

# home24 SE Berlin

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die  
Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG  
31. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



## **Inhalt**

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG 31. Dezember 2022

Vergütungsbericht 2022

Allgemeine Auftragsbedingungen

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG 31. Dezember 2022**

An die home24 SE

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der home24 SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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) 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.

## Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 29. März 2023

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Röders  
Wirtschaftsprüfer

Nasirifar  
Wirtschaftsprüfer



# Vergütungsbericht

## 1. Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der home24 SE im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

### 1.1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

#### 1.1.1. Geschäftsentwicklung und Aktienkurs

home24 hat es in einem herausfordernden Marktumfeld geschafft, trotz rückläufiger Umsätze (währungsbereinigt -5%) und vor dem Hintergrund einer eingetrübten Konsument:innenstimmung Fortschritte in Bezug auf die gesteckten Profitabilitätsziele zu erzielen. Unter anderem hat die erfolgreiche Integration von Butlers sowie Start und Ausrollen des home24-Marktplatzes dazu geführt, dass am Ende des Jahres eine bereinigte EBITDA-Marge von 2,5% erreicht wurde. Diese lag innerhalb der initial zum Jahresanfang kommunizierten Guidance.

#### 1.1.2. Neues Vorstandsvergütungssystem

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 14. Juni 2022 ein vom Aufsichtsrat vorgeschlagenes angepasstes Vorstandsvergütungssystem mit einer Zustimmungsquote von 99,80% gebilligt. Das neue Vorstandsvergütungssystem gilt für alle ab dem 14. Juni 2022 abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge und wurde dementsprechend bei der Verlängerung der Vorstandsanstellungsverträge aller drei Vorstandsmitglieder im Oktober 2022 berücksichtigt (siehe 1.1.3).

Die Hauptversammlung der home24 SE hatte zuletzt am 17. Juni 2021 über die Billigung des Vorstandsvergütungssystems beschlossen und das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem mit 68,39% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Gegen die Billigung des Vorstandsvergütungssystems votierten Aktionär:innen bzw. Aktionärsvertreter:innen mit 31,61% der abgegebenen Stimmen. Der rechtlich unverbindliche Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vorstandsvergütungssystems bedarf nach § 120a Abs. 1 AktG einer einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sodass das vorgelegte Vergütungssystem auch 2021 wirksam gebilligt wurde. Der Aufsichtsrat strebte allerdings eine deutlich höhere Zustimmungsquote für dieses wichtige Thema an, um eine möglichst starke Übereinstimmung von Aktionär:innen- und Managementinteressen

sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Juni 2022 ein neues, überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem vorgelegt, das auf die von Investor:innen geäußerten Veränderungswünsche eingeht. Im Verhältnis zu dem von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystem enthält es insbesondere folgende wesentliche Änderungen:

- Die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung wurde leicht angepasst. Der Anteil der festen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt nun 17-39% (bislang: 15-35%). Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 4-18% (bislang: 3-10%), während die langfristige variable Vergütung mit 50-76% (bislang 60-80%) den leicht reduzierten, aber überwiegenden Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung darstellt.
- Hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) sind für zukünftige Anstellungsverträge Erfolgsziele festgelegt worden. Zudem ist vorgesehen, dass der Bonus mit einem Zielbetrag von 100% angesetzt wird und die Auszahlung des Bonus je nach Zielerreichungsgrad 0-150% dieses Zielbetrags beträgt.
- Auch hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütung (LTI) sind die Erfolgsziele festgelegt worden, die innerhalb von einer Performance-Periode von mindestens drei Jahren zu erreichen sind. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied zu gewährenden Performance Shares erfolgt auf Grundlage einer angenommenen zukünftigen Zielerreichung von 100%. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die finale Anzahl der Performance Shares je nach Zielerreichungsgrad ermittelt, der 0-150% betragen kann und zur Anpassung der zu Beginn der Performance-Periode vorläufig gewährten Performance Shares führen kann.
- Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist für zukünftige Anstellungsverträge von maximal EUR 15 Mio. pro Jahr herabgesetzt auf maximal EUR 10 Mio. pro Jahr für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 7 Mio. pro Jahr für ein ordentliches Vorstandsmitglied.
- Für alle Bestandteile der variablen Vergütung sollen die zukünftigen Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Regelungen enthalten, die dem Aufsichtsrat das Recht einräumen, nach billigem Ermessen variable Vergütungsbestandteile in bestimmten Fällen teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“).

