

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG

A) Präambel

Als Grundlage der nachfolgenden Ausführungen zur Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG dient das im Rahmen der Hauptversammlung am 20. Mai 2022 vorgelegte (Tagungsordnungspunkt 7) und mit einer Mehrheit von 78,59% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem. Zur Klarheit und Verständlichkeit des betreffenden Berichts (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) wird im weiteren Verlauf die Variante 2 der IDW-Stellungnahme vom 21. Dezember 2021 bzgl. des Verständnisses von „gewährter und geschuldeter“ Vergütung i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zugrunde gelegt. Hiernach ist eine Vergütung im Vergütungsbericht für dasjenige Geschäftsjahr anzugeben, „[...] in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.“¹

B) Grundsätze des Vergütungssystems

Die Bemessung der individuellen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems beruht auf den fünf nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen, die im Wesentlichen auf die nachhaltige wirtschaftliche Unternehmensentwicklung unter Einbeziehung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten ausgerichtet sind:

1. **Governance:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Ziel ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
2. **Strategie der CENIT AG:** Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung der Vergütungspolitik motiviert, die in den Strategien der CENIT AG definierten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive und nachhaltige Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus. Die variable Vergütung ist im Wesentlichen an das finanzielle Leistungskriterium des Konzern-EBIT (operatives Betriebsergebnis) gebunden. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und weiteres Wachstum gefördert.
3. **Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder:** Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit der einzelnen Vorstandsressorts zu beschränken. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile überwiegend an identischen Leistungskriterien. Ergänzend sind Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente zu etablieren.
4. **Vergütungsobergrenzen:** Das Vergütungssystem sieht feste Obergrenzen mit jährlicher Anpassung für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen.

¹ Vgl. IDW (2021): Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG, S. 3.

5. **Nachhaltigkeit:** Die variable Vergütung des Long-Term Incentives (LTI) für die Vorstandsmitglieder wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt, die spätestens drei Jahre nach ihrer Gewährung zur Auszahlung kommt.

Für weiterführende Erläuterungen zum Vergütungssystem vgl. im Internet unter https://www.cenit.com/de_DE/investoren/corporate-governance.html

C) Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023

Der gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der CENIT AG im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 6. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 77,17% der Stimmen des vertretenen Kapitals gemäß § 120 a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des im Vergütungsbericht 2023 angewendeten Formats und es bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen. Es wird daher auch in dem vorliegenden Vergütungsbericht 2024 beibehalten.

D) Aufsichtsratsvergütungen

Die Aufsichtsratsvergütung trägt dazu bei, dass die Gesellschaft geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds gewinnt. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie der CENIT AG.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist laut Satzung eine fixe Vergütung. Mit Beschluss der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 wurde die Vergütung des Aufsichtsrats neu geregelt. Jedes Mitglieds des Aufsichtsrats erhält eine Vergütung von 30 TEUR. Der Vorsitzende erhält nun den vierfachen Betrag, sein Stellvertreter den doppelten Betrag. Die Bezüge des Aufsichtsrats für die Jahre 2023 und 2024 stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	2023	2024
Rainer-Christian Koppitz (seit 20. Mai 2021)	87 (54,4%)	120 (57,1%)
Prof. Dr. Isabell M. Welpé (bis 17. Mai 2023)	11 (6,9%)	n.a.
Regina Weinmann (seit 17. Mai 2023)	36 (22,5%)	60 (28,6%)
Ricardo Malta (bis zum 17. Mai 2023)	8 (5,0%)	n.a.
Laura Schmidt (seit 17. Mai 2023)	18 (11,2%)	30 (14,3)
Gesamtbetrag	160 (100,0%)	210 (100,0%)

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie für weitere leitende Angestellte bestand im Jahr 2024 weiterhin eine D&O-Versicherung. Die Beiträge in Höhe von 99 TEUR (Vj. 98 TEUR) wurden von der Gesellschaft übernommen.

E) Vorstandsvergütungen

1. Rahmenkonzept mit relevanten Vergütungsbestandteilen

Das Vergütungssystem des Vorstands der CENIT AG setzt sich aus einem (fixen) erfolgsunabhängigen und einem (variablen) erfolgsabhängigen Teil zusammen. Der fixe Vergütungsbestandteil enthält neben einem **monatlichen Fixgehalt** übliche **Nebenleistungen** wie die Gestellung eines Dienstwagens sowie übliche Zuschüsse (z. B.) zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Dabei besitzt die erfolgsabhängige Vergütung eine kurzfristige (**STI**) und eine langfristige Komponente (**LTI**), deren jeweilige Zielerreichung sich am operativen Konzernjahresergebnis (**EBIT**) nach IFRS bemisst. Dabei gelangen der kurzfristige Anteil (STI) direkt im Folgejahr zur Auszahlung und der langfristige Bestandteil (LTI) nach spätestens drei Jahren.

Das Vorstandmitglied erhält pro Geschäftsjahr eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) in Form eines jährlichen Bonus. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150% des STI-Zielbetrages begrenzt ist.

