



Vergütungsbericht

2invest AG, Heidelberg

Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

Inhalt

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr	3
2. Vorstand und Aufsichtsrat	3
3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder	4
3.1. Grundlagen und Zielsetzung	4
3.2. Verfahren	4
3.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung	5
3.4. Bestandteile des Vergütungssystems	5
3.5. Festlegung der Maximalvergütung	6
3.6. Zielvergütung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2025	6
4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat	7
4.1. Grundlagen und Zielsetzung	7
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats	7
5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	8
6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG Abs. 1 AktG	11
7. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG	11
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	12

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der Zinvest AG. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere §162 AktG.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr

Die Zinvest AG ist eine Beteiligungsgesellschaft, die sich auf Investitionen in Kapital- und Personengesellschaften mit einem guten Chance-/Risiko-Verhältnis konzentriert. Ihr Schwerpunkt liegt insbesondere im Bereich der Biotechnologie-, Life Science- und im Bereich Rohstoffe (Natural Resources) sowohl im Inland als auch im Ausland. Die Gesellschaft investiert derzeit sowohl in börsennotierte als auch in nicht-börsennotierte Wertpapiere mit einem gewissen Fokus auf junge Unternehmen. Investments erfolgen aufgrund der Bewertung des Chance-Risiko-Profiles durch die Zinvest AG. Dabei spielen neben finanziellen Indikatoren bei der Beurteilung von Beteiligungsmöglichkeiten auch nicht messbare Faktoren, wie z.B. Einschätzungen des Managements oder die Geschäftsidee eine Rolle.

Die Zinvest AG hat im Geschäftsjahr 2025 einen Gewinn in Höhe von 3.398 TEUR (Vorjahr: 22.159 TEUR) erwirtschaftet. Die frei verfügbare Liquidität, bestehend aus Kassen- und Bankbeständen sowie zwei Geldmarktfonds, belief sich zum Jahresende auf rund 14.815 TEUR (Vorjahr: 27.015 TEUR).

Die Zinvest AG investierte im Geschäftsjahr 2025 1,1 Mio. EUR als kurzfristige Anlage in Geldmarktfonds und zusätzlich weitere 13,9 Mio. EUR in verschiedene Wertpapiere in den Bereichen Biotechnologie / Life-Science, Natural Resources und sonstige Investments. Davon flossen rund 11,2 Mio. EUR in drei strategische Investments im Bereich Biotechnologie / Life-Science und rund 2,7 Mio. EUR wurden im Bereich Natural Resources investiert. Gegenläufig wurden Desinvestitionen von rund 15,7 Mio. EUR getätigt.

2. Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand der Zinvest AG war im Geschäftsjahr 2025:

- Herr Hansjörg Plaggemars

Die Bestellung von Herrn Hansjörg Plaggemars wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. August 2025 bis einschließlich 31. Dezember 2028 verlängert.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2025:

- Dr. Rainer Herschlein (seit 28. Januar 2021, Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 3. Juni 2022)
Rechtsanwalt, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Stuttgart/Deutschland
- Eva Katheder (seit 28. Januar 2021, stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats)
Selbstständige Unternehmensberaterin, Bad Vilbel/Deutschland
- Jochen Hummel (seit 3. Juni 2022)
Steuerberater, Heidelberg/Deutschland

In der Hauptversammlung vom 3. Juni 2022 wurden Herr Jochen Hummel und erneut Frau Eva Katheder sowie Herr Dr. Rainer Herschlein in den Aufsichtsrat gewählt, mit einer Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 entscheidet.

3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit war in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Juli 2021 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wurde zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der 2invest AG beschloss am 29. April 2021 mit Wirkung zum 1. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der 2invest AG in der Hauptversammlung am 21. Juli 2021 rückwirkend zum 1. Mai 2021 gebilligt. In der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. April 2025 wurde dieses unveränderte Vergütungssystem mit einer Zustimmung von 99,68 % der gültig abgegebenen Stimmen für weitere vier Jahre bestätigt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde in der Hauptversammlung am 11. April 2025 gemäß § 120a Abs. 5 AktG vorgelegt und erörtert.