### 1.1.3. Verlängerung der Vorstandsmandate

Die Amtszeit aller Vorstandsmitglieder lief am 31. Dezember 2022 ab. Aufsichtsrat und Vorstand haben frühzeitig Verhandlungen über eine Verlängerung der Vorstandsmandate aufgenommen, um eine stabile Leitung der Gesellschaft in den kommenden Jahren sicherzustellen.

Am 4. Oktober 2022 wurden die Vorstandsmandate aller drei Vorstandsmitglieder für mehrere Jahre verlängert:

- Marc Appelhoff (Vorstandsvorsitzender) bis zum 31. Dezember 2026,
- Brigitte Wittekind bis zum 31. Dezember 2025 und
- Philipp Steinhäuser bis zum 31. Dezember 2024.

Mit allen drei Vorstandsmitgliedern wurden neue Vorstandsansetzungsverträge geschlossen und die Vorgaben des am 14. Juni 2022 mit großer Zustimmung von der Hauptversammlung gebilligten Vorstandsvergütungssystem berücksichtigt. Der Aufsichtsrat sah sich allerdings gezwungen, in einzelnen Punkten gemäß §87a Abs. 2 Satz AktG im Interesse der Gesellschaft vorübergehend vom Vorstandsvergütungssystem abzuweichen:

- Struktur der Gesamt-Zielvergütung

Gemäß dem Vorstandsvergütungssystem beträgt der Anteil der Festvergütung an der Gesamt-Zielvergütung 17-39%, der Anteil der Nebenleistungen 1-7%. Die kurzfristige variable Vergütung macht 4-18% der Gesamt-Zielvergütung aus, während die langfristige variable Vergütung mit 50-76% den weit überwiegenden Teil der Gesamt-Zielvergütung darstellt.

Diese Werte im Vorstandsvergütungssystem berücksichtigen nicht den Anfang des Jahres 2022 unvorhersehbaren Kursverlauf der home24-Aktie, der wie andere E-Commerce- und Technologiewerte maßgeblich auch durch die makroökonomischen Verwerfungen in Folge des Krieges in der Ukraine stark eingebrochen war. Durch das sehr niedrige Kursniveau von etwa EUR 3 im Zeitraum vor Abschluss der Vorstandsansetzungsverträge lag der nach Black-Scholes ermittelte Zeitwert der Performance Shares aus dem LTIP 2019 auf einem entsprechend niedrigen Niveau. Nach Ansicht des Aufsichtsrats spiegelte der Aktienkurs in den Wochen vor Abschluss der Vorstandsansetzungsverträge den fairen Wert der Gesellschaft jedoch nicht angemessen wider, sondern war zumindest in gewissem Umfang verzerrt und von der allgemeinen Situation an den Aktienmärkten beeinflusst.

Der Aufsichtsrat hat daher mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass die LTI Komponente der Gesamtzielvergütung kleiner sein soll, als es das Vorstandsvergütungssystem vorsieht (38,6% für Marc Appelhoff und 36,1% für

Brigitte Wittekind und Philipp Steinhäuser). Es erschien dem Aufsichtsrat als im besten Interesse der Gesellschaft, insoweit vom Vorstandsvergütungssystem abzuweichen, da es anderenfalls notwendig gewesen wäre, den Vorstandsmitgliedern jeweils eine sehr große Anzahl von Performance Shares unter dem LTIP 2019 zuzusagen. Sobald sich der Aktienkurs des Unternehmens nach der aktuellen Wirtschaftskrise wieder normalisieren würde, hätten diese LTIP-Tranchen eine potenziell große Hebelwirkung. Dies könnte dazu führen, dass das von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossene Bedingte Kapital 2019 nicht ausreicht, um die jeweiligen Vergütungsansprüche mit neuen Aktien der Gesellschaft zu begleichen, und somit zu einer erheblichen Barverbindlichkeit der Gesellschaft werden. Ferner würde die Abgeltung der LTIP-Performance Shares zu einer erheblichen, aus Sicht des Aufsichtsrats, nicht zu rechtfertigenden Verwässerung der Aktionär:innen führen. Der Aufsichtsrat ist daher der Ansicht, dass die Abweichung vom Vergütungssystem in dieser Hinsicht im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionär:innen war, um die potenzielle Verwässerung und die potenzielle Barverbindlichkeit auf einem vertretbaren Niveau zu halten.

