

Independent Auditor's Report

Note: The English language text below is a translation provided for information purposes only. The original German text shall prevail in the event of any discrepancies between the English translation and the German original. We do not accept any liability for the use of, or reliance on, the English translation or for any errors or misunderstandings that may arise from the translation.

To Brockhaus Technologies AG, Frankfurt am Main

Report on the audit of the remuneration report

We have audited the attached remuneration report of Brockhaus Technologies AG, Frankfurt am Main, for the financial year from 1 January to 31 December 2022, including the related disclosures, prepared to meet the requirements of Section 162 AktG [Aktiengesetz: German Stock Corporation Act].

Responsibilities of Management and the Supervisory Board

The management and the Supervisory Board of Brockhaus Technologies AG are responsible for the preparation of the remuneration report, including the related disclosures, in accordance with the requirements of Section 162 AktG. The management and the Supervisory Board are also responsible for such internal control as they have determined necessary to enable the preparation of the remuneration report that is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's responsibilities

Our responsibility is to express an opinion on this remuneration report, including the related disclosures, based on our audit. We conducted our audit in accordance with the German Generally Accepted Standards for Financial Statement Audits promulgated by the Institut der Wirtschaftsprüfer [Institute of Public Auditors in Germany] (IDW). Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the remuneration report, including the related disclosures, is free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts, including the related disclosures, in the remuneration report. The procedures selected depend on the auditor's professional judgement. This includes an assessment of the risks of material misstatement, whether due to fraud or error, in the remuneration report, including the related disclosures. In assessing these risks, the auditor considers the internal control system relevant for the preparation of the remuneration report, including the related disclosures. The objective is to plan and perform audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the Company's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management and the Supervisory Board, as

well as evaluating the overall presentation of the remuneration report, including the related disclosures.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Opinion

In our opinion, on the basis of the knowledge obtained in the audit, the remuneration report for the financial year from 1 January to 31 December 2022, including the related disclosures, complies in all material respects with the financial reporting requirements of Section 162 AktG.

Other matter – formal examination of the remuneration report

The substantive audit of the remuneration report described in this independent auditor's report includes the formal examination of the remuneration report required by Section 162 (3) AktG, including issuing an assurance report on this examination. As we have issued an unqualified opinion on the substantive audit of the remuneration report, this opinion includes the conclusion that the disclosures pursuant to Section 162 (1) and (2) AktG have been made, in all material respects, in the remuneration report.

Limitation of liability

The terms governing this engagement, which we fulfilled by rendering the aforesaid services to Brockhaus Technologies AG, are set out in the General Engagement Terms for Wirtschaftsprüfer and Wirtschaftsprüfungsgesellschaften [German Public Auditors and Public Audit Firms] as amended on 1 January 2017. By taking note of and using the information as contained in this auditor's report, each recipient confirms to have taken note of the terms and conditions laid down therein (including the limitation of liability of EUR 4 million for negligence under Clause 9 of the General Engagement Terms) and acknowledges their validity in relation to us.

Frankfurt am Main, 28 March 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
[Original German version signed by:]

Fox
Wirtschaftsprüfer
[German Public Auditor]

Anders
Wirtschaftsprüfer
[German Public Auditor]

Appendices

Remuneration report of Brockhaus Technologies AG,
for the financial year from 1 January to 31 December 2022

Appendix 1

General Engagement Terms

Appendix 2

Appendices

Appendix 1
Remuneration report of Brockhaus Technologies AG, for the financial year from 1 January to 31 December 2022

Remuneration Report

Brockhaus Technologies AG

2022

This remuneration report for Brockhaus Technologies AG (“BKHT” or the “Company”, together with its subsidiaries “Brockhaus Technologies” or the “Group”) of the 2022 fiscal year was prepared by the Executive Board and Supervisory Board and includes individualized disclosures about the remuneration awarded and owed to members of the Company’s Executive and Supervisory Boards as well as explanations of the underlying remuneration system.

Remuneration is awarded if it is accrued to the member of the governing body and is thus transferred to their assets (payment-oriented view). Alternatively, it is permissible to present remuneration in the remuneration report for the fiscal year in which the underlying (single-year or multi-year) activity was carried out in full (vesting-oriented view). In the following, remuneration awarded is presented in the vesting-oriented view.

In this remuneration report, BKHT also illustrates how the remuneration for the Company’s governing bodies supports its long-term development. The Executive and Supervisory Boards are responsible according to section 162 of the German Stock Corporation Act (AktG) for compiling the remuneration report. The BKHT remuneration report and the auditor’s opinion about the formal and substantive audit that it performed are available to the public on our website (www.brockhaus-technologies.com) in the section entitled Investor Relations, subsection Corporate Governance.

The Company introduced a new remuneration system for Executive Board members in the 2022 fiscal year in order to reflect its development as a Group since its foundation and to meet the new AktG requirements. The new system is aligned with the recommendations of the German Corporate Governance Code as amended on April 28, 2022. The new remuneration system for members of the Executive Board was approved at the BKHT Annual General Meeting on June 16, 2021, with 72.98% voting in favor.

The remuneration report for the 2021 fiscal year was approved at the Annual General Meeting on June 22, 2022, with 62.9% voting in favor.

Details about the remuneration system for the Executive and Supervisory Boards can be viewed on our website (www.brockhaus-technologies.com) in the section entitled Investor Relations, subsection Corporate Governance.

Executive Board remuneration

The members of the BKHT Executive Board are:

- > Marco Brockhaus, Chair of the Executive Board, Chief Executive Officer
- > Dr. Marcel Wilhelm, Chief Operating Officer, Legal Counsel

A new remuneration system for members of the Executive Board was introduced in the 2022 fiscal year.

The remuneration structure is geared toward sustainable business development. It contributes to furthering the business strategy and the long-term development of the Company and consists of fixed and variable remuneration. The fixed, non-performance-based component of the remuneration consists of a fixed annual salary. The variable remuneration consists of a single-year and a multi-year component. Special benefits are not envisaged at present.

The remuneration of the individual Executive Board members is determined and reviewed periodically by the Supervisory Board. It is the aim to remunerate the members of the Executive Board appropriately to reflect their activities and responsibilities, taking into account personal performance as well as the Company’s financial situation, success and future prospects.

In this context, the Supervisory Board is guided by the remuneration paid by comparable companies to their directors and its appropriateness compared with the level of other salaries in the Company. The Supervisory Board’s intention is to retain the members of the Executive Board for the long term and to provide an incentive to increase enterprise value. The variable remuneration is also designed to promote the motivation and commitment of the members of the Executive Board, while at the same time offering an opportunity to incorporate the Company’s financial situation, as well as ESG and sustainability aspects, into determination of the variable remuneration.

In its periodic review, the Supervisory Board takes into account the individual performance and the scope of the responsibilities assumed as well as the Company’s financial situation.

Both Executive Board members joined the Executive Board for the first time in August 2017. The contracts of service of the two members of the Executive Board were updated in the 2022 fiscal year and both are dated June 20, 2022. The contract of Marco Brockhaus ends on midnight on July 31, 2027. Dr. Marcel Wilhelm’s contract ends on July 31, 2026.

Fixed remuneration

The fixed, non-performance-based annual remuneration of the Executive Board members is paid in twelve equal installments at the end of each month. The final payment made is for the full month in which the contract of service ends. It is reviewed annually for appropriateness and adjusted if required.

Fringe benefits

The following fringe benefits or fringe benefits similar to the following may be granted to members of the Executive Board:

- > Company car
- > Smartphone
- > Accident insurance and life insurance
- > Premiums for public or private health insurance and contributions to a private retirement plan

The Supervisory Board defines the total value of the fringe benefits for each fiscal year based on its reasonable discretion. It is limited to 10% of the fixed remuneration of the relevant Executive Board member per fiscal year.

The fringe benefits during the reporting period came to €23 thousand (previous year: €13 thousand).