3.1. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

3.2. Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

3.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat kann im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festlegen. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Beteiligungsunternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

3.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 140.000,- p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus können erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten in Form eines Bonus vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten.

Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Feste Vergütungsbestandteile (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen): 66 2/3%

Variable Vergütungsbestandteile (Bonus): 33 1/3%

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausbezahlt.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zurverfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den

Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

Darüber hinaus besteht für die Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung) mit einer Haftsumme von 5,0 Mio. EUR sowie einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG von 10% Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds. Die Versicherung verlängert sich jährlich.

1.3. Betriebliche Altersversorgung

Diese ist derzeit nicht vorgesehen.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Die Ziele für die Gewährung des Bonus sollen sich vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

3.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die künftige Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 210.000,- inklusive etwaiger Bonuszahlungen vorsehen.

3.6. Zielvergütung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2025

Der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied beinhaltet ausschließlich Festvergütungen, wie folgt:

Hansjörg Plaggemars: 72.000,- EUR p.a.

Die Bezüge des Vorstands bestehen vollständig aus erfolgsunabhängigen Bestandteilen und beinhalten somit auch keine Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Sonstige Zuwendungen, wie z.B. KFZ oder ähnliches, werden ebenfalls nicht gewährt.

Der aktuelle Dienstvertrag des Vorstandsmitgliedes endet mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Gesonderte Leistungen bei Ausscheiden sind im Dienstvertrag nicht vorgesehen.

Für die 2invest AG besteht eine D&O-Organversicherung im Konzernverbund mit der Deutsche Balaton AG, welche eine Haftungssumme von Euro 2.500.000,00 sowie einen Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds beinhaltet. Die Versicherung deckt die Kosten der Rechtsverteidigung im Schadensfall und eventuell zu leistende Schadenersatzzahlungen, die durch die Versicherungspolice abgedeckt sind. Die Versicherungssumme ist bewusst niedrig gehalten, damit die Prämie in einem angemessenen Verhältnis zu den

wirtschaftlichen Verhältnissen der Gesellschaft steht. Im Falle einer die Versicherungssumme übersteigenden Haftung haftet jedes einzelne Mitglied des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats persönlich und in vollem Umfang.

4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Laut § 10 der Gesellschaftssatzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung, die von der Hauptversammlung der Aktionäre festgelegt wird.

4.1. Grundlagen und Zielsetzung

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der Gesellschaft ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Ist ein Aufsichtsratsmitglied nicht das gesamte Jahr lang im Amt, wird die Vergütung anteilig gezahlt.

4.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung der 2invest AG hat am 21. Juli 2021 die Aufsichtsratsvergütung beschlossen und damit den vorherigen Beschluss vom 28. Januar 2021 bestätigt. In der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. April 2025 wurde dieses unveränderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats um weitere vier Jahre verlängert. Danach beträgt die fixe Vergütung des Aufsichtsrats jährlich für den Vorsitzenden TEUR 10 sowie für alle anderen Mitglieder je TEUR 5. Zusätzlich erhalten Aufsichtsratsmitglieder den Ersatz ihrer Auslagen. Die Aufsichtsratsvergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

Für die 2invest AG besteht eine D&O-Organversicherung im Konzernverbund mit der Deutsche Balaton AG, welche eine Haftungssumme von Euro 2.500.000,00 umfasst. Die Versicherung deckt die Kosten der Rechtsverteidigung im Schadensfall und eventuell zu leistende Schadenersatzzahlungen, die durch die Versicherungspolice abgedeckt sind. Die Versicherungssumme ist bewusst niedrig gehalten, damit die Prämie in einem angemessenen Verhältnis zu den wirtschaftlichen Verhältnissen der Gesellschaft steht. Im Falle einer die Versicherungssumme übersteigenden Haftung haftet jedes einzelne Mitglied des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats persönlich und in vollem Umfang.

Als Aufsichtsratsvergütungen wurden zum 31. Dezember 2025 folgende Vergütungen als Aufwand berücksichtigt:

Aufsichtsratsmitglied	Vergütung
Dr. Rainer Herschlein (Mitglied ab 28.1.2021; Vorsitzender ab 3.6.2022)	TEUR 10 (Vorperiode: TEUR 10)
Eva Katheder (Mitglied ab 28.1.2021, stellvertretende Vorsitzende ab 3.6.2022)	TEUR 5 (Vorperiode: TEUR 5)
Jochen Hummel (Mitglied ab 3.6.2022)	TEUR 5 (Vorperiode: TEUR 5)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr 20 TEUR (Vorjahr: 20 TEUR). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden 20 TEUR.

5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Zinvest AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter und Vergütung dieser Arbeitnehmer umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis hat sich wie dargestellt entwickelt.

I. Ertragsentwicklung

In TEUR	2021 HGB	Delta in %	2022 HGB	Delta in %	2023 HGB	Delta in %	2024 HGB	Delta in %	2025 HGB	Delta in %
Jahresergebnis	-1.889	-103%	-21.034	-1.014%	1.577	107%	22.159	1.305%	3.398	-85%

II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2021	Delta in %	2022	Delta in %	2023	Delta in %	2024	Delta in %	2025	Delta in %
Ø Mitarbeiter bezogen auf Vollzeitäquivalent	0,9	-9%	0,6	-34%	0,58	-3%	0,70	20%	0,70	0%
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	95,0	20%	90,0	-5%	83,1	-8%	90,1	8%	94,2	5%

III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2021		2022		2023		2024		2025	
	Fix	Delta in %	Fix	Delta in %	Fix	Delta in %	Fix	Delta in %	Fix	Delta in %
Hansjörg Plaggemars (ab 1. Dezember 2020)	72		72	0%	72	0%	72	0%	72	0%
Gesamt	72	-98%	72	0%	72	0%	72	0%	72	0%

IV. Aufsichtsratsvergütung

In TEUR	2021		2022		2023		2024		2025	
Art der Vergütung	fix	%	fix	%	fix	%	fix	%	fix	%
Dr. Rainer Herschlein (Mitglied ab 28.1.2021; Vorsitzender ab 3.6.2022)	5		8	72%	10	27%	10	0%	10	0%
Eva Katheder (Mitglied ab 28.1.2021)	5		5	9%	5	0%	5	0%	5	0%
Jochen Hummel (Mitglied ab 3.6.2022)			3		5	72%	5	0%	5	0%
Alexander Link (Mitglied ab 29.11.2020; Vorsitzender ab 15.1.2021 bis 3.6.2022)	10	390%	4	-57%						
Joe Fernandez (Vorsitzender bis 15.1.2021; Mitglied bis 27.1.2021)	1	-99%	0							
Peter Llewellyn-Davies (Prüfungsausschussvorsitzender ab 7.7.2017 bis 3.11.2020; stellv. Vorsitzender 1.12.2020 bis 27.1.2021)	0	-99%	0							
Gesamt	20	-88%	20	0%	20	0%	20	0%	20	0%

6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG Abs. 1 AktG

1. Anzahl der dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen per 31. Dezember 2025:
Keine
2. Angaben, ob und wie im Geschäftsjahr von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:
Keine
3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr:
Keine. Die festgelegte Maximalvergütung wurde eingehalten.

7. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

Angaben hierzu entfallen, da diese Sachverhalte im Geschäftsjahr 2025 nicht vorlagen.

Heidelberg, den 14. April 2026

Für den Vorstand

gez. Hansjörg Plaggemars

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Rainer Herschlein
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Zinvest AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Zinvest AG, Heidelberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 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. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem 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.

Frankfurt am Main, den 15. April 2026

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

M. Jüngling
Wirtschaftsprüfer

C. Klug
Wirtschaftsprüferin