
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Vita 34 AG
Leipzig

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2023



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1
Vergütungsbericht der Vita 34 AG für das Geschäftsjahr 2023.....	1

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

An die Vita 34 AG, Leipzig

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Vita 34 AG, Leipzig, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 beigelegten 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Berlin, den 13. Mai 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Susanne Riedel
Wirtschaftsprüferin

ppa. Dr. Kay Lubitzsch
Wirtschaftsprüfer





VERGÜTUNGSBERICHT DER VITA 34 AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

I. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Vita 34 AG (die „**Gesellschaft**“) im Geschäftsjahr 2023 im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht, welcher durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft formell darauf geprüft wurde, ob die notwendigen Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, wird der ordentlichen Hauptversammlung 2024 der Vita 34 AG zur Billigung vorgelegt.

II. VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG

1. Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Vorstand aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Jakub Baran, Vorstandsvorsitzender
- Tomasz Baran, Chief Commercial Officer
- Dirk Plaga, Finanzvorstand, ausgeschieden zum Ablauf des 31. Dezembers 2023.

2. Maßgebliches Vergütungssystem für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstände

Mit den Vorstandsmitgliedern J. Baran, T. Baran und D. Plaga wurden mit Wirkung ab September 2022 neue Vorstandsdienstverträge abgeschlossen. Bei Abschluss dieser Vorstandsdienstverträge war das Vergütungssystem anwendbar, das am 29. Juni 2022 durch die Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt worden ist (nachfolgend bezeichnet als „**Maßgebliches Vergütungssystem**“).

Das Maßgebliche Vergütungssystem umfasst die im Folgenden dargestellten Vergütungskomponenten. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands kann aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente samt Nebenleistungen sowie einer erfolgsabhängigen

(variablen) Vergütungskomponente bestehen. Eine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen) ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung des maßgeblichen Vergütungssystems.

2.1 Vergütungskomponenten und Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die „Ziel-Gesamtvergütung“ setzt sich zusammen aus der Summe von fester Grundvergütung und erfolgsabhängiger (variabler) Vergütung. Darüber hinaus können Nebenleistungen gewährt werden.

Die feste Grundvergütung entspricht etwa 30 % bis etwa 70 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Der Anteil der erfolgsabhängigen (variablen) Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei etwa 30 % bis etwa 70 %. Die konkrete Höhe der erfolgsabhängigen (variablen) Vergütung hängt von dem Grad der Zielerreichung ab.

Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel im entsprechenden Umfang gegebenenfalls bis auf 0 %.

2.2 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung beschränkt. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird. Der Zuflusszeitpunkt ist daher irrelevant. Dabei werden im Rahmen des zufließenden Gesamtbetrags Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen, einschließlich Nebenleistungen mit steuerpflichtigem geldwertem Vorteil, berücksichtigt.

Die jährliche Maximalvergütung beläuft sich für ordentliche Vorstandsmitglieder auf bis zu EUR 1.000.000,00 und für den Vorstandsvorsitzenden auf bis zum Zweieinhalbfachen dieses Betrags. Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

2.3 Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung

Das Vergütungssystem sieht vor, dass Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche erfolgsunabhängige (feste) Vergütung erhalten können. Die jährliche Grundvergütung wird in diesem Fall mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt. Aufschubzeiten und Stundungen (Deferrals) sind für feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied entweder keine gesonderte Vergütung oder eine von einem solchen Unternehmen gezahlte Vergütung wird auf die durch die Gesellschaft geschuldete Vergütung angerechnet.

2.4 Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung können die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen erhalten.

Unter anderem können neben der Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug – bzw. eine Barkompensation bei Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens – sowie ein Mobiltelefon und Laptop, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung gestellt werden und Zuschüsse von 50 % zur Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenzen gewährt sowie zu Gunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen werden.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert.

2.5 Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

(a) Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive („STI“))

Incentive Bonus

Dem Aufsichtsrat steht es frei, mit einem Vorstandsmitglied neben der Grundvergütung einen Incentive Bonus zu vereinbaren. Der Incentive Bonus ist als jährlicher Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet. Hierfür wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich ein Gesamt-Zielbetrag in EUR definiert. Die Höhe des tatsächlich auszahlbaren Betrags ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bezüglich drei vertraglich vereinbarter Performance-Kennzahlen („Incentive Bonus“).

