

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

An die Biotest Aktiengesellschaft, Dreieich

## **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Biotest Aktiengesellschaft, Dreieich, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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 18. März 2022

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Bock  
Wirtschaftsprüfer

Dolibasic  
Wirtschaftsprüferin

## Anlagen

Vergütungsbericht der Biotest Aktiengesellschaft, Dreieich, für das  
Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

# Anlagen



Anlage 1

Vergütungsbericht der  
Biotest Aktiengesellschaft,  
Dreieich, für das  
Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis zum  
31. Dezember 2021





# VERGÜTUNGS- BERICHT 2021

## VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht beschreibt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von Biotest und erläutert Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder im Geschäftsjahr 2021.

Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und enthält Angaben sowohl nach den Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) als auch der International Financial Reporting Standards (IFRS). Weiterhin enthält er die erforderlichen Angaben gemäß § 162 AktG zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

### Erläuterung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat legt die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Die bisher geltenden Regelungen wurden aufgrund des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst und sind von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligt worden. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zu Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie, indem profitables Wachstum bei gleichzeitiger Beachtung von Nachhaltigkeitszielen eine besondere Bedeutung zukommt.
- Die Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass die jeweilige Leistung angemessen honoriert wird und mögliche Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
- Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine nachhaltige und langfristige Wertsteigerung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.
- Das System zur Vergütung leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Interessengruppen, indem die variable Vergütung an die Entwicklung des Unternehmens und die Umsetzung von strategisch wichtigen Kurz- und Langfristzielen geknüpft ist.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist transparent und verständlich und in Höhe und Struktur marktüblich. Sie trägt der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt auch die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter verglichen, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb der Biotest AG sicherzustellen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Biotest AG besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI). Die variable Zielvergütung (Auszahlung bei 100 % Zielerreichung) entspricht insgesamt ca. 55 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Unter der Annahme einer Zielerreichung von jeweils 100 % (Ziel-Gesamtvergütung) ergibt sich die folgende Struktur für das Verhältnis fixer zu variabler Komponenten im bestehenden Vergütungssystem:

- Grundvergütung ohne Altersversorgung: 45 %
- Einjährige variable Vergütung STI: 22 %
- Mehrjährige variable Vergütung LTI: 33 %



Die folgende Abbildung zeigt die wesentlichen Bestandteile sowie weitere Gestaltungselemente des Vergütungssystems:

KOMPONENTEN DER VERGÜTUNG	BESTIMMUNGSGRÖSSEN DER VERGÜTUNG						
<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelles Grundgehalt</li> <li>• Marktübliche Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen, Versicherungen)</li> </ul>						
<b>STI –</b> Einjährige variable Vergütung	<table border="1"> <tr> <td>EBIT 20%</td> <td>Cashflow 20%</td> <td>Umsatzwachstum 20%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Individuelle Ziele &amp; kurzfristige Nachhaltigkeitsziele 40%</td> </tr> </table>	EBIT 20%	Cashflow 20%	Umsatzwachstum 20%	Individuelle Ziele & kurzfristige Nachhaltigkeitsziele 40%		
EBIT 20%	Cashflow 20%	Umsatzwachstum 20%					
Individuelle Ziele & kurzfristige Nachhaltigkeitsziele 40%							
<b>LTI –</b> Mehrjährige variable Vergütung	<table border="1"> <tr> <td>EBITDA-Marge 30%</td> <td>ROCE 30%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Strategische Ziele &amp; längerfristige Nachhaltigkeitsziele 40%</td> </tr> </table>	EBITDA-Marge 30%	ROCE 30%	Strategische Ziele & längerfristige Nachhaltigkeitsziele 40%			
EBITDA-Marge 30%	ROCE 30%						
Strategische Ziele & längerfristige Nachhaltigkeitsziele 40%							
<b>Altersversorgung</b>	Einzelzusagen, abhängig von Endgehalt und Dienstalter: max. 30 % des durchschnittlichen pensionsfähigen Einkommens der letzten fünf Dienstjahre						
<b>Weitere Komponenten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschuldensunabhängige Zurückbehaltungsrechte der langfristigen variablen Vergütung (Hold-back-clause)</li> <li>• Change-of-control-Klauseln</li> <li>• Abfindungsregelungen</li> </ul>						

Abbildung 1: Bestandteile des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG in außergewöhnlichen Fällen aber berechtigt, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen.

#### Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

##### *Festvergütung*

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einem Festgehalt und marktüblichen Nebenleistungen. Die Höhe orientiert sich an der Erfahrung und dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds sowie an der wirtschaftlichen Lage und Zukunftsaussichten von Biotest und dem Vergütungsniveau im Wettbewerbsumfeld. Das jährliche Festgehalt wird für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags festgelegt und in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt.

##### *Nebenleistungen*

Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen. Die Vorstandsmitglieder sind im Rahmen der kollektiven Unfallversicherung der Biotest AG beruflich und privat versichert. Die Vorstandsmitglieder erhalten ferner einen Zuschuss zur Sozialversicherung und zur Direktversicherung.

Die Biotest AG hat für die Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen. Der Selbstbehalt beläuft sich auf 10 % des Versicherungsfalls, begrenzt auf 150 % der festen jährlichen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und entspricht damit den Anforderungen des § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG.