Variable remuneration (bonus)

In addition to the fixed salary, the Company grants the members of the Executive Board variable remuneration. It is linked to the

achievement of predefined performance targets and consists of single-year and multi-year variable remuneration.

The single-year variable remuneration (short-term incentive (STI)) takes into account the Company's further planned acquisition activities and consists of a portfolio component and an acquisition component. The portfolio component has a focus on the development of the Company's subsidiaries that have existed for a longer period of time, while the acquisition component is based on the development of subsidiaries recently acquired by the Company.

The amount of the single-year variable remuneration is capped at a maximum of 200% of the fixed salary.

The portfolio component is mainly based on the Group's adjusted earnings before interest and taxes (EBIT) with the subsidiaries that were in the portfolio throughout the previous fiscal year. It is adjusted for items such as share-based payments, costs from M&A transactions and equity capital measures and depreciation/amortization of assets that the acquired company had not recognized as assets in its financial statements prior being acquired by BKHT. The portfolio component is linked to a percentage rate of increase in adjusted EBIT. It is determined by the Supervisory Board before the beginning of a fiscal year, deducting the bonuses and performance-related remuneration paid in the Company to the management bodies of the subsidiaries and to the full Executive Board of the Company for remuneration to be granted given 100% achievement of the targets. 70% of the specified rate of increase must be achieved. If this is not achieved, the bonus component is eliminated completely. Given a

target achievement of 70%, 70% of the remuneration to be granted for 100% target achievement is granted. Beyond that, the remuneration increases linearly.

For the remuneration for fiscal year 2022, the portfolio component relates to the growth in adjusted EBIT of the Group, consisting of the Central Functions, IHSE and Palas. Given a final figure for earnings growth in fiscal 2022 of €8,819 thousand, the target growth value in 2022 for the portfolio component is €2,586 thousand (starting figure for earnings growth in 2022 = €6,233 thousand).

100 percent target achievement will be reached for the portfolio component in the 2022 fiscal year if adjusted EBIT amounts to €8,819 thousand. An adjusted EBIT of €8,043 thousand is required for 70% target achievement. In the 2022 fiscal year, the maximum amount for the portfolio component for Marco Brockhaus is €300 thousand and that for Dr. Marcel Wilhelm is €96 thousand.

As part of the acquisition component, the single-year variable remuneration is linked to the performance of recently acquired subsidiaries during the fiscal year in which the target figures for the coming fiscal year are set. At its reasonable discretion, the Supervisory Board may use adjusted EBIT, adjusted EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization), gross profit or the respective margin of these key figures for the companies acquired in this period as target parameters.

The acquisition component is also linked to a percentage rate of increase in the respective parameter, which the Supervisory Board

sets individually for each acquisition before the start of a fiscal year. 70% of the specified rate of increase must be achieved. If this is not achieved or if the Company does not make any acquisitions in the relevant period, the bonus component is eliminated completely. Given a target achievement of 70%, 70% of the remuneration to be granted for 100% target achievement is granted. Beyond that, the remuneration increases linearly.

The key figure used by the Supervisory Board for the acquisition component for the 2022 fiscal year is the growth of Bikeleasing's adjusted EBIT. Given an earnings growth target for Bikeleasing in 2022 of €41,000 thousand, the target growth figure in 2022 for the acquisition component is €9,345 thousand (starting figure = €31,655 thousand).

100% target achievement will be attained for the acquisition component in the 2022 fiscal year if adjusted EBIT reaches €41,000 thousand. An adjusted EBIT of €38,196.5 thousand is required for 70% target achievement. In the 2022 fiscal year, the maximum amount for the acquisition component for Marco Brockhaus is €450 thousand and that for Dr. Marcel Wilhelm is €144 thousand.

The Supervisory Board defines the proportions that the portfolio and acquisition components have in the single-year variable remuneration annually based on its reasonable discretion. The proportion that any one of the two components has in the single-year variable remuneration cannot exceed 70%.