Der STI ist vier Monate nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, nicht jedoch vor Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses für das incentivierte Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig.

Die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien sowie die jährlichen Ziele der nicht-finanziellen Leistungskriterien und deren Ermittlung für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Aufsichtsrat im Voraus für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß den Regelungen des Vergütungssystems 2022 festgelegt und dem Vorstandmitglied mitgeteilt.

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die variable Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstvertrages im relevanten Geschäftsjahr reduziert. Als Ziele werden die Ganzjahres-Ziele des Budgets 2024 herangezogen.

Das Vorstandmitglied erhält pro Geschäftsjahr eine mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive „LTI“) auf Basis virtueller Aktien in jährlichen Tranchen. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200% des LTI-Zielbetrages begrenzt.

Der Aufsichtsrat kann in außerordentlichen Fällen nach billigem Ermessen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen der Vorstände mit einer Sondervergütung honorieren, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen. Die Höhe einer solchen Sondervergütung ist auf maximal 50% des festen Jahresgrundgehalts begrenzt und darf ausschließlich als Barzahlung gewährt werden. Die Entscheidung über eine solche Sondervergütung für ein Geschäftsjahr, in dem die Vorstände die besondere Leistung schwerpunktmäßig erbracht haben, erfolgt zum Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung für den STI für das gleiche Geschäftsjahr. Sofern der Aufsichtsrat eine Sondervergütung gewährt, ist diese zum gleichen Zeitpunkt wie der STI-Bonus zur Zahlung fällig.

Für das Geschäftsjahr 2024 kamen i. S. d. Begriffsverständnis von Vergütung (siehe Präambel) ausschließlich finanzielle Leistungskriterien zur Anwendung. Generell sind **nachträgliche Änderungen** von Leistungskriterien, Anforderungen für die Berechnung des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Höchstbeträge ausgeschlossen. In **Ausnahmefällen** können jedoch nach sachgerechtem Ermessen Anpassungen durch entsprechende Vereinbarungen mit Vorstandmitgliedern vorgenommen werden.

Bezogen auf das **Berichtsjahr 2024** stellen sich für den Vorstand die einzelnen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil an der Gesamtvergütung wie folgt dar:

Für die zum 31. Dezember 2024 aktiven und nicht-aktiven Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2024 individualisiert angegeben.

Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 gewährt wurden. Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2024 gewährt als auch zugeflossen. Der STI 2024 wird gezeigt, da die zugrundeliegende Tätigkeit in 2024 vollständig erbracht wurde. Alle weiteren Vergütungsbestandteile, deren betreffende Leistungskriterien noch nicht vollständig erfüllt sind (LTI), kommen erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung.

Tabelle 1: Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 in TEUR

Vorstandsmitglieder	(letzte) Position	Feste Bestandteile				Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil	
		fix	NL	Sonstige Gehaltsbestandteile	Summe	STI	LTI	Sondervergütung	Summe		fix	Variabel
Peter Schneck	CEO	420	20	-	440	178*			178	618	71%	29%
Axel Otto	CFO	240	21	-	261	59**			59	320	82%	18%

* insgesamt wurden auf Basis einer Erreichung von 98,8% STI-Vergütungen i.H.v. 177.840 EUR an Herrn Schneck gewährt

** insgesamt wurden auf Basis einer Erreichung von 98,8% STI-Vergütungen i.H.v. 59.280 EUR an Herrn Otto gewährt

2. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung bemisst sich aufwandsbasiert. Für den Vorstandsvorsitzenden betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2024 für den STI EUR 270.000 und für den LTI 400.000 EUR. Für ordentliche Vorstandsmitglieder betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2024 für den STI 90.000 EUR und für den LTI 200.000 EUR. Die Gesamtbezüge von Herrn Otto sind auf 500.000,00 EUR sowie die von Herrn Schneck auf 1.025.000,00 EUR gedeckelt.

Die Höchstbeträge für STI, LTI sowie für die Gesamtbezüge wurden mit den jeweiligen aufwandsbasiert ermittelten Bezügen der Vorstände verglichen, die betreffenden Gehaltsgrenzen wurden jeweilig eingehalten.

3. Sonstige Regelungen

Die für das Geschäftsjahr 2023 an Herrn Peter Schneck gewährten 14.962 virtuellen Performance Shares wurden zum Bilanzstichtag 2024 neu bewertet. Der Zeitwert dieser Aktien, die im Jahr 2027 zur Auszahlung kommen, beträgt 142.000 EUR.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden als langfristige Vergütung 23.633 virtuelle Performance Shares gewährt. Hiervon entfallen 15.755 virtuelle Aktien auf Herrn Peter Schneck und 7.878 virtuelle Aktien auf Herrn Axel Otto. Der beizulegende Zeitwert des Performance Stock Programms beträgt zum Stichtag

75 TEUR. Zu einer etwaigen Auszahlung kommt es erst im Kalenderjahr 2028. Der Auszahlungsbetrag ist abhängig von der Aktienkursentwicklung sowie der EBITA-Steigerung. Weitere **Versorgungszusagen und Leistungen** für den Fall der Beendigung der Tätigkeit wurden nicht zugesagt. Für den Fall, dass die Gesellschaft den Vertrag vor Ablauf ohne wichtigen Grund kündigt, erhält das Vorstandsmitglied eine

Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen. In jedem Fall wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

In den Anstellungsverträgen von Herrn Schneck und Herrn Otto ist eine Entschädigungszahlung nach § 74 HGB für die Dauer eines einjährigen (nachvertraglichen) **Wettbewerbsverbots** sowie Entgeltfortzahlung für sechs Monate zugunsten von Hinterbliebenen der Vorstände im Todesfall vereinbart.