Sollte sich die Annahme des Aufsichtsrats, dass sich der Aktienkurs der Gesellschaft im Laufe der nächsten Monate normalisieren wird, nicht bewahrheiten, beabsichtigt der Aufsichtsrat, der nächsten Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem vorzuschlagen, das die neue Struktur der Gesamtzielvergütung berücksichtigt wird.

Im Übrigen macht die langfristige variable Vergütung weiterhin einen erheblichen Teil der Gesamtzielvergütung aus und übersteigt insbesondere die kurzfristige variable Vergütung deutlich. Damit hält der Aufsichtsrat an dem Grundgedanken fest, den Vorstand in hohem Maße an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen.

- Einführung von Change-of-Control Klauseln

Bei Abschluss der Vorstandsansetzungsverträge war ungewiss, wie sich die von der XXXLutz-Gruppe angestrebte Übernahme der Gesellschaft weiter entwickeln wird. Es bestand zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit, dass XXXLutz über die bietenden Gesellschaften ein Mehrheitsaktionär und strategischer Partner der Gesellschaft wird, ohne dass sich die derzeitige Unternehmensstruktur der Gesellschaft ändert. In diesem Fall würden die derzeitigen gesetzlichen und Corporate-Governance-Anforderungen für börsennotierte Unternehmen weiterhin gelten. Der Aufsichtsrat hielt es jedoch ebenfalls für möglich, dass XXXLutz nach erfolgreichem Abschluss der Übernahme in absehbarer Zeit ein Delisting mit möglicherweise anschließendem Squeeze-Out der Minderheitsaktionär:innen durchführen könnte.

Es erschien dem Aufsichtsrat auch denkbar, dass die Gesellschaft nach Abschluss der Strukturmaßnahmen in die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung umgewandelt wird, um die Komplexität und die damit verbundenen Kosten zu verringern. Dadurch könnte sich die Notwendigkeit ergeben, die Vergütungsstruktur des Vorstands an diese veränderten Umstände anzupassen.

Der Aufsichtsrat hat deshalb die Möglichkeit in Erwägung gezogen, dieser Unsicherheit durch eine Verlängerung des Mandats des Vorstands um nur ein Jahr zu begegnen. Der Aufsichtsrat sah es jedoch gleichzeitig als seine Pflicht an, die Kontinuität im Vorstand auch unabhängig von der Entwicklung der öffentlichen Übernahmepläne von XXXLutz sicherzustellen. Ein Zuwarten bis zum Abschluss des Übernahmeangebots kam aus Sicht des Aufsichtsrats nicht in Betracht. Daher hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass die neuen Vorstandsanstellungsverträge eine – im Vorstandsvergütungssystem nicht vorgesehene – Change-of-Control-Klausel enthalten sollen, die dem Aufsichtsrat die Möglichkeit gibt, die Vergütung mit den Vorstandsmitgliedern neu zu verhandeln, falls ein:e Aktionär:in eine 50%ige Mehrheit an der Gesellschaft erwirbt und/oder die Börsennotierung der Gesellschaft eingestellt wird. Sind diese Verhandlungen nicht erfolgreich, legt der Aufsichtsrat die neue Vergütung einseitig fest (einseitiges Bestimmungsrecht). Ist ein einzelnes Vorstandsmitglied mit der festgelegten Vergütung nicht einverstanden, so hat es das Recht, den Vorstandsanstellungsvertrag zu kündigen und erhält in diesem Fall eine Abfindung in Höhe von 9/12 seines jährlichen Grundgehalts.

Der Aufsichtsrat sieht es als im besten Interesse der Gesellschaft, durch die Einführung der beschriebenen Change-of-Control-Klausel vom Vorstandsvergütungssystem abzuweichen. Dies ermöglichte es der Gesellschaft, mehrjährige Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern abzuschließen, um Kontinuität im Vorstand zu gewährleisten. Gleichzeitig war die notwendige Flexibilität der Gesellschaft gewährleistet, auf veränderte Umstände in Abhängigkeit vom Ausgang der Übernahmepläne von XXXLutz zu reagieren.

## 1.2. Grundzüge des aktuellen Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des §87a AktG sowie im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate-Governance-Kodex („DCGK“). Der Vorstand wird durch die über die Vergütung gesetzten Anreize dazu motiviert, sich für den nachhaltigen Unternehmenserfolg einzusetzen. Das Vorstandsvergütungssystem dient damit den Interessen sowohl der Aktionär:innen als auch der Arbeitnehmenden, Kund:innen und weiteren Stakeholdern. Gleichzeitig soll die marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung des Vorstands dafür sorgen, dass die Gesellschaft am Markt auch weiterhin erfolgreich national und international um die besten Kandidat:innen für das Vorstandsamt bei der Gesellschaft konkurrieren kann.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die jährliche feste Barvergütung sowie marktübliche Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen Komponente (Bonus) sowie einer langfristigen Komponente (LTIP).