Die konkreten Performance-Kennzahlen sind (a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus, (b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) sowie (c) ein individuelles Ziel, welches wiederum aus mehreren Komponenten bestehen kann. Die Anpassungen der Performance-Kennzahlen (a) und (b) erfolgen zur Bereinigung um Einmaleffekte. Der Gesamt-Zielbetrag teilt sich entsprechend den drei Performance-Kennzahlen (a), (b) und (c) in drei Teil-Zielbeträge (a), (b) und (c) auf.

Die Teil-Zielbeträge sind jeweils in Abhängigkeit von dem Grad der Zielerreichung der jeweiligen Performance-Kennzahl wie folgt zahlbar:

Grad der Zielerreichung	Auszahlbarer Teil-Zielbetrag
0 %	0
mind. 80%	25%
100%	100%
120% oder mehr	120%

Zwischen den Graden der Zielerreichung von 80 % bis 100 % bzw. von 100 % bis 120 % errechnet sich der auszahlbare Teil-Zielbetrag jeweils durch lineare Interpolation. Die Auszahlung eines Incentive Bonus erfolgt dabei insgesamt nur, wenn bezüglich der beiden Performance-Kennzahlen (a) und (b) jeweils ein Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % festgestellt wird.

Für jede der definierten Performance-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres ambitionierte Ziel- und Schwellenwerte fest. Über den Grad der Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu dem Zeitpunkt, wenn auch über die Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das betroffene Geschäftsjahr Beschluss gefasst wird.

Der Incentive Bonus ist 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der drei Performance-Kennzahlen durch den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig. Bestand der Dienstvertrag während eines Geschäftsjahres nur zeitanteilig, so wird auch der Incentive Bonus nur zeitanteilig gezahlt.

Ermessensbonus

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds für die Gesellschaft nach billigem Ermessen über einen zusätzlichen freiwilligen Ermessensbonus gewähren. Der Brutto-Maximalbetrag für den Ermessensbonus wird vertraglich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart. Auf den Ermessensbonus hat der Vorstand keinen Rechtsanspruch.

(b) Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive („LTI“))

Zusätzlich zur Festvergütung, zu den Nebenleistungen und zum STI zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichteten Langfristbonus (LTI). Unter Nachhaltigkeit wird dabei eine vierjährige Bemessungsgrundlage („LTI-Bonuszeitraum“) verstanden. Der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die Zahlung eines Langfristbonus besteht aus den folgenden nachhaltigen Zielkomponenten („Nachhaltigkeitskomponenten“):

- Gewährung von virtuellen Aktienoptionen zur Incentivierung der Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft über den LTI-Bonuszeitraum („Nachhaltigkeitskomponente 1“)
- Erfüllung von Vorgaben zur Innovationsleistung des Konzerns über den LTI-Bonuszeitraum („Nachhaltigkeitskomponente 2“).

Die Nachhaltigkeitskomponenten sind nicht additiv miteinander verknüpft. Die Untererfüllung der einen Komponente kann durch eine Übererfüllung der anderen Komponente nicht kompensiert werden – weder bezogen auf das gleiche Geschäftsjahr noch bezogen auf den gesamten LTI-Bonuszeitraum. Beide Nachhaltigkeitskomponenten werden vollständig separat betrachtet.

Nachhaltigkeitskomponente 1

Die Nachhaltigkeitskomponente 1 des LTI besteht aus einem auf virtuellen Aktienoptionen (Virtual Stock Option - „VSO“) basierendem Programm („VSO-Programm“). Eine VSO entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d.h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft kann jedoch mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der VSOs in bar auch durch die Übertragung je einer Aktie pro VSO erfüllen, etwa aus dem Bestand eigener Aktien.