Von der Möglichkeit zur **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile** gemäß § 93 Abs. 1 AktG wurde seitens der Gesellschaft nicht Gebrauch gemacht.

4. Peer Group sowie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung findet das Vergleichsumfeld der CENIT AG (horizontaler Vergleich) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Für den **horizontalen Vergleich** hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe von Unternehmen herangezogen, die sich aus den Marktbegleitern der CENIT AG und anderen vergleichbaren Unternehmen zusammensetzt (Peer Group).

Der **vertikale Vergleich** gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (FK) und der Gesamtbelegschaft der CENIT AG und ihrer Konzerntochtergesellschaften. Das Leadership Team der CENIT AG und ihrer ausländischen Konzerntochtergesellschaften wurde als oberster Führungskreis herangezogen. Zum Leadership Team (LS-Team) zählen neben den Führungspersonen, welche die weltweite Verantwortung für ein Geschäftsfeld oder einen Corporate-Bereich verantworten, auch die Country Manager von ausländischen Konzerntochtergesellschaften. Für den (vertikalen) Vergleich zur Gesamtbelegschaft hat der Aufsichtsrat die nicht zum Kreis der oberen Führungskräfte gehörenden Arbeitnehmer der CENIT AG und ihrer in Deutschland ansässigen Konzerntochtergesellschaften einbezogen.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Veränderung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen sowie des Ertrags (Jahresüberschuss, kurz JÜ) der CENIT AG und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf (5 Jahre) entwickelt hat:

Tabelle 2: Vorstandsvergütung in den vergangenen 5 Jahren in TEUR

TEUR	2020	2021	2022	2023	2024
VS-Mitglieder					
Kurt Bengel (bis Dezember 2021)	485	449	343	0	0
Veränd. in %	11	-7,4	-23,6	-100,0	-
Peter Schneck	n.a.	125	693	568	618
Veränd. in %		n.v.	454,4	-18,0	8,8
Dr. Markus Wesel (bis Oktober 2022)	139	338	659	0	0
Veränd. in %		n.v.	94,9	-100,0	-
Matthias Schmidt (bis Dezember 2020)	453	297	0	0	0
Veränd. in %	16,5	-34,4	-100,0	-	-
Axelle Mazé (bis Dezember 2023)	n.a.	n.a.	94	481	0
Veränd. in %			n.v.	511,7	-100,0
Axel Otto	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	320
					n.v.

TEUR	2020	2021	2022	2023	2024
AR-Mitglieder					
Rainer Koppitz	n.a.	25	40	87	120
Veränd. in %		n.v.	60,0	117,5	117,5
Regina Weinmann	n.a.	n.a.	n.a.	36	60
Veränd. in %				n.v.	66,7
Laura Schmidt	n.a.	n.a.	n.a.	18	30
Veränd. in %				n.v.	66,7
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	n.a.	18	30	11	0
Veränd. in %		n.v.	66,7	-60,0	-100,0
Ricardo Malta	20	20	20	8	0
Veränd. in %	0	0	0	-60,0	-100,0
Prof. Dr. Oliver Riedel	40	15	0	0	0
Veränd. in %	0	-62,5	n.v.	n.v.	n.v.
Stephan Gier	30	12	0	0	0
Veränd. in %	0	-60	-100	n.v.	n.v.
JÜ CENIT AG	3.205	2.752	5.313	2.283	1.592
Veränd. in %	-36,5	-14,1	93,1	-57,0	-30,3
Konzern-Ebit	3.631	6.234	6.305	9.218	7.381
Veränd. in %	-60,5	71,7	1,1	46,2	-19,9
Oberer FK (avg.)	192	198	197	198	198
Veränd. in %	-1,5	3,1	-0,5	0,5	0,0
Mitarbeiter (avg.)	69	70	69	70	71
Veränd. in %	3,0	1,5	-1,4	1,4	1,4

Aufsichtsrat und Vorstand der CENIT Aktiengesellschaft

Stuttgart, 09.April 2025

Für den Vorstand
Peter Schneck
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat
Rainer Koppitz
Vorsitzender des Aufsichtsrats

CENIT AG, Stuttgart

**Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG für den Zeitraum
vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024**

An die CENIT AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 Entwurfs eines 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. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer 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, einschließlich 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 9. April.2025

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Thomas Senger Marcel Hohbein
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer