

Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2025

Praktiken der Unternehmensführung

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der geltenden Gesetze, der Satzung und sonstigen relevanten Vorschriften. Er sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden von Vorstand und Aufsichtsrat beachtet, soweit nicht Abweichungen in der Entsprechenserklärung aufgeführt sind.

Die Leitung der SURTECO GROUP SE erfolgt mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung im Unternehmensinteresse. Dabei werden die Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der sonstigen, dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) sowie ökologische und soziale Belange berücksichtigt. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und kümmert sich um deren Umsetzung. Dabei arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen.

Der Vorstand hat ein konzernweites internes Kontrollsysteem (IKS), Risikomanagementsystem (RMS) sowie Compliance Management System (CMS) implementiert, deren Wirksamkeit von der internen Revision überwacht werden. Das IKS und RMS decken auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele ab. Die wesentlichen Merkmale des gesamten IKS und RMS sind im zusammengefassten Lagebericht inklusive der Stellungnahme zur Angemessenheit und Wirksamkeit beschrieben. Das CMS beinhaltet unter anderem ein Hinweisgebersystem, das auch externen Dritten zur Verfügung steht. Das System umfasst auch die Möglichkeit, geschützte Hinweise auf Rechtsverstöße in allen Konzernunternehmen zu geben.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Aufgaben und Zuständigkeiten

Der Vorstand der SURTECO GROUP SE leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorsitzende des Vorstands koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und kümmert sich um ihre Umsetzung. Er sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin. Darüber hinaus hat der Vorstand ein angemessenes Risikomanagement im Unternehmen sowie eine interne Revision implementiert.

Zusammensetzung

Der Vorstand besteht aus zwei Mitgliedern. Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Eine Geschäftsordnung regelt die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit im Vorstand. Für die Zusammensetzung des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat als Zielgröße ein Frauenanteil von einem Mitglied bis 2025 festgesetzt. Die Möglichkeit, eine qualifizierte Frau in den Vorstand der SURTECO GROUP SE zu berufen, hat sich bisher nicht ergeben. Insofern wurde dieses Ziel nicht erreicht und im Geschäftsjahr 2025 lag der prozentuale Frauenanteil im Vorstand bei 0 %. Der Aufsichtsrat hat als Zielgröße einen Frauenanteil von einem Mitglied im Vorstand bis zum Jahr 2030 neu festgesetzt. Vorstände sollen nicht länger als bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter für die Gesellschaft tätig sein.

Zustimmungspflichtige Geschäfte

Der Aufsichtsrat hat in der Geschäftsordnung für den Vorstand bestimmte Arten von Geschäften festgelegt, die einer Zustimmung des Aufsichtsrates bedürfen. Dazu gehören auch Geschäfte mit nahestehenden Personen oder Unternehmen.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Aufgaben und Zuständigkeiten

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand regelmäßig bei der Leitung des Unternehmens, insbesondere auch in Nachhaltigkeitsfragen, und überwacht ihn. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und entscheidet über die Anzahl der Vorstandsmitglieder, die erforderlichen Qualifikationen sowie über die Besetzung der einzelnen Positionen durch geeignete Persönlichkeiten. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Vergütung, bzw. über die Zielvorgaben für die einzelnen Vorstandsmitglieder und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand und mit Unterstützung des Personalausschusses für eine langfristige Nachfolgeplanung. Hierzu analysiert der Personalausschuss des Aufsichtsrates regelmäßig die Situation der Vorstandsmitglieder und bespricht die Grundsätze für die langfristige Nachfolgeplanung wie das Anforderungsprofil oder die Durchführung der Suche nach geeigneten Kandidaten. Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Ferner muss der Aufsichtsrat der Jahresplanung zustimmen und den Jahresabschluss der SURTECO GROUP SE und den Konzernabschluss billigen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und vereinbarten Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsratsvorsitzenden

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr. Er ist zugleich Vorsitzender der Ausschüsse mit Ausnahme des Prüfungsausschusses, dessen Vorsitz von einem anderen Aufsichtsratsmitglied

wahrgenommen wird. Der Aufsichtsratsvorsitzende hält zwischen den Sitzungen regelmäßig Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden und berät mit ihm Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Er wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden des Vorstands informiert.