Components of awarded and due Executive Board remuneration

€ thousand	Start/ exit	Most recent position	Fixed components			Variable components			Total remuneration	Percentage that is fixed	Percentage that is variable
			Fixed salary	Fringe benefits	Total	Single-year	Multi-year	Total			
Current members											
Marco Brockhaus	Aug. 2017	Chairman	628	21	649	750	-	750	1,399	46%	54%
Dr. Marcel Wilhelm	Aug. 2017	Member	290	2	292	240	-	240	532	55%	45%
Total			918	23	941	990	-	990	1,931	49%	51%

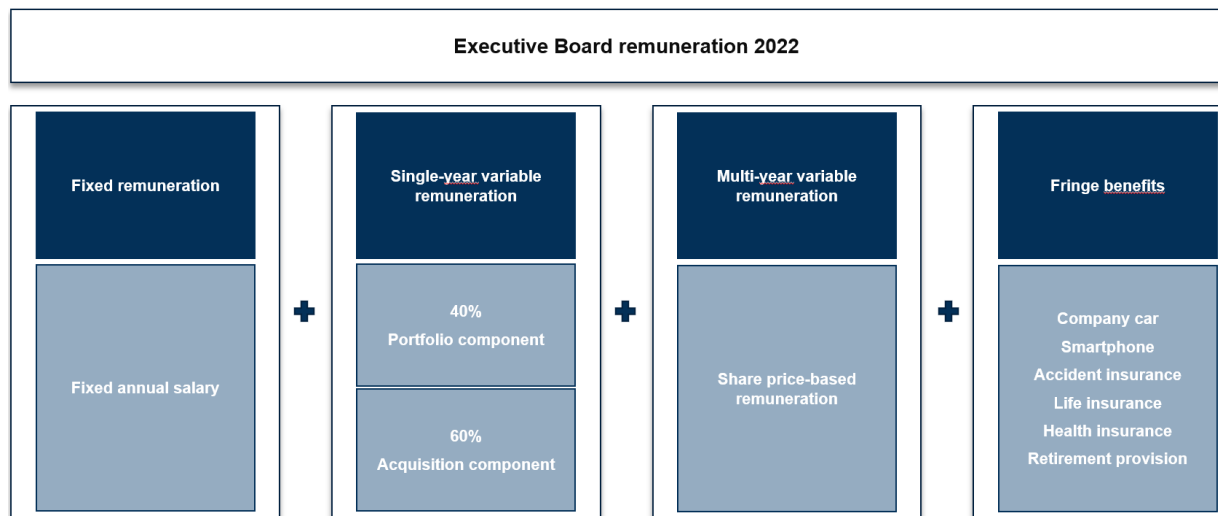
For the 2022 fiscal year, the proportion for the portfolio component is 40%. The proportion for the acquisition component is 60%.

The single-year variable remuneration for Dr. Marcel Wilhelm defined by the resolution on target total remuneration for 2022 amounts to a maximum figure of €240 thousand gross per year with retroactive effect from January 1, 2022, assuming target achievement of 100% of the portfolio and acquisition components. For Marco Brockhaus, the maximum amount for the single-year variable remuneration component is €750 thousand gross.

Instead of payment in cash, the Supervisory Board reserves the right to grant up to 20% of the gross amount of the single-year variable remuneration paid to the respective Executive Board members in the year in the form of shares in BKHT. When granting shares, the Supervisory Board may resolve that the Executive Board member in question is obliged to hold the shares for at least three years from the date of acquisition, but not beyond the date of termination of membership of the Executive Board.

The multi-year variable remuneration (long-term incentive (LTI)) is currently calculated based solely on the share price development. In the future, however, the Supervisory Board will have the option of gearing a share of up to 20% of the multi-year variable remuneration to ESG or sustainability aspects. There are firm plans to include this aspect as a component of the multi-year variable remuneration. The concrete structure of and subsequent basis for assessing this component are currently still in the implementation phase. The reference period for the multi-year variable remuneration is three years.