Wenn die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder keine Strafrechtsschutz- und keine Reisegepäckversicherung abschließt, dann sind die Vorstandsmitglieder so zu stellen, als wären diese Versicherungen abgeschlossen worden.

Allen Vorstandsmitgliedern wird ein Dienstwagen der Oberklasse zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann.

### Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

#### Einjährige variable Vergütung

Dieser erfolgsabhängige Vergütungsanteil bemisst sich an der Erreichung von Unternehmens- sowie persönlichen Zielen. In die Ermittlung der unternehmensbezogenen Ziele gehen das EBIT, der Operational Cashflow und der erzielte Umsatz (alle Kennzahlen nach IFRS) zu jeweils 20 % ein. EBIT ist das Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern. Als Operational Cashflow wird der Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit inklusive der Änderung des Working Capitals ohne Zinsen und Steuern bezeichnet.

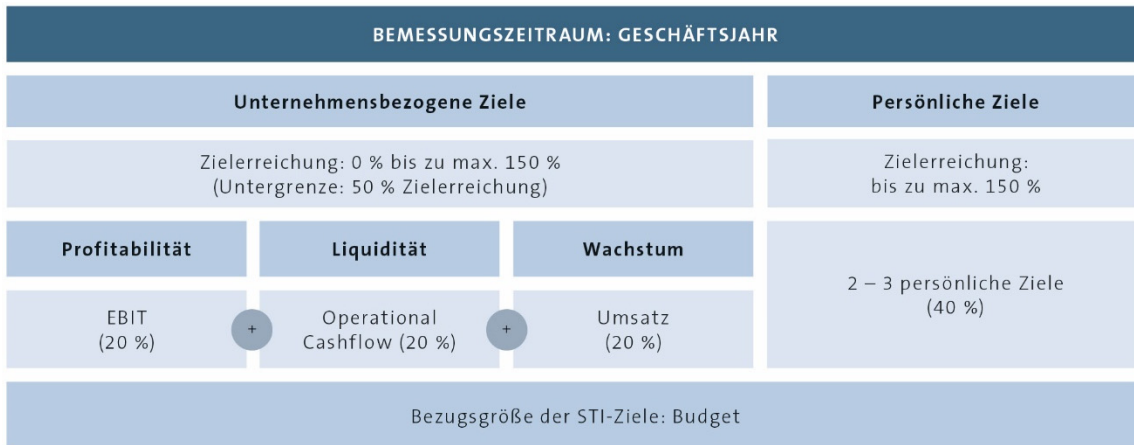
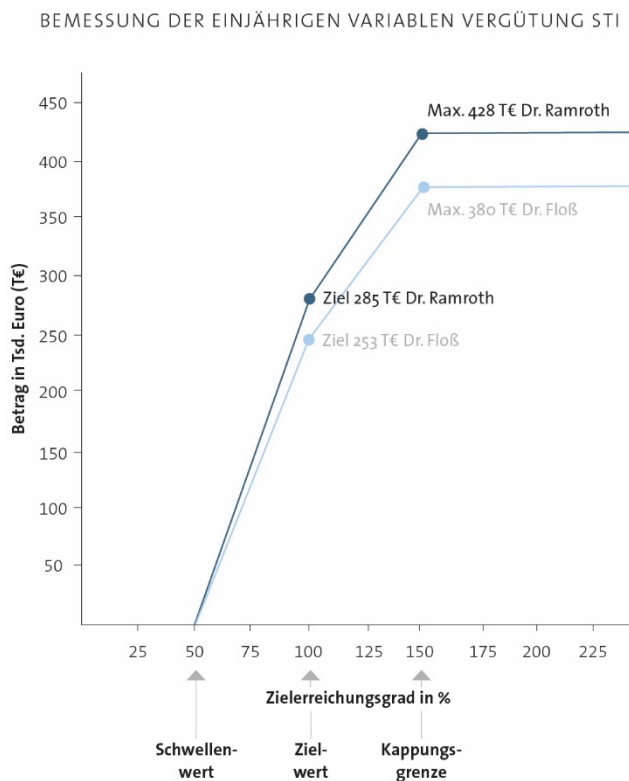


Abbildung 2: Das STI-Programm im Überblick



Für unternehmensbezogene Ziele werden Bezugspunkte festgelegt, die Zielerreichungsgrade zwischen 50 % und 150 % definieren. Eine Zielerreichung eines Einzelziels von unter 50 % zählt als 0 % Zielerreichung.

Werden Werte erreicht, die zwischen den festgelegten Bezugspunkten liegen, erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung durch lineare Interpolation gemäß der nebenstehenden Abbildung.

Abbildung 3: Bemessung der einjährigen variablen Vergütung

#### Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter.

Die Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter beruht auf dem Long-Term Incentive-Programm (LTIP) der Biotest AG. Darin sind neben den Mitgliedern des Vorstands auch die leitenden Angestellten sowie die Geschäftsführer von Konzernunternehmen eingebunden, die durch ihre Stellung innerhalb der Gruppe, ihre Entscheidungen, ihre Führung und ihr Handeln den Erfolg des Unternehmens maßgeblich beeinflussen.

Für die LTIP 2019 und 2020 hat der Aufsichtsrat den Vorständen virtuelle Teilnahmeaktien zugeteilt. Die Laufzeit beträgt für beide Programme drei Jahre. Der Beginn war jeweils im Mai des Ausgabejahres und die Laufzeit endet jeweils zum 31. Dezember des dritten Jahres des jeweiligen Programms. Für das LTIP 2021 wurde anstelle einer Zuteilung von virtuellen Aktien ein Betrag definiert, der entsprechend der prozentualen Zielerreichung ausbezahlt wird. Dieses Programm begann im Mai 2021 und endet im Dezember 2024.

#### LTIP 2019

Die Höhe der Incentive-Zahlung für das LTIP 2019 berechnet sich nach der folgenden Formel:

$$\frac{(\text{Zielerreichung 1 aus 2019 + 2020 + 2021} + \text{Zielerreichung 2 aus 2019 + 2020 + 2021}) \times \text{Virtuelle Teilnahmeaktien}}{100} \times \text{Jährliche Vergütung des Teilnehmers} = \text{Incentive-Zahlung}$$

Der erste Erfolgsfaktor des LTIP 2019 besteht aus qualitativen Zielen, die sich auf verschiedene Stadien des Investitionsprojekts Biotech Next Level (BNL-Projekt) beziehen. Für jedes Jahr innerhalb der Laufzeit des Programms wurde ein BNL-Ziel formuliert, das bei Erreichen den Zielerreichungsfaktor erhöht. Ziele, die weiter in der Zukunft liegen, werden dabei stärker gewichtet. D.h. die Erreichung des BNL-Ziels 2019 erhöht den Faktor um 0,01, während die Erreichung der BNL-Ziele 2020 und 2021 den Faktor um jeweils 0,02 steigern.

Abbildung 4: Berechnungsformel LTIP 2019

Das Verfehlen oder das anteilige Erreichen eines BNL-Ziels verändert den Zielerreichungsfaktor dagegen nicht. Der maximal erreichbare Erfolgsfaktor für die Erfolgszielkategorie BNL-Ziele beträgt 0,05.

Der zweite Erfolgsfaktor des LTIP 2019 bezieht sich auf die EBITDA-Marge des Konzerns. Für jedes Jahr des LTIP 2019 wurde jeweils eine EBITDA-Ziel-Marge festgelegt, die bei Erreichen den Zielerreichungsfaktor erhöht. Die Zielgrößen der EBITDA-Margen wurden für das Jahr 2019 aus dem Budget und für die Jahre 2020 und 2021 der strategischen 10-Jahres-Planung entnommen. Auch hier wurden Ziele, die weiter in der Zukunft liegen, stärker gewichtet. D.h. die Erreichung der EBITDA-Marge in 2019 erhöht den Faktor um 0,01, während die Erreichung der EBITDA-Marge 2020 und 2021 den Faktor um jeweils 0,02 steigern. Wird die anvisierte EBITDA-Marge um bis zu 10 % unterschritten, so beträgt der Faktor 0. Für dazwischenliegende Werte wird der Faktor mittels linearer Interpolation ermittelt. Eine Übererfüllung führt dagegen nicht zu einer weiteren Erhöhung des Erfolgsfaktors, sodass der maximal erreichbare Erfolgsfaktor für die Erfolgszielkategorie EBITDA-Marge 0,05 beträgt.

#### LTIP 2020

Die Höhe der Incentive-Zahlung für das LTIP 2020 berechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{(\text{Zielerreichung 1 aus 2020 + 2021a + 2021b + 2022a + 2022b} + \text{Zielerreichung 2 aus 2020 + 2021 + 2022}) \times \text{Virtuelle Teilnahmeaktien}}{100} \times \text{Jährliche Vergütung des Teilnehmers} = \text{Incentive-Zahlung}$$

Der erste Erfolgsfaktor berechnet sich wie für die beiden vorhergehenden Programme aus der Zielerreichung von qualitativen Zielen des BNL-Projekts. Dabei wurden für das Jahr 2020 ein BNL-Ziel und für die Jahre 2021 und 2022 jeweils zwei BNL-Ziele definiert. Jedes erreichte Ziel erhöht den Erfolgsfaktor um 0,1. Das Verfehlen oder das anteilige Erreichen eines BNL-Ziels verändert den Zielerreichungsfaktor dagegen nicht. Der maximal erreichbare Erfolgsfaktor für die Erfolgszielkategorie BNL-Ziele beträgt 0,05.

Abbildung 5: Berechnungsformel LTIP 2020

Zur Ermittlung des zweiten Erfolgsfaktors wurden als Messgrößen jährliche Ziele für das EBIT ohne die Aufwendungen für das BNL-Projekt definiert. Die Zielgröße für 2020 wurde basierend auf dem Wert des Budgets 2020 festgelegt. Für 2021 und 2022 wurden die Zielwerte der strategischen 10-Jahres-Planung entnommen. Das Erreichen des Zielwertes erhöht den Erfolgsfaktor um 0,01 für 2020, sowie für 2021 und 2022 um 0,02. Liegt der tatsächliche Wert 20 % über oder unter dem Zielwert, so erhöht oder reduziert sich der Faktor. Liegt der tatsächliche Wert mehr als 20 % unter dem Zielwert, so erfolgt hier keine Steigerung des Zielerreichungsfaktors. Der maximal erreichbare Erfolgsfaktor für die Erfolgszielkategorie EBIT ohne BNL beträgt 0,06.

Die Incentive-Komponente wird den Teilnehmern nach Ablauf des jeweiligen LTI-Programms üblicherweise im Mai des Folgejahres ausgezahlt.

LTIP 2021

Das LTIP 2021 zeichnet sich dadurch aus, dass die Zieldefinition auf der strategischen 10-Jahres-Planung basiert und unternehmensbezogene Zielgrößen die Unternehmensentwicklung über vier Jahre hinweg abbilden. Darüber hinaus werden auch in diesem Programm Ziele gesetzt, die die Stärkung der Nachhaltigkeitsleistung und Umsetzung der Strategie sicherstellen.

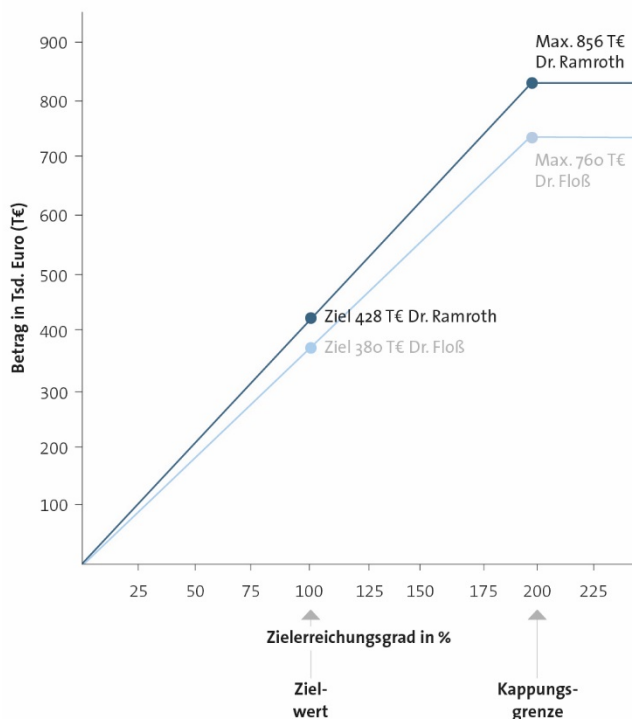
Die Bemessungsgrundlagen stellen zum einen die unternehmensbezogenen Ziele EBITDA-Marge (EBITDA/Umsatz in %) nach IFRS und zum anderen ROCE (EBIT/Capital Employed in %) dar, wobei die Gewichtung dieser Faktoren jeweils 30 % beträgt. EBITDA ist als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen definiert; der ROCE ist ein Maßstab für die Kapitalrendite, in dem der EBIT dem Capital Employed als durchschnittlich gebundenem Kapital gegenübergestellt wird.

Die Erreichung von Nachhaltigkeits- und strategischen Zielen geht mit 40 % in das LTIP ein.



Abbildung 6: Das LTIP 2021 im Überblick

BEMESSUNG DER MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG LTI



Für die jeweiligen Ziele werden Bezugspunkte festgelegt, die Zielerreichungsgrade zwischen 0 % und 200 % definieren.

Werden Werte erreicht, die zwischen den festgelegten Bezugspunkten liegen, erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung durch lineare Interpolation gemäß der nebenstehenden Systematik.

Abbildung 7: Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung des LTIP 2021

Die Vergütung für die Erreichung der Erfolgsziele erfolgt für die teilnehmenden Vorstände in bar nach vier Jahren Laufzeit. Somit erfolgt aus dem LTIP, welches in 2021 gestartet wurde, eine Auszahlung in 2025.

Alle LTI Programme enthalten eine Hold-Back-Klausel für Mitglieder des Vorstands. Nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats kann die Incentive-Zahlung um bis zu 100 % nach unten korrigiert werden, wenn Biotest auch ohne eigenes Zutun oder Verschulden des Vorstandsmitglieds trotz Erreichen des Erfolgsfaktors bzw. der Erfolgsziele erheblichen Schaden genommen hat.

#### Versorgungszusagen

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen Einzelzusagen im Rahmen der bei der Biotest AG geltenden Altersvorsorge. Die Höhe der Ansprüche ist von der Anzahl der Dienstjahre und dem anrechnungsfähigen Entgelt abhängig. Hierbei werden bis zu 25 Dienstjahre rentensteigernd berücksichtigt, wobei die Altersrente auf 30 % des anrechenbaren Entgelts begrenzt ist. Dieses wird über eine Durchschnittsbildung der letzten fünf Jahre ermittelt.

Wartezeiten sind für die derzeitigen Vorstandsmitglieder nicht vereinbart. Ein Abruf der Rente kann mit Vollendung des 63. Lebensjahrs erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Ansprüche entspricht den gesetzlichen Bestimmungen.

Weiterhin sieht die Altersversorgung der Vorstände auch lebenslange Invaliden- und Witwenrenten sowie zeitraumbezogene Waisenrenten vor.

Die Bewertung beruht auf versicherungsmathematischen Gutachten nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren, die durch einen unabhängigen Versicherungsmathematiker angefertigt werden.

#### Maximalvergütung

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Diese wird durch Kappungsgrenzen nach oben bei der Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile sichergestellt.

Unter Hinzurechnung der jeweiligen Grundvergütung beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden damit 2.800 T € und für ein Vorstandsmitglied 2.000 T €. In diesen Beträgen ist die jeweilige Altersversorgung mit einem Anteil von maximal 15 % enthalten. Die Höhe der Maximalvergütung wurde in der Hauptversammlung 2021 von den Aktionären gebilligt.

#### Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge umfassen ferner marktübliche Abfindungsregelungen für den Fall eines Eigentümer- bzw. Kontrollwechsels (change of control) sowie solche bei einer vorzeitigen Beendigung eines Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Biotest AG. Beide Abfindungsarten sind auf das Zweifache einer Jahresvergütung begrenzt, wobei bei einer vorzeitigen Beendigung eines Dienstverhältnisses eine zusätzliche Deckelung durch zu erwartende Vergütungen bis zum regulären Dienstzeitende zuzüglich einer Dienstwagenkompensation besteht.

Abfindungsansprüche sind ausgeschlossen bei Dienstvertragsbeendigung aus wichtigem Grund, Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit oder wenn das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit dem Eigentümer- bzw. Kontrollwechsels von dritter Seite Zuwendungen oder Wertvorteile erhält. Ebenso wenig bestehen Abfindungsansprüche für den Fall, dass die vorzeitige Beendigung eines Dienstvertrags auf Veranlassung des jeweiligen Vorstandsmitglieds erfolgt.

Andere einmalige oder wiederkehrende Zusagen mit Ausnahme der oben genannten Pensionszusagen für den Fall der regulären und vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht.

#### Claw-back-Klauseln / Rückforderungsrechte

Rückforderungsrechte für bereits gewährte Vergütungsbestandteile bzw. claw-back-Klauseln sind nicht vereinbart. In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat einzelvertraglich hiervon abweichen.

#### Sonstige Vertragsbestimmungen

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten sowie von weiteren Tätigkeiten/Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder innerhalb oder außerhalb von Biotest bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Wettbewerbsverbote sind für die Dauer der Dienstverhältnisse vereinbart, nachvertragliche Wettbewerbsverbote bestehen nicht. Auch sind keine Karenzentschädigungen vorgesehen.

## Zielsetzung und Strategiebezug der Komponenten des Vergütungssystems

Komponenten des Vergütungssystems	Zielsetzung und Strategiebezug
Allgemeiner Grundsatz	Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen hierfür hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands gewonnen und gehalten werden. Daher müssen diese Versorgungsleistungen wettbewerbsfähig sein im begrenzten Markt für hochqualifizierte Leistungsträger.
Grundgehalt	Soll durch eine angemessene Höhe das Grundeinkommen sichern und dadurch auch das Eingehen unangemessener Risiken verhindern. Die Höhe spiegelt die Rolle im Vorstand, den jeweiligen Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.
Nebenleistungen und sonstige Sachbezüge	Sollen einen Ausgleich von Kosten oder wirtschaftlichen Nachteilen darstellen, die mit der Vorstandstätigkeit in Verbindung stehen; sollen die Ausübung des Vorstandsmandats fördern.
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll das Erreichen der Unternehmensziele im laufenden Geschäftsjahr sicherstellen; soll die kontinuierliche und nachhaltige Weiterentwicklung des operativen Geschäfts fördern; soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds unterstützen.
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Steigerung des Unternehmenswerts fördern; soll die Interessen der Aktionäre mit denen der Vorstandsmitglieder verknüpfen; soll die Anforderungen weiterer Stakeholder einbeziehen.
Versorgungszusagen	Sollen ein adäquates Grundeinkommen/Altersabsicherung sowie Schutz bei Tod und Invalidität gewährleisten.
Maximale Gesamtvergütung	Soll unangemessen hohe Auszahlungen bezogen auf Leistung und Marktüblichkeit vermeiden.
Leistungen bei Vertragsbeendigung	Soll einen fairen Interessenausgleich bei gleichzeitigem Einhalten einer definierten Obergrenze gewährleisten.
Eigentümer- bzw. Kontrollwechsel - Regelung	Soll die Unabhängigkeit der Vorstandsmitglieder in Übernahmesituationen sicherstellen.

Abbildung 8: Zielsetzung und Strategiebezug der Komponenten des Vergütungssystems

## Vergütung des aktuellen Geschäftsjahres

### Gesamtvergütung der in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder nach IFRS / DRS17

Diese Übersicht zeigt die Berechnung der Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied mit den jeweils im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich erdienten Beträgen der verschiedenen Vergütungskomponenten. Der Wert für die variable Vergütung mit langfristigen Anreiz (LTIP) enthält die bis Ende 2021 erdienten Ansprüche der drei Programme aus 2019, 2020 und 2021.

in Tausend €	Dr. Michael Ramroth		Dr. Georg Floß	
	2020	2021	2020	2021
<b>Erfolgsunabhängig</b>				
Festvergütung	462	555	410	490
Nebenleistungen	61	869	40	41
Summe der erfolgsunabhängigen Komponenten	523	1.424	450	531
<b>Erfolgsabhängig</b>				
Ohne langfristige Anreizwirkung (nicht aktienbasiert):				
Einjährige variable Vergütung (STI) – Baranteil	245	314	218	278
Mit langfristiger Anreizwirkung (nicht aktienbasiert):				
Variable Vergütung (LTIP) – Baranteil	345	624	306	554
Summe der erfolgsabhängigen Komponenten	590	938	524	832
Versorgungsaufwand (Service Cost)	442	362	381	363
Gesamtvergütung (erdient in 2021)	1.555	2.724	1.355	1.726
Abzüglich Versorgungsaufwand (Service Cost)	442	362	381	363
Gesamtbezüge (DRS 17)	1.113	2.362	974	1.363

Abbildung 9: Gesamtvergütung der in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder nach IFRS / DRS17

Der Versorgungsaufwand (Service Cost) enthält die von den jeweiligen Vorstandsmitgliedern erdienten arbeitgeberfinanzierten Altersversorgungsansprüche.

Die oben dargestellte Berechnung ergibt erdiente Gesamtbezüge aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von 3.725 T € (im Vorjahr 2.087 T €). Der Betrag fällt in 2021 deshalb so hoch aus, weil die Gesellschaft Herrn Dr. Ramroth Kosten des Russland-Verfahrens in Höhe von 820 T € erstattet hat. Dieser Einmalbetrag ist als Nebenleistung ausgewiesen. Die Vorstandsvergütung teilt sich in eine erfolgsunabhängige Komponente in Höhe von 1.955 T € (i. Vj. 973 T €) und eine erfolgsabhängige Komponente in Höhe von 1.770 T € (i. Vj. 1.114 T €) auf. In die Gesamtbezüge nach DRS 17 ist der Versorgungsaufwand nicht einzubeziehen.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der gewährten und geschuldeten Vergütung für das aktuelle und vorherige Geschäftsjahr entsprechend § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG getrennt nach Vorstandsmitgliedern. Dabei handelt es sich um die Vergütung, die im jeweiligen Geschäftsjahr fällig ist (geschuldet) und in diesem ausgezahlt wird (gewährt).

Die Gesamtvergütung ist auch hier in die verschiedenen Vergütungskomponenten untergliedert. Diese Aufstellung zeigt die im jeweiligen Geschäftsjahr einjährige variable Vergütung sowie die mehrjährige variable Vergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr ausbezahlt wurde.

Ebenfalls enthält sie weitere Angaben, die sich aus § 162 des Aktiengesetzes ergeben.

Die festgelegten Maximalvergütungen von 2.800 T € für den Vorstandsvorsitzenden und 2.000 T € für ein Vorstandsmitglied ebenso wie die sonstigen Bestimmungen des Vergütungssystems wurden mit jeweiligen Gesamtvergütungen von 1.735 T € für Dr. Ramroth und 807 T € für Dr. Floß eingehalten.

in Tausend €	Dr. Michael Ramroth			Dr. Georg Floß		
	2020	2021	Anteil	2020	2021	Anteil
<b>Erfolgsunabhängig</b>						
Festvergütung	462	555	32%	410	490	61%
Nebenleistungen	61	869	50%	40	41	5%
Summe der erfolgsunabhängigen Komponenten	523	1.424	82%	450	531	66%
<b>Erfolgsabhängig</b>						
Ohne langfristige Anreizwirkung (nicht aktienbasiert):						
Einjährige variable Vergütung (STI) – Baranteil	244	247	14%	216	219	27%
Mit langfristiger Anreizwirkung (nicht aktienbasiert):						
Variable Vergütung (LTIP) – Baranteil	64	64	4%	57	57	7%
Summe der erfolgsabhängigen Komponenten	308	311	18%	273	276	34%
Versorgungsaufwand (Service Cost)	–	–	0%	–	–	0%
Gesamtvergütung entsprechend § 162 des Aktiengesetzes	831	1.735	100%	723	807	100%

Abbildung 10: Gewährte und geschuldete Vergütung der in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

### Übersicht der Versorgungszusagen für die in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

Zur Insolvenzsicherung der Pensionsansprüche wurden Vermögenswerte in Höhe von 5.623 T € (im Vorjahr 3.624 T €) in den Biotest Vorsorge Trust e. V. übertragen.

in Tausend €	Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlung nach IFRS		Anwartschaftsbarwert aus Entgeltumwandlungen nach IFRS	
	Anwartschaftsbarwert in	Anwartschaftsbarwert in	Anwartschaftsbarwert in	Anwartschaftsbarwert in
	2020	2021	2020	2021
Dr. Michael Ramroth	6.427	6.499	996	1.207
Dr. Georg Floß	4.936	5.076	–	–
	11.363	11.575	996	1.207

Abbildung 11: Übersicht der Versorgungszusagen für die in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

### Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen

Für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen werden vertraglich zugesagte Pensionen gezahlt. Hierfür sind Pensionsrückstellungen gemäß IAS 19 Leistungen an Arbeitnehmer in Höhe von 8.752 T € (im Vorjahr 10.177 T €) und nach HGB in Höhe von 7.865 T € (im Vorjahr 8.359 T €) gebildet worden. Für alle ehemaligen Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2021 Pensionszahlungen in Höhe von 512 T € (im Vorjahr 631 T €) geleistet, davon entfallen auf ehemalige Vorstandsmitglieder mit einem Austrittsdatum größer 10 Jahre 294 T €. In 2021 wurden 77 T € an Herrn Dr. Bernhard Ehmer für das LTIP 2018 gezahlt, das entspricht einem variablen Anteil von 49 % an seiner Gesamtvergütung (158 T €). Im Jahr 2020 erhielt Hr. Dr. Ehmer die Auszahlung des STI 2019 in Höhe von 92 T €, was einem Vergütungsanteil von 53 % entsprach.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder bestehen zum 31. Dezember 2021 keine Rückstellungen im Zusammenhang mit dem LTIP.

### Long-Term Incentive-Programm der Vorstandsmitglieder

Die Teilnahme der Vorstände am Long-Term Incentive-Programm ist in der erfolgsabhängigen Komponente mit dem beizulegenden Zeitwert nach HGB der im jeweiligen Geschäftsjahr aufgelegten Tranche des LTIP zum Gewährungszeitpunkt enthalten. Der zugehörige IFRS-Wert wird jeweils in Klammern im Anschluss an den HGB-Wert dargestellt.

An dem nicht-aktienbasierten Programm LTIP 2021 nehmen die Vorstände basierend auf einem Fixbetrag bei 100 % Zielerreichung teil. Dieser beträgt für Herrn Dr. Michael Ramroth 428 T € und für Herrn Dr. Georg Floß 380 T €. Für diese Tranche wurde im Jahr 2021 eine Rückstellung in Höhe von 145 T € (147 T €) gebildet. Hiervon entfallen auf Herrn Dr. Michael Ramroth 77 T € (78 T €) und auf Herrn Dr. Georg Floß 68 T € (69 T €).

An dem nicht-aktienbasierten Programm LTIP 2020 haben die Vorstände mit zugeordneten virtuellen Aktien teilgenommen (Herr Dr. Michael Ramroth und Herr Dr. Georg Floß jeweils mit 1.800 Stück). Für diese Tranche wurde eine Rückstellung in Höhe von 400 T € (403 T €) gebildet. Hiervon entfallen auf Herrn Dr. Michael Ramroth 212 T € (214 T €) und auf Herrn Dr. Georg Floß 188 T € (190 T €).

An dem nicht-aktienbasierten Programm LTIP 2019 haben die Vorstände mit zugeordneten virtuellen Aktien teilgenommen (Herr Dr. Michael Ramroth und Herr Dr. Georg Floß jeweils mit 1.800 Stück). Für diese Tranche wurde eine Rückstellung in Höhe von 628 T € (628 T €) gebildet. Hiervon entfallen auf Herrn Dr. Michael Ramroth 333 T € (333 T €) und auf Herrn Dr. Georg Floß 295 T € (295 T €).

Die genannten IFRS-Rückstellungsbeträge für die LTI-Programme 2019, 2020 und 2021 sind in Summe in der Tabelle der Gesamtvergütung in der Zeile „Variable Vergütung (LTIP) – Baranteil“ im Jahr 2021 ausgewiesen.

Aus dem nicht-aktienbasierten LTIP 2018, dessen Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt waren, erhielt Herr Dr. Michael Ramroth eine Auszahlung in Höhe von 64 T € und Herr Dr. Georg Floß in Höhe von 57 T €. Diese Beträge wurden in 2021 ausgezahlt und sind deshalb unter Zeile „Variable Vergütung (LTIP) – Baranteil“ in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütungszuflüsse der in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder“ für das Jahr 2021 zu finden.

### Horizontalvergleich

Nachfolgend ist der Horizontalvergleich für die Jahre 2017 bis 2021 dargestellt, der die gewährte und geschuldete Vergütung der aktuell amtierenden und ehemaligen Vorstände sowie die Ertragskennziffern Umsatzerlöse, EBIT und EBITDA nach IFRS und den Jahresüberschuss / -fehlbetrag nach HGB darstellt. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird unter „Erläuterung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder“ dargestellt.

Gesamtvergütung (in Tausend €)	Vergütung		Vergütung		Vergütung		Vergütung		Vergütung	
	2017	Veränderung zu VJ	2018	Veränderung zu VJ	2019	Veränderung zu VJ	2020	Veränderung zu VJ	2021	Veränderung zu VJ
Zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder										
Dr. Michael Ramroth (CEO & CFO seit 01.05.2019, davor CFO)	734	-4%	726	-1%	729	0%	831	14%	1.735	109%
Dr. Georg Floß (COO)	473	8%	640	35%	652	2%	723	11%	807	12%
Ehemalige Vorstandsmitglieder										
Dr. Bernhard Ehmer (CEO bis 30.04.2019)	586	9%	725	24%	524	-28%	174	-67%	158	-9%
Prof. Dr. Gregor Schulz (CEO bis 31.12.2014)	130	0%	130	0%	137	5%	137	0%	137	0%
Ertragskennziffern (in Mio. €)										
Umsatzerlöse nach IFRS	378	0%	400	6%	419	5%	484	16%	516	7%
EBITDA nach IFRS	13	0%	35	171%	31	-13%	28	-7%	-16	-157%
EBIT nach IFRS	-9	0%	11	-214%	-1	-111%	-1	8%	-47	-4600%
Operating Cash Flow nach IFRS	38	-33%	-44	-215%	-28	-37%	-8	-71%	34	525%
Jahresüberschuss / -fehlbetrag der Biotest AG nach HGB	-38	-394%	112	395%	-35	-131%	-38	-9%	-67	-76%

Abbildung 12: Horizontalvergleich (Gegenüberstellung der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung im jeweiligen Geschäftsjahr zur Ertragslage der Biotest-Gruppe)



## Vertikalvergleich

In Abbildung 13 ist die gewährte und geschuldete durchschnittliche Vergütung des Vorstands und aller Mitarbeitenden der Biotest AG auf Basis von Vollzeitäquivalenten sowie die Relation „Vorstand zu Mitarbeitende“ dargestellt. Die Aufstellung enthält auch die im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte einjährige und mehrjährige variable Vergütung. Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist die Erleichterungsvorschrift in Anspruch genommen worden.

Angaben in T €	Ø Vergütung	
	2020	2021
Vorstand	777	1.271
Alle Mitarbeitenden (ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten)	82	84
Relation Vorstand zu Mitarbeitende (manager to worker payratio)	9,4	15,2

Abbildung 13: Vertikalvergleich

## Erläuterung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem gilt seit dem 1. Juli 2018. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 40 T €. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz und die Stellvertretung sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen auf Grund des erhöhten Zeitaufwands. Die Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt 120 T €, für den Stellvertreter 60 T €. Mitglieder in Aufsichtsratsausschüssen erhalten zusätzlich eine feste Jahresvergütung von 4 T € für jede Ausschussposition, die sie innehaben. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 15 T €, der Vorsitzende jedes sonstigen Ausschusses 7,5 T €. Die Obergrenze der Aufsichtsratsvergütung ergibt sich je nach Funktion im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen für das jeweilige Aufsichtsratsmitglied aus der Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung ist mit Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und stellt ein Gegengewicht zur Struktur der Vorstandsvergütung dar, die im Wesentlichen variabel und auf die Strategie der Biotest AG ausgerichtet ist. Damit fördert die Aufsichtsratsvergütung eine langfristige Entwicklung der Biotest-Gruppe.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Biotest AG sind wie die Mitglieder des Vorstands in die konzernübergreifende Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung) eingebunden. Biotest übernimmt die hierfür fälligen Versicherungsprämien für alle Mitglieder des Aufsichtsrats. Des Weiteren sind zwei Aufsichtsratsmitglieder über die bestehende Betriebshaftpflichtversicherung privathaftpflichtversichert und ein Aufsichtsratsmitglied ist im Rahmen der Gruppenunfallversicherung der Biotest AG beruflich und privat versichert. Weitere Sachleistungen werden nicht gewährt.

## Vergütung im aktuellen Geschäftsjahr

Die wertmäßigen Angaben zur Vergütung des Aufsichtsrats berücksichtigen die Erstattung der auf die Aufsichtsratsvergütung teilweise zu zahlenden Umsatzsteuern.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhielten für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 sowie in den Vorjahren die jeweils aufgeführten Beträge:

in Tausend €	Gesamtbezüge		Gesamtbezüge		Gesamtbezüge		Gesamtbezüge		Gesamtbezüge	
	2017	Veränderung zu VJ	2018	Veränderung zu VJ	2019	Veränderung zu VJ	2020	Veränderung zu VJ	2021	Veränderung zu VJ
Zum 31.12.2021 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats										
Rolf Hoffmann (Vorsitzender seit dem 30.08.2017)	25	0%	106	324%	135	27%	133	-1%	132	-1%
Tan Yang (stellv. Vorsitzender seit dem 01.03.2018)	–	0%	50	0%	72	44%	69	-4%	68	-1%
Jürgen Heilmann (seit 22.09.2011)	24	0%	34	42%	44	29%	44	0%	44	0%
Simone Fischer (seit 12.02.2020)	–	0%	–	0%	–	0%	49	0%	55	12%
David (Xiaoying) Gao (seit 08.05.2020)	–	0%	–	0%	–	0%	26	0%	40	54%
Salome Drechsler (seit 01.10.2021)	–	0%	–	0%	–	0%	–	0%	11	0%
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Kerstin Birkhahn (bis 30.09.2021)	20	0%	34	70%	44	29%	44	0%	33	-25%
Dr. Cathrin Schleussner (bis 08.05.2020)	41	0%	37	-10%	48	30%	17	-65%	–	-100%
Christine Kreidl (bis 04.01.2020)	12	0%	47	292%	59	26%	1	-98%	–	-100%
Kurt Hardt (bis 28.02.2018)	10	0%	4	-60%	–	-100%	–	0%	–	0%
Dr. Alessandro Bianchi (bis 30.08.2017)	50	-34%	–	-100%	–	0%	–	0%	–	0%
Thomas Jakob (bis 30.08.2017)	16	-33%	–	-100%	–	0%	–	0%	–	0%
Dr. Christoph Schröder (bis 30.08.2017)	23	-32%	–	-100%	–	129%	–	-5%	–	0%
Summe	221	1%	312	41%	402	129%	383	-5%	383	0%

Abbildung 14: Vergütung des Aufsichtsrats

Der Anteil der fixen Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied an der Gesamtvergütung beträgt 100 %. Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 für die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats weitere Leistungen im Rahmen ihres Arbeitnehmerverhältnisses aufwandswirksam erfasst. Die Höhe der Bezüge richtet sich nach tarifvertraglichen Regelungen bzw. den in der Gesellschaft geltenden Gehaltsstufen für außertarifliche Mitarbeiter.

Aufgrund der Darstellung in Tausend Euro können sich bei der Addition der oben dargestellten Beträge Rundungsdifferenzen von +/- einer Stelle ergeben.

Dr. Michael Ramroth  
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Georg Floß  
Mitglied des Vorstands

Dr. Jörg Schüttrumpf  
Mitglied des Vorstands

Anlage 2

Allgemeine Auftrags-  
bedingungen



# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

### 1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

### 7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

### 9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

## 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

## 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

## 12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

## 13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

## 14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

## 15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.