Bildung von Ausschüssen

Der Aufsichtsrat der SURTECO GROUP SE hat ein Aufsichtsratspräsidium sowie einen Prüfungsausschuss und einen Personalausschuss.

Das Aufsichtsratspräsidium bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor und kann in dringenden Fällen nach näherer Maßgabe der Geschäftsordnung anstelle des Aufsichtsrats die Zustimmung zu bestimmten zustimmungspflichtigen Arten von Geschäften erteilen. Vorsitzender des Präsidiums ist Herr Andreas Engelhardt. Die weiteren Mitglieder sind die Herren Tobias Pott und Tim Fiedler.

Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfungsauftrags an die Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie der Compliance. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren, ist unabhängig im Sinne des Kodex und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft. Bei der Überwachung der Geschäftsführung arbeitet der Prüfungsausschuss eng mit den Abschlussprüfern zusammen und hat mit diesen vereinbart, über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse im Rahmen der Abschlussprüfung zu unterrichten. Der Prüfungsausschuss berät sich regelmäßig auch ohne den Vorstand mit dem Abschlussprüfer.

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Jochen Müller. Aufgrund der langjährigen Mitgliedschaft im Vorstand der Lufthansa Service Holding AG verfügt Herr Müller über besondere Expertise auf dem Gebiet der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung. Die weiteren Mitglieder des Prüfungsausschusses sind die Herren Jörg Wissemann, Tobias Pott und Andreas Engelhardt. Herr Engelhardt verfügt als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der BDO AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft besondere Expertise auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Der Personalausschuss beschäftigt sich mit der langfristigen Personalplanung im Vorstand. Hierzu analysiert der Personalausschuss regelmäßig die Situation und bespricht die Grundsätze der langfristigen Nachfolgeplanung wie die Anforderungsprofile und leitet gegebenenfalls eine Suche in die Wege. Der Personalausschuss bereitet ferner die Beschlussvorlagen für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes vor. Vorsitzender des Personalausschusses ist Herr Andreas Engelhardt. Die weiteren Mitglieder sind die Herren Jan Oberbeck, Tobias Pott und Tim Fiedler.

Der Aufsichtsrat hat ferner Herrn Jörg Wissemann als Ansprechpartner im Gremium für Nachhaltigkeitsfragen bestimmt. Herr Wissemann ist in leitender Funktion in der Nachhaltigkeitsberatung tätig und verfügt daher über eine Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen.

Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.

Zusammensetzung

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 95 Satz 2 AktG i.V.m. § 8 Abs. 1 der Satzung sowie den Bestimmungen der Vereinbarung gemäß §§ 13 Abs. 1 Satz 1, 21 SEBG zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der Leitung der SURTECO AKTIENGESELLSCHAFT über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SURTECO GROUP SE vom 13. Februar 2007. Danach besteht der Aufsichtsrat der Gesellschaft aus neun Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von der Hauptversammlung gewählt. Drei Mitglieder werden nach den Bestimmungen der vorgenannten Vereinbarung als Arbeitnehmervertreter von den Betriebs-

räten der drei mitarbeiterstärksten inländischen Betriebe des SURTECO-Konzerns in den Aufsichtsrat entsandt. Die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet.

