
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Delticom AG
Hannover

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2022



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	1

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

An die Delticom AG, Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Delticom AG, Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 29. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jens Wedekind
Wirtschaftsprüfer

ppa. Martin Sochor
Wirtschaftsprüfer



Vergütungsbericht der Delticom AG für das Geschäftsjahr 2022

1. Allgemeines

In diesem Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Delticom AG im Geschäftsjahr 2022 gemäß den Vorgaben des AktG dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft. Er ist mit dem Vermerk des Abschlussprüfers auf unserer Internetseite unter www.delti.com/Investor_Relations/Finanzberichte/ einsehbar.

2. Grundzüge des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands

2.1. Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder basierte ursprünglich auf einem in 2012 beschlossenen Vergütungssystem, das im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt wird. Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem beschlossen. Dieses wird in Abschnitt 2.3. näher erläutert. In 2022 wurde das in 2021 beschlossene Vergütungssystem weiterentwickelt. Diese Anpassungen werden in Abschnitt 2.4. dargestellt.

Die in 2022 berücksichtigten Vergütungen wurden in Übereinstimmung mit dem nachfolgend beschriebenen Vergütungssystem aus dem Jahr 2012 sowie den in 2021 und 2022 verabschiedeten Vergütungssystemen gezahlt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder Torsten Pötzsch, Philip von Grolman und Andreas Prüfer (bis Juni 2022) erfolgte nach dem im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen Vergütungssystem. Philip von Grolman erhält darüber hinaus die Erfolgsbeteiligung nach dem Vergütungssystem 2012. Für Johannes Schmidt-Schultes und Andreas Prüfer (ab Juli 2022) erfolgte die Vergütung nach dem im Geschäftsjahr 2022 beschlossenen Vergütungssystem. Davon betroffen in 2022 waren jeweils die Änderung und Auszahlung der Festvergütungen der genannten Vorstandsmitglieder. Die Zahlungen der variablen Vergütung nach den neuen Vergütungssystemen erfolgen erst in 2023. Die Vergütung von Alexander Eichler und Thomas Loock erfolgte in 2022 weiterhin nach dem Vergütungssystem 2012.

2.2. Vergütungssystem 2012

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems sowie der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Er überprüft die Vergütungsstruktur regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Der Aufsichtsrat der Delticom hatte in seiner Sitzung am 20.03.2012 die Einführung eines Systems der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Delticom AG beschlossen. Die Hauptversammlung vom 30.04.2012 hatte dieses Vergütungssystem gebilligt. Die Vergütung des Vorstands setzte sich danach grundsätzlich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Festvergütung,
- Variable Vergütung,

Bei der **Festvergütung** handelt es sich um eine erfolgsunabhängige, jeweils nachträglich zum Monatsende ausgezahlte Grundvergütung inklusive Nebenleistungen.

Die **variable Vergütung** ist als

- Erfolgestantieme und
- Ermessenstantieme

ausgestaltet.

Bei der **Erfolgestantieme** handelt es sich um eine variable Komponente mit langfristiger Anreizwirkung, die an den Kennzahlen „Konzernumsatz“ und „Konzern-EBT“ gemessen wird. Um die Vergütungsstruktur auf eine langfristige, erfolgreiche Unternehmensführung auszurichten, erfolgt die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung zeitlich über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt. Zudem unterliegt dieser Vergütungsbestandteil einer Anpassung durch ein Bonus-/Malussystem, das von den beiden genannten Kennzahlen abhängt. Zu den Einzelheiten der Ermittlung dieser Erfolgskomponente verweisen wir auf Abschnitt 4. dieses Vergütungsberichts.

Zusätzlich zum Festgehalt und Erfolgestantieme können die Vorstandsmitglieder bei außerordentlichen Leistungen eine **Ermessenstantieme** als eine weitere Komponente der variablen Vergütung

- in bar oder
- in Form von Optionsrechten auf nennbetragslose Stückaktien an der Gesellschaft auf der Grundlage des jeweils geltenden Aktienoptionsplans

erhalten.

Im Falle derartiger außerordentlicher Leistungen setzt der Aufsichtsrat die Art und Höhe der Ermessenstantieme nach billigem Ermessen fest. Berücksichtigt werden hierbei neben außerordentlichen Leistungen im Einzelfall insbesondere außerordentliche Verdienste des Vorstandsmitglieds für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Zur Begrenzung der Auswirkungen außerordentlicher positiver Entwicklungen gilt ein Cap auf die variable Vergütung. Für kein Geschäftsjahr darf die Summe aus der Erfolgestantieme und der Ermessenstantieme (zusammen variable Vergütung) eine bestimmte vorab definierte Grenze (je Vorstand 500.000 €) überschreiten. Sofern dies rechnerisch der Fall wäre, werden Erfolgs- und Ermessenstantieme pro rata bis zu dieser Grenze gekürzt.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages ergeben würde. Bezüglich des Vergütungssystems 2012 ist diese Regelung nur für Alexander Eichler weiterhin einschlägig.

Optionsrechte

Unter Berücksichtigung der im Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 29.04.2014 enthaltenen Vorgaben zu den wesentlichen Merkmalen des Aktienoptionsprogramms (AOP) 2014 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 28.12.2016 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von bis zu 135.000 Stückaktien in mehreren Tranchen einzuräumen. Am 05.01.2017 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG die Ausgabe der ersten Tranche der Optionsrechte zum Bezug von je 8.000 neuen, nennbetragslosen, auf den Namen lautenden Stückaktien der Gesellschaft an die damaligen Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman, Thierry Delesalle und Andreas Prüfer beschlossen.

Ferner hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 21.11.2017 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von Stückaktien der zweiten Tranche einzuräumen. Am 05.01.2018 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG daraufhin die Ausgabe von je 8.000 Optionsrechten aus dieser zweiten Tranche an die damaligen Mitglieder des Vorstands Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman, Thierry Delesalle und Andreas Prüfer beschlossen.

Ferner hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 04.12.2018 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von Stückaktien der dritten und letzten Tranche einzuräumen. Am 28.12.2018 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG daraufhin die Ausgabe von je 8.000 Optionsrechten aus dieser dritten Tranche an die damaligen Mitglieder des Vorstands Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman und Andreas Prüfer beschlossen.

Die Wartezeit beträgt bei allen Aktienoptionen vier Jahre, beginnend am jeweiligen Ausgabetag. Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal zehn Jahren ab dem Tag des Entstehens des jeweiligen Optionsrechts. Eine Ausübung der Optionsrechte ist nur möglich, wenn der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem das Optionsrecht ausgeübt wird, mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraums unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Vorstands vor Ablauf der Wartezeit kommt es pro angefangene drei Monate, die das Ende des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit liegt, zu einem Verfall von 1/16 der Optionsrechte; Bruchteile von weiter bestehenden Optionsrechten werden auf die nächste volle Zahl aufgerundet. Aktienoptionsrechte, für die die Wartezeit abgelaufen ist, können lediglich einmalig in dem auf den Ablauf der Wartezeit folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden.

Den nachfolgenden Vorstandsmitgliedern wurden in den Jahren 2017 und 2018 die folgenden Aktienoptionen gewährt:

	1. Tranche	2. Tranche	3. Tranche	Gewährte Optionsrechte	verfallen	Bestand Optionsrechte 31.12.2022
	05.01.2017	10.01.2018	28.12.2018			
Susann Dörsel-Müller	8.000	8.000	8.000	24.000	-21.000	3.000
Philip von Grolman	8.000	8.000	8.000	24.000	0	24.000
Andreas Prüfer	8.000	8.000	8.000	24.000	0	24.000
Thierry Delesalle	8.000	8.000	0	16.000	-16.000	0

Der Ausübungspreis der jeweiligen Tranche beträgt 17,61 € (1. Tranche), 11,39 € (2. Tranche AOP), bzw. 8,02 € (3. Tranche).

Vom gesamten Vorstand wurden bisher noch keine Aktienoptionen ausgeübt. Aufgrund des Ausscheidens von Susann Dörsel-Müller in 2020 sind entsprechend des Aktienoptionsplans insgesamt 21.000 Aktienoptionen von ihr in 2020 (10.000 Aktienoptionen mit einem Wert¹ von 25.255,00 €), 2021 (6.500 Aktienoptionen mit einem Wert von 24.375,00 €) bzw. 2022 (4.500 Aktienoptionen mit einem Wert von 12.960,00 €) verfallen. Aufgrund des Ausscheidens von Thierry Delesalle in 2019 sind entsprechend des Aktienoptionsplans sämtliche Aktienoptionen von ihm (insgesamt 16.000) in 2019 (11.000 Aktienoptionen mit einem Wert von 35.595,00 €), 2021 (3.500 Aktienoptionen mit einem Wert von 13.125,00 €) bzw. 2022 (1.500 Aktienoptionen mit einem Wert von 4.320,00 €) verfallen.

Aktueller Aktienoptionsplan

Die Hauptversammlung vom 12.08.2019 hat den Aufsichtsrat ermächtigt, bis zum 11.08.2024 einmalig, mehrmalig oder – soweit ausgegebene Optionsrechte verfallen oder sonst erlöschen – wiederholt Optionsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 150.000 neuen, nennbetragslosen, auf den Namen lautenden Stückaktien der Gesellschaft an Mitglieder des Vorstands der Delticom AG zu gewähren (Aktienoptionsplan I/2019). Dieser Aktienoptionsplan findet auch für die Vergütungssysteme 2021 und 2022 Anwendung. Die Konditionen entsprechen weitestgehend denjenigen des Aktienoptionsplans 2014. Im Geschäftsjahr 2021 wurden gemäß dem Ermessen des Aufsichtsrats wie in den beiden Vorjahren keine Aktienoptionen an Vorstände ausgegeben.

Mit Beschluss vom 10.12.2021 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG einen Aktienoptionsplan für Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft eingeführt (Aktienoptionsprogramm 2022). Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat der Delticom AG daraufhin am 06.01.2022 die Ausgabe von je 24.835 Optionsrechten nach Maßgabe der Optionsbedingungen des Aktienoptionsplans 2022 an die Mitglieder des damaligen Vorstands Alexander Eichler, Philip von Grolman, Thomas Looch, Torsten Pöttsch und Andreas Prüfer beschlossen.

Den nachfolgenden Vorstandsmitgliedern wurden in 2022 die folgenden Aktienoptionen gewährt:

	1. Tranche	Gewährte Optionsrechte	verfallen	Bestand Optionsrechte 31.12.2022
	06.01.2022			
Philip von Grolman	24.835	24.835	0	24.835
Andreas Prüfer	24.835	24.835	0	24.835
Alexander Eichler	24.835	24.835	0	24.835
Thomas Looch	24.835	24.835	-24.835	0
Torsten Pöttsch	24.835	24.835	-24.835	0

Der Ausübungspreis der Tranche beträgt 6,59 €. Der beizulegende Zeitwert je Aktienoption zum Gewährungszeitpunkt beträgt 3,02 €.

