

Entsprechenserklärung nach § 161 AktG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der RENK Group AG („**Gesellschaft**“) erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

Im Zeitraum seit der erstmaligen Zulassung der Aktien der Gesellschaft zum Handel an einem organisierten Markt am 6. Februar 2024 („**Börsengang**“) wurde den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) („**Kodex**“) entsprochen und wird auch künftig entsprochen vorbehaltlich der nachfolgenden Ausnahmen.

1. Empfehlungen B.2 Halbsatz 2, B.5, C.1 Sätze 5 und 6, C.2, C. 8, D.2 Satz 2, D.3 Satz 4 und D.12 Satz 2

Die Empfehlungen B.2 Halbsatz 2, B.5, C.1 Sätze 5 und 6, C.2, C.8, D.2 Satz 2, D.3 Satz 4 und D.12 Satz 2 erfordern jeweils die Angabe bestimmter Informationen in der Erklärung zur Unternehmensführung. Die Gesellschaft hat entsprechend der für sie geltenden rechtlichen Anforderungen bisher keine Erklärung zur Unternehmensführung abgegeben, weshalb den genannten Empfehlungen in Bezug auf die Veröffentlichung der Informationen nicht entsprochen wurde und bis zur erstmaligen Abgabe der Erklärung zur Unternehmensführung nicht entsprochen wird.

2. Empfehlungen G.1 und G.2

Empfehlung G.1 stellt Anforderungen an die Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems. Empfehlung G.2 erfordert, dass der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen soll, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Von diesen Empfehlungen wurde und wird in der nachfolgend beschriebenen Weise abgewichen.

Die Gesellschaft war bis zum Börsengang nicht zur Erstellung eines den Maßgaben von § 87a AktG entsprechenden Vorstandsvergütungssystems verpflichtet. Der Aufsichtsrat hat am 2 Mai 2024 ein Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das den gesetzlichen und den Kodex-Empfehlungen entspricht. Das Vorstandsvergütungssystem wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 26. Juni 2024 gebilligt. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde von Empfehlung G.1 abgewichen. Die Regelungen in den vor Einführung des Vergütungssystems abgeschlossenen und weiter fortgeltenden Vorstandsdienstverträgen entsprechen zulässigerweise nicht volumnfänglich dem Vorstandsvergütungssystem, sodass in Bezug auf diese Vorstandsdienstverträge eine Abweichung von Empfehlung G.2 vorliegt.

3. Empfehlung G.3

Empfehlung G.3 sieht vor, dass der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen soll, deren Zusammensetzung er offenlegt. Von dieser Empfehlung wurde und wird in der nachfolgend beschriebenen Weise abgewichen. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe anderer Unternehmen hat der Aufsichtsrat bisher nicht offengelegt. Es ist beabsichtigt, dies – wie in der Praxis üblich – im Vergütungsbericht zu tun, zu dessen Veröffentlichung die Gesellschaft entsprechend der für sie geltenden rechtlichen Anforderungen bisher nicht verpflichtet war. Deshalb wurde und wird bis zur erstmaligen Veröffentlichung des Vergütungsberichts dieser Empfehlung nicht entsprochen.

4. Empfehlung G.8

Empfehlung G.8 sieht vor, dass eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter in Bezug auf die Vergütung des Vorstands ausgeschlossen sein soll. Von dieser Empfehlung wurde in der nachfolgend beschriebenen Weise abgewichen. Der Aufsichtsrat hat den Zielwert für den Leistungsindikator „adjusted Earnings per Share“ für die Performanceperiode 2024-2027 des Long

Term Incentives mit Beschluss vom 2. Mai 2024 nachträglich korrigiert, nachdem eine fehlerhafte kalkulatorische Grundlage identifiziert wurde.

Von Empfehlung G.8 wurde und wird zudem abgewichen, weil ein Teil-Leistungsindikator des Sustainability-Ziels aufgrund äußerer, nicht durch die Gesellschaft beeinflussbarer Umstände unerreichbar geworden ist. Als Teil-Leistungsindikator des Sustainability-Ziels war die Erreichung eines bestimmten Scores beim Nachhaltigkeitsrating (ESG Risk Rating) durch Morningstar Sustainalytics festgesetzt worden. Morningstar Sustainalytics hat der Gesellschaft nach Festsetzung dieses Teil-Leistungsindikators mitgeteilt, in Reaktion auf regulatorische Änderungen für Anbieter von Nachhaltigkeitsratings kein solches Rating mehr für sie bzw. Gruppengesellschaften zu erstellen. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 10. Dezember 2024 einen neuen Teil-Leistungsindikator „Frauen in Führungspositionen“ festgesetzt.

5. Empfehlung G.9 Satz 2

Empfehlung G.9 Satz 2 sieht vor, dass die Zielerreichung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein soll. Von dieser Empfehlung wurde und wird in der nachfolgend beschriebenen Weise abgewichen. Die Gesellschaft beabsichtigt, die Zielerreichung im Vergütungsbericht offenzulegen. Entsprechend der für sie geltenden rechtlichen Anforderungen hat sie bisher keinen Vergütungsbericht veröffentlicht. Deshalb wurde und wird bis zur erstmaligen Veröffentlichung des Vergütungsberichts dieser Empfehlung nicht entsprochen.

Augsburg, im Dezember 2024

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand