

## **Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Readcrest Capital AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) geben die folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ab und erklären, dass die Readcrest Capital AG den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde („**DCGK**“), mit Ausnahme der folgenden Abweichungen seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung entsprochen hat und künftig entsprechen wird:

- Empfehlung A.1: Berücksichtigung von Sozial- und Umweltfaktoren in der Vorstandsarbeit  
Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie soll neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen. Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erkennen Nachhaltigkeitsaspekte grundsätzlich für bedeutsam an und berücksichtigen diese im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft angemessen. Bislang konnten aber die erforderlichen Prozesse zur Umsetzung der Empfehlungen in A.1 DCGK 2022 nicht vollständig abgeschlossen werden. Die Gesellschaft beabsichtigt jedoch, den Empfehlungen unter A.1 DCGK 2022 perspektivisch vollumfänglich zu entsprechen.
  
- Empfehlung A.2: Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen  
Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten. Der Vorstand hat entschieden, bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen abseits der Festlegung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 AktG keine strengen Zielvorgaben für Diversität zu setzen. Stattdessen hält es der Vorstand für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Besetzung von Führungsfunktionen zu sein.
  
- Empfehlung A.3: Nachhaltigkeit des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems  
Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten miteinschließen. Derzeit orientiert sich die Ausgestaltung des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems an den gesetzlichen Vorgaben. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele, die über diese gesetzlichen Anforderungen

hinausgehen, werden aufgrund der Größe der Gesellschaft durch das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem noch nicht abgedeckt. Die Gesellschaft beabsichtigt jedoch, den Empfehlungen unter A.3 DCGK 2022 perspektivisch vollumfänglich zu entsprechen.

- Empfehlung B.1: Diversität bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern

Der Aufsichtsrat soll bei der Zusammensetzung des Vorstands Diversität berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hält es für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie abseits der Festlegung des Frauenanteils im Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein.

- Empfehlung B.3: Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern

Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen. Der Aufsichtsrat sieht keine Notwendigkeit, die Vertragslaufzeit bei einer Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern regelhaft auf längstens drei Jahre zu begrenzen. Die Dauer einer Erstbestellung wird vom Aufsichtsrat vielmehr im Einzelfall angemessen und orientiert am Unternehmenswohl festgelegt.

- Empfehlungen B.5: Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands

Für die Mitglieder des Vorstands wurde keine Altersgrenze festgelegt. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Leistung eines Vorstandsmitglieds unabhängig vom Alter ist. Der Aufsichtsrat ist auch der Auffassung, dass die Festlegung einer Altersgrenze nicht sachgerecht ist, da dem Unternehmen im Rahmen von Vorstandstätigkeiten auch die Erkenntnisse und Erfahrungen älterer Personen zur Verfügung stehen sollen.

- Empfehlung C.1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Gemäß Empfehlung C.1 Satz 3 soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der Readcrest Capital AG beinhaltet jedoch keine ausdrückliche Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen. Denn die Gesellschaft vertritt die Auffassung, dass dieses Gebiet durch alle Aufsichtsratsmitglieder gemeinsam erarbeitet und abgebildet werden kann.

- Empfehlung C.2: Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wurde nicht festgelegt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Leistung eines Aufsichtsratsmitgliedes vom Lebensalter unabhängig ist. Außerdem stellt die Festlegung einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder aus Sicht der Gesellschaft eine unangebrachte Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen, dar.

- Empfehlungen D.2 und D.4: Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat

In Anbetracht seiner geringen Mitgliederzahl hat der Aufsichtsrat entschieden, keine Ausschüsse zu bilden, mit der Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses. Die dem Prüfungsausschuss zugewiesenen Aufgaben werden vom gesamten Aufsichtsrat wahrgenommen.

- Empfehlung D.3: Prüfungsausschuss

Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht zugleich auch den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben. Da der Aufsichtsrat derzeit nur aus drei Mitgliedern besteht, ist gemäß § 107 Abs. 4 Satz 2 der Aufsichtsrat zugleich auch Prüfungsausschuss und somit der Vorsitzende des Aufsichtsrats zugleich auch Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

- Empfehlung F.2: Veröffentlichung von Konzernabschluss, Konzernlagebericht und verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen

Abweichend von dieser Empfehlung werden die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen innerhalb der gesetzlichen Frist zur Offenlegung zur Verfügung gestellt und nicht innerhalb der strengeren Frist des F.2. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass eine Veröffentlichung innerhalb der gesetzlichen Fristen das Informationsbedürfnis der Aktionäre, Gläubiger und anderer Interessensgruppen sowie der Öffentlichkeit ausreichend befriedigt.

- Empfehlungen G.1 und G.2: Inhalt des Vergütungssystems und Festlegung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat soll ein Vergütungssystem für den Vorstand erstellen. Nach der Empfehlung G.1 soll das Vergütungssystem bestimmte Mindestangaben und nach der Empfehlung G.2 eine konkrete individuelle Ziel-Gesamtvergütung für das bevorstehende Geschäftsjahr beinhalten.

Die Gesellschaft erklärt eine Abweichung von den Empfehlungen G.1 und G.2 vor dem Hintergrund, dass der die entsprechenden Empfehlungen adressierende Entwurf des Vergütungssystems für den Vorstand aktuell finalisiert wird, kurzfristig vom Aufsichtsrat beschlossen und wie geplant der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt werden wird. Die Entsprechenserklärung wird dahingehend kurzfristig angepasst.

Die Gesellschaft weicht von den Empfehlungen G. 1 und G.2 auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ab, soweit dort eine variable, erfolgsabhängige Vergütung vorgesehen ist. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht ausschließlich aus einer festen Vergütung. Angesichts der Unternehmensgröße und der spezifischen Struktur der Gesellschaft erscheint die Einführung variabler Vergütungsbestandteile derzeit nicht als sinnvoll.

- Empfehlungen G.3 und G.4 – Interner und externer Vergleich zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Empfehlungen G.3 und G.4 des DCGK sehen vor, dass der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich vorzunehmen hat, also sowohl einen Peer-Group Vergleich als auch ein Vergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft.

Die Gesellschaft befindet sich derzeit in einer Umstrukturierungsphase und hat keine Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene. Ein vertikaler Vergütungsvergleich mit dem oberen Führungskreis oder der Belegschaft ist daher nicht möglich. Ebenso ist aufgrund der besonderen Struktur und Größe der Gesellschaft ein Vergleich mit anderen Unternehmen nicht sachgerecht, da vergleichbare Steuerungsgrößen und Leistungskriterien fehlen.

- Empfehlungen G. 2, G.6, G.7, G.8, G.9, G.10, G.11, G.12 – Variable Vergütungsbestandteile

Die Empfehlungen G.2, G.6, G.7, G.8, G.9, G.10, G.11 und G.12 des DCGK betreffen die Ausgestaltung und Anwendung variabler Vergütungsbestandteile für den Vorstand.

Die Readcrest Capital AG erklärt eine Abweichung von diesen Empfehlungen, da die Vergütung der Vorstandsmitglieder ausschließlich aus einer festen Vergütung besteht und die Gesellschaft beabsichtigt, auch künftig an einer reinen Festvergütung festzuhalten.

Angesichts der Unternehmensgröße und der spezifischen Struktur der Gesellschaft erscheint die Einführung variabler Vergütungsbestandteile derzeit nicht als sinnvoll.

Hamburg, im Juni 2025

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand