

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn

## Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 26. März 2024

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Bergler  
Wirtschaftsprüfer

Sanetra  
Wirtschaftsprüfer

## Anlagen

Vergütungsbericht der Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023	Anlage 1
Allgemeine Auftragsbedingungen	Anlage 2

# Anlagen



**Anlage 1**  
**Vergütungsbericht der**  
**Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn,**  
**für das Geschäftsjahr**  
**vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023**



# VERGÜTUNGSBERICHT GESCHÄFTSJAHR 2023

## INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	1
Allgemeines	2
Billigung durch die Hauptversammlung	2
Über diesen Bericht	2
Veränderungen im Vorstand	2
Vergütungen der Mitglieder des Vorstands	2
Grundzüge des Vergütungssystems	2
Jahresgrundgehalt	2
Variable Vergütung	4
Short Term Incentive (STI)	4
Long Term Incentive (LTI)	8
Nebenleistungen	9
Altersversorgung	9
Weitere Angaben	9
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	12
Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete sowie erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	12
Vergleichende Darstellung	13



## ALLGEMEINES

### **Billigung durch die Hauptversammlung**

In der ordentlichen Hauptversammlung der Knaus Tabbert AG vom 23. Juni 2021 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG gebilligt und auf [www.knaustabbert.de](http://www.knaustabbert.de) veröffentlicht.

Gemäß § 120a AktG wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre zur Billigung vorlegen.

### **Über diesen Bericht**

Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG haben diesen Vergütungsbericht über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG erstellt.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde mit 91,28% der gültigen abgegeben Stimmen von der Hauptversammlung am 26.05.2023 gebilligt.

Dieser Bericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG der formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft unterzogen und über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der entsprechende Vermerk über die Prüfung ist in diesem Bericht enthalten.

### **Veränderungen im Vorstand**

Im Vorstand der Knaus Tabbert AG kam es im Aufstellungszeitraum 2024 zu folgenden Veränderungen:

Mit Wirkung zum 29. Februar 2024 wurde Carolin Schürmann als Finanzvorständin (CFO) abberufen und sie wird mit Wirkung zum 31. März 2024 das Unternehmen verlassen

## VERGÜTUNGEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

### **Grundzüge des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem des Vorstands ist gemäß Auffassung des Aufsichtsrats auf eine langfristige und nachhaltige, profitable Entwicklung von Knaus Tabbert ausgerichtet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen und einer erfolgsbezogenen variablen Vergütung mit einer kurzfristigen und einer langfristigen aktienbasierten Komponente zusammen. Dabei hat der überwiegende Teil der variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und damit eine langfristige Ausrichtung. So können gemäß Auffassung des Aufsichtsrats die Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen Wertsteigerung von Knaus Tabbert teilhaben und haben einen entsprechenden Anreiz, sich auf das langfristige Wohl von Knaus Tabbert zu konzentrieren. Der einjährige variable Vergütungsbestandteil bemisst sich neben wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren zudem nach persönlichen Leistungsindikatoren. Gleichzeitig soll gemäß Auffassung des Aufsichtsrats durch das Vergütungssystem sichergestellt werden, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesellschaft steht. So sollen besondere Leistungen stärker honoriert werden; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat geprüft. Im Geschäftsjahr 2023 wurde vom Vorstandsvergütungssystem nicht abgewichen.

### **Jahresgrundgehalt**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Jahresvergütung als Barvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen als monatliches Gehalt ausbezahlt wird.

## **Variable Vergütung**

Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, dem Short Term Incentive (STI), und einer variablen Vergütung mit vierjähriger Bemessungsgrundlage, dem Long Term Incentive (LTI).

- Der erste Bewertungszeitraum des LTI hat am 1. Januar 2021 begonnen und endet am 31. Dezember 2024.
- Der zweite Bewertungszeitraum des LTI hat am 1. Januar 2022 begonnen und endet am 31. Dezember 2025.
- Der dritte Bewertungszeitraum des LTI hat am 1. Januar 2023 begonnen und endet am 31. Dezember 2026.

## **Short Term Incentive (STI)**

Die Ermittlung des STI erfolgt auf Basis festgelegter Bandbreiten zur Messung der Zielerreichung und den entsprechenden finanziellen und nichtfinanziellen Zielen, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden und auf die sich die Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied vor jedem Geschäftsjahr einigen. Der STI wird als jährliche Bartantieme in dem Monat gezahlt, in dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft feststellt und ist auf einen Höchstbetrag von EUR 140.000,00 (brutto) für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 160.000,00 (brutto) für die übrigen Vorstandsmitglieder begrenzt. Bei einer Zielerreichung von unter 100% aber mindestens 80 % erfolgt die Auszahlung proratarisch. Bei einer Zielerreichung von weniger als 80 % wird kein Bonus ausbezahlt.

Zur Bemessung des STI im Geschäftsjahr 2023 wurden ein finanzielles Leistungskriterium (Teil A), bestehend aus zwei Komponenten, und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium (Teil B), bestehend aus einer ESG-Komponente, festgelegt.

Die Leistungskriterien gelten für alle Mitglieder des Vorstands, da gemäß Auffassung des Aufsichtsrats die konkret festgelegten Ziele nur in Zusammenarbeit mit allen Vorstandsmitgliedern zu erreichen sind.

Für die Zielerreichung stehen Teil A und Teil B in einem Verhältnis von 6:4, d.h. bei 100% Zielerreichung von Teil A werden 60% des maximalen Bonus ausgezahlt und bei 100% Zielerreichung von Teil B werden 40% des maximalen Bonus ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat kann überdies einen Multiplikator (Modifier) festsetzen, mit dem die jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 ermittelten Auszahlungsbeträge multipliziert werden, um die endgültigen Auszahlungsbeträge des STI zu ermitteln. Über den Modifier können weitere nicht-finanzielle Leistungskriterien bei der kurzfristigen variablen Vergütung berücksichtigt werden. Der Modifier muss sich in einem Rahmen von 0,8 bis 1,2 bewegen.

## **Finanzielle Leistungskriterium (Teil A)**

Der Umsatz oder die Stückzahl der produzierten Fahrzeuge für das zum 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr soll folgende Werte erreichen

- Umsatz von EUR 1.437,5 Mio. oder
- eine Stückzahl von 30.795.

Die Stückzahl soll nur herangezogen werden, soweit das Umsatzziel nicht vollständig erreicht wurde. Relevant sind die Kennziffern, welche sich aus dem testierten IFRS Konzernjahresabschluss 2023 der Knaus Tabbert AG ergeben. Unter Umsatz sind hierbei die Erlöse gemäß IFRS 15 zu verstehen. Unter Stückzahl sind die fakturierten Einheiten (Wohnwagen, Reisemobile, Kastenwagen) zu verstehen.

Zur Bemessung des STI im Geschäftsjahr 2023 wurde nur der Umsatz herangezogen.

### **Nichtfinanzielles Leistungskriterium (Teil B):**

Das nicht-finanzielle Leistungskriterium besteht aus ESG-Zielen. Der Vorstand soll die Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie, die er bis zum 31. Dezember 2021 als Teil des STIP für 2021 entwickelt hat, weiter vorantreiben.

Hierzu wurden konkrete Zielvorgaben aus verschiedenen Bereichen festgelegt.

Grundlage für die Festsetzung der Zielvorgaben waren die aus Stakeholdersicht wesentlichen Themen/Handlungsfelder für Knaus Tabbert, die der Vorstand im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes eruiert hat. Diese werden sich auch im Nachhaltigkeitsbericht der Knaus Tabbert AG finden.

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter
- Soziale Verantwortung, Diversität und Chancengleichheit
- Klima- und Umweltschutz im Unternehmen
- Umweltfreundliche und kreislauffähige Materialien
- Emissionsreduzierte Antriebssysteme
- Compliance und Anti-Korruption
- Menschenrechte und Umweltauswirkungen in der Lieferkette
- Gesellschaftliches Engagement
- Kontinuierliche Verbesserung der Wirtschaftsleistung

Zu diesen 10 Handlungsfeldern soll der Vorstand folgende 8 Projekte in 2023 umsetzen, wobei die Projekte wie unten dargestellt jeweils mehrere Handlungsfelder umfassen:

	Knaus Tabbert Handlungsfelder									
	Kontinuierliche Verbesserung der Wirtschaftsleistung	Soz. Verantwortung für MA und gleiche Chancen für alle	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Umweltfreundliche/kreislauffähige Materialien	Emissionsreduzierte Antriebssysteme	Treibhausgasemission im Unternehmen	Energieeffizienter Camper	Abfallmanagement	Menschenrechte in der Lieferkette
<b>Qualitative STIP Ziele 2023</b>										
Projekt zur Vorbereitung des Unternehmens auf die neuen CSRD EU Berichtsstandards gültig ab 1.1.2024										
Ermittlung der CO <sup>2</sup> -Emissionen für ausgewählte Emissionsquellen aus dem Scope 3 (Geschäftsreisen, Arbeitswege, Wasser/Abwasser, Abfallaufkommen, Hardware, Verbrauchsmaterialien, Papier, externe Austauschlogistik)										
Umsetzung von mindestens 3 Massnahmen aus der women@work Initiative										
Mitarbeiterbefragung 2022 detailliert auswerten und konkrete Maßnahmenpläne erstellen										
Erstellung von Umsetzungsplänen zur Erhöhung der Autarkie bei der Wärmeversorgung (Verwertung Holzabfälle) und Stromversorgung (PV-Anlagen)										
Einkauf Grünstrom an allen deutschen Produktionsstandorten										
Abfalltrennungskonzept für alle Standorte erstellen										
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Verabschiedung einer Menschenrechtsgrundsatzerklärung und Antikorruptionsrichtlinie für das Unternehmen										

### Berechnung des STI für das Geschäftsjahr 2023

Auf Basis der Zielerreichung für das finanzielle und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ergibt sich für jedes Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 ein Auszahlungsbetrag von EUR 140.000 für den Vorstandsvorsitzenden und die Finanzvorständin und von EUR 148.333,33 für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Zielerreichung der Jahre 2023 und 2022 stellt sich wie folgt dar:

	IST 2023	Zielvorgabe STI	Zielerreichung	Zielerreichung
Teil A - Finanzielle Leistungsindikatoren			in %	in EUR
Umsatzerlöse	1.441.020	1.437.492	100,00	89.000,00
Absatz	30.613	30.795		
Teil B - Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren				
ESG-Ziele			100	59.333,33
Zielerreichung STI Gesamt				148.333,33

	IST 2022	Zielvorgabe STI	Zielerreichung	Zielerreichung
Teil A - Finanzielle Leistungsindikatoren			in %	in EUR
Umsatzerlöse	1.049.520	1.176.900		
Absatz	29.556	30.680	96,34	80.925,60
Teil B - Nichtfinanziell Leistungsindikatoren				
ESG-Ziele			100	56.000,00
Zielerreichung STI Gesamt			97,81	136.925,60

Unter dem Teil B – Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2022 waren folgende Ziele vereinbart:

- Handlungsfeld: Kontinuierliche Verbesserung der Wirtschaftsleistung

Ziel: System zur Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Faktoren bei der Investitionsbeurteilung

Ziel: Aufbau eines strukturierten Nachhaltigkeitscontrolling

- Handlungsfeld: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziel: Analyse der gesundheitsgefährdenden Emissionen in Jandelsbrunn

- Handlungsfeld: Soziale Verantwortung & Gleiche Chancen für Alle

Ziel: Analyse welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein um Knaus Tabbert als Arbeitgeber für Frauen attraktiver zu machen

- Handlungsfeld: Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter

Ziel: Mitarbeiterengagement Befragung in Jandelsbrunn

- Handlungsfeld: Treibhausgasemissionen im Unternehmen & Energie und Emissionen in der Produktion

Ziel: Gruppenweites Datenerfassungssystem für Scope 1 und 2 Emissionen

- Handlungsfeld: Abfallmanagement

Ziel: Gruppenweites Datenerfassungssystem für Abfall

- Handlungsfeld: Menschenrechte in der Lieferkette

Ziel: System und Prozessimplementierung zur Erfüllung der Anforderung des Lieferkettengesetzes

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Vorstand von den acht vereinbarten Zielen acht Ziele erreicht, was einem Gesamtziel-erreichungsgrad von 100% entsprach.

## Long Term Incentive (LTI)

Der LTI basiert auf der Entwicklung von virtuellen Performance Shares, die in jährlichen Tranchen (LTIP-Tranchen) vergeben werden. Zu Beginn einer neuen LTIP-Incentivierungsphase wird jedem Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von Performance Shares zugeteilt. Die Anzahl der zu Beginn jeder Periode gewährten Performance Shares ergibt sich aus der Division des Betrags von EUR 160.000,00 durch den anfänglichen Aktienkurs. Der Anfangskurs ist definiert als der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate vor Beginn des Bewertungszeitraums, der Endkurs ist definiert als der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate des Bewertungszeitraums (4 Jahre).

**In der nachfolgenden Tabelle werden die am 1. Januar 2021 zugeteilten Performance Shares dargestellt:**

	Tranche für das Geschäftsjahr 2021	Anfangskurs je Performance Share	Anzahl der Performance Shares	Dauer der LTIP-Incentivierungsphase
	in TEUR	in EUR	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	160	59,8	2.675	4
Gerd Adamietzki	160	59,8	2.675	4
Werner Vaterl	160	59,8	2.675	4

**In der nachfolgenden Tabelle werden die am 1. Januar 2022 zugeteilten Performance Shares dargestellt:**

	Tranche für das Geschäftsjahr 2022	Anfangskurs je Performance Share	Anzahl der Performance Shares	Dauer der LTIP-Incentivierungsphase
	in TEUR	in EUR	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	160	56,65	2.824	4
Gerd Adamietzki	160	56,65	2.824	4
Werner Vaterl	160	56,65	2.824	4

**In der nachfolgenden Tabelle werden die am 1. Januar 2023 zugeteilten Performance Shares dargestellt:**

	Tranche für das Geschäftsjahr 2023	Anfangskurs je Performance Share	Anzahl der Performance Shares	Dauer der LTIP-Incentivierungsphase
	in TEUR	in EUR	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	160	28,78	5.559	4
Gerd Adamietzki	160	28,78	5.559	4
Werner Vaterl	160	28,78	5.559	4
Carolin Schürmann	160	28,78	5.559	4

Der LTI ist neben der Entwicklung der Performance Shares auch von der Erreichung eines EBITDA-Ziels abhängig.

- Das Erfolgsziel EBITDA ist für die LTIP-Incentivierungsphase ab 1. Januar 2021 zu 100 % erfüllt, wenn (i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase mindestens EUR 396.864.500,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Incentivierungsphase multipliziert mit 100 mindestens 9,58 beträgt.

- Das Erfolgsziel EBITDA für die zweite LTIP-Incentivierungsphase ab 1. Januar 2022 ist zu 100 % erfüllt, wenn(i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase mindestens EUR 396.864.500,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Incentivierungsphase multipliziert mit 100 mindestens 9,58 beträgt.
- Das Erfolgsziel EBITDA für die dritte LTIP-Incentivierungsphase ab 1. Januar 2023 ist zu 100 % erfüllt, wenn(i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase mindestens EUR 668.752.000,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Incentivierungsphase multipliziert mit 100 mindestens 9,51 beträgt.
- Dabei wird EBITDA definiert als Konzernergebnis der Knaus Tabbert-Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr bereinigt um Steuern, Finanzierungskosten, Finanzerträge sowie Abschreibungen, basierend auf dem testierten Konzernabschluss der Knaus Tabbert-Gruppe.