Die jährliche Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds legt der Aufsichtsrat vorab fest und berücksichtigt dabei neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Perspektiven der Gesellschaft. Außerdem trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. An der Ziel-Gesamtvergütung hat die langfristige variable Vergütung einen weit überwiegenden Anteil.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem am 17. Juni 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystem:

### Ziel-Gesamtvergütung

Fest (Leistungs- unabhängig)	Variabel (Leistungsabhängig)	
Grundgehalt + Nebenleistungen	Bonus (kurzfristig)	LTIP (langfristig)
Barvergütung		aktienbasierte Vergütung

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem am 14. Juni 2022 gebilligten Vorstandsvergütungssystem:

	Vergütungskomponente	Prozentualer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung
Feste Vergütung	Festes Grundgehalt	17-39%
	Nebenleistungen	1-7%
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	4-18%
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	50-76%

Wie unter 1.1.2. beschrieben, wurden an dem von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem einige Anpassungen vorgenommen. Da diese Anpassungen erst für die Vorstandsansstellungsverträge Anwendung finden, die nach dem 14. Juni 2022 abgeschlossen wurden, sind sie in diesem Vergütungsbericht nicht zu berücksichtigen.

Das geltende Vergütungssystem sowie weitere Informationen sind auf der Unternehmenswebseite der Gesellschaft unter: <https://www.home24.com/websites/homevierundzwanzig/German/1400/corporate-governance.html#compensation-management> veröffentlicht.

### 1.3. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird die Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 für die einzelnen Vergütungsbestandteile im Einzelnen erläutert.

#### 1.3.1. Festvergütung

Die feste, erfolgsunabhängige Barvergütung, die sich der Höhe nach an Verantwortungsbereich und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert, wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt. Im Berichtszeitraum belief sich die jährliche Fixvergütung auf EUR 250.000 für den Vorstandsvorsitzenden Marc Appelhoff sowie das Vorstandsmitglied Brigitte Wittekind und auf EUR 200.000 für das Vorstandsmitglied Philipp Steinhäuser.

Die Vorstandsmitglieder haben außerdem im Einklang mit dem Vergütungssystem marktübliche Nebenleistungen erhalten, zu denen insbesondere Zuschüsse zur Krankenversicherung und monatliche Bruttobeträge, die den Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung entsprechen, sowie die Übernahme der Kosten für eine D&O-Versicherung sowie einer Unfall-/Invaliditätsversicherung gehören. Im Geschäftsjahr 2022 betrug die Kosten für D&O-Versicherungen TEUR 130 (2021: TEUR 93). Die Vorstandsmitglieder haben zudem weitere Nebenleistungen in Höhe von TEUR 39 (2021: TEUR 42) erhalten.

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte Festvergütung steht insgesamt im Einklang mit den Vorgaben des maßgeblichen von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystems. Es ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin am Markt erfolgreich national und international um die besten Kandidat:innen für das Vorstandsamt bei der Gesellschaft konkurrieren kann.

#### 1.3.2. Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus, dessen maximale Höhe in den jeweiligen Vorstandsansstellungsverträgen geregelt ist. Bei den Vorstandsmitgliedern Marc Appelhoff und Philipp Steinhäuser betrug der maximal zu erreichende Bonus für das Geschäftsjahr 2022 EUR 50.000, bei Brigitte Wittekind waren es maximal EUR 100.000. Über die konkrete Höhe des jeweils verdienten Bonus für ein Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erreichung der jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahrs bestimmten Ziele innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahrs 2022 entschieden. Gleichwohl wird der Jahresbonus der für das Geschäftsjahr 2022 im Sinne von § 162 AktG geschuldeten Vergütung zugerechnet, da die zugrundeliegende Tätigkeit des Vorstands bereits vollständig erbracht ist.

#### 1. Leistungskriterien für den Jahresbonus 2022

Im Einklang mit den Vorgaben des maßgeblichen, von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystems legte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs 2022 ambitionierte Leistungskriterien für den jeweils vertraglich geschuldeten Jahresbonus der Vorstandsmitglieder fest, die sich – neben operativen – auch an strategischen Zielsetzungen orientieren. Neben finanziellen Erfolgszielen waren dies auch nichtfinanzielle Leistungskriterien.