Im Folgenden werden die Eckpunkte des VSO-Programms dargestellt:

Systematik	<p>Jährliche Ausgabe einer Anzahl VSOs jeweils in der ersten Woche des Monats Oktober, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang automatisch ausgeübt werden. Das Vesting (Eintritt der Unverfallbarkeit) erfolgt in drei Schritten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33% der VSOs nach 2 Jahren nach Ausgabe (Haltefrist), - weitere 33% der VSOs nach 3 Jahren nach Ausgabe - und die restlichen 34% der VSOs nach 4 Jahren nach Ausgabe.
Laufzeit/Erfüllung	<ul style="list-style-type: none"> - Laufzeit: 4 Jahre. Nach Ablauf von 4 Jahren volles Vesting aller VSOs; - sofortiges Vesting aller ausstehenden VSOs, falls an zehn aufeinander folgenden Handelstagen auf XETRA keine Schlussauktionskurse für die Aktien der Gesellschaft festgestellt werden oder im Falle eines Kontrollwechsels; - Zahlungsanspruch in bar oder nach Wahl der Gesellschaft mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds in Aktien.
Berechnungsparameter/ Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> - Differenz jeweils zwischen dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlussauktionskurse der letzten 20 Handelstage (hilfsweise der letzten 20 festgestellten Schlussauktionskurse) des Monats September im Jahr der Ausgabe (Anfangswert) und im Jahr der Ausübung der VSOs (Endwert); - Adjustierung zur Berücksichtigung von Dividendenzahlungen und Kapitalmaßnahmen; - Auszahlung im Monat Dezember des Jahres der Ausübung, sofern nicht im Falle einer Zahlung in Aktien aus rechtlichen Gründen eine zeitliche spätere Auszahlung erforderlich ist.
Beschränkungen	<ul style="list-style-type: none"> - automatische Ausübung erfolgt zu den genannten Zeitpunkten, solange das Vorstandsmitglied im Amt ist oder sofern die Amtszeit beendet wurde auf Grund (a) des Erreichens einer Altersgrenze oder (b) eines wichtigen Grundes gem. § 626 BGB aus der Sphäre der Gesellschaft („Ausübungszeitraum“); - der Endwert muss keine Mindesthürde gegenüber dem Anfangswert erfüllen;
Deckelung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> - Begrenzung des Endwerts auf das Dreifache des Anfangswerts.

Die Anzahl der jeweils für ein Vorstandsmitglied zuzuteilenden VSOs (im Durchschnitt pro Jahr der Laufzeit des Programms) bemisst sich nach der durch den Aufsichtsrat für das Vorstandsmitglied festgelegten Ziel-Gesamtvergütung bei unterstelltem Erreichen der für die Entwicklung der Aktien aufgestellten internen Prognosen. Unter Berücksichtigung der Maßgaben des Vergütungssystems, insbesondere der Maximalvergütung, ist während der Laufzeit einer VSO-Vereinbarung auch der Abschluss einer weiteren VSO-Vereinbarung möglich.

Da die Wertentwicklung der VSOs unmittelbar an die Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist und das Vesting über einen Zeitraum von insgesamt 4 Jahren erfolgt, schafft das VSO-Programm einen Anreiz, im Interesse der Aktionäre die Unternehmensentwicklung langfristig positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig partizipiert das Vorstandsmitglied nicht nur an einer positiven Entwicklung der Gesellschaft, da sich auch eine negative Entwicklung des Aktienkurses auf seinen Auszahlungsbetrag auswirkt.

Nachhaltigkeitskomponente 2

Die Nachhaltigkeitskomponente 2 bemisst sich anhand der Erfüllung der vom Aufsichtsrat festgelegten Vorgaben zur Innovationsleistung der Gesellschaft (Vitality Index) über den LTI-Bonuszeitraum.

Die Innovationsleistung – im Sinne der Entwicklung neuer Technologien, Produkte oder Produkteigenschaften – ist für die Gesellschaft ein wesentlicher Faktor für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg und überdies gut messbar: Der Vitality Index bezeichnet den Umsatzanteil von Produkten, die in den vergangenen vier Jahren in den Markt eingeführt wurden und die technisch innovativ sind.

Das Vorstandsmitglied erhält jährliche Abschlagszahlungen auf einen angenommenen Auszahlungsbetrag bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 2 in Höhe eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied zu vereinbarenden Betrages in EUR pro Geschäftsjahr. Am Ende des LTI-Bonuszeitraums erfolgt eine Anpassung der Beträge auf Basis des tatsächlichen Zielerreichungsgrades und eine Verrechnung mit den Abschlagszahlungen. Sollte die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds für das Geschäftsjahr nicht ausreichen, um zurückzuerstattende Beträge zu verrechnen, erfolgt die Verrechnung mit anderen Vergütungsbestandteilen (zum Beispiel mit dem Festgehalt, STI oder Zahlungen aus den VSOs). Die geltenden gesetzlichen Pfändungsgrenzen sind einzuhalten.

Der Zielwert für die Nachhaltigkeitskomponente 2 entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt eine Zielerreichung von 80 % oder mehr, und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 120 % begrenzt.

2.6 Malus- und Clawback-Regelung

In den Vorstandsdiensverträgen werden auch Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive Bonus sowie der Ermessensbonus, soweit diese tatsächlich vereinbart wurden.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds (individuelles Fehlverhalten oder Organisationsverschulden) während des für die variablen Vergütungsbestandteile maßgeblichen Bemessungszeitraums kann die Gesellschaft die erfolgsabhängigen variablen Bezüge teilweise oder vollständig streichen bzw.

einbehalten („Malus“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestandes ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („Clawback“). Ein Clawback ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile mehr als drei Jahre vergangen sind.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen.

2.7 Außergewöhnliche Entwicklungen

Außergewöhnliche Entwicklungen wird der Aufsichtsrat bei der Bemessung der Zielerreichung des STI berücksichtigen. Es kann sich insbesondere bei den wirtschaftlichen Kennzahlen durch Sondereinflüsse Korrekturbedarf ergeben. Außergewöhnlich schlechten Entwicklungen kann der Aufsichtsrat daneben über die Anwendung von § 87 Abs. 2 AktG begegnen. Hiernach kann er die Bezüge der Vorstandsmitglieder auf eine angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Vergütung so verschlechtert, dass die unveränderte Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

2.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben und im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon jedoch in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gem. § 626 BGB für die Kündigung des Dienstvertrags ist, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung durch ein Vorstandsmitglied. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahres-Ziel-Gesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Change-of-Control

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) hat der Vorstand ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Vorstandsvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zu diesem Zeitpunkt niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von drei Monaten, nachdem dem Vorstand der Kontrollwechsel bekannt geworden ist. Sollte das Sonderkündigungsrecht ausgeübt werden, darf die Abfindung die Höhe zweier Jahres-Ziel-Gesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Vorstandsdienstverträgen kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vereinbart werden.

Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen, sofern der Aufsichtsrat nicht rechtzeitig auf das Wettbewerbsverbot verzichtet. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch Verwertung der Arbeitskraft erworbene anderweitige Einkünfte werden auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8c AktG)

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der Vita 34-Gruppe

Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung, fix oder variabel, für Organtätigkeiten oder die Besetzung von sonstigen Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Vita 34 AG im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet.

3. Anwendung des Maßgeblichen Vergütungssystems sowie der Leistungskriterien

Das Maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nicht vollständig umgesetzt und angewendet. Die Nichtumsetzung betrifft den Incentive Bonus / STI (vgl. Ziffer 3.2) sowie den Long Term Incentive (vgl. Ziffer 3.3).

Gemäß Ziffer IV. (5)(a) des maßgeblichen Vergütungssystems steht es dem Aufsichtsrat frei, mit einem Vorstandsmitglied neben der Grundvergütung einen Incentive Bonus zu vereinbaren, dessen Höhe vom Grad der Zielerreichung vertraglich vereinbarter Performance Kennzahlen abhängt (siehe Ziffer 2.5(a) oben). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat im Rahmen seines Ermessens entschieden, im Geschäftsjahr 2023 keine Performance Kennzahlen für die Erreichung des STI festzulegen, da eine Gewährung eines Incentive Bonus im Geschäftsjahr 2023 nicht beabsichtigt war. Die Gesellschaft hat daher im Geschäftsjahr 2023 keinen Incentive Bonus im Rahmen des STI an die Vorstandsmitglieder gewährt.

Gemäß Ziffer IV. (5)(b) des maßgeblichen Vergütungssystems soll die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichteten Langfristbonus (LTI) (siehe Ziffer 2.5.(b) oben) zahlen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente 1 sollen VSOs an die Vorstandsmitglieder gewährt werden. Angesichts der im Geschäftsjahr 2022 an Vorstandsmitglieder gewährte VSOs hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft entschieden, im Geschäftsjahr 2023 keine VSOs an Vorstandsmitglieder zu gewähren.

3.1 Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung

In Übereinstimmung mit dem Maßgeblichen Vergütungssystem wurde den 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern die vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung gewährt und im Jahr 2023 ausgezahlt. An J. Baran und D. Plaga wurden jeweils EUR 250.000,00 brutto und an T. Baran wurden EUR 175.000,00 brutto ausgezahlt.

3.2 Incentive Bonus / STI

In Ausübung seines Ermessens im Rahmen des Maßgeblichen Vergütungssystems wurden für das Geschäftsjahr 2023 mit den Vorstandsmitgliedern keine Performance Zahlen zur Erreichung eines STI vereinbart (siehe oben Ziffer 3). Die auszahlbaren Teilkomponenten der Performance-Kennzahlen unter dem Incentive-Bonus betragen somit EUR 0.

3.3 LTI

In Abweichung vom Maßgeblichen Vergütungssystem wurden im Geschäftsjahr 2023 keine VSOs an die Vorstandsmitglieder ausgegeben (siehe oben Ziffer 3). Für Folgejahre erfolgt die Festlegung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

3.4 Ermessensbonus

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft im Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine Entscheidung über die Gewährung eines Ermessensbonus an Vorstandsmitglieder getroffen.

3.5 Nebenleistungen

3.5.1 Dienstwagen

Jedem Vorstandsmitglied wurde ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Der Wert der Nutzung eines Dienstwagens, die ein einzelnes Vorstandsmitglied jährlich erhält, wird als Nebenleistung berücksichtigt und separat in den Vergütungstabellen für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen.

3.5.2 D&O-Versicherung

Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2023 insgesamt EUR 101.277,69 für die D&O-Versicherung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder aufgewendet.

3.5.3 Kranken- und Pflegeversicherung

Die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben von der Gesellschaft Arbeitgeberzuzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung wie folgt erhalten:

- J. Baran: EUR 10.982,37 (Arbeitgeberanteil Polen);
- D. Plaga: EUR 4.728,24 (Krankenversicherung) und EUR 665,82 (Pflegeversicherung);
- T. Baran: EUR 8.533,59 (Arbeitgeberanteil Polen).

Die Arbeitgeberzuzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung sind in nachstehender Tabelle unter Ziffer 4.1 betragsmäßig in den Nebenleistungen erfasst.

Darüber hinaus wurden keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Vorteile an die Mitglieder des Vorstands gewährt.

4. Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2023 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich aus (1) einer festen Grundvergütung, (2) einer leistungsabhängigen variablen Vergütung und (3) Nebenleistungen.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

4.1 Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Wie bereits im Vergütungsbericht 2022 liegt auch der nachfolgenden Darstellung mit Blick auf die Begriffe „gewährt und geschuldet“ nicht das Zuflussprinzip, sondern das Erdienenprinzip zugrunde. Die „gewährte“ Vergütung bezieht sich somit nicht mehr auf die im Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung (Zuflussprinzip), sondern auf diejenigen Vergütungsbestandteile, die im Berichtsjahr verdient, also als Gegenleistung für die im Berichtsjahr erbrachten Dienste zugesagt worden sind. Auswirkungen hat dies für solche variablen Vergütungsbestandteile, die nicht im Berichtsjahr ausgezahlt werden.

Diese Art der Darstellung folgt der allgemeinen Kritik, wonach die Anwendung des Zuflussprinzips zu einer fehlenden Vergleichbarkeit der Vorstandsvergütung unterschiedlicher Jahre führt. Damit nähert sich die Darstellung wieder der Berichterstattung nach den Mustertabellen des DCGK 2017.

Die nachfolgende Darstellung beruht