Der Auszahlungsbetrag der jeweiligen LTIP-Tranche errechnet sich aus der Anzahl der Performance Shares multipliziert mit dem Endkurs am 31.12. und einem Multiplikator. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Multiplikator 1. Wird das Ziel nicht zu 100 %, aber zu mindestens 81 % erreicht, reduziert sich der Multiplikator für jeden abweichenden Prozentpunkt um 5 %. Ein Vorstandsmitglied hat nur dann Anspruch auf eine LTI-Zahlung, wenn das Ziel zu mindestens 81 % erreicht wird und der Endkurs der Aktie höher ist als der Anfangskurs. Die Auszahlung für jede LTIP-Tranche ist aktuell auf maximal EUR 450.000,00 begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlung bei außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessener Weise nach oben oder unten anzupassen. Die Auszahlung des LTI erfolgt zusammen mit derjenigen monatlichen Rate der festen Jahresvergütung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat für das vierte Geschäftsjahr des Bewertungszeitraums ausgezahlt wird. Die Gesellschaft erstattet keine aus der Auszahlung des LTI resultierende Einkommensteuer.

Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen bestimmen, dass der LTI anstelle einer Barauszahlung durch Lieferung von Aktien der Gesellschaft ausgezahlt wird. Die Anzahl der in diesem Fall zu liefernden Aktien der Gesellschaft ergibt sich aus der Division des Auszahlungsbetrags der LTIP-Tranche durch den finalen Aktienkurs. Scheidet ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit eines Bewertungszeitraums aus seinem Amt aus oder tritt ein neues Mitglied während der Laufzeit eines Performance-Zeitraums in den Vorstand ein, erhält das Mitglied den LTI zeitanteilig für diesen Zeitraum, sofern die Ziele wie oben beschrieben erreicht werden.

### **Nebenleistungen**

Das System der Vorstandsvergütung sieht Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen vor, wie z.B. Dienstwagen oder Fahrkostenzuschuss, Erstattung von angemessenen Übernachtungskosten am Dienstsitz, Unfallversicherung sowie Zuwendungen zu Kranken- und Pflegeversicherungsprämien. Für alle Vorstandsmitglieder besteht eine D&O-Versicherung mit einer Deckungssumme und einem Selbstbehalt gemäß den einschlägigen Vorschriften des deutschen Aktienrechts in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch in Höhe von 150 % der festen Jahresvergütung. Die D&O-Versicherungen decken Vermögensschäden ab, die durch Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen.

### **Altersversorgung**

Ruhegehaltszusagen wurden nicht gemacht.

### **Weitere Angaben**

Im Fall einer Kündigung des Vorstandsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund sowie im Falle der vertragswidrigen einseitigen Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied entfallen der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf – anteilige – Zahlungen eines STI für das zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs laufende Geschäftsjahr der Gesellschaft und der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf – anteilige – Zahlungen aus LTIP-Tranchen, deren Inzntivierungsphase im Zeitpunkt des Kündigungszugangs noch nicht abgelaufen ist.



Eine im Rahmen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses möglicherweise gewährte Abfindung ist auf den Höchstbetrag von zwei Jahresvergütungen begrenzt. Dieser Abfindungs-Cap wird in der Regel auf Basis der Gesamtbezüge des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auf Basis der für das laufende Geschäftsjahr erwarteten Gesamtbezüge berechnet.

Die Auszahlungen von STI und LTI unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen, diese lauten wie folgt: Die variable Vergütung ist auf Aufforderung des Aufsichtsrates zurückzuzahlen, wenn (i) ein Jahres oder Konzernabschluss der Gesellschaft, der bei der Gewährung der Vergütung zugrunde gelegt wurde, unwirksam oder zwar wirksam ist aber unter Verstoß gegen anwendbare Vorschriften kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt; Ein Jahres- oder Konzernabschluss ist bei der Gewährung der variablen Vergütung zugrunde gelegt, wenn in ihm enthaltene Finanzzahlen in die Berechnung der variablen Vergütung mit eingeflossen sind; oder (ii) durch den Vorstand in einem der Geschäftsjahre, für die die variable Vergütung gewährt wird eine schwerwiegende Pflichtverletzung nach §93 Abs 1. AktG begangen wurde.

Von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, wurde im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht.

### **Im Geschäftsjahr 2023 vorgesehene Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands bei Zielerreichung von 100 %**

In der nachfolgenden Tabelle wird die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands bei einer Zielerreichung von 100 % für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Die Verträge der beiden Vorstände Gerd Adamietzki und Werner Vaterl wurden zum August 2023 verlängert sowie die Vergütung angepasst.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen <sup>1</sup>		STI		LTI		
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750,0	67,8%	55,8	5,0%	140,0	12,7%	160,0	14,5%	1.105,8
Gerd Adamietzki <sup>2</sup>	491,7	57,8%	50,4	5,9%	148,3	17,4%	160,0	18,8%	850,4
Werner Vaterl <sup>2</sup>	491,7	59,3%	29,2	3,5%	148,3	17,9%	160,0	19,3%	829,2
Carolin Schürmann	400,0	55,4%	22,6	3,1%	140,0	19,4%	160,0	22,1%	722,6

(1) Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2023 aufgewandten Betrag angegeben. (2) Vertragsanpassung zum 01.08.2023

### **Im Geschäftsjahr 2023 vorgesehene Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands.**

In der folgenden Tabelle sind die Höchstgrenzen der Vergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder nach dem geltenden Vorstandsvergütungssystem für das Geschäftsjahr 2023 abgebildet. Damit wird die jährliche Maximalvergütung nach dem Vorstandsvergütungssystem (EUR 1.750.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.250.000,00) für die ordentlichen Vorstandsmitglieder nicht ausgeschöpft. Die in der Tabelle dargestellte Maximalvergütung ergibt sich aus der im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugeflossenen Grundvergütung und den Nebenleistungen sowie der maximal erreichbaren variablen Vergütung. Über die tatsächliche maximale Vergütung des Geschäftsjahres 2023 kann erst im Geschäftsjahr 2027 berichtet werden, sobald der Wert des LTI feststeht und kann von den unten dargestellten Werten abweichen.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI		LTI*		
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750,0	53,7%	55,8	4,0%	140,0	10,0%	450,0	32,2%	1.395,8
Gerd Adamietzki	491,7	43,1%	50,4	4,4%	148,3	13,0%	450,0	39,5%	1.140,4
Werner Vaterl	491,7	43,9%	29,2	2,6%	148,3	13,3%	450,0	40,2%	1.119,2
Carolin Schürmann	400,0	39,5%	22,6	2,2%	140,0	13,8%	450,0	44,4%	1.012,6

\* Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2023 aufgewandten Betrag angegeben.

### Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

In der nachfolgenden Tabelle werden die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Die gewährte Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG meint die im Berichtsgeschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Vergütung. Demgegenüber ist unter der geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG die fällige, aber im Berichtsgeschäftsjahr nicht zugeflossene Vergütung zu verstehen.

Neben der Höhe der Vergütung ist der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung dargestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI*		LTI			
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %		
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750,0	79,6%	55,8	5,9%	136,9	14,5%	-	-	942,7	1.105,8
Gerd Adamietzki	491,7	72,4%	50,4	7,4%	136,9	20,2%	-	-	679,0	850,4
Werner Vaterl	491,7	74,7%	29,2	4,4%	136,9	20,8%	-	-	657,8	829,2
Carolin Schürmann	400,0	92,2%	22,6	5,2%	11,4	2,6%	-	-	434,0	722,6

\* Kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 verdient worden ist und im Geschäftsjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder gezahlt worden ist.