The multi-year variable remuneration is intended to take account of successful business strategy realization over the long term. Using the development of the share price as a parameter is also intended to align the interests of the Executive Board members with those of the shareholders. Before the start of the first fiscal year in the three-year reference period, the Supervisory Board, in consultation with the members of the Executive Board and on the basis of the current planning, determines the specific target figures for the performance targets of the multi-year variable remuneration for the subsequent three-year assessment period. For the three-year reference period



beginning in 2022, the Supervisory Board has set a target share price range of €33 to €66. This means that Marco Brockhaus and Dr. Marcel Wilhelm will not receive multi-year variable remuneration if the average of the closing prices of the BKHT share in the last 20 trading days before the end of the three-year reference period is less than or equal to €33. If this average is between €33 and €66, the two Executive Board members receive a linear increase in multi-year variable remuneration depending on the percentage of the share price increase (€33 = factor 100%, €66 EUR and above = factor 200%), in each case multiplied by the LTI remuneration, which amounts to €760 thousand for Marco Brockhaus and €250 thousand for Dr. Marcel Wilhelm. The LTI remuneration was determined on a discretionary basis.

This means that the definition for each performance target includes target figures for up to 200% target achievement. The concrete target achievement is determined accordingly depending on the defined target figures for the respective parameter and can be between 0% and 200%.

Accordingly, the amount of the multi-year variable remuneration is limited in each case to a maximum of 200% of the amount applicable to 100% target achievement.

The Supervisory Board may grant the multi-year variable remuneration in full or in part in shares of the Company. In this case, the holding period is twelve months. Furthermore, the multi-year variable remuneration may be granted in full or in part in stock options in accordance with the option conditions for the 2019 stock option program ("ESOP 2019").

Maximum remuneration

The Company has set maximum remuneration for every Executive Board member relating to all remuneration components. The remuneration awarded for a fiscal year is limited to a maximum amount of €5 million gross for the Chair of the Executive Board Marco Brockhaus and to a maximum amount of €3 million gross for Dr. Marcel Wilhelm. The maximum amounts are each defined as the sum of all remuneration components resulting from the remuneration provisions for a given fiscal year.

Total remuneration and components

The total remuneration awarded and due to members of the Executive Board in the 2022 fiscal year amounted to €1,931 thousand (previous year: €2,337 thousand). Of this amount, 49% consists of fixed remuneration components and 51% of variable remuneration components. The limit on the variable bonus was not exceeded. This limit

is €2,270 thousand for Marco Brockhaus and €740 thousand for Dr. Wilhelm for the 2022 fiscal year. The attached tables on remuneration granted and receipts show the changes over the last two fiscal years. These are not mandatory disclosures defined under the German Corporate Governance Code, but voluntary disclosures by BKHT.

Premature termination

Payments to Executive Board members in the event of premature termination of their Executive Board contract of service are contractually limited to two years' remuneration (severance payment cap) and may not exceed the remuneration for the remaining term of the Executive Board contract that would have been owed if it had not been terminated prematurely. This restriction was included as part of the new remuneration system for Executive Board members.

If the Company revokes the appointment for good cause and gives due notice of termination of the contract of service, the Executive Board member is entitled to a severance payment. The severance payment is limited to the following:

- > For Mr. Brockhaus: a total of two year's remuneration or the outstanding remuneration for the remaining term, whichever is less
- > For Dr. Wilhelm: a total of one year's remuneration or the outstanding remuneration for the remaining term, whichever is less

It comprises the total remuneration within the meaning of section 285 No. 9a) of the German Commercial Code (HGB) (severance payment cap). The entitlement to the severance payment is due on termination of the contract of service. The entitlement does not exist if the Company gives effective extraordinary notice of termination to the Executive Board member for good cause within the meaning of section 626 of the German Civil Code (BGB).

If the Company revokes the appointment of the Executive Board member for good cause but does not terminate the employment contract within one month from the date of revocation, or if the Executive Board appointment ends due to a conversion of the Company's legal

form, the Executive Board member is entitled in turn to terminate the contract of service by giving notice pursuant to BGB section 622(2). In the event of such termination by the Executive Board member, the member is entitled to the severance payment described above.

If the appointment of the Executive Board member is revoked for good cause or the Executive Board member is terminated for good cause under BGB section 626 and court or arbitration proceedings deliver a conclusive and unappealable finding that there was no reason for revocation or that there was no good cause pursuant to BGB section 626, the Executive Board member will receive a lump sum of compensation amounting to two years' remuneration without prejudice to the member's entitlements described above.

If a member of the Executive Board dies during his or her term of appointment, his or her widow, or alternatively after the widow's death, his or her dependent children, receive the monthly installments of the annual fixed salary in accordance with the Executive Board remuneration system and the related resolutions adopted by the Supervisory Board for twelve months, but for no longer than until the contractually agreed end of the contract of service.

The members of the Executive Board have a once-only special right of termination in the event of a change of control. A change of control is deemed to exist:

- > if a third party or several third parties acting in concert who, at the time the contract of the Executive Board member was entered into, holds or hold less than 20% of the voting rights in the Company, acquire voting rights in the Company such that they account for more than 30% in the aggregate (existing and acquired) of the voting rights in the Company, irrespective of whether this produces an obligation to make a takeover bid (the relevant provisions of the German Securities Acquisition and Takeover Act (WpUG), in particular sections 29 and 30, apply to the calculation of the share of the voting power) or
- > in the event of a merger (section 2 of the German Company Conversion Act [UmwG]) involving the transfer of the assets of the Company under UmwG section 174(1) or (2) sentence 1 or

a legal transfer of the material assets to third parties who do not belong to the Company's group of companies or

- > in the event that a control agreement and/ or a profit and loss transfer agreement is or are entered into by the Company in a role as a dependent controlled company

If this special right of termination is exercised, the Executive Board member is entitled to a severance payment limited to the total amount of the severance payment cap.

Based on a corresponding provision in the Executive Board contracts of service, in the event of serious breaches of duty the Company is entitled to demand that the Executive Board member concerned fully or partially repay the single-year variable remuneration and/or the multi-year variable remuneration for the year in which the serious breach of duty occurred. Such recovery is also possible after the Executive Board member has left the Company.

Supervisory Board remuneration

The Supervisory Board remuneration is based on the AktG, the Company's Articles of Association as amended and relevant resolutions passed at the Annual General Meeting. Furthermore, the structure of the Supervisory Board remuneration is reviewed periodically to check its compliance with German, EU and international corporate governance recommendations and regulations. The German Corporate Governance Code's recommendations and suggestions have special relevance in this context.

The remuneration structure for the Supervisory Board members includes fixed annual remuneration, committee remuneration and reimbursement of expenses.

Members of the Supervisory Board who belong to the Supervisory Board or a committee or chair the Supervisory Board or the Audit Committee for only part of a financial year receive a lower remuneration in proportion to the time.

Fixed annual remuneration

Regular Supervisory Board members receive fixed annual remuneration of €30 thousand. The chair of the Supervisory Board is given remuneration of triple that amount, i.e., €90 thousand, while the deputy chair is given double the amount, i.e., €60 thousand.

Committee remuneration

Members of Supervisory Board committees receive additional fixed remuneration for their role on these committees. Regular committee members receive fixed annual remuneration of €2 thousand. The chair of the Audit Committee receives additional fixed annual remuneration of €20 thousand for his or her role on the committee. The chair of the Supervisory Board and deputy chair of the Supervisory Board do not receive additional fixed remuneration for their roles on committees. Remuneration is not paid for membership on committees that did not hold meetings during the fiscal year. All committee remuneration is payable after the conclusion of the Annual General Meeting at which a resolution is passed to approve the actions for the preceding fiscal year.