Entsprechend der Aufhebungsverträge von Thomas Looch und Torsten Pöttsch sind die Anfang 2022 gewährten Optionsrechte mit deren Ausscheiden jeweils vollständig verfallen.

¹ Jeweils Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 sind somit für die folgenden Vorstandsmitglieder Aktienoptionen aus den beiden Aktienoptionsplänen vorhanden:

	AOP 2012			AOP 2019	Gesamtbestand 31.12.2022
	1. Tranche 05.01.2017	2. Tranche 05.01.2018	3. Tranche 28.12.2018	1. Tranche 06.01.2022	
Philip von Grolman	8.000	8.000	8.000	24.835	48.835
Andreas Prüfer	8.000	8.000	8.000	24.835	48.835
Alexander Eichler	0	0	0	24.835	24.835
Susann Dörsel-Müller	0	0	3.000	0	3.000

Vom gesamten Vorstand wurden aus den Aktienoptionsprogrammen 2012 und 2019 bisher noch keine Aktienoptionen ausgeübt.

2.3. Änderungen des Vergütungssystems in 2021

Im Geschäftsjahr 2021 haben sich Änderungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ergeben, um den neuen Anforderungen durch das Gesetz zur Umsetzung zur zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht zu werden. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 wurde dementsprechend das Vergütungssystem der Delticom AG im Geschäftsjahr 2021 neu aufgestellt. Die neuen Regelungen wurden innerhalb von zwei Monaten nach der Hauptversammlung eingeführt. Das neue Vergütungssystem ist ab diesem Zeitpunkt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsverträge maßgeblich.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das nächste Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied gesondert fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und variabler Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem werden die Angemessenheit und Marktüblichkeit anhand eines horizontalen und vertikalen Vergleichs verifiziert. Bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung beinhaltet für neue oder zu verlängernde Verträge die folgenden drei Hauptkomponenten, deren Anteil an der Gesamtvergütung sich wie folgt zusammensetzt:

- Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) – 50 bis 75 %
- Kurzfristig variable Vergütung (Bonus) – 10 bis 25 %
- Langfristig variable aktienbasierte Vergütung – 15 bis 30 %

Der Anteil der langfristig aktienbasierten variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung muss dabei stets größer sein als der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die Zielgesamtvergütung auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100% beträgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt (Die Zielvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder ist in Abschnitt 2.4 im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem 2022 dargestellt):

Vorstandsmitglied	Zielvergütungen			
	Festvergütung	kurzfristig variable Vergütung	aktienbasierte Vergütung	gesamt
Philip von Grolman	260.000,00	70.000,00	75.001,70	405.001,70

Der Wert der langfristigen aktienbasierten Vergütung ist anhand der in 2022 tatsächlich erfolgten Zuteilung bemessen.

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine **Grundvergütung** in Form eines Festgehalts. Dieses wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Es kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Mitglieder des Vorstands erhalten **Nebenleistungen** im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen umfassen beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen sowie zusätzliche Aufwendungen zur doppelten Haushaltsführung aufgrund des Wechsels des hauptsächlichen Arbeitsortes, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest.

Die **kurzfristig variable Vergütung** der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Delticom gekoppelt (Bonus). Sie hängt sowohl von der Erreichung eines finanziellen Ziels als auch nicht-finanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet, so dass dieser Vergütungsbestandteil durch entsprechende Incentivierung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen soll. Im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium steht im Vordergrund, profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die kurzfristig variable Vergütung basiert auf folgenden Leistungsparametern und ist wie folgt gewichtet:

- Konzernergebnis zu mindestens 65 % und
- individuelle Ziele zu 35 %.

Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen den Zielwert für das Konzernergebnis für dieses Geschäftsjahr fest. Relevant können hier unter anderem Markt- und Wettbewerbsumfeld, Werte der vergangenen Jahre, Budgetwerte und extern kommunizierte Zahlen sein. Mit Blick auf die individuellen Ziele wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs individuell für das jeweilige Vorstandsmitglied zwei bis vier nicht-finanzielle Ziele aus.

Der Aufsichtsrat wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahrs die Zielerreichung sowohl betreffend das Konzernergebnis auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses als auch bei den individuellen Leistungskriterien ermitteln und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammenfassen. Betreffend das finanzielle Ziel und die nicht-finanziellen Ziele führt jeweils eine Zielerreichung unter 50 % dazu, dass keine kurzfristige variable Vergütung für dieses Ziel bzw. diese Ziele an das Vorstandsmitglied gezahlt wird. Bei einer Zielerreichung zwischen 50 % und 150 % gibt es jeweils eine lineare Bonusgerade, mittels derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Zielerreichung und die daraus jeweils

resultierenden Auszahlungsbeträge feststellt, indem die jeweilige individuelle Zielvergütung des Vorstandsmitglieds mit dem Prozentsatz seiner Zielerreichung (maximal jedoch 150 %) multipliziert wird, wobei 100 % der Zielwert ist und bei 150 % Zielerreichung ein Cap besteht. Der ermittelte Bonus wird spätestens einen Monat nach Veröffentlichung des Konzernabschlusses ausgezahlt.

Die **langfristig variable aktienbasierte Vergütung** basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsplans der Gesellschaft gewährt werden. Grundlage für einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. August 2019. Die Zuteilung der Höhe nach liegt im Ermessen des Aufsichtsrats.

Die Aktienoptionen stellen mit ihrer vierjährigen Wartezeit eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage dar. Sie leisten, wie auch bereits beim Vergütungssystem aus 2012, damit einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung und verknüpfen die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Delticom-Aktie honoriert.

Hierbei ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, also die Summe aller für das fragliche Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen, im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese beträgt für die Mitglieder des Vorstands 500.000,00 € (Herr von Grolman). Bezugspunkt sind die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Bei vorzeitiger, einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten Vorstandsmitglieder als Ausgleichszahlung die Grundvergütung plus die im letzten Geschäftsjahr vor Beendigung tatsächlich erhaltenen Boni sowie gewährte langfristig aktienbasierte Vergütung. Dabei erhalten ausscheidende Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages ergeben würde. Die Ausgleichszahlung wird um 10 % gekürzt, die die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden nach der Neuaufstellung des Vergütungssystems bzw. nach dem Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 der jeweilige Vorstandsvertrag für die Vorstandsmitglieder Torsten Pötzsch und Philip von Grolman mit Wirkung ab 1. Januar 2022 neu gefasst oder verlängert. Für diese Vorstandsmitglieder findet somit das Vergütungssystem 2021 Anwendung. In 2022 basieren die in diesem Bericht dargestellten Festvergütungen dieses Personenkreises somit auf dem Vergütungssystem 2021.

2.4. Änderungen des Vergütungssystems in 2022

Im Geschäftsjahr 2022 haben sich weitere Änderungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ergeben, um das im Vorjahr geschlossene Vergütungssystem weiterzuentwickeln. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 10. Mai 2022 wurde dementsprechend das Vergütungssystem der Delticom AG im Geschäftsjahr 2022 neu aufgestellt. Das neue Vergütungssystem ist ab diesem Zeitpunkt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsverträge maßgeblich.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das nächste Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied gesondert fest. Dies ist jeweils die Summe aus

Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und variabler Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem werden die Angemessenheit und Marktüblichkeit anhand eines horizontalen und vertikalen Vergleichs verifiziert. Bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung beinhaltet für neue oder zu verlängernde Verträge die folgenden drei Hauptkomponenten, deren Anteil an der Gesamtvergütung sich wie folgt zusammensetzt:

- Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) – 40 bis 60 %
- Kurzfristig variable Vergütung (Bonus) – 15 bis 25 %
- Langfristig variable aktienbasierte Vergütung – 25 bis 35 %

Der Anteil der langfristig aktienbasierten variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung muss dabei stets größer sein als der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die Zielgesamtvergütung auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100% beträgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

Vorstandsmitglied	Zielvergütungen			
	Festvergütung	kurzfristig variable Vergütung	aktienbasierte Vergütung	gesamt
Andreas Prüfer	426.527,76	102.500,00	75.001,70	604.029,46
Johannes Schmidt-Schultes	100.000,00	33.333,33	0,00	133.333,33

Der Wert der langfristigen aktienbasierten Vergütung ist anhand der in 2022 tatsächlich erfolgten Zuteilung bemessen.

Bei Andreas Prüfer ist für die Zielvergütung 2022 zum Einen das Vergütungssystem 2021 und zum Anderen aufgrund der Anpassung des Dienstvertrags Anfang Juli 2022 das Vergütungssystem 2022 zu berücksichtigen.

Die Zielvergütung des ersten Halbjahres 2022 orientiert sich an dem in 2021 verabschiedeten Vergütungssystem. Basis der Zielvergütung für das volle Kalenderjahr 2022 waren eine Festvergütung von 325.000 € sowie eine kurzfristige variable Vergütung von 70.000 €. Eine aktienbasierte Vergütung erfolgte in Höhe von 75.001,70.

Im zweiten Halbjahr 2022 wurde der Vertrag entsprechend des neu verabschiedeten Vergütungsmodells 2022 angepasst, so dass sich die Zielvergütung insgesamt nunmehr wie folgt zusammensetzt: Die Zielfestvergütung beträgt im 2. Halbjahr 2022 540.000 € pro vollem Kalenderjahr und die kurzfristige variable Vergütung 135.000 €. Eine erneute Vergabe von Aktienoptionen in 2022 erfolgte nicht.

Die Zielvergütung von Herrn Schmidt-Schultes beinhaltet den jeweiligen anteiligen Betrag seit seinem Eintritt am 01.09.2022 in die Delticom AG. Eine aktienbasierte Vergütung wurde nicht gewährt, da der Stichtag der Zuteilung der Aktienoptionen für die Vorstände vor dem Eintritt von Herrn Schmidt-Schultes in die Delticom AG lag.

Für Alexander Eichler wurden keine Zielbeträge festgelegt, da er noch nach dem Vergütungsmodell 2012 vergütet wird. Die Darstellung von Herrn von Grolman erfolgt im Zusammenhang mit dem Vergütungsmodell 2021.

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine **Grundvergütung** in Form eines Festgehalts. Dieses wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Es kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Mitglieder des Vorstands erhalten **Nebenleistungen** im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen umfassen beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, die Übernahme von Kfz-Kosten sowie zusätzliche Aufwendungen zur doppelten Haushaltsführung aufgrund des Wechsels des hauptsächlichen Arbeitssortes, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest.

Die **kurzfristig variable Vergütung** der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Delticom gekoppelt (Bonus). Sie hängt sowohl von der Erreichung eines finanziellen Ziels als auch nicht-finanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet, so dass dieser Vergütungsbestandteil durch entsprechende Incentivierung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen soll. Im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium steht im Vordergrund, das Wachstum im Kerngeschäft zu stärken und dabei profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die kurzfristig variable Vergütung basiert auf folgenden Leistungsparametern und ist wie folgt gewichtet:

- Wachstum des Konzernumsatzes zu 20 %,
- Konzern-EBT zu 50 % und
- individuelle Ziele zu 30 %.

Der Aufsichtsrat wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahrs die Zielerreichung sowohl betreffend das Wachstum des Konzernumsatzes und das Konzern-EBT auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses als auch betreffend die individuellen Leistungskriterien ermitteln und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammenfassen. Durch Multiplikation der jeweiligen individuellen Zielvergütung des Vorstandsmitglieds für die kurzfristig variable Vergütung mit dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen wird der Auszahlungsbetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied errechnet.

Hierzu legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres für jedes einzelne Leistungskriterium Werte fest, die einer Zielerreichung von 0 %, 100 % und 150 % entsprechen. Der Wert beim jeweiligen Leistungskriterium, der vom Aufsichtsrat mit 0 % festgelegt wird, ist die Mindestschwelle, die überschritten werden muss, damit das fragliche Leistungskriterium bei der Ermittlung der kurzfristig variablen Vergütung überhaupt einfließt. Wird dieser Wert verfehlt, trägt das fragliche Leistungskriterium durch Multiplikation mit dem Faktor 0 % nicht zur kurzfristig variablen Vergütung bei. Der Zielwert für das jeweilige Leistungskriterium entspricht 100 %. Ebenso legt der Aufsichtsrat einen Maximalwert für jedes Leistungskriterium bei 150 % fest, oberhalb dessen keine weitere Vergütung erfolgen soll. Zwischen 0 % und 150 % gibt es eine lineare STI-Gerade.

Die **langfristig variable aktienbasierte Vergütung** basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsplans der Gesellschaft gewährt werden. Grundlage für

einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. August 2019.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich möglichst früh innerhalb eines Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der einschlägigen Ausgabezeiträume Aktienoptionen zugeteilt. Die Anzahl der Aktienoptionen bestimmt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Ziel-Gesamtvergütung und des vorgesehenen Verhältnisses der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Die Aktienoptionen stellen mit ihrer vierjährigen Wartezeit eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage dar. Sie leisten, wie auch bereits beim Vergütungssystem aus 2012, damit einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung und verknüpfen die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Delticom-Aktie honoriert.

Eine Ausübung der Optionsrechte ist nur möglich, wenn der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem das Optionsrecht ausgeübt wird, mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraums unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

Hierbei ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, also die Summe aller für das fragliche Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen, im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese beträgt 1.000.000,00 €. Berechnungsbasis sind die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Bei vorzeitiger, einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten Vorstandsmitglieder als Ausgleichszahlung die Grundvergütung plus die im letzten Geschäftsjahr vor Beendigung tatsächlich erhaltenen Boni sowie gewährte langfristig aktienbasierte Vergütung. Dabei erhalten ausscheidende Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages ergeben würde. Die Ausgleichszahlung wird um 10 % gekürzt, die die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden nach der Neuaufstellung des Vergütungssystems bzw. nach dem Beschluss der Hauptversammlung vom 10. Mai 2022 der jeweilige Vorstandsvertrag für die Vorstandsmitglieder Andreas Prüfer (ab Juli 2022) und Johannes Schmidt-Schultes neu gefasst. Es findet somit das neue Vergütungssystem 2022 mit Wirksamkeit des Vertrages Anwendung. In 2022 basieren die in diesem Bericht dargestellten Festvergütungen von Herrn Schmidt-Schultes somit auf dem neuen Vergütungssystem 2022 und für Herrn Prüfer ergibt sich eine vertragslaufzeitanteilige Berücksichtigung des Vergütungssystems ab Juli 2022.

3. Grundzüge des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung ohne erfolgsabhängige Bestandteile.

Für den Aufsichtsrat wurde in der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten danach weiterhin eine reine Festvergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten danach eine feste Jahresvergütung von 35.000 €. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 70.000 €, die des Stellvertreters 45.000 €. Diese Vergütung galt für den Aufsichtsrat bereits für das gesamte Geschäftsjahr 2021.

4. Vergütung des Vorstands in 2022

Die Vergütung des Vorstands setzen sich aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung und einer variablen Vergütung zusammen.

Nachfolgend werden die im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstände der Delticom AG gewährten Vergütungen dargestellt. Als „gewährt“ werden in diesem Sinne solche Vergütungen angesehen, die den Organmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind. Die in 2022 erfolgten Zahlungen an die Vorstände der Delticom AG erfolgten im Hinblick auf die variable Vergütung noch nicht nach dem Vergütungssystem 2021, sondern noch in Übereinstimmung mit dem in 2012 beschlossenen Vergütungssystem.

