Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

PharmaSGP Holding SE
Gräfelfing

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024

Inhaltsverzeichnis Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 1

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG 1

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

Der nachfolgende Vergütungsbericht wurde nach den Vorgaben des § 162 AktG erstellt und stellt die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der PharmaSGP Holding SE gewährte oder geschuldete Vergütung des jeweiligen Geschäftsjahres dar. Der Begriff gewährte und geschuldete Vergütung umfasst die Vergütungen, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht wurde.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Prüfungsvermerk sind auf der Internetseite der PharmaSGP Holding SE (https://ir.pharmasgp.com) veröffentlicht. Er wird der Hauptversammlung 2025 am 25. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 91,89 % gebilligt. Vor dem Hintergrund dieses positiven Ergebnisses wurde auch für das Geschäftsjahr 2024 die transparente Ausweispraxis beibehalten.

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der PharmaSGP Holding SE hat der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 ein punktuell überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgelegt. So wurden beispielsweise Aktienkurshürden für den Performance Share Plan eingeführt. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 90,90 % gebilligt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 bestätigt. Die Vergütungssysteme sind öffentlich abrufbar unter https://ir.pharmasgp.com.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der PharmaSGP Holding SE erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von T€ 50. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung T€ 90 und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats T€ 70.

Zusätzlich zu ihrer fixen Vergütung haben Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Erstattung von Spesen, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Aufsichtsratstätigkeit angefallen sind. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem die Umsatzsteuer auf ihre Vergütung und ihre Spesenauslagen. PharmaSGP Holding SE schließt für die Aufsichtsratsmitglieder außerdem eine D&O-Versicherung ab.

Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Clemens Fischer, sowie die stellvertretende Vorsitzende, Madlena Hohlefelder, haben seit 2020 bis auf weiteres auf ihre Vergütung verzichtet.

Die dem Aufsichtsratsmitglied Dr. Axel Rebien im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung beträgt T€ 50.

3. Vergütung des Vorstands

Erfolgsunabhängige Vergütung
Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Festvergütung, die in zwölf gleichen Raten als monatliches Gehalt ausgezahlt wird. Nebenleistungen umfassen Beiträge zur Sozialversicherung, Sachbezüge sowie den Ausgleich nicht genommener Urlaubstage. Den Vorstandsmitgliedern wurden keine unternehmensfinanzierten Zusagen zu einer betrieblichen Altersversorgung erteilt.

Erfolgsabhängige Vergütung
Die erfolgsabhängige Vergütung der PharmaSGP Holding SE setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) und einer langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan) zusammen. Bei der Festsetzung der Zielwerte achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die variable Vergütung auf die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgelegt ist und die von Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex geforderte überwiegende Mehrjährigkeit der variablen Vergütung erfüllt ist.

Kurzfristige variable Vergütung
Die kurzfristige variable Vergütung 2024 ist als Jahrestantieme ausgestaltet und entspricht dem von der Hauptversammlung 2024 der PharmaSGP Holding SE gebilligten Vergütungssystem.

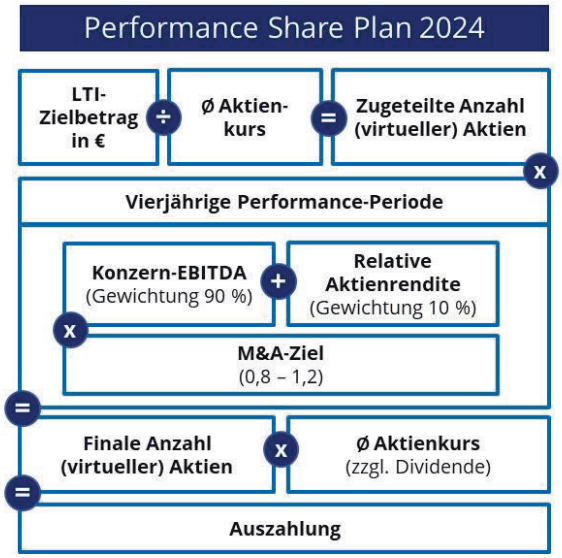
Die kurzfristige variable Vergütung hängt von der Geschäftsjahresentwicklung der PharmaSGP Holding SE und ihren Tochtergesellschaften ab und umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Zielkriterien. Die jeweiligen Zielkriterien werden zu Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Für das Jahr 2024 hat der Aufsichtsrat als finanzielle Erfolgsparameter das Konzern-EBITDA[1] und für Natalie Weigand und Michael Rudolf zusätzlich den Konzernumsatz der PharmaSGP Gruppe festgelegt. Als nichtfinanzieller Erfolgsparameter wurde die erfolgreiche Einführung bzw. Durchführung von drei Aktivitäten oder Maßnahmen zur Förderung der Klimaneutralität festgelegt.

Bei dem Konzern-EBITDA handelt es sich um eine zentrale Ertragskennziffer der PharmaSGP Gruppe, mit welcher die operative Entwicklung – auch international vergleichbar – dargestellt werden kann. Der Zielwert bzw. die Mindesthürde für das Konzern-EBITDA lag für das Geschäftsjahr 2024 für Natalie Weigand und Michael Rudolf bei € 38,8 Mio. Der Maximalwert für das Konzern-EBITDA wurde auf € 40,0 Mio. festgesetzt. Für Peter Gerckens lag der Zielwert bzw. die Mindesthürde bei einem organischen EBITDA Wachstum der PharmaSGP Gruppe von 10 % in 2024 gegenüber dem Vorjahr. Der Maximalwert wurde bei einem organischen EBITDA Wachstum von 20 % festgesetzt. Der Konzernumsatz ist die zentrale Kennziffer zur Messung des Geschäftsvolumens der Gruppe. Der Zielwert für den Konzernumsatz der Gruppe lag für das Geschäftsjahr 2024 für Natalie Weigand und Michael Rudolf bei € 119 Mio. Der Maximalwert für den Konzernumsatz wurde auf € 121 Mio. festgesetzt. Zudem hat der Aufsichtsrat für Natalie Weigand und Michael Rudolf einen Zusatzbonus von T€ 25 ausgelobt, sofern die Maximalwerte für Konzern-EBITDA und Konzernumsatz erreicht oder überschritten werden. Die maximale Höhe für die gesamte Jahrestantieme 2024 betrug für Natalie Weigand und Michael Rudolf jeweils T€ 75 und für Peter Gerckens T€ 50.

Die Zielwerte für das Konzern-EBITDA bzw. das organische EBITDA Wachstum der PharmaSGP Gruppe und den Konzernumsatz, die gleichzeitig als Mindesthürden dienen, wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht erreicht. Den Vorstandsmitgliedern wurde dementsprechend keine kurzfristige variable Vergütung gewährt.

Langfristige variable Vergütung
Um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang zu bringen, wurde den Vorstandsmitgliedern eine langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan) in Form von virtuellen Performance Share Units („PSU") zugeteilt. Diese entspricht dem von der Hauptversammlung 2024 der PharmaSGP Holding SE gebilligten Vergütungssystem und stellt sich wie folgt dar:



Die langfristige variable Vergütung wird in jährlichen Tranchen für eine Performance-Periode von vier Jahren zugeteilt. Dabei werden 25 % jeder Tranche von PSU pro Jahr der Performance-Periode erdient (Vesting). Die jährliche Anzahl der den Vorstandsmitgliedern gewährten PSU entspricht dem Quotienten aus (i) einem Zielwert, geteilt durch (ii) den gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode.

Die PSU unterliegen den üblichen Good Leaver und Bad Leaver Bestimmungen, die zu einem Verwirken der PSU führen können. Die endgültige Anzahl der erdienten PSUs hängt vom Erreichen von drei Zielkriterien ab, welche Profitabilitätsziele, Kursziele und M&A-Ziele umfassen und jeweils eine Begrenzung (Cap) aufweisen. Die Ziele für die Tranche 2024 sind: Konzern-EBITDA, die relative Aktienrendite im Vergleich zum STOXX Europe Total Market Pharmaceuticals sowie ein M&A-Ziel. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat seit Einführung des Vergütungssystems 2024 Kursziele für die Aktie der Gesellschaft bestimmen, die zum Ende der jeweiligen

1 Bei der Ermittlung des Konzern-EBITDA orientiert sich der Aufsichtsrat in der Regel am extern berichteten bereinigten EBITDA.

Performance-Periode und/oder zum Ende einzelner Geschäftsjahre innerhalb der jeweiligen Performance-Periode erreicht werden müssen („Kurshürde"). Eine solche Kurshürde, die für das Geschäftsjahr 2024 definiert wurde, ist auch rückwirkend für die bereits zugeteilten Tranchen des Performance Share Plans seit 2021 festgesetzt worden.

Für das Konzern-EBITDA legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn oder innerhalb der ersten sechs Monate des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für dieses Geschäftsjahr fest. Die Gesamtzielerreichung wird sodann als Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungsgrade während der vierjährigen Performance-Periode ermittelt.

Die Messung der relativen Aktienrendite erfolgt, indem die prozentuale Veränderung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Performance-Periode mit der prozentualen Veränderung des Vergleichsindex verglichen wird. Bei der Berechnung des Kurses bzw. Indexstandes zum Ende der Performance-Periode werden während der Performance-Periode gezahlte Dividenden jeweils mit eingerechnet. Eine 100 %-ige Zielerreichung liegt vor, wenn die prozentuale Veränderung des Aktienkurses der prozentualen Veränderung des Vergleichsindex entspricht.

Für das M&A-Ziel besteht ein im Voraus festgelegter Zielwert einer bestimmten Gesamtzahl von Unternehmenserwerben innerhalb der Performance-Periode, die jeweils vom Aufsichtsrat vorgegebene Anforderungen erfüllen müssen.

Zur Bestimmung des endgültigen langfristigen variablen Vergütungsanspruchs der Vorstandsmitglieder zum Ende der Performance-Periode wird die Anzahl der nach Ablauf der Periode erdienten PSUs (unter Berücksichtigung einer etwaigen Reduzierung aufgrund der Kurshürde) mit dem gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Ende der jeweiligen Performance-Periode multipliziert, zuzüglich aller in diesem Zeitraum gezahlter Dividenden. Für die Berechnung des Vergütungsanspruchs wird der um Dividenden bereinigte Aktienkurs auf maximal 150 % des Aktienkurses begrenzt, auf dessen Basis die Anzahl der den Vorstandsmitgliedern gewährten PSUs zu Beginn der Performance-Periode ermittelt wurden.

Nach der Bestimmung der Vergütungsansprüche besteht für die Gesellschaft ein Wahlrecht zur Begleichung der Ansprüche in bar oder mit eigenen Aktien, die wiederum mit dem gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Ende der betreffenden Performance-Periode bewertet werden. Derzeit geht die PharmaSGP Holding SE von einer Begleichung in bar aus.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete planmäßig nach einer Performance-Periode von vier Jahren die Tranche 2021 des Performance Share Plans. Nach der Anpassung entsprach die Systematik des Performance Share Plans 2021 im Grundsatz der Tranche 2024. Die Zielkriterien wurden nicht erreicht, daher erfolgte aus diesem Plan keine Gewährung von langfristiger variabler Vergütung.

Über die Zielerreichung der für 2024 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans wird nach Ablauf von dessen Performance-Periode berichtet.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024 [2)]

Die für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehene Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der PharmaSGP Holding SE stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		**Michael Rudolf**		**Peter Gerckens** [3)]	
	Vorstand bis 31. Dezember 2024		Vorstand seit 4. März 2020		Vorstand seit 1. Juli 2024	
	in T€	**in %**	**in T€**	**in %**	**in T€**	**in %**
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	300		282		175	
Nebenleistungen [4)]	16		23		3	
	316	**66 %**	**304**	**49 %**	**178**	**62 %**
Erfolgsabhängige Vergütung						
Jahrestantieme 2024	75		75		50	
Performance Share Plan (2024-2027)	85		240		58	
Summe erfolgsabhängige Vergütung	**160**	**34 %**	**315**	**51 %**	**108**	**38 %**
Gesamtvergütung	**476**	**100 %**	**619**	**100 %**	**286**	**100 %**

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Vorstands von der PharmaSGP Holding SE bzw. ihren Tochterunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		**Michael Rudolf**		**Peter Gerckens** [3)]	
	Vorstand bis 31. Dezember 2024		Vorstand seit 4. März 2020		Vorstand seit 1. Juli 2024	
	in T€	**in %**	**in T€**	**in %**	**in T€**	**in %**
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	300		282		175	
Nebenleistungen [5)]	16		37		3	
	316	**100 %**	**319**	**100 %**	**178**	**100 %**
Erfolgsabhängige Vergütung						
Jahrestantieme 2024	-		-		-	
Performance Share Plan (2021-2024)	-		-		-	
Summe erfolgsabhängige Vergütung	**-**	**0 %**	**-**	**0 %**	**-**	**0 %**
Gesamtvergütung	**316**	**100 %**	**319**	**100 %**	**178 %**	**100 %**

2) Zahlen können aufgrund von Rundungen abweichen.
3) Die Zielvergütung von Herrn Gerckens wird aufgrund seines unterjährigen Eintritts in den Vorstand am 01.07.2024 zeitanteilig ausgewiesen.
4) Die Nebenleistungen für Frau Weigand und Herrn Gerckens enthalten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Nebenleistungen für Herrn Rudolf enthalten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie Sachbezüge in Form eines Dienstwagens.
5) Die Nebenleistungen für Herrn Rudolf enthalten eine Ausgleichszahlung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage.

Von Dritten gewährte Vergütung
Im Geschäftsjahr 2024 wurde keinem Vorstandsmitglied Vergütung durch Dritte gewährt. Den Vorstandsmitgliedern wurde von den beiden Mehrheitsaktionären eine Kompensation für den Fall einer Change-of-Control Situation zugesagt.

Karenzentschädigung
Natalie Weigand hat das Unternehmen mit Ablauf des 31. Dezember 2024 verlassen und erhielt im Januar 2025 eine Karenzentschädigung in Höhe eines halben Monatsfestgehaltes.

4. Sonstige Angaben

Abweichungen vom Vergütungssystem
Der Aufsichtsrat ist berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergebnis der Gesellschaft notwendig ist. Bezüglich der für das Geschäftsjahr 2024 gewährten Vergütung wurde keine Abweichung vorgenommen.

Einhaltung der Maximalvergütung
Zur Einhaltung der im durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung in Höhe von € 1,5 Mio. enthalten alle variablen Vergütungskomponenten einen vertraglich festgelegten Höchstbetrag. Die Vergütungskomponenten werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft.

Die Summe der Auszahlungen aus der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann erst nach Ablauf des Performance Share Plan 2024-2027 festgestellt werden. Allerdings kann bereits heute ausgeschlossen werden, dass die Maximalvergütung nach § 87 Abs 1 Satz 2 Nr. 1 AktG überschritten wird, da selbst bei einer Auszahlung des Performance Share Plan von 270 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

Malus/Clawback
Der Aufsichtsrat sah im Geschäftsjahr 2024 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern oder zu reduzieren.

5. Vergleichende Darstellung

Die nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erforderliche vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis stellt sich wie folgt dar:

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %	**2024 zu 2023**	**2023 zu 2022**	**2022 zu 2021**	**2021 zu 2020**
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder				
Natalie Weigand [6)]	-63 %	+175 %	+16 %	+6 %
Michael Rudolf [6)]	-64 %	+221 %	+16 %	+14 %
Peter Gerckens	-	-	-	-
Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Clemens Fischer [7)]	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %
Madlena Hohlefelder [7)]	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %
Dr. Axel Rebien	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %	+/-0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Handelsrechtlicher Jahresüberschuss der PharmaSGP Holding SE	+20 %	+45 %	+5 %	+300 %
Bereinigtes EBITDA der PharmaSGP Gruppe [8)]	+9 %	+21 %	+45 %	+14 %
Arbeitnehmervergütung				
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer [9)]	+3 %	+8 %	+12 %	+2 %

6) Frau Weigand und Herr Rudolf erhielten im Geschäftsjahr 2023 je eine Zahlung i. H. v. T€ 500 als einmalige, zusätzliche Vergütung für die Verlängerung der Vorstandstätigkeit.
7) Dr. Clemens Fischer und Madlena Hohlefelder haben bis auf weiteres auf ihre Vergütung verzichtet.
8) Die PharmaSGP Gruppe besteht aus der PharmaSGP Holding SE sowie ihren Tochtergesellschaften PharmaSGP GmbH, Remitan GmbH, Restaxil GmbH, Fokusan Health GmbH und PharmaSGP Vitalmed GmbH. Die Ermittlung des bereinigten EBITDA erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses der PharmaSGP Gruppe und ist im zusammengefassten Lagebericht erläutert.
9) Diese Angabe bezieht sich auf alle Arbeitnehmer der PharmaSGP Gruppe.

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

An die PharmaSGP Holding SE, Gräfelfing

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PharmaSGP Holding SE, Gräfelfing, 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 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

München, den 25. April 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

pwc digitally signed by

Anita Botzenhardt
Wirtschaftsprüfer

pwc digitally signed by

Patrick Konhäuser
Wirtschaftsprüfer

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
WIRTSCHAFTS-PRÜFUNGS-GESELLSCHAFT
SIEGEL
FRANKFURT AM MAIN
Zweigniederlassung München

Leerseite aus bindetechnischen Gründen

2000000640395 0

M4PDF-Engine V24.20