Aufsichtsräte sollen insgesamt nicht mehr als fünf und ein Aufsichtsratsmitglied, das dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in vergleichbaren Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt. Dem Gremium sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. Aufsichtsratsmitglieder sollen bei Amtsantritt nicht älter als 75 Jahre sein. Dem Aufsichtsrat soll bis zum Jahr 2025 mindestens eine Frau und mindestens 6 unabhängige Mitglieder angehören. Die genannten Ziele wurden mit Ausnahme der Mitgliedschaft einer Frau erreicht. Die Möglichkeit, eine qualifizierte Frau in den Aufsichtsrat der SURTECO GROUP SE zu wählen, hat sich bisher nicht ergeben. Insofern liegt im Geschäftsjahr 2025 der prozentuale Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 0 %. Die Zielerreichung von einer Frau im Aufsichtsrat wurde bis zum Jahr 2030 neu festgesetzt.

Bei den unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern handelt es sich um die Anteilseignervertreter Andreas Engelhardt, Jan Oberbeck, Jörg Wissemann, Tobias Pott, Tim Fiedler und Jochen Müller. Die Herren Fiedler und Oberbeck sind geschäftsführende Gesellschafter der G. Schürfeld + Co. (GmbH & Co.) KG, Hamburg, die (über ihre 100%ige Tochtergesellschaft PKG Schürfeld GmbH) an der SURTECO GROUP SE als Aktionärin wesentlich beteiligt, jedoch kein kontrollierender Aktionär ist. Insoweit sind die Herren Fiedler und Oberbeck unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex. Herr Tobias Pott ist der Neffe von Frau Christa Linnemann, die ebenfalls als Aktionärin an der Gesellschaft wesentlich beteiligt, jedoch kein kontrollierender Aktionär ist. Insoweit ist auch Herr Pott unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des Personalausschusses sind unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat wird auf der Homepage der Gesellschaft zusammen mit dem Lebens-

lauf veröffentlicht. Kein Mitglied des Aufsichtsrats war ehemaliges Mitglied des Vorstands der Gesellschaft oder hat eine Organfunktion bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens inne. Auch besteht keine persönliche Beziehung eines Aufsichtsrats zu einem wesentlichen Wettbewerber der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat ist in einer Weise zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen

Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Hierfür hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erstellt, das die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Aufsichtsratskandidaten sowie die Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen berücksichtigt. Eine gesetzliche Geschlechterquote besteht aufgrund der Vereinbarung gemäß §§ 13 Abs. 1 Satz 1, 21 SEBG nicht.

Umsetzung der Expertisen im Gesamtremium

Mitglied	Ausschuss	Kompetenzen und Fachkenntnisse
Andreas Engelhardt (unabhängig)	Präsidium, Prüfungsausschuss, Personalausschuss	Sachverständ auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Erfahrungen im Management von größeren internationalen Unternehmen.
Tim Fiedler (unabhängig)	Präsidium, Personalausschuss	Kenntnisse im Fertigungsbereich und im Bereich der Digitalisierung. Erfahrungen im Management von größeren internationalen Unternehmen.
Tobias Pott (unabhängig)	Präsidium, Prüfungsausschuss, Personalausschuss	Kenntnisse in betriebswirtschaftlichen Fach- und Führungsaufgaben.
Jens Krazeisen (Arbeitnehmervertreter)		
Jochen Müller (unabhängig)	Prüfungsausschuss	Sachverständ auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Erfahrungen im Management von größeren internationalen Unternehmen.
Dirk Mühlenkamp (Arbeitnehmervertreter)		
Jan Oberbeck (unabhängig)	Personalausschuss	Kenntnisse im Fertigungsbereich und im Bereich der Digitalisierung. Erfahrungen im Management von größeren internationalen Unternehmen.
Thomas Stockhausen (Arbeitnehmervertreter)		
Jörg Wissemann (unabhängig)	Prüfungsausschuss	Kenntnisse in betriebswirtschaftlichen Fach- und Führungsaufgaben. Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Die Gesellschaft unterrichtet die Mitglieder bei ihrer Amtseinführung unter anderem über Details zu Handelssperrfristen, Insiderinformationen und -geschäften, Veröffentlichungspflichten sowie die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und bietet die Kostenübernahme für Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen an.

Beschlussfassungen im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat entscheidet durch Beschluss mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden den Ausschlag.

Effizienzprüfung

Der Aufsichtsrat der SURTECO GROUP SE führt regelmäßig eine Selbstevaluierung seiner Mitglieder durch und erörtert die Ergebnisse im Plenum. Angesichts der nur geringen Abweichung der einzelnen Selbstevaluierungen in den Vorjahren wird die Selbstevaluierung in einem zweijährigen Turnus durchgeführt, zuletzt im Dezember 2025 für die Geschäftsjahre 2024 und 2025.

Diversitätskonzept

Das Diversitätskonzept der SURTECO GROUP SE für die Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Danach soll sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat mindestens eine Frau angehören. Die Möglichkeit, eine qualifizierte Frau in den Vorstand zu berufen beziehungsweise für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat vorzuschlagen, hat sich bisher ungeachtet entsprechender Bemühungen nicht ergeben. Bei der Suche nach geeigneten Aufsichtsrats- und Vorstandskandidaten wird ein Kompetenzprofil herangezogen, welches den beruflichen Hintergrund und die fachliche Qualifikation der Kandidaten besonders berücksichtigt.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an Führungspositionen

Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Im Zuge der Neuausrichtung der Gesellschaft wurden im Geschäftsjahr 2020 die Führungsebenen neu definiert und die

Zielgrößen für den Frauenanteil erhöht. Gemäß § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand für die erste und zweite Führungsebene einen Frauenanteil von jeweils 30 % als Zielgröße festgesetzt. Diese sollen innerhalb fünf Jahren, also bis zum Jahr 2025 erreicht werden. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 12 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 9 %. Insofern wurden die Ziele nicht erreicht. Die Zielerreichung von einem Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde bis zum Jahr 2030 neu festgesetzt. Bei gegenwärtiger Größe der Führungsebenen entspräche das einem Anteil von 3 Frauen in der ersten und von 10 Frauen in der zweiten Führungsebene.

Bei der Zusammensetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt (Diversity) und strebt die Bestellung mindestens einer Frau an. Eine gesetzliche Geschlechterquote besteht für den Vorstand jedoch nicht. Auch für den Aufsichtsrat besteht aufgrund der Vereinbarung gemäß §§ 13 Abs. 1 Satz 1, 21 SEBG keine gesetzliche Geschlechterquote. Dennoch hat sich der Aufsichtsrat zum Ziel gesetzt, dass mindestens eine Frau dem Aufsichtsrat angehören soll.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 7. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 97,65% gebilligt. Die bestehenden Vorstands-Dienstverträge bleiben unberührt. Insofern ist das Vergütungssystem anzuwenden, wenn die Dienstverträge verlängert bzw. neue Dienstverträge abgeschlossen werden. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 11. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,99% gebilligt. Dieser Beschluss ist auf der Internetseite der Gesellschaft www.surteco.com unter dem Menüpunkt „Investor Relations - Hauptversammlung - 2025 - Abstimmungsergebnisse“ verfügbar.

Das Vergütungssystem sowie der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG und der Vermerk über dessen Prüfung ist auf der Internetseite der Gesellschaft www.surteco.com unter dem Menüpunkt „Investor Relations – Corporate Governance“ öffentlich zugänglich gemacht.

Beschluss des Vorstands und des Aufsichtsrats

der SURTECO GROUP SE, Buttenwiesen

Vorstand und Aufsichtsrat geben für das Geschäftsjahr 2025 folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 AktG ab:

„Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 AktG“

Vorstand und Aufsichtsrat erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 im Geschäftsjahr 2025 mit den folgenden Abweichungen Folge geleistet worden ist und auch weiterhin mit folgenden Abweichungen entsprochen wird:

1. Ein Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats wurde
- abweichend von Empfehlung D.4 des Kodex - nicht errichtet.

Erläuterung: Ein Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats wurde bisher nicht errichtet, weil bei der Größe des Aufsichtsrats und der bestehenden Aktionärsstruktur dafür gegenwärtig kein Bedarf besteht.

2. Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht werden abweichend von Empfehlung F.2 des Kodex binnen 120 Tagen nach Ende eines Geschäftsjahres veröffentlicht.

Erläuterung: Der Kodex sieht eine Veröffentlichung des Konzernabschlusses binnen 90 Tagen nach Ende des Berichtszeitraumes vor. Diese Frist ist bei SURTECO auf 120 Tage verlängert, um die bisherigen internen Arbeiten für die Aufstellung der Jahresabschlüsse und des Konzernabschlusses fortführen zu können. Ein Informationsdefizit entsteht dadurch nicht, da die entsprechenden Zahlen in jedem Fall rechtzeitig vor der ordentlichen Hauptversammlung vorliegen.

3. Abweichend von Empfehlung G.3 des Kodex wird die Zusammensetzung der Peer Group nicht offengelegt.

Erläuterung: Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat im Rahmen seines Ermessens nach § 87 Abs. 1 AktG eine geeignete Vergleichsgruppe heran. Vor diesem Hintergrund wurden und werden verschiedene Vergütungsdaten von vergleichbaren Unternehmen herangezogen. Aufgrund der Heterogenität des Geschäfts von SURTECO wird dabei im Wesentlichen auf wirtschaftlich vergleichbare Unternehmen abgestellt, da nur wenige Daten zu branchengleichen Unternehmen verfügbar sind. Da diese Zusammensetzung ständigen Veränderungen unterworfen ist, hat die Gesellschaft beschlossen, diese nicht zu veröffentlichen.

4. Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens ist im Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 7. Juni 2024 gebilligt hat, das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt nicht berücksichtigt. (Abweichung von Empfehlung G.4 des Kodex).

Erläuterung: Bei der Festsetzung der Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat das Gehaltsgefüge der zweiten Führungsebene des Konzerns, also insbesondere die durchschnittlichen Gesamtbezüge der Geschäftsführer und Prokuristen der wesentlichen operativen Tochtergesellschaften des Konzerns im Inland, berücksichtigt. Die Bezüge eines Vorstandsmitglieds der SURTECO GROUP SE übersteigen naturgemäß die Einzelbezüge dieses Personenkreises, weil diese Geschäftsführer und leitenden Angestellten lediglich für ihre jeweilige Gesellschaft bzw. Teilaufgaben verantwortlich sind und nicht Verantwortung für die gesamte Unternehmensgruppe tragen. Im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der zweiten Führungsebene beträgt die Vorstandsvergütung (Stand: 2021) rund das 4-fache der durchschnittlichen Vergütung dieser Führungskräfte. Dieser Faktor ist nach Einschätzung des Aufsichtsrates angesichts

der mit der Vorstandsaufgabe verbundenen Verantwortung für die gesamte Unternehmensgruppe nicht unverhältnismäßig. Ein Vergleich mit den Bezügen der Arbeitnehmer erfolgt nicht, da es insoweit an einer Vergleichbarkeit der Aufgaben fehlt.

5. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt nicht den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. (Abweichung von Empfehlung G.6 des Kodex).

Erläuterung: Im Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 7. Juni 2024 gebilligt hat, beträgt die kurzfristige und langfristige variable Vergütung jeweils 50 %. Die einbehaltenden 50 % werden erst nach drei Jahren ausgezahlt, und zwar prozentual gekürzt oder erhöht, wenn die durchschnittliche Tantieme der letzten drei Geschäftsjahre die Tantieme des drittletzten Geschäftsjahres unter- bzw. überschreitet. Der Einbehalt und damit die langfristige variable Vergütung übersteigt dabei nicht in jedem Fall den kurzfristigen Anteil. Der Aufsichtsrat sieht jedoch die Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung dadurch auch weiterhin hinreichend gewährleistet.

6. Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbestandteile werden nicht aktienbasiert gewährt. Die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile für ein Bewertungsjahr werden jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von drei Jahren ausgezahlt. (Abweichung von Empfehlung G.10 des Kodex).

Erläuterung: Die SURTECO GROUP SE hält keine eigenen Aktien, die für eine solche Gewährung zur Verfügung stehen würden. Es scheint weder sachgerecht noch erforderlich, dass ein Vorstandsmitglied über die variable Vergütung erst nach vier Jahren verfügen kann; der Aufsichtsrat hält insofern einen Zeitraum von drei Jahren für angemessen.

7. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen über die unter Ziffer 5 beschriebenen Einbehalte hinaus keine Möglichkeit vor, die variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern. (Abweichung von Empfehlung G.11 Satz 2 des Kodex).

Erläuterung: Würde man derartige Einbehalte oder Rückforderungsmöglichkeiten zur Aufnahme in die Dienstverträge vorschlagen, müssten die Voraussetzungen im Voraus präzise definiert werden, unter denen Leistungen der Gesellschaft von dem Vorstandsmitglied zurückverlangt bzw. einbehalten werden können. Derartige Klauseln wären im Fall einer gerichtlichen Durchsetzung mit erheblichen Risiken behaftet. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass dem Ziel derartiger Regelungen bereits durch den Einbehalt eines Teils der variablen Vergütung (Langfristkomponente, wie unter Ziffer 5 beschrieben) Rechnung getragen wird, mit dem vergleichbaren rechtlichen Risiken nicht verbunden sind. Bei etwaigen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds wäre der Aufsichtsrat unabhängig davon im Regelfall gehalten, bestehende Schadensersatzansprüche nach § 93 Abs. 2 AktG zu verfolgen. Insofern ist im Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 7. Juni 2024 gebilligt hat, keine Möglichkeit vorgesehen, Vergütungen einzubehalten (keine claw back Klausel).

8. Für beide Vorstände existiert zwar ein vertraglich vereinbarter Abfindungs-Cap von zwei Jahresvergütungen, jedoch kann im Falle eines Change of Control unter Umständen mehr als die Restlaufzeit vergütet werden und bei kürzerer Restlaufzeit werden im Falle einer vorzeitigen Beendigung mindestens zwei Jahresvergütungen gewährt. (Abweichung von Empfehlung G.13 des Kodex).

Erläuterung: Im Falle einer vorzeitigen Beendigung können mindestens für einen Zeitraum von zwei Jahren Zahlungsansprüche geltend gemacht werden. Der Aufsichtsrat hält diese Regelung für angemessen.

9. Für beide Vorstände sind vertraglich Zuwendungen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels vereinbart. (Abweichung von Empfehlung G.14 des Kodex).

Erläuterung: Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Position, dass eine laufzeitadäquate Absicherung der Vergütung für den Fall eines näher definierten Kontrollwechsels im Rahmen einer Übernahme (Change of Control) angemessen ist. Damit trägt die Gesellschaft dafür Sorge, dass die Umsetzung der verabschiedeten und langfristig ausgerichteten Strategie der Gesellschaft durch eine optimale Vorstandsbesetzung abgesichert wird.

10. Bei dem Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu den Wahlen zum Aufsichtsrat wurde abweichend von der Empfehlung C.1 des Kodex die festgelegte Zielgröße im Aufsichtsrat zum Frauenanteil nicht berücksichtigt.

Erläuterung: Der Aufsichtsrat hat bei dem Vorschlag an die Hauptversammlung sowohl das Diversitätskonzept, als auch das Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in die Entscheidungsfindung miteinfließen lassen. Letzten Endes hat sich der Aufsichtsrat nach einer Gesamtabwägung sämtlicher relevanten Aspekte dazu entschieden, der Hauptversammlung die Wiederwahl der (männlichen) Kandidaten vorzuschlagen. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass es sich bei den Vorgeschlagenen im Interesse des Unternehmens um die am besten geeigneten Kandidaten handelt.

Buttenwiesen, den 11. Dezember 2025

SURTECO GROUP SE

Vorstand und Aufsichtsrat“