

5. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht der RENK Group AG erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für den Vorstand und Aufsichtsrat. Ferner wird über die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder berichtet.

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

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung 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 Corporate Governance – RENK abgerufen werden.

Am 7. Februar 2024 erfolgte die Erstnotierung der Aktien der RENK Group AG im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse. Soweit zur Vergütung 2024 berichtet wird, bezieht diese sich auf an die genannten Personen in ihrer Eigenschaft als Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der RENK Group AG gewährte und geschuldete Vergütung für das volle Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024. Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Vorstandsmandats ist die Vergütung bezogen auf die tatsächliche Laufzeit angegeben

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der RENK Group AG

Das von der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 gebilligte Vergütungssystem findet auf die Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 grundsätzlich Anwendung.

Die Vorstandsverträge von Frau Wiegand, Herrn Schulz und Herrn Dr. Sagel (Altverträge) wurden vor Geltung 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. Der Vertrag von Frau Mänz-Siebje wurde nach Einführung des Vergütungssystems geschlossen (Neuvertrag) und entspricht diesem.

Die feste Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer festen Grundvergütung sowie Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen. Die variable Vergütung wird in Form einer kurzfristigen Vergütung, dem STI, und eines langfristigen Teils, dem LTI in Form eines „Performance Share Unit“ (PSU) Plans, gewährt.

Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung

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, welche wiederum aus ca. 19 % - 26 % Grundvergütung, ca. 1 % Nebenleistungen und ca. 7 % - 11 % Altersversorgung bestehen, und aus ca. 66 % - 71 % variablen Vergütungsinstrumenten, wovon wiederum ca. 26 % - 33 % auf den STI und ca. 36 % - 42 % auf den LTI entfallen. Somit übersteigt die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung. Aufgrund der mehrjährigen Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung soll die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden.

Die Altverträge weichen von diesen Vorgaben zum Teil ab. Die Ziel-Gesamtvergütung 2024 für die Vorstandsmitglieder (bezogen auf ein volles Vergütungsjahr), basierend auf einer Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung, setzt sich zu ca. 29 % - 35 % aus festen Vergütungsinstrumenten zusammen, welche wiederum aus ca. 19 % - 27 % Grundvergütung, ca. 1 % - 3 % Nebenleistungen und ca. 6 % - 9 % Altersversorgung bestehen. Die variablen Vergütungsinstrumente betragen ca. 65 % - 71 %, davon entfallen ca. 26 % - 33 % auf den STI und ca. 36 % - 42 % auf den LTI.

Für das Geschäftsjahr 2024 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.

Zielvergütung				
	Susanne Wiegand	Christian Schulz	Dr. Alexander Sagel	Anja Mänz-Siebje
	CEO	CFO	COO	CFO
	Vorsitzende des Vorstands			
	01.01. - 31.12.2024	01.01. - 30.09.2024	01.04. - 31.12.2024	01.10. - 31.12.2024
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung	450	300	300	83
Nebenleistung	21	7	31	5
Altersversorgung	200	113	75	23 ¹
Summe feste Vergütung	671	420	406	111
Einjährige variable Vergütung 2024	675	450	300	83
Langfristige variable Vergütung PSUP 2024 ²	975	122	563	406
Summe variable Vergütung	1.650	572	863	489
Ziel-Gesamtvergütung	2.321	992	1.269	600

¹ Im Geschäftsjahr 2024 sind für Frau Mänz-Siebje noch keine Beiträge in die betriebliche Altersversorgung geflossen.

² Der Wert der langfristigen variablen Vergütung entspricht dem Zuteilungswert.

Höchstgrenze der Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung vor. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung (Grundvergütung, STI, LTI, Nebenleistungen und Altersversorgung) der Vorstandsmitglieder, die für ein Geschäftsjahr ausgezahlt wird, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitz 6 Mio. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder 4 Mio. € und gilt für alle Neuverträge, die ab Geltung des Vergütungssystems geschlossen wurden.

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

Für das Geschäftsjahr 2024 ist eine finale Aussage über die Einhaltung der Maximalvergütung erst möglich, wenn die Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten PSU Plans feststeht, was voraussichtlich im Geschäftsjahr 2027 erfolgen wird.

Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Jährliche Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste jährliche Grundvergütung, die in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

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

Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen zugesichert, die gemäß Auffassung des Aufsichtsrats der üblichen Marktpraxis entsprechen. Im Geschäftsjahr wurden im Wesentlichen Nebenleistungen in Form eines Dienstwagens zur geschäftlichen und privaten Nutzung gewährt, die Übernahme von Kosten zur Telekommunikationseinrichtung und der Einrichtung von Sicherheitsmaßnahmen.

Die Vorstandsmitglieder werden in eine von der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG einbezogen.

Altersversorgung

Gemäß dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder haben diese Anspruch auf eine beitragsorientierte Zusage (sog. „Defined Contribution Pläne“) 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 einen vom Aufsichtsrat festgelegten fixen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der auf ein Versorgungskonto einbezahlt und dabei in fiktive Fondsanteile umgerechnet wird. Die Beitragshöhe wurde vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 für Frau Wiegand auf 200 Tsd. € und für Herrn Dr. Sagel und Herrn Schulz anteilig auf 75 Tsd. € bzw. 113 Tsd. € festgelegt.

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.

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

Frau Wiegand hat aufgrund ihrer Tätigkeit bei der RENK GmbH eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan) erworben. Die Gesellschaft hat diese Zusage übernommen und führt diese, wie oben beschrieben, weiter.

Für Frau Mänz-Siebjé besteht ebenfalls eine unverfallbare Anwartschaft aus der beitragsorientierten Leistungszusage (Defined Benefit Plan), die sie im Rahmen ihrer früheren Tätigkeit bei der RENK GmbH erworben hat. Die erworbene

Anwartschaft bleibt bestehen, wächst jedoch nicht weiter an. Zur Altersversorgung im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit wurde Frau Mänz-Siebjé eine neue Zusage erteilt.

Abweichend von den Regelungen im Vergütungssystem und im Vorstandsvertrag sind für Frau Mänz-Siebjé jedoch im Geschäftsjahr 2024 noch keine Beiträge in die neue beitragsorientierte Zusage (Defined Contribution Plan) für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei der Gesellschaft geflossen, da ein konkretes Altersvorsorgemodell erst noch bestimmt werden muss.

Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Vorstandsmitglieder nach IFRS zum Stichtag 31.12.2024

	Dienstzeitaufwand	Barwert der Verpflichtung
	in Tsd. €	in Tsd. €
Susanne Wiegand	200	387
Christian Schulz	150	171
Dr. Alexander Sagel	83	83
Anja Mänz-Siebjé	0	33

Variable Vergütung

Neben der jährlichen Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung (STI und LTI), die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens in Bezug auf die angewendeten Leistungskriterien ausgerichtet sind und der Steuerlogik des Unternehmens entsprechen. Daher basieren sowohl der STI als auch der LTI auf Leistungsindikatoren, die die Unternehmensstrategie abbilden und dienen gemäß Auffassung des Aufsichtsrats somit als effektives Incentivierungsinstrument.

Short Term Incentive (STI)

Der STI ist 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 von 80 % und dem Ziel sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum von 120 %, erfolgt. Eine Zielerreichung des Leistungsindikators unterhalb der Hürde von 80 % 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 2024 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. Die ergebnisbezogene Kennzahl kann um mögliche Sondereffekte gem. RENK Normalisierungsrichtlinie wie z. B. M&A-Aktivitäten, Abfindungszahlungen sowie sonstige Effekte, die keinen Aussagegehalt für die Entwicklung der operativen Geschäftstätigkeit aufweisen, bereinigt werden.

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

Für das Geschäftsjahr 2024 werden das adjusted EBIT mit 70 % und der Umsatz mit 30 % gewichtet. Für diese Leistungsindikatoren wurden vom Aufsichtsrat folgende Bandbreiten festgelegt.

Leistungsindikatoren						
	Gewichtung	Hürde	Zielwert	Maximum	IST-Wert	Zielerreichung
in Mio. €	in %	80%	100%	120%		in %
adjusted EBIT ¹	70	151,8	189,8	227,8	189,2	98,3
Umsatz	30	848,0	1060,0	1272,0	1140,5	138,0

¹ Bereinigt um Effekte aus Aktivitäten zur Ausrichtung des Konzerns auf die Anforderungen des Kapitalmarkts sowie anderen Anpassungen, im Wesentlichen Beratungsleistungen und Kosten im Zusammenhang mit der Refinanzierung.

Auf Basis der Unternehmens-Performance ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 für den STI, welcher nach Feststellung des geprüften und testierten Konzernabschlusses in bar ausgezahlt wird, eine Gesamtzielerreichung von 110,2 %.

	Zielbetrag	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Susanne Wiegand	675		744
Christian Schulz ²	450		496
Dr. Alexander Sagel ³	300	110,2	331
Anja Mänz-Siebjé ⁴	83		91

¹ Anteilig für den Zeitraum 01.01. – 30.09.2024 gewährt, aufgrund des unterjährigen Ausscheidens aus dem Vorstand

² Anteilig für den Zeitraum 01.04. – 31.12.2024 gewährt, aufgrund der unterjährigen Berufung in den Vorstand

³ Anteilig für den Zeitraum 01.10. – 31.12.2024 gewährt, aufgrund der unterjährigen Berufung in den Vorstand

Für Neuverträge gelten im Hinblick auf die Beendigung des Dienstverhältnisses folgende Regelungen. Endet das Dienstverhältnis aufgrund einer Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB (Bad Leaver), hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf anteilige Zahlung des 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).

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 teilt zu Beginn einer jeden Tranche auf Grundlage des jeweiligen individuellen Zuteilungswerts den Vorstandsmitgliedern PSU für die Tranche zu.

Die Anzahl der vorläufig zugeteilten PSU 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 (Tranche 2024) gilt eine abweichende Methode. Die Anzahl der zugeteilten PSU ergab sich aus Division des individuellen Zuteilungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den dreißig

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

Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) nach dem Börsengang der Gesellschaft, gerundet auf zwei Nachkommastellen.

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 Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtete und nachhaltige Unternehmensentwicklung sorgen. Die Leistungsindikatoren sind im Einklang mit der Strategie sowie mit der Steuerungslogik der Gesellschaft.

Die finale Anzahl der PSU zum Ende der Planlaufzeit ist abhängig vom Erreichen bestimmter Leistungsindikatoren, deren Zielwerte und jeweilige Gewichtung der Aufsichtsrat vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode festlegt. Die Leistungsindikatoren sind additiv verknüpft. Sie setzen sich zum einen aus finanziellen Zielen, wie z. B. ergebnisbezogene, strategische oder kapitaleffizienzbezogene Ziele zusammen. Zum anderen wird für jede Tranche mindestens ein Sustainability-Ziel definiert.

Für die Tranche 2024 wurden vom Aufsichtsrat folgende Leistungsindikatoren und deren Gewichtung festgelegt: zu 60 % adj. EPS, 30 % Auftragseingang und 10 % Sustainability-Ziele. Für das Sustainability-Ziel werden zwei aufeinander aufbauende Ziele definiert. Zunächst wird für das Jahr 2024 der Sustainability-Meilenstein des Erreichens der „Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Readiness & Compliance“ angestrebt. In den verbleibenden Jahren der Performanceperiode ist das Erreichen einer bestimmten Quote von Frauen in Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2027 ausschlaggebend.

Die Zielerreichung für jeden Leistungsindikator wird zwischen 0 % und 200 % festgestellt, wobei eine lineare Interpolation zwischen den Ankerpunkten, d. h. zwischen der Hürde von 80 % und dem Ziel sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum von 120 %, erfolgt. Eine Zielerreichung des Leistungsindikators unterhalb der Hürde von 80 % 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.

Endet das Dienstverhältnis aufgrund einer Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB (Bad Leaver), hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf anteilige Zahlung des 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 2024 bis 2027 sowie die tatsächlichen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet.

In der nachfolgenden Tabelle sind die im Geschäftsjahr 2024 zugesagten PSU der einzelnen Vorstandsmitglieder dargestellt:

PSU	Tranche	Anzahl zugesagter PSU	Zuteilungszeitpunkt	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt	Verfallen im Geschäftsjahr 2024	Bestand PSU am 31.12.2024
Susanne Wiegand ¹ CEO Vorsitzende des Vorstands	2024 - 2027	40.457	22.01.2024	684.937	0	40.457
Christian Schulz ² CFO (bis 30.09.2024)	2024 - 2027	26.971	22.01.2024	456.619	21.914	5.057
Dr. Alexander Sagel COO (ab 01.04.2024)	2024 - 2027	23.341	26.06.2024	582.591	0	23.341
Anja Mänz-Siebjø CFO (ab 01.10.2024)	2024 - 2027	16.857	26.10.2024	322.812	0	16.857

¹ 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 (13/48). Die verfallenen PSU werden im Vergütungsbericht 2025 entsprechend gezeigt.

² Aufgrund des unterjährigen Ausscheidens wurde der Zuteilungswert pro rata temporis auf den Betrag reduziert, der der Anzahl voller Monate entspricht, in denen das Dienstverhältnis im jeweiligen Vierjahreszeitraum bestand (9/48).

Pre-IPO-Bonus

Frau Wiegand und Herrn Schulz wurden für das Geschäftsjahr 2023 anstelle eines LTIs ein Pre-IPO Bonus mit einem Zuteilungswert bei 100 % Zielerreichung von 244 Tsd. € bzw. 163 Tsd. € zugesagt. Der im Geschäftsjahr 2027 zur Auszahlung kommende Bonus wurde auf Basis nachfolgender Zielerreichung ermittelt. Dabei besteht für den Pre-IPO-Bonus eine Aufschubzeit von drei Jahren vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 (Halteperiode). Ein Anspruch auf Auszahlung des vollen Bonusbetrags ist somit 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. 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.

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

in Tsd. €	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung in %	Festgestellter Bonusbetrag	gewährte Vergütung 2023	gewährte Vergütung 2024
Susanne Wiegand	244	127	310	24	95
Christian Schulz ¹	163		206	16	48

¹ Der Zuteilungswert bzw. der festgestellte Bonusbetrag wurde aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand nur einteilig (12/39) für den Zeitraum 01.10.2023 – 30.09.2024 gewährt. Die restlichen Ansprüche in Höhe von 142 Tsd. € sind verfallen.

Leistungen von Dritten

Einzelnen Mitglieder des Vorstands wurden Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeiten als Vorstandsmitglieder zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt. Es handelt sich um drei verschiedene Arten von Leistungen, die sämtlich im Zusammenhang mit dem Börsengang der RENK Group AG stehen.

Im Rahmen des Börsengangs der RENK Group AG hatten bestimmte Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, ausgewählte Mitarbeiter der RENK Group sowie bestimmte verbundene Unternehmen der Rebecca BidCo S.à r.l. die Möglichkeit, vorbörslich Aktien zum Ausgabepreis von 15 € zu erwerben. Diese sog. Preferential Allocation ist im Börsenprospekt vom 6. Februar 2024 beschrieben. In diesem Zusammenhang haben Christian Schulz 26.666 Aktien und Susanne Wiegand 46.666 Aktien erworben.

Zudem wurde im Zusammenhang mit der Übernahme der ehemaligen RENK Aktiengesellschaft im Jahr 2020 ein Management-Beteiligungsprogramm („Management Equity Program“) eingerichtet, um die Angleichung zwischen den wirtschaftlichen Interessen von unter anderem Mitgliedern des Managementteams, einschließlich Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats und anderen Mitarbeitern der RENK Group, sowie den Interessen der weiteren Aktionäre der RENK Group zu untermauern. Das Management Equity Program ist im Börsenprospekt vom 06. Februar 2024 beschrieben. Es gewährte teilnehmenden Personen, unter anderem Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats und bestimmten Mitarbeitern, in der Vergangenheit die Möglichkeit, indirekt in die RENK Group zum jeweiligen Marktpreis zu investieren. Im Anschluss an den Börsengang der RENK Group AG am 07. Februar 2024 betrug die Beteiligung am Gesamtkapital der Gesellschaft durch die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen des Management-Beteiligungsprogramms etwa 1,38 %. Davon wurden ungefähr 0,92 % von Susanne Wiegand gehalten. Darüber hinaus hat Herr Schulz einen Betrag von 17 Mio. € und Frau Wiegand einen Betrag von 2 Mio. € unmittelbar von dem ehemaligen Hauptaktionär im Zusammenhang mit dem Börsengang zugesagt bekommen.