### Für das Geschäftsjahr 2023 erdiente Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2023 teilweise bereits gewährt worden ist

In der nachfolgenden Tabelle wird neben der Grundvergütung und den Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 die für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilte variable Vergütung insoweit angegeben, als die der Vergütung zugrunde

liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht bzw. für variable Vergütungsbestandteile die Erfolgsziele bereits erreicht worden sind (im folgenden erdiente Vergütung). Die festen Vergütungsbestandteile wurden bereits im Geschäftsjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt, wohingegen die kurzfristige variable Vergütung für im Geschäftsjahr 2023 erbrachte Leistungen der Vorstandsmitglieder erst im Geschäftsjahr 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wird. Bei dem LTI wird die Zielerreichung erst nach dem Ablauf der vierjährigen Incentivierungsphase festgestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gewährte, geschuldete und erdiente Gesamtvergütung	Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI		LTI*			
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %		
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750,0	79,3%	55,8	5,9%	140,0	14,8%	0,0	0,0%	945,8	1.105,8
Gerd Adami-etzki	491,7	71,2%	50,4	7,3%	148,3	21,5%	0,0	0,0%	690,4	850,4
Werner Vaterl	491,7	73,5%	29,2	4,4%	148,3	22,2%	0,0	0,0%	669,2	829,2
Carolin Schürmann	400,0	71,1%	22,6	4,0%	140,0	24,9%	0,0	0,0%	562,6	722,6

\*Dert LTI ist erst nach Ablauf der vierjährigen Incentivierungsphase vollständig erdient.

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den Bestimmungen des § 14 der Satzung der Knaus Tabbert AG neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von EUR 25.000,00. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 100.000,00, der Stellvertreter der Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 37.500,00. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses und die Vorsitzende des Präsidialausschusses erhalten jeweils eine zusätzliche jährliche feste Ausschussvergütung von EUR 35.000,00. Die Vorsitzenden anderer Ausschüsse erhalten jeweils eine zusätzliche jährliche feste Ausschussvergütung von EUR 5.000,00, sofern der betreffende Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist. Im Geschäftsjahr ist neben dem Prüfungsausschuss und dem Präsidialausschuss der Nominierungsausschuss tätig geworden. Außerdem wird Mitgliedern die auf ihre Bezüge und Auslagen entfallende Umsatzsteuer erstattet, falls eine solche anfällt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind im Interesse der Gesellschaft von dieser in eine in Höhe unterhaltene D&O-Versicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

### Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete sowie erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

In der folgenden Tabelle werden die gewährte und die geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats i.S.v. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist nach § 14 Abs. 4 der Satzung zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird also die im Geschäftsjahr 2022 erdiente Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dargestellt, die im Geschäftsjahr 2023 an die Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt worden ist. Neben der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 wird zusätzlich, die im Geschäftsjahr 2023 erdiente Vergütung in der folgenden Tabelle angegeben. Diese Vergütung ist nach § 14 Abs. 4 AktG der Satzung im Geschäftsjahr 2024 fällig. Für die Zwecke der besseren Lesbarkeit und Vergleichbarkeit der Angaben wurden die Beträge in der folgenden Tabelle jeweils gerundet.

	Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023				Erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2023				Gewährte und geschuldete Gesamtv ergütung		Erdiente Gesamtv ergütung
	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		in TEUR	in TEUR	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	
Esther Hackl (Vorsitzende)	100,0	74,1	35,0	25,9	100,0	71,4	40,0	28,6	135,0	140,0	
Willem Paulus de Pundert *	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Klaas Meertens *	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Rene Ado Oscar Bours *	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Manfred Pretscher	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Jana Donath	25,0	41,7	35,0	58,3	25,0	41,7	35,0	58,3	60,0	60,0	
Anton Auten-gruber (stellv. Vorsitzender)	37,5	100,0			37,5	100,0			37,5	37,5	
Stephan Kern	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Linda Schätzl	6,3	100,0			25,0	100,0			6,3	25,0	
Ferdinand Sommer	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Robert Scherer	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Daniela Fischer	25,0	100,0			25,0	100,0			25,0	25,0	
Michael Heim	18,8	100,0							18,8		
<b>Gesamt</b>	<b>387,5</b>	<b>84,7</b>	<b>70,0</b>	<b>15,3</b>	<b>387,5</b>	<b>83,8</b>	<b>75,0</b>	<b>16,2</b>	<b>457,5</b>	<b>462,5</b>	

\* Bruttobetrag, Quellensteuer plus Solidariätszuschlag wurde vom Unternehmen direkt abgeführt. Der Auszahlungsbetrag an das Aufsichtsratsmitglied war daher geringer.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Knaus Tabbert AG und des Knaus Tabbert Konzerns sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer des Knaus Tabbert Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Geschäftsjahr 2022.

Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Als Grundlage für die Ermittlung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird grundsätzlich die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG herangezogen.

Soweit Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Ausscheidens, wird darauf in Fußnoten hingewiesen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Knaus Tabbert AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg des Knaus Tabbert Konzerns abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des Umsatzes, des EBITDA und des Jahresergebnisses für den Konzern angegeben. Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der gesamten Belegschaft, incl. Azubis, Werkstudenten und Praktikanten des Knaus Tabbert Konzerns abgestellt. Hierbei wird der Konzernpersonalaufwand (ohne Beiträge zur Sozialversicherung und Berufsgenossenschaft) korrigiert um die Vorstandsvergütung des laufenden Jahres ins Verhältnis zu den FTE's (Full Time Equivalent) des Knaus Tabbert Konzerns gesetzt.

	Veränderung 2023 zu 2022 (in %)
Ertragsentwicklung der KNAUS TABBERT AG und Konzern	
Konzern-Umsatz	37,3
Konzern-EBITDA	78,5
Konzern-Jahresergebnis	103,7
Jahresergebnis der KNAUS TABBERT AG	112,8
Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
Durchschnitt Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns	10,4
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	-1,2
Marc Hundsdorf <sup>1</sup>	-100,0
Gerd Adamietzki	16,1
Werner Vaterl	16,5
Carolin Schürmann	405,9
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	
Esther Hackl (Vorsitzende)	0,0
Willem Paulus de Pundert	0,0
Klaas Meertens	0,0
Rene Ado Oscar Bours	0,0
Manfred Pretscher	0,0
Jana Donath	0,0
Anton Autengruber (stellv. Vorsitzender)	0,0
Stephan Kern	0,0
Michael Heim <sup>1</sup>	-25,0
Linda Schätzl	100
Ferdinand Sommer	0,0
Robert Scherer	0,0
Daniela Fischer	0,0

(1) Marc Hundsdorf, Michael Heim im GJ 2022 ausgeschieden

Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Veränderung 2021 zu 2020 (in %)	Veränderung 2022 zu 2021 (in %)	Veränderung 2023 zu 2022 (in %)
Durchschnitt Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns	5,7	1,5	10,4

Jandelsbrunn, 26. März 2024

Vorstand der Knaus Tabbert AG

Wolfgang Speck

Werner Vaterl

Gerd Adamietzki

Dr. Esther Hackl (Vorsitzende des Aufsichtsrats)

# **Anlage 2**

## **Allgemeine Auftrags- bedingungen**





# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017

### 1. Geltungsbereich

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

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

### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

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

### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

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

### 7. Mängelbeseitigung

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

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

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

### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

### 9. Haftung

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

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

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

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

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

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

## 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

## 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, 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.