fortzahlung des Grundgehalts für den Sterbemonat und bis zu sechs weiteren Monaten. Die Dienstverträge beider Vorstände enthalten Regelungen für Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control Klausel). Die Vorstände sind innerhalb von neun Monaten nach Eintritt eines Kontrollwechsels berechtigt, ihren Vertrag mit Wirkung zum Ende des auf die Erklärung folgenden Kalendermonats zu kündigen. Im Fall einer Kündigung nach Eintritt eines Kontrollwechsels haben Herr Moyses und Herr Pötz Anspruch auf Zahlung ihres Festgehalts, der variablen Vergütung und der Altersversorgungsbeträge, und zwar jeweils anteilig für die nach Wirksamwerden der Kündigung noch verbleibende Restlaufzeit des Vertrags, mindestens aber für einen Zeitraum von zwei Jahren, wenn die Restlaufzeit weniger als zwei Jahre beträgt. Ansonsten sind bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses bei beiden Vorständen die Zahlung auf maximal zwei Jahresvergütungen beschränkt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die Sach- und sonstige Bezüge für das Geschäftsjahr 2025 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist. Die Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile und um Sach- und sonstige Bezüge ergänzt.

Das EBITDA im Geschäftsjahr 2024 betrug 94.385 T€. Das EBITDA-Ziel für Herrn Moyses lag bei 150.000 T€, weshalb ein Tantiemeanspruch aus dem EBITDA-Ziel in Höhe von 359.616 € entstand. Als Cash Management Ziel wurde

die Einhaltung der Covenants zu jedem Quartal festgelegt. Da zusätzlich eine neue Struktur der Covenants ausgehandelt wurde, betrug die Zielerreichung 150 %. Somit wurde ein Betrag von 375.000 € festgesetzt. Als strategisches Ziel hat der Aufsichtsrat eine Umsetzung von Footprint Maßnahmen festgelegt und für die Zielerreichung von 100 % einen Tantiemebetrag von 250.000 € festgelegt. Als Nachhaltigkeitsziel wurde die Umsetzung der CSRD Richtlinie sowie eine Reduzierung ausgewählter nachhaltigkeitsbezogener Kennziffern festgelegt. Für die Zielerreichung von 100 % wurde ein Auszahlungsbetrag von 250.000 € festgelegt. Von der variablen Vergütung von insgesamt 1.235 T€ wurde die Hälfte (617 T€) in 2025 ausbezahlt, die andere Hälfte in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. In 2025 wurde eine mehrjährige Tantieme von 220 T€ ausbezahlt.

Das EBITDA-Ziel für Herrn Andreas Pötz lag bei 150.000 T€, was zu einem Tantiemebetrag von 486.893 € führt. Als Cash Management Ziel wurde die Einhaltung der Covenants zu jedem Quartal festgelegt. Da zusätzlich eine neue Struktur der Covenants ausgehandelt wurde, betrug die Zielerreichung 150 %. Insofern wurde ein Betrag von 179.415 € festgesetzt. Als strategisches Ziel hat der Aufsichtsrat eine Umsetzung von Footprint Maßnahmen festgelegt und für die Zielerreichung von 100 % einen Tantiemebetrag von 119.610 € festgelegt. Als Nachhaltigkeitsziel wurde die Umsetzung der CSRD Richtlinie sowie eine Reduzierung ausgewählter nachhaltigkeitsbezogener Kennziffern festgelegt. Für die Zielerreichung von 100 % wurde ein Auszahlungsbetrag von 119.610 € festgelegt. Von der variablen Vergütung von insgesamt 906 T€ wurde die Hälfte (453 T€) in 2025 ausbezahlt und die andere Hälfte in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. In 2025 wurde eine mehrjährige Tantieme von 408 T€ ausbezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) des Vorstands 2025	Wolfgang Moyses Vorsitzender des Vorstands		Andreas Pötz Mitglied des Vorstands	
	T €	2025 in %	2025	2025 in %
Festvergütung	650	36	350	28
Nebenleistungen	26	1	29	2
Summe	676	37	379	31
Einjährige variable Vergütung (Gewährt für das Geschäftsjahr 2024 und ausbezahlt in 2025)	617	34	453	37
Mehrjährige variable Vergütung (Zielerreichung abhängig von der durchschnittlichen Tantieme der vergangenen drei Jahre)	220	12	408	33
Summe	837	46	861	69
Versorgungsaufwand	300	17	-	-
Gesamtvergütung	1.813		1.240	

Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Die Vergütungsobergrenzen werden im Jahr der Gewährung der Tantieme beachtet.