Die konkrete Auswahl der Leistungskriterien erfolgte durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der geschäftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere des für 2022 verabschiedeten gemeinsamen Budgets für die home24 und die



Butlers-Gruppe und der für 2022 angestrebten Verbesserung nichtfinanzieller Aspekte. Daher wurden zum einen finanzielle Ziele im Hinblick auf die Umsatzentwicklung, die Profitabilität auf Basis des bereinigten EBITDA und den Barmittelbestand zum Ende des Jahres 2022 festgelegt. Je nach Erreichungsgrad der finanziellen Ziele konnte der Vorstand bis zu 80% des maximal für 2022 zu erreichenden Bonus verdienen. Zum anderen hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass er bei der Bewertung der Erreichung der nichtfinanziellen Ziele insbesondere Aspekte der Verbesserung der Nachhaltigkeit und der Kund:innenzufriedenheit berücksichtigen wird. Je nach Erreichungsgrad der nichtfinanziellen Ziele konnte der Vorstand bis zu 20% des maximal für 2022 zu erreichenden Bonus verdienen. Die genaue Darstellung der vereinbarten Ziele, sowie deren Erreichungsgrad sind nachfolgend unter 2. dargestellt, wobei die Bonusauszahlung aufgrund der Erreichung von finanziellen Zielen auf insgesamt maximal 80% des zugesagten Maximalbonus begrenzt ist.

Da die Leistungskriterien für den Jahresbonus vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie bestimmt wurden, dient die Anreizstruktur durch die kurzfristige variable Vergütung der Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie langfristigem und nachhaltigem Wachstum der Gesellschaft.

## 2. Anwendung der Leistungskriterien

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörige Zielerreichung wie aus der untenstehenden Übersicht ersichtlich festgestellt. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand dabei bewusst als Team betrachtet und die Zielerreichung für alle drei Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt.

Bei der Ermessensausübung zur Festlegung der Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele hat der Aufsichtsrat vor allem die CSR-Berichterstattung berücksichtigt, beispielsweise die Reduzierung der Scope I und II-CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie die weitere Verbesserung eines ESG-Ratings durch eine externe Rating-Agentur.

	Bewertungsrelevante Kriterien	Ziel- erreichung
<b>Finanzielle Ziele (Gewichtung: 80%)</b>		
Umsatzwachstum der home24-Gruppe unter konstanter Währung <sup>1</sup>	Wenn das Umsatzwachstum unterhalb von 23% liegt, wird kein Bonus ausgezahlt	0%
	Wenn das Umsatzwachstum bei 33% liegt, wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt	
	Ab einem Umsatzwachstum von 43%, wird ein Bonus in Höhe von bis zu 53,4% ausgezahlt	
Profitabilität auf Basis des bereinigten EBITDA <sup>2</sup>	Wenn das bereinigte EBITDA unterhalb von 1,5% liegt, wird kein Bonus ausgezahlt	5,1%
	Bei einem bereinigten EBITDA von 6,5% wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt	
Barmittelbestand zum Jahresende <sup>3</sup>	Wenn der Barmittelbestand zum Jahresende EUR 48,3 Mio. oder weniger beträgt, wird kein Bonus ausgezahlt	24,7%
	Ab einem Barmittelbestand zum Jahresende von EUR 88,6 Mio., wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt	
	Bei einem Barmittelbestand zum Jahresende von EUR 98,3 Mio. wird ein Bonus in Höhe von bis zu 53,4% ausgezahlt	
<b>Nichtfinanzielle Ziele (Gewichtung: 20%)</b>		
Nachhaltigkeit	Berücksichtigung von Nachhaltigkeits-/GRC-Aspekten im Ermessen des Aufsichtsrats	20%
Kund:innenzufriedenheit	Berücksichtigung der Entwicklung kund:innenbezogener operativer KPIs wie NPS, Out-of-Stock Rate, Lieferzeitentreue im Ermessen des Aufsichtsrats	

<sup>1</sup> Bei einem Umsatzwachstum zwischen 23% und 43% wird linear interpoliert.

<sup>2</sup> Bei einem bereinigten EBITDA zwischen 1,5% und 6,5% wird linear interpoliert.

<sup>3</sup> Bei einem Barmittelbestand zwischen EUR 48,3 Mio. und EUR 98,3 Mio. wird linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich auf Basis der festgelegten Zielerreichung folgender Jahresbonus, der im zweiten Quartal 2023 ausgezahlt wird:

Vorstandsmitglied	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
Marc Appelhoff	25
Brigitte Wittekind	50
Philipp Steinhäuser	25

### 1.3.3. Langfristige variable Vergütung

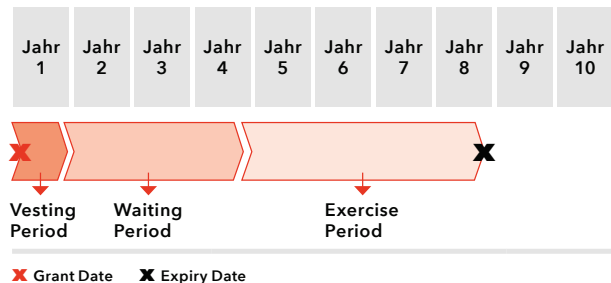
Mit den Vorstandsmitgliedern ist keine Regelung zu betrieblicher Altersversorgung vereinbart.

Als langfristige, aktienbasierte variable Vergütung erhält der Vorstand Performance Shares unter dem LTIP der Gesellschaft.

#### 1. Beschreibung des LTIP

Das LTIP ermöglicht es dem Vorstand, an Steigerungen des Eigenkapitalwertes zu partizipieren, da die Wertentwicklung der Performance Shares an die Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft geknüpft ist. Die Performance Shares sind wie Optionen ausgestaltet. Der Begünstigte erhält die Wertdifferenz zwischen dem Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt und dem bei Ausgabe der Performance Shares festgelegtem Ausübungspreis (Base Price). Es liegt im Ermessen der Gesellschaft, diese Wertdifferenz entweder in Form von Aktien der Gesellschaft oder in bar abzugelten. Der Erdienungszeitraum (Vesting) entspricht im Regelfall zwölf Monate nach dem Tag der wirtschaftlichen Gewährung (Effective Date). Performance Shares sind nach dem aktuell gültigen LTIP-Bedingungen grundsätzlich nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist ausübbar, soweit sie unverfallbar sind und die durchschnittliche, um Sondereffekte bereinigte Wachstumsrate des Umsatzwachstums der home24-Gruppe in den vier Jahren ab Gewährung der Performance Shares mindestens 10% beträgt (Waiting Period). Die Performance Shares können innerhalb von vier Jahren nach Ablauf der Haltefrist ausgeübt werden (Exercise Period):

Stand: 2021



Soweit die Gesellschaft die Ansprüche aus ausgeübten Performance Shares in Form von Aktien bedient, unterliegt der Begünstigte keinen Vorgaben bezüglich des Haltens der entsprechenden Aktien.

#### 2. Einbeziehung des Vorstands in den LTIP im Jahr 2022

Die Vorstandsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 die folgenden Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar 2022 erhalten:

Vorstandsmitglied	Anzahl	Grant Date <sup>1</sup>	Base Price (in EUR)
Marc Appelhoff	103.438	31.01.2022	15,91
Brigitte Wittekind	85.500	31.01.2022	15,91
Philipp Steinhäuser	72.000	31.01.2022	15,91

<sup>1</sup> Grant Date im Sinne der LTIP Bedingungen, Beginn der vierjährigen Haltefrist

In den zugrundeliegenden Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder Marc Appelhoff und Philipp Steinhäuser mit mehrjähriger Laufzeit ist die Anzahl der für jedes Vertragsjahr zu gewährenden Performance Shares und die Methodik zur Bestimmung des Base Price für die jährlichen Tranchen vereinbart.

Als Base Price hat der Aufsichtsrat für die im Geschäftsjahr 2022 an den Vorstand gewährten Performance Shares vertragsgemäß jeweils den Durchschnittsschlusskurs der home24-Aktie im XETRA Handel im dritten Quartal des Jahres 2021 zugrunde gelegt.

Der Vorstand wird durch die langfristige, aktienbasierte variable Vergütung mit Performance Shares, die einen weit überwiegenden Teil seiner Gesamtvergütung ausmacht, in besonderer Weise dazu incentiviert, sich für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens einzusetzen.

### 3. Ausübung von LTIP Performance Shares im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 haben die Vorstandsmitglieder Brigitte Wittekind und Philipp Steinhäuser jeweils Performance Shares mit einem Ausübungspreis (Base Price) von EUR 0,02 aus dem LTIP ausgeübt, die ihnen im Jahr 2018 gewährt worden waren. Zum Zeitpunkt der Gewährung waren weder Brigitte Wittekind noch Philipp Steinhäuser Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, so dass die entsprechenden Performance Shares keine Vorstandsvergütung darstellen.

Zur Abgeltung der Ansprüche aus den ausgeübten Performance Shares wurden den Vorstandsmitgliedern jeweils gegen Abtretung ihrer jeweiligen Vergütungsansprüche aus dem LTIP an die Gesellschaft neue Aktien aus dem Bedingten Kapital 2019 der Gesellschaft wie folgt gewährt:

Organmitglied	Position	Anspruch aus ausgeübten Performance Shares (in TEUR)	Anzahl der zur Abgeltung gewährten Aktien	Datum
Brigitte Wittekind	Vorstand	29	9.579	15.07.2022
Philipp Steinhäuser	Vorstand	14	4.760	14.07.2022

Die aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder haben die ihnen gewährten Aktien an der Gesellschaft im Berichtszeitraum nicht veräußert und sind deshalb auch über ihre Stellung als Aktionär:innen der Gesellschaft auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts incentiviert.

#### 1.3.4. Einhaltung Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds wird durch den jeweiligen Vorstandsienstvertragsvertrag auf maximal EUR 15 Mio. pro Jahr begrenzt, was der Vorgabe des maßgeblichen, von der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystems entspricht. Aufgrund der Gesamtstruktur der Vergütung mit einem überwiegenden Teil langfristiger, variabler Vergütung, die an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft geknüpft ist, kann diese Höchstgrenze allerdings nur erreicht werden, wenn sich die Unternehmensbewertung während der Laufzeit einer LTIP-Tranche vervielfacht. Die mögliche Kapung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt bei der Erfüllung der Ansprüche aus den für das entsprechende Jahr ausgegebenen LTIP-Performance Shares nach Ablauf der Wartezeit. Im Geschäftsjahr 2022 wurde diese Regelung zur Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten.

#### 1.3.5. Claw-back

Nach Auszahlung des Jahresbonus' ist ein Vorstandsmitglied grundsätzlich frei, über den entsprechenden Betrag zu verfügen. Allerdings sieht das Vergütungssystem seit dem 11. November 2020 vor, dass der Aufsichtsrat innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung des Jahresbonus' die Möglichkeit haben soll, die teilweise oder vollständige Rückzahlung des ausgezahlten Betrages zu verlangen, wenn sich herausstellt, dass die Bestimmung der Bonushöhe durch den Aufsichtsrat unwissentlich auf Grundlage falscher Informationen erfolgte („Claw-Back“). In der Berichtsperiode sahen noch nicht alle Vorstandsienstverträge diese Claw-Back-Möglichkeit vor.

Durch das neue, von der Hauptversammlung am 14. Juni 2022 gebilligte Vorstandsvergütungssystem wurden weitergehende Vorgaben für Claw-Back-Klauseln vorgesehen. Diese Vorgaben sind beim Abschluss der neuen Vorstandsienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern im Oktober 2022 berücksichtigt worden.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert.

#### 1.3.6. Sonstiges

##### 1. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Es bestehen keine vertraglichen Zusagen im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Im Falle einer dauernden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit Ablauf des Kalendervierteljahrs, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

##### 2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbote

Die Vorstandsienstverträge enthalten jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es den Vorstandsmitgliedern untersagt, in einem Zeitraum von sechs Monaten nach Ende des Vorstandsienstvertrags für Wettbewerber der Gesellschaft tätig zu werden.

##### 3. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

##### 4. Vergütung für AR-Tätigkeiten

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2022 weder für konzerninterne noch konzernexterne Aufsichtsratsmandate eine Vergütung zugesagt oder gewährt.

## 1.4. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ist in § 14 der Satzung geregelt. Gemäß § 14 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste Vergütung, die nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbar ist. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. seinen Ausschüssen, die vom jeweiligen Mitglied übernommen werden. Ein ordentliches Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 30. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 90 und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats eine solche Vergütung in Höhe von TEUR 45. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von TEUR 30 und Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine solche Vergütung in Höhe von TEUR 10. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind von einer D&O-Versicherung der Gesellschaft abgedeckt. Außerdem ersetzt die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die ihnen bei Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im Einklang mit den Vorgaben der Satzung in § 14 angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

## 1.5. Vergütungshöhe

### 1.5.1. Vorstand

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 sowie die im Geschäftsjahr 2022 ausgeübten Performance Shares, die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern Brigitte Wittekind und Philipp Steinhäuser im Jahr 2018 gewährt worden waren. Hinsichtlich der dem Vorstand im Geschäftsjahr 2022 zugesagten Performance Shares wird auf die Ausführungen unter **2. Einbeziehung des Vorstands in das LTIP im Jahr 2022** verwiesen.