Components of awarded and due Supervisory Board remuneration

€ thousand	Start/ exit	Most recent position	Fixed components		Total remuneration
			Fixed annual remuneration	Committee remuneration	
Current members					
Dr. Othmar Belker*	Aug. 2017	Chairman	90	-	90
Michael Schuster	Aug. 2017	Deputy Chairman	60	-	60
Andreas Peiker	Dec. 2018 / Dec. 2022	Member	30	-	30
Martin Bestmann*	Feb. 2020	Member	30	2	32
Dr. Cornelius Liedtke	Sept. 2020 / June 2022	Member	14	-	14
Prof. Dr. Christoph Hütten**	Apr. 2021	Member	30	20	50
Dr. Natalie Krebs	June 2022	Member	16	-	16
Total			270	22	292

*Member of the Audit Committee

**Chairman of the Audit Committee

Reimbursement of expenses

In addition, the members of the Supervisory Board are reimbursed for their out-of-pocket expenses and any value added tax payable on their remuneration.

The total remuneration awarded and owed to the Supervisory Board members during the 2022 fiscal year amounted to €292 thousand (previous year: €276 thousand) overall

Comparison of total remuneration

The following table shows the percental annual changes in the total remuneration for the Executive and Supervisory Boards and in the Company's income, as well as the developments in the average remuneration for full-time-equivalent employees who worked at the Group companies in the respective fiscal year, over the last five fiscal years. Profit or loss for the period refers to the net profit/ loss for the fiscal year of Brockhaus Technologies AG (HGB). EBITDA means the earnings before interest, taxes, depreciation and amortization of the Group (IFRS). EBIT shows the earnings before interest and taxes (IFRS).

Five-year comparison

Year-over-year percentage change	2018 (short)*	2019	2020	2021	2022
<u>Governing-body member remuneration</u>					
Current Executive Board members					
Marco Brockhaus (CEO)	n.a.	+204%	+151%	-6%	-17%
Dr. Marcel Wilhelm	n.a.	+160%	+184%	+30%	-26%
Current Supervisory Board members					
Dr. Othmar Belker (Chairman)	-58%	+140%	0%	+50%	0%
Michael Schuster (Deputy Chairman)	-57%	+131%	+27%	+58%	0%
Andreas Peiker	n.a.	+900%	0%	+7%	0%
Martin Bestmann	n.a.	n.a.	n.a.	+28%	0%
Dr. Cornelius Liedtke	n.a.	n.a.	n.a.	+233%	-50%
Prof. Dr. Christoph Hütten	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	+35%
Dr. Natalie Krebs	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<u>Company income</u>					
Profit or loss for the period (HGB)**	+36%	-227%	-325%	+26%	+334%
EBITDA (IFRS)	-40%	+197%	+556%	-95%	+11,052%
EBIT (IFRS)		-48%	+54%	-788%	+416%
Average remuneration of full-time-equivalent employees***					
	n.a.	n.a.	n.a.	-26%	3%

* 2018 (short) comprises the period from August 1, 2018, to December 31, 2018

** Profit or loss for the 2022 fiscal year contains the income from the sale of Palas

*** The development represents the change in continuing operations and is adjusted accordingly for the previous years

Awarded and owed Executive Board remuneration

€ thousand	Marco Brockhaus				Dr. Marcel Wilhelm			
	Chair of the Executive Board				Member of the Executive Board			
	Aug. 2017				Aug. 2017			
	2021	2022	Min.	Max.	2021	2022	Min.	Max.
Fixed remuneration	540	628	628	628	240	290	290	290
Fringe benefits	7	21	-	63	6	2	-	29
Total	547	649	628	691	246	292	290	319
Single-year variable remuneration*	203	750	-	750	20	240	-	240
<i>Portfolio component</i>	-	300	-	300	-	96	-	96
<i>Acquisition component</i>	-	450	-	450	-	144	-	144
Multi-year variable remuneration**	-	-	-	1,520	-	-	-	500
Special bonus	870	-	-	-	450	-	-	-
Total	1,073	750	-	2,270	470	240	-	740
Total remuneration	1,620	1,399	628	5,000	716	532	290	3,000

* In 2021 was no division into portfolio and acquisition components

** In 2021 was no multi-year remuneration component

Appendix 2

General Engagement Terms

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. berechtigter 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.