Die gewährten Vergütungen des Vorstands im Sinne von § 162 AktG setzen sich im Einzelnen wie folgt zusammen (in €):

Vorstandsmitglied	Festvergütung 2022				Variable Vergütung				Gesamtvergütung	Verhältnis fixe zur variablen Vergütung
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Sonstiges	Festvergütung gesamt	Erfolgstantieme	Ermessenstantieme		Variable Vergütung gesamt		
						Bonus / Ermessens-tantieme	Gewährung von Aktienoptionen			
Philip von Grolman	259.999,92 €	4.916,04 €	34.986,45 €	299.902,41 €	57.706,23 €	6.239,37 €	75.001,70 €	138.947,30 €	438.849,71 €	70:30
Andreas Prüfer	426.527,76 €	5.497,32 €	300,00 €	432.325,08 €	- €	- €	75.001,70 €	75.001,70 €	507.326,78 €	85:15
Torsten Pöttsch ¹	194.999,94 €	19.046,16 €	500.300,00 €	714.346,10 €	17.808,37 €	120.000,00 €	- €	137.808,37 €	852.154,47 €	84:16
Thomas Loock ²	110.437,75 €	8.981,68 €	- €	119.419,43 €	125.406,27 €	- €	- €	125.406,27 €	244.825,70 €	49:51
Alexander Eichler	219.999,96 €	4.904,40 €	300,00 €	225.204,36 €	5.540,56 €	100.000,00 €	75.001,70 €	180.542,26 €	405.746,62 €	55:45
Johannes Schmidt-Schulte	100.000,00 €	3.823,76 €	300,00 €	104.123,76 €	- €	- €	- €	- €	104.123,76 €	100:0
	1.311.965,33 €	47.169,36 €	536.186,45 €	1.895.321,14 €	206.461,43 €	226.239,37 €	225.005,10 €	657.705,90 €	2.553.027,04 €	74:26

¹ausgeschieden zum 10.05.2022

²Eintritt zum 01.09.2022

³ausgeschieden zum 30.09.2022

Festvergütung

Die **Festvergütung** bezieht sich sowohl auf die Auszahlungen als auch die Aufwendungen im Geschäftsjahr 2022. Die Nebenkosten beinhalten in 2022 gezahlte Mieten und Sozialversicherungskosten. Bei Herrn Pöttsch, Herrn Loock und Herrn Schmidt-Schultes wird darüber hinaus die doppelte Haushaltsführung mit monatlich 1.000,00 € berücksichtigt.

Für Philip von Grolman erfolgten Nachberechnungen für Arbeitgeberzuschüsse zur Sozial- und Rentenversicherung für Vorjahre, was in den sonstigen Festvergütungen dargestellt ist.

Andreas Prüfer war mit Wirkung ab 1. Januar 2022 auf Basis eines neuen Dienstvertrags als Organ für die Delticom AG tätig. Im Vorjahr erhielt Herr Prüfer seine Vergütung im Rahmen eines Beratungsvertrags.

Mit Wirkung zum 10. Mai 2022 hat Thomas Loock sein Amt als Mitglied des Vorstands der Delticom AG niedergelegt. Neben der bis 10. Mai 2022 angefallenen Festvergütung erhielt Herr Loock eine variable Tantieme für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 125.046,27 € (brutto). Für das Kalenderjahr 2022 erhält Herr Loock eine anteilige erfolgsabhängige Vergütung, zahlbar im Mai 2023. Sämtliche Aktienoptionen verfallen mit Ausscheiden von Herrn Loock.

Mit Wirkung zum 30. September 2022 hat Torsten Pötzsch sein Amt als Mitglied des Vorstands der Delticom AG niedergelegt. Neben der bis 30. September 2022 angefallenen Festvergütung erhielt Herr Pötzsch wegen der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags eine Abfindungszahlung von 500.000 €. Eine variable Vergütung wird für 2022 entsprechend der Aufhebungsvereinbarung nicht geschuldet. Sämtliche Aktienoptionen verfallen mit Ausscheiden von Herrn Pötzsch.

Die übrigen sonstigen Festvergütungen betreffen die Energiepauschale von jeweils 300,00 €.

4.1. Variable Vergütung

Nachfolgend wird die variable Vergütung, die die Vorstandsmitglieder entsprechend der früheren Vergütungsvereinbarung aus 2012 in 2022 erhalten haben, dargestellt.

Die variable Vergütung wird unterschieden in eine Erfolgstantieme sowie eine Ermessenstantieme, die in bar oder anhand von Aktienoptionen gewährt werden kann. Die variablen Vergütungen betreffen die Auszahlungen in 2022 auf Basis der Entwicklungen in den Geschäftsjahren 2019, 2020 und 2021.

Bei der **Erfolgstantieme** wird eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung an die Vorstandsmitglieder gewährt, bei der als Leistungskriterien die Kennzahlen „Konzernumsatz“ (Komponente 1) und „Konzern-EBT²“ (Komponente 2) heranzuziehen sind.

Die erste Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in €, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus den Umsatzerlösen im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a) des abgelaufenen Geschäftsjahres ("Konzernumsatz") und € 50 Millionen ("Komponente 1"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{Umsatzerlöse im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a)}}{\text{€ 50,0 Mio}}$$

Die zweite Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in €, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus dem EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83 des abgelaufenen Geschäftsjahres ("Konzern-EBT") und € 2,5 Millionen ("Komponente 2"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83}}{\text{€ 2,5 Mio}}$$

Hieraus ergeben sich die folgenden mit den individuellen Eurobeträgen zu multiplizierenden Ausgangswerte für die beiden Komponenten und das jeweilige Geschäftsjahr:

² Konzernjahresergebnis vor Steuern

in Tsd. €	2021	2020	2019
Konzern-Umsatzerlöse	585.374	541.261	625.754
Konzern-EBT	4.947	2.590	-41.054

Zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf eine langfristige Unternehmensentwicklung erfolgt die Auszahlung zeitlich gestreckt, und die zurückgestellten Vergütungsbestandteile unterliegen zudem der Anpassung durch ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Bonus-/Malussystem:

- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf das Geschäftsjahr X folgenden Geschäftsjahres, also des Geschäftsjahres X+1, ausgezahlt, ohne dass eine Anpassung des Betrages erfolgen würde.
- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des übernächsten Geschäftsjahres nach dem Geschäftsjahr X, also des Geschäftsjahres X+2, ausgezahlt. Ausgezahlt wird dieser Bestandteil nach Anpassung nach folgenden, sich an der Entwicklung des Konzernumsatzes und des Konzern-EBTs orientierenden Kriterien:
 - Die auf dieses Drittel entfallenden Teile der Komponenten 1 und 2 werden jeweils mit einem Faktor zwischen 0,75 und 1,25 multipliziert.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 0,75, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 87,5 % oder weniger des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 zwischen 0,75 und 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 87,5 %, aber weniger als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem zweifachen Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 bei 0,75, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 75 % oder weniger des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 zwischen 0,75 und 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 75 %, aber weniger als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem einfachen Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt.
 - Der Faktor betreffend die Komponente 2 liegt bei 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
- Das letzte Drittel der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres X+3 ausgezahlt. Die Berechnung des Bonus oder Malus richtet sich dabei grundsätzlich nach den vorstehenden Grundsätzen, jedoch ist betreffend die Komponente 1 der zweifache Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt und betreffend die Komponente 2 der einfache Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt, zugrunde zu legen.

Für die einzelnen Vorstandsmitglieder ergeben sich danach die folgenden Ausgangsbeträge je Komponente für die verschiedenen Jahre (in €), wobei diese Ausgangsbeträge in den Vorjahren teilweise aufgrund der jeweiligen Eintrittszeitpunkte individuell angepasst wurden:

Vorstandsmitglied	Komponente	Individueller Eurobetrag = Faktor	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT 2021 = Ausgangsbetrag 2021	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = Ausgangsbetrag 2020	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = Ausgangsbetrag 2019
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	4.500	52.684	48.713	56.318
	Konzern.EBT	4.500	8.904	4.662	0
Thomas Loock	Umsatzerlöse	5.000	58.537	44.605	16.719
	Konzern.EBT	6.000	11.872	32.242	0
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	625	7.317	4.335	0
	Konzern.EBT	625	1.237	3.532	0

Herr Prüfer hat ab 2022 einen neuen Vorstandsvergütungsvertrag entsprechend des in 2021 neu verabschiedeten Vergütungssystems.

Daraus abgeleitet ergeben sich die folgenden Basisbeträge für die verschiedenen Jahre unter Berücksichtigung des Drittelbetrags aus der jeweiligen Komponente (in €):

Vorstandsmitglied	Komponente	Individueller Eurobetrag	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT 2021 = Ausgangsbetrag 2021	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = Ausgangsbetrag 2020	Produkt für Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = Ausgangsbetrag 2019
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	4.500	17.561	16.238	18.773
	Konzern.EBT	4.500	2.968	1.554	0
Thomas Loock	Umsatzerlöse	5.000	58.537	14.868	5.573
	Konzern.EBT	6.000	11.872	10.747	0
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	625	2.439	1.445	0
	Konzern.EBT	625	412	1.177	0

Aufgrund des Ausscheidens von Thomas Loock kam in 2022 die Drittelung nicht mehr zum Tragen und wurde in voller Höhe ausgezahlt.

Bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags der Erfolgstantieme des jeweiligen Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 sind schlussendlich die Umsatzerlöse und das Konzern-EBT der Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 unter Berücksichtigung der Bonus-/Malusregelung heranzuziehen. Diese entwickelten sich wie folgt:

in Tsd. €	2021	2020	2019
Konzern-Umsatzerlöse	585.374	541.261	625.754
Konzern-EBT	4.947	2.590	-41.054
Entwicklung der Umsatzerlöse in 2020		108,2%	93,5%
Faktor Umsatzerlöse	1/3	1/3, davon 1,164	1/3, davon 0,87
Entwicklung Konzern-EBT in 2020		191%	-12,0%
Faktor Konzern-EBT	1/3	1/3, davon 1,25	1/3, davon 0,88

Hieraus ergibt sich eine Vergütung je Vorstandsmitglied bezüglich der Erfolgstantieme wie folgt:

	Mehrfährige variable Vergütung				
In €	Erfolgs-tantieme	Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT 2021 = erstes Drittel aus 2021	Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = zweites Drittel 2020	Zahlung in 2022 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2021 = drittes Drittel 2019	+ 1. Drittel aus Anspruch 2021 + 2. Drittel aus Anspruch 2020 + 3. Drittel aus Anspruch 2019
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	17.561,23	18.884,63	16.349,81	57.706,23
	Konzern.EBT	2.968,06	1.942,50	0,00	
Thomas Loock ¹	Umsatzerlöse	58.537,44	34.583,66	4.291,13	125.405,26
	Konzern.EBT	11.872,23	16.120,80	0,00	
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	2.439,06	1.806,40	0,00	5.540,57
	Konzern.EBT	412,23	882,88	0,00	
					188.652,06

¹vollständige Abgeltung der Erfolgstantieme für 2021 und früher

Torsten Pötzsch erhielt in 2022 eine Ermessenstantieme in Höhe von insgesamt 137.808,37 € nach der Hauptversammlung für seine Leistungen betreffend den erfolgreichen Abschluss von Sonderprojekten im Marketingbereich sowie betreffend das Konzern-EBT.

Alexander Eichler erhielt in 2022 zwei Ermessenstantiemen im Zuge von Optimierungen im Prozess- und Qualitätsmanagement sowie der Umsetzung von Prozessverbesserungen bei der Bewältigung der Corona-Pandemie in Höhe von jeweils 50.000,00 €.

Philip von Grolman erhielt eine Sachzuwendung in Höhe von 6.239,37 € für den erfolgreichen Abschluss des Verkaufs der Delticom North America-Gruppe.

Ermessenstantiemen in Form von **Optionsrechten** wurden im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder begeben (siehe Ausführungen in Abschnitt 2.2.).

Von den Vorständen wurde keine variable Vergütung durch die Delticom AG zurückgefordert.

Zur Begrenzung der Auswirkungen außerordentlicher positiver Entwicklungen gilt ein **Cap** auf die variable Vergütung. Für kein Geschäftsjahr darf die Summe aus Erfolgs- und Ermessenstantieme (zusammen variable Vergütung) eine bestimmte vorab definierte Grenze (500.000 € bzw. 1.000.000 €) überschreiten. Sofern dies rechnerisch der Fall wäre, wird die variable Vergütung pro rata bis zu dieser Grenze gekürzt.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für 2022 nach dem in 2021 und 2022 beschlossenen Vergütungssystem von insgesamt 500.000 € bzw. bzw. 1.000.000 € (Summe aller für ein Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbestandteile) kann derzeit noch nicht überprüft werden, da die variablen Vergütungen erst in 2023 zur Auszahlung kommen.

4.2. Vergleichende Darstellung

Die Vergütung der Vorstände der Delticom AG hat sich in den vergangenen Jahren im Verhältnis zu den dargestellten Leistungskriterien für die Erfolgstantieme bzw. zu den Beschäftigten des Delticom-Konzerns wie folgt entwickelt (in %):

Jährliche Veränderung	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017
Vorstandsmitglied					
Philip von Grolman	51,4	-2,7	-2,6	-1,9	0,3
Andreas Prüfer	-9,6	-19,6	16,3	-2,3	0,3
Thomas Looock	-40,7	26,7	219,6	100,0	-
Alexander Eichler	100,4	39,0	100,0	-	-
Torsten Pöttsch	221,5	100,0	-	-	-
Johannes Schmidt-Schultes	100,0	-	-	-	-
Harald Blania	-100,0	44,9	100,0	-	-
Aufsichtsratsmitglied					
Alexander Gebler	68,0	100,0	0,0	-	-
Michael Thöne-Flöge	-100,0	225,0	0,0	0,0	0,0
Karl-Otto Lang	740,0	100,0	0,0	-	-
Unternehmensentwicklung					
Jahresergebnis der Delticom AG	-474,6	-20,2	106,4	-1.356,8	-164,7
Umsatzerlöse	-13,0	8,2	-13,5	-3,1	-3,3
Konzern-EBT	-35,7	91,0	106,3	-9.737,1	-74,3
Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten auf Vollzeitbasis					
Beschäftigte	9,4	2,1	3,3	-1,0	3,5

Thomas Looock wurde in 2019 in den Vorstand der Delticom AG berufen und hat die Gesellschaft in 2022 verlassen. Harald Blania und Alexander Eichler wurden in 2020, Torsten Pöttsch in 2021 zu Vorständen bestellt. Harald Blania und Torsten Pöttsch haben die Delticom AG in 2021 bzw. 2022 verlassen. Alexander Gebler und Karl-Otto Lang wurden zu Aufsichtsräten der Delticom AG im Geschäftsjahr 2020 gewählt.

Als Beschäftigte sind sämtliche Mitarbeiter der Delticom AG, umgerechnet auf Vollzeitbasis, enthalten.

Von einem Dritten wurden keinem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Vorstandstätigkeit Vergütungen zugesagt oder gewährt.

Thomas Looock erhält für das Kalenderjahr 2022 eine anteilige erfolgsabhängige Vergütung, zahlbar im Mai 2023. Weitere Zusagen an Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen in 2022 weder für ausgeschiedene noch aktive Vorstände der Delticom AG.

5. Vergütung des Aufsichtsrates in 2022

Für den Aufsichtsrat wurde in der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 ein neues Vergütungssystem beschlossen, wonach die Mitglieder weiterhin eine reine Festvergütung erhalten. Auszahlungen erfolgten im Geschäftsjahr 2022 für 2021.

Im Geschäftsjahr 2022 sind den Aufsichtsratsmitgliedern die folgenden Beträge gewährt worden:

- Alexander Gebler (Vorsitzender) – 70.000,00 € für 2021
- Michael Thöne-Flöge (stellvertretender Vorsitzender) – keine Auszahlung
- Karl-Otto Lang – 35.000,00 € für 2021

Herr Thöne-Flöge erhielt seine Vergütung für 2021 bereits im Geschäftsjahr 2021.

Die Aufsichtsratsvergütung für 2022 in Höhe von insgesamt 150.000,00 wurde Anfang 2023 ausbezahlt.

6. Beschlussfassung durch die Hauptversammlung

In der Hauptversammlung der Delticom AG vom 10. Mai 2022 wurde der gemäß § 162 des Aktiengesetzes erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit 87,5 % gebilligt. Aus diesem Grund wurde die Struktur des Vergütungsberichts in der bisherigen Form beibehalten.

Die Hauptversammlung 2023 der Delticom AG wird über die Billigung dieses nach § 162 erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 beschließen.

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. unrechtmäßiger 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 berichtet 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 rechtllichem 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 Berichtsaufwertigungen. Weitere Aufwertigungen 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 Auslagenerstattung 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.