	Marc Appelhoff Vorstandsvorsitzender seit 01.01.2020				Brigitte Wittekind Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2020				Philipp Steinhäuser Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2021			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
<b>Erfolgsunabhängige Bezüge</b>												
Festvergütung	250	87%	250	14%	250	73%	250	73%	200	79%	200	74%
Nebenleistungen	13	5%	13	1%	12	4%	12	4%	13	5%	13	5%
<b>Summe erfolgsunabhängige Bezüge</b>	<b>263</b>	<b>91%</b>	<b>263</b>	<b>14%</b>	<b>262</b>	<b>77%</b>	<b>262</b>	<b>77%</b>	<b>213</b>	<b>85%</b>	<b>213</b>	<b>79%</b>
Einjährige variable Vergütung	25	9%	25	1%	50	15%	25	7%	25	10%	25	9%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0%	1.549	84%	29	9%	54	16%	14	6%	33	12%
<b>Summe erfolgsabhängige Bezüge</b>	<b>25</b>	<b>9%</b>	<b>1.574</b>	<b>86%</b>	<b>79</b>	<b>23%</b>	<b>79</b>	<b>23%</b>	<b>39</b>	<b>15%</b>	<b>58</b>	<b>21%</b>
Versorgungsaufwand	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>288</b>	<b>100%</b>	<b>1.837</b>	<b>100%</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>	<b>252</b>	<b>100%</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde früheren Vorstandsmitgliedern keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

### 1.5.2. Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrats beinhaltet keine variablen Vergütungsbestandteile. In der folgenden Tabelle ist die gewährte und geschuldete feste Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr gemäß § 162 AktG dargestellt.

	2022			2021		
in TEUR	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung Ausschusstätigkeit	Summe	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung Ausschusstätigkeit	Summe
Lothar Lanz	90	10	100	90	10	100
Dr. Philipp Kreibohm (seit 17. Juni 2021)	45	0	45	24	0	24
Verena Mohaupt	30	30	60	30	30	60
Nicholas C. Denissen (seit 17. Juni 2021)	30	10	40	16	5	21
Franco Danesi (bis 17. Juni 2021)	0	0	0	14	5	19
Magnus Agervald (bis 17. Juni 2021)	0	0	0	21	0	21
<b>Summe</b>	<b>195</b>	<b>50</b>	<b>245</b>	<b>195</b>	<b>50</b>	<b>245</b>

## 1.6. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung des Konzerns und der Vergütung von Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden der Gesamtbelegschaft der home24-Gruppe in Deutschland abgestellt wird. Im Einklang mit der Übergangsregelung in §26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist die vergleichende Darstellung nur auf die Geschäftsjahre 2022, 2021 und 2020 bezogen.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	2022	2021	Veränderung	
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes</b>				
Marc Appelhoff	288	1.837	-1.549	-84%
Brigitte Wittekind	340	341	-1	0%
Philipp Steinhäuser	252	271	-19	-7%
<b>Frühere Mitglieder des Vorstandes</b>				
Dr. Philipp Kreibohm <sup>1</sup>	0	346	-346	-100%
Christoph Cordes	0	1.161	-1.161	-100%
Johannes Schaback	0	72	-72	-100%
<b>Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis<sup>1</sup> (in TEUR)</b>	40	38	2	4%
<b>Ertragsentwicklung des Konzerns (in EUR Mio.)</b>				
Jahresfehlbetrag	-49,7	-35,4	-12,1	-34%
Bereinigtes EBITDA	15,2	1,4	13,8	>100%

<sup>1</sup> Für die Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrates verweisen wir auf 1.5.2.

## 1.7. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft wird am 30. Juni 2023 stattfinden. Im Einklang mit § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG wird dieser Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden.

Da die kartellrechtliche Freigabe für das Übernahmeangebot sämtlicher ausstehender Aktien der home24 SE um die XXXLutz-Gruppe zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Jahresabschlusses noch nicht vorliegt, können keine spezifischen Aussagen zu weiteren die Vergütung betreffenden Implikationen getroffen werden.

# 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 dagegen, 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, Kapitalverkehrsteuer, 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.