Die Maximalvergütung für Herrn Moyses liegt bei 3.500.000 € p.a. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 1.235 T€, einer Grundvergütung von 650 T€, des Versorgungsaufwands von 300 T€ und Nebenleistungen von 26 T€ nicht überschritten.

Die Maximalvergütung für Herrn Pötz liegt bei insgesamt 1.500.000 € p.a. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 906 T€, einer Grundvergütung von 350 T€ und Nebenleistungen von 29 T€ nicht überschritten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung geregelt. Sitzungsgemäß erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 demnach neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine fixe Vergütung in Höhe von 25 T€ nach der ordentlichen Hauptversammlung 2025. Die Vergütung wird bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt zeitanteilig bezahlt. Die Vergütung erhöht sich für den

Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf das Doppelte und für jeden Stellvertreter auf das Eineinhalbfache. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten darüber hinaus eine weitere Vergütung in Höhe von insgesamt bis zu 40.000,00 € jährlich. Über die Höhe und Aufteilung dieser weiteren Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Prüfungsausschusses nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der jeweils mit der Tätigkeit der Mitglieder des Prüfungsausschusses verbundenen zeitlichen Inanspruchnahme.

D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“).

Sonstige Leistungen

Aufsichtsratsmitglieder haben über die oben dargestellte Vergütung hinaus keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, erhalten.

Darlehen an Aufsichtsratsmitglieder

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Aufsichtsratsmitglieder der SURTECO GROUP SE gewährt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) des Aufsichtsrats 2025					
	Gesamt	Fixe Vergütung	in %	Vergütung für Prüfungsausschusstätigkeit	in %
in €					
Andreas Engelhardt Vorsitzender	59.000	50.000	84,7	9.000	15,3
Tim Fiedler 1. stellvertr. Vorsitzender	37.500	37.500	100,0	-	-
Tobias Pott 2. stellvertr. Vorsitzender	46.500	37.500	80,6	9.000	19,4
Jens Krazeisen	25.000	25.000	100,0	-	-
Dirk Mühlenkamp	25.000	25.000	100,0	-	-
Jochen Müller	34.000	25.000	73,5	9.000	26,5
Jan Oberbeck	25.000	25.000	100,0	-	-
Thomas Stockhausen	25.000	25.000	100,0	-	-
Jörg Wissemann	34.000	25.000	73,5	9.000	26,5
Summe	311.000	275.000		36.000	

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns, Umsatz und Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT) sowie des Jahresergebnisses der SURTECO GROUP SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB, dargestellt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeit-

nehmer auf Vollzeitäquivalentbasis werden die durchschnittlichen Bezüge der Gesamtbelegschaft in Deutschland einbezogen.

Vergleich jährliche Veränderung gemäß § 162 Abs. 1 Nr.2					
Jährliche Veränderung in %	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Vorstandsvergütung					
Wolfgang Moyses	+105	+38	-18	-19	+13
Andreas Pötz ab 1. April 2022	-	-	+193	+11	+56
Aufsichtsratsvergütung					
Andreas Engelhardt	+79	+40	-31	+0	+0
Tim Fiedler	+720	+59	-26	+0	+0
Tobias Pott	+186	+47	-30	+0	+0
Jens Krazeisen	+78	+19	-34	+0	+0
Dirk Mühlenkamp (ab 1. September 2021)	-	-	+97	+0	+0
Jochen Müller (ab 2. Oktober 2020)	-	+303	-28	+0	+0
Jan Oberbeck (ab 12. April 2021)	-	-	-9	+0	+0
Thomas Stockhausen	+78	+19	-34	+0	+0
Jörg Wissemann	+161	+15	-28	+0	+0
Ertragsentwicklung					
Konzernumsatz	+21	-1	+12	+3	-4
EBITDA adjusted Konzern	-	-	-	+10	-17
Konzern-EBIT	+57	-45	-80	+326	-64
Jahresergebnis SURTECO GROUP SE	+27	-59	-342	+226	-153
Belegschaft					
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8	-5	+10	+6	+2

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die SURTECO GOUP SE, Buttenwiesen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SURTECO GROUP SE, Buttenwiesen, 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.

Unsere WP-Praxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 [09.2022]) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der WPO und der BS WP/vBP 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, einschließ-

lich 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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Nürnberg, 20. April 2026

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Edenhofer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Schroff
Wirtschaftsprüfer



ANSPRECHPARTNER

Martin Miller
Investor Relations
T: +49 8274 9988-508
ir@surteco.com
www.surteco.com

SURTECO GROUP SE
Johan-Viktor-Bausch-Straße 2
86647 Buttenwiesen