

Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG (nachfolgend auch "**Gesellschaft**") geben nach pflichtgemäßer Prüfung folgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ab:

Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG haben am 19. Februar 2025 die letzte Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Fassung („**DCGK 2022**“) abgegeben.

Die CAMERIT AG hat in dem Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 19. Februar 2025 den Empfehlungen der Kodex-Kommission mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprochen und wird ihnen zukünftig mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprechen:

A.1 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung A.1 Satz 1 DCGK 2022 soll der Vorstand 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. Nach der Empfehlung A.1 Satz 2 DCGK 2022 sollen in der Unternehmensstrategie neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Gemäß der Empfehlung A.1 Satz 3 DCGK 2022 soll die Unternehmensplanung entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.

In Anbetracht der zwischenzeitlichen Beendigung des operativen Geschäfts der Gesellschaft und aufgrund des Umstands, dass an sich eine Liquidation der Gesellschaft sachgerecht wäre, sind mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundene Risiken und Chancen der Unternehmenstätigkeit nicht erkennbar. Die Gesellschaft verfolgt keine Unternehmensstrategie mehr, in der ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden könnten. Dementsprechend umfasst die Unternehmensplanung auch keine entsprechenden finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Ziele.

A.2 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung A.2 DCGK 2022 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Neben dem Alleinvorstand war im maßgeblichen Zeitraum kein weiterer Mitarbeiter bei der Gesellschaft beschäftigt. Neueinstellungen wurden nicht vorgenommen und sind für die Zukunft nicht geplant. Sollten in der Zukunft Führungspositionen neu besetzt werden, würde der Vorstand auf Diversität achten.

A.3 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung A.3 Satz 1 DCGK 2022 sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

In Anbetracht der zwischenzeitlichen Beendigung des operativen Geschäfts der Gesellschaft sind Risiken für nachhaltigkeitsbezogene Ziele kaum denkbar. Die Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten finden nicht statt, wären mangels operativen Geschäfts aber aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat auch überzogen.

A.4 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung A.4 DCGK 2022 soll Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Vorstand und Aufsichtsrat haben aufgrund des auf eine Person (nur der Vorstand) abgesunkenen Personalstands der Gesellschaft und angesichts der mit der Errichtung von solchen Systemen verbundenen erheblichen Kosten auf die Einführung über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehender Maßnahmen verzichtet. Es ist beabsichtigt, diese Praxis auch in der Zukunft beizubehalten, es sei denn, dass sich der Umfang der Geschäftstätigkeit oder die Anzahl der Mitarbeiter wesentlich ändern sollte; hiervon wird aber nicht mehr ausgegangen.

B.1 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung B.1 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Bei der Gesellschaft besteht der Vorstand aus einer Person, so dass zwangsläufig keine Diversität besteht. Bei der Besetzung des Vorstandspostens im Dezember 2025 hat der Aufsichtsrat nach geeigneten Kandidaten unabhängig von Geschlecht und Herkunft Ausschau gehalten. Der Aufsichtsrat ist grundsätzlich bestrebt, bei der zukünftigen Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität zu achten, strebt aber nicht allein wegen des Gedankens der Diversität eine geänderte Zusammensetzung an.

B.2 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung B.2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Eine derartige langfristige Nachfolgeplanung bestand bei der CAMERIT AG im maßgeblichen Zeitraum nicht und ist auch für die Zukunft nicht geplant. Hintergrund ist, dass die Gesellschaft ihr operatives Geschäft mittlerweile beendet hat und grundsätzlich eine Liquidation sachgerecht wäre (die allerdings unter Umständen erst Ende 2028 durchgeführt werden könnte). In dieser Phase ist eine langfristige Nachfolgeplanung aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll. Vor diesem Hintergrund ist die Bestellung des derzeitigen Alleinvorstands zunächst lediglich bis zum 31. Dezember 2026 erfolgt. Dementsprechend wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche langfristige Nachfolgeplanung auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben werden.

B.5 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung B.5 DCGK 2022 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine formale Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist bei der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum nicht festgelegt worden und soll auch in der Zukunft nicht festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Eignung von Vorstandsmitgliedern im Einzelfall und nicht anhand einer festen Altersgrenze zu bestimmen. Aus dem gleichen Grund wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche Altersgrenze auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben.

**C.1 Satz 1 bis
Satz 4 DCGK
2022:**

Gemäß der Empfehlung C.1 Satz 1 und Satz 2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Nach der Empfehlung C.1 Satz 3 DCGK 2022 soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise in für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Nach der Empfehlung C.1 Satz 4 DCGK 2022 soll der Stand der Umsetzung in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden.

Der Empfehlung zur Benennung konkreter Ziele und zur Erarbeitung eines Kompetenzprofils ist der Aufsichtsrat mit Beschlüssen vom 23. März 2011 und 25. September 2015 und 25. März 2019 grundsätzlich nachgekommen; die Zielvorgaben werden seither im jeweiligen Corporate Governance Bericht wiedergegeben. Die Zielvorgaben sollen unter anderem Vielfalt (Diversität) und die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen. Feste Quoten oder zahlenmäßige Untergrenzen hierzu enthielten und enthalten die beschlossenen Zielvorgaben nicht und es bestehen keine Bestrebungen, dies zu ändern. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Umsetzung der konkreten Ziele durch Entscheidungen im Einzelfall anzustreben. Der Aufsichtsrat setzt sich aus den Berufsgruppen Steuerberatung, Jura und Finanzdienstleistungen zusammen, die Offenlegung in Form einer Qualifikationsmatrix ist nicht geplant.

C.2 DCGK 2022:

Gemäß der Empfehlung C.2 DCGK 2022 soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine formale Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist bei der CAMERIT AG im maßgeblichen Berichtszeitraum nicht festgelegt worden und soll auch in der Zukunft nicht festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hält es für sachgerecht, die Eignung von Aufsichtsratsmitgliedern im Einzelfall und nicht anhand einer festen Altersgrenze zu bestimmen. Aus dem gleichen Grund wurde in der Vergangenheit und wird zukünftig eine solche Altersgrenze auch in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht angegeben.

D.1 DCGK 2022:

Gemäß der Empfehlung D.1 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Für den Aufsichtsrat bestand im maßgeblichen Zeitraum eine Geschäftsordnung. Der Aufsichtsrat erachtet diese allerdings als Teil der vertraulichen Binnenorganisation des Gremiums und hat diese daher bislang nicht auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht und beabsichtigt, dies auch zukünftig nicht zu tun.

D.2 DCGK 2022:

Gemäß der Empfehlung D.2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

Auf die Bildung von Ausschüssen, mit Ausnahme des obligatorischen Prüfungsausschusses, wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit verzichtet und soll auch zukünftig verzichtet werden. Dementsprechend erfolgte in der Vergangenheit und erfolgt

auch zukünftig keine diesbezügliche Nennung in der Erklärung zur Unternehmensführung.

D.4 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung D.4 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

Auf die Bildung von Ausschüssen wurde aufgrund des Geschäftsumfangs der Gesellschaft im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit verzichtet und soll auch zukünftig – mit Ausnahme des obligatorischen Prüfungsausschusses – verzichtet werden.

D.6 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung D.6 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

Im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit hat der Aufsichtsrat regelmäßig in den Präsenzsitzungen zunächst ohne den Vorstand getagt, der dann zum Ende der Sitzung hinzugebeten wurde. Diese Praxis soll für die Zukunft beibehalten werden.

D.12 Satz 2 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung D.12 Satz 2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Dieser Empfehlung wurde für den maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und auch für die Zukunft ist nicht beabsichtigt, dieser Empfehlung zu entsprechen.

F.1 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung F.1 DCGK 2022 soll die Gesellschaft den Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung stellen.

Die Gesellschaft hält das für sie nach dem Gesetz und den anwendbaren Börsenordnungen geltende Berichterstattungswesen insbesondere mit Blick auf den sehr geringen Geschäftsumfang der Gesellschaft für hinreichend. Die Gesellschaft hat daher der Empfehlung in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und wird ihr aus dem gleichen Grund auch zukünftig nicht entsprechen.

F.2 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung F.2 DCGK 2022 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.

Die Gesellschaft hat in dem maßgeblichen Zeitraum für die Vergangenheit die vorgenannten Fristen nicht eingehalten und beabsichtigt diese auch für die Zukunft nicht einzuhalten, sondern sich stattdessen an den gesetzlichen Fristen und an den einschlägigen Fristen der Börsenordnungen zu orientieren. Eine Verkürzung auf die in der Empfehlung genannten Fristen würde für die Gesellschaft möglicherweise zu wirtschaftlich unverhältnismäßigen Kosten führen.

F.3 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung F.3 DCGK 2022 soll die Gesellschaft unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten

sowie der Risikosituation, informieren, wenn sie nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet ist.

Die Gesellschaft hält das für sie nach dem Gesetz und den anwendbaren Börsenordnungen geltende Berichterstattungswesen insbesondere mit Blick auf den sehr geringen Geschäftsumfang der Gesellschaft für hinreichend. Die Gesellschaft hat daher der Empfehlung in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und wird ihr aus dem gleichen Grund auch zukünftig nicht entsprechen.

G.1 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.1 DCGK 2022 soll im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann

Der Aufsichtsrat hat am 24. September 2021 erstmalig ein Vergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2021 für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches durch die Hauptversammlung am 17. Juni 2025 erneut gebilligt worden ist. Dabei hat der Aufsichtsrat jedoch von der Festsetzung von variablen Vergütungsbestandteilen und der Benennung der geforderten Folgeangaben, welche wegen des Verzichts auf variable Vergütungsbestandteile nicht sinnvoll sind, abgesehen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass eine Festvergütung in der gegenwärtigen Situation der Gesellschaft eine angemessene Honorierung für den Vorstand darstellt. Die Gesellschaft hat der Empfehlung daher in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und wird ihr aus dem gleichen Grund auch zukünftig nicht entsprechen.

G.3 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK 2022 soll zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Mit Blick auf den sehr geringen Geschäftsumfang der Gesellschaft besteht nach Einschätzung des Aufsichtsrats keine geeignete Vergleichsgruppe. Deshalb liegt die derzeitige Vergütung des Alleinvorstandes deutlich unterhalb der üblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer börsennotierter Aktiengesellschaften. Der Empfehlung wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.4 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.4 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Bei der Gesellschaft war im maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit neben dem Alleinvorstand kein weiterer Mitarbeiter tätig. Neueinstellungen sind nicht geplant. Es fehlt daher an einer relevanten Vergleichsgruppe. Der Empfehlung wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.6 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.6 DCGK 2022 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Eine variable Vergütung wurde im maßgeblichen Zeitraum nicht gewährt, da diese in Anbetracht der zwischenzeitlichen Beendigung des operativen Geschäfts der CAMERIT AG als nicht zweckmäßig angesehen wird. Der Empfehlung wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.7 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.7 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Eine variable Vergütung wurde im maßgeblichen Zeitraum weder gewährt noch für die Zukunft vereinbart, da diese angesichts der zwischenzeitlichen Beendigung des operativen Geschäfts der CAMERIT AG als nicht zweckmäßig angesehen wird. Leistungskriterien oder individuelle Ziele waren mithin nicht festzulegen. Der Empfehlung wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.9 DCGK 2022 Gemäß der Empfehlung G.9 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegen. Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein.

Da keine variable Vergütung gewährt wurde, konnte die Zielerreichung nicht zur Grundlage für die Bemessung der individuell zu gewährenden Vergütungsbestandteile gemacht werden. Dies ist auch für die Zukunft nicht beabsichtigt.

G.10 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.10 DCGK 2022 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

In dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit wurden keine variablen Vergütungsbestandteilen gewährt und konnten dementsprechend überhaupt nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt werden und diese Praxis wird auch für die Zukunft beibehalten. Die Auflage eines Aktienoptionsprogramms wäre für die Gesellschaft mit unverhältnismäßig hohen Kosten

verbunden. Zudem wäre eine aktienbasierte Vergütung angesichts des geringen Streubesitzes sowie der der zwischenzeitlichen Beendigung des operativen Geschäfts der Gesellschaft nicht sachgerecht.

G.11 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK 2022 soll in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

In dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit wurden keine variablen Vergütungsbestandteilen gewährt, weshalb auch keine Rückforderungsklausel vereinbart wurde. Der Empfehlung wurde deshalb in dem maßgeblichen Zeitraum in der Vergangenheit nicht entsprochen und aus dem gleichen Grund wird dieser Empfehlung in der Zukunft nicht entsprochen werden.

G.17 DCGK 2022: Gemäß der Empfehlung G.17 DCGK 2022 soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.

Rein vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter gemäß Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 21. Juli 2016, bestätigt und gebilligt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 10. November 2021, die gleiche jährliche Vergütung wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten. Die Hauptversammlung hatte seinerzeit auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat eine Absenkung der jährlichen Festvergütung pro Aufsichtsratsmitglied von EUR 30.000 auf EUR 10.000 beschlossen und dies mit dem veränderten Geschäftsumfang der Gesellschaft begründet. Es ist nicht beabsichtigt, der Hauptversammlung eine Änderung dieser Aufsichtsratsvergütung vorzuschlagen. Aufsichtsratsausschüsse bestanden bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 nicht. Seit dem 1. Januar 2022 besteht ein obligatorischer Prüfungsausschuss, es war und ist jedoch nicht beabsichtigt, die Ausschusstätigkeit gesondert zu vergüten.

Hamburg, 11. Februar 2026

Vorstand und Aufsichtsrat der CAMERIT AG