Malus und Clawback

Gemäß G.11 des DCGK hat die Gesellschaft Malus und Clawback Klauseln in das Vorstandsvergütungssystem 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.

In den mit den Vorstandsmitgliedern vor Einführung des Vergütungssystems geschlossenen Vorstandsverträgen ist Folgendes geregelt. Die Gesellschaft hat das Recht 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 2024 lagen keine Gründe vor, die den Aufsichtsrat zu einer Rückforderung oder einem Rückbehalt variabler Vergütung veranlassen, weshalb auch keine Rückforderung oder Rückbehalt erfolgt ist.

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.

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 Gesamtzielerreichung von 100 %, die zeitanteilig ab dem Ende des Dienstverhältnisses bis zum regulären Ende der jeweils laufenden Vertragslaufzeit, maximal jedoch für ein Jahr, berechnet werden. In den Vorstandsverträgen wurden Regelungen zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung vereinbart. Die Karenzentschädigung beträgt für Herrn Dr. Sagel und für Frau Mänz-Siebjé jeweils 50 %, Herrn Schulz und Frau Wiegand jeweils 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 seines Dienstvertrags, erhält der hinterbliebene Ehepartner oder in eheähnlicher Gemeinschaft lebender Hinterbliebener oder eingetragener Lebenspartner für den Sterbemonat und fünf weitere Monate die monatliche Grundvergütung.

Herr Schulz hat mit Wirkung zum 30. September 2024 sein Amt als Vorstand niedergelegt. Im Zuge dessen hat Herr Schulz für das Geschäftsjahr 2024 Anspruch auf einen zeitanteiligen Bonus STI, welcher zu dem vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt wird. Ebenso wurde Herrn Schulz für das Geschäftsjahr 2024 ein zeitanteiliger LTI zugeteilt. Herrn Schulz steht im Zuge des Ausscheidens kein Abfindungsanspruch zu. Darüber hinaus wurde das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben.

Vorgaben zum Aktienbesitz

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten Vorgaben zum 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 Vorgaben ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, über einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend mit dem Börsengang, in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Das verpflichtende Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft ist für Frau Wiegand auf 900 Tsd. €, für Herrn Schulz und Herrn Dr. Sagel auf 400 Tsd. € und für Frau Mänz-Siebjé auf 330 Tsd. € festgelegt. Die Regelung, die das Vergütungssystem vorsieht, dass bereits bestehender Aktienbesitz angerechnet wird, findet sich auch in den Neuverträgen wieder. Die im Rahmen der Vorgaben zum Aktienbesitz erworbenen Aktien müssen bis zur Beendigung der Tätigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds vollständig gehalten werden. Der Aufsichtsrat überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der beschriebenen Vorgaben zum Aktienbesitz.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

In der nachfolgenden Tabelle ist die für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2024 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 sowie für die Nebenleistungen. Die einjährige variable Vergütung wird für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet. Der Pre-IPO-Bonus wird ratierlich erdient und daher im jeweiligen Geschäftsjahr,

gemessen auf die gesamte Laufzeit, anteilig ausgewiesen. Die langfristige variable Vergütung (Tranche 2024) wird im Vergütungsbericht 2027 ausgewiesen, da sie mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2027 vollständig erdient ist, auch wenn sie erst im darauffolgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommt.

	Susanne Wiegand CEO Vorsitzende des Vorstands		Christian Schulz CFO		Dr. Alexander Sagel COO		Anja Mänz-Siebjé CFO	
	01.01. - 31.12.2024		01.01. - 30.09.2024		01.04. - 31.12.2024		01.10. - 31.12.2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	450	34	300	35	300	45	83	46
Nebenleistung	21	1	7	1	31	5	5	3
Summe feste Vergütung	471	35	307	36	331	50	88	49
Einjährige variable Vergütung 2024	744	57	496	58	331	50	91	51
Pre-IPO Bonus	95	8	48	6	-	0	-	0
Summe variable Vergütung	839	65	544	64	331	50	91	51
Gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	1.310	100	851	100	662	100	179	100

Grundsätze der Vergütung des Aufsichtsrats der RENK Group AG

Die von der Hauptversammlung beschlossene Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt und sieht entsprechend der Empfehlung G.18 des DCGK eine reine Festvergütung vor.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von 60 Tsd. €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

Ausschussvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von jeweils 10 Tsd. €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Zweieinhalbfache dieser festen jährlichen Vergütung. Die Vorsitzenden der weiteren Ausschüsse erhalten das Zweifache 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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse erhalten außerdem ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 € pro Sitzung.

Sämtliche vorgenannten 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 gemäß vorstehenden Absätzen hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates entstehenden Auslagen sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer, soweit diese anfallen sollte.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

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.

Aufsichtsratsvergütung				
in Tsd. €	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung
Anteilseignervertreter				
Claus von Hermann ² Aufsichtsratsvorsitzender	108	30	8	146
Swantje Conrad (bis 26.06.2024)	29	12	4	45
Karin Sonnenmoser (ab 26.06.2024)	31	11	4	46
Cécile Dutheil ² (bis 26.06.2024)	23	8	2	33
Doreen Nowotne (ab 26.06.2024)	31	15	4	50
Dr. Rainer Martens (bis 27.02.2024)	9	-	1	10
Florian Hohenwarter (ab 07.03.2024)	49	-	4	53
Johannes Meier ²	54	18	8	80
Klaus Stahlmann	60	-	4	64
Arbeitnehmervertreter				
Klaus Refle ¹ Stellv. Vorsitzender	90	20	10	120
Sascha Dudzik ¹	60	10	5	75
Lothar Evers ¹	60	-	5	65
Adela Lieb	60	-	5	65
Horst Ott ¹ (bis 31.05.2024)	25	4	4	33
Ferdije Rracaj ¹ (ab 11.06.2024)	33	5	4	42
Mario Sommer ¹	60	-	5	65

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

² die Aufsichtsräte haben für den Zeitraum vom 01.01. bis 07.02.2024 auf ihre Vergütung verzichtet.

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 Leistungskriterien dar.

Die angegebene Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung entspricht der gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Hingegen wurde die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung 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 und der RENK Test Systems GmbH abgestellt.

Vergütungs- und Ertragsentwicklung						
in Tsd. €	2024	2023	Veränderungen 2023/2024 in %	Veränderungen 2022/2023 in %	Veränderungen 2021/2022 in %	Veränderungen 2020/2021 in %
Vorstandsmitglieder						
Susanne Wiegand	1.310	737	78,00			
Christian Schulz	851	390	118,00			
Dr. Alexander Sagel	662	-	n/a			
Anja Mänz-Siebje	179	-	n/a			
Aufsichtsratsmitglieder						
Claus von Hermann	146	-	n/a			
Swantje Conrad	45	34	33,00			
Karin Sonnenmoser	46	-	n/a			
Cécile Dutheil	33	-	n/a			
Doreen Nowotne	50	-	n/a			
Dr. Rainer Martens	10	20	-50,00			
Florian Hohenwarter	53	-	n/a			
Johannes Meier	80	-	n/a			
Klaus Stahlmann	64	26	146,00			
Klaus Refle	120	38	216,00			
Sascha Dudzik	75	29	159,00			
Lothar Evers	65	26	150,00			
Adela Lieb	65	26	150,00			
Horst Ott	33	19	74,00			
Ferdije Rracaj	42	-	n/a			
Mario Sommer	65	26	150,00			
Arbeitnehmer						
Durchschnitt			6	4	7	-8
Ertragsentwicklung/Kennziffern Konzernentwicklung						
Jahresfehlbetrag der RENK Group AG nach HGB	-11.196	-1.650	579,00			
adjusted EBIT Konzern	189.206	150.000	26,00			
Konzern Umsatz	1.140.504	925.500	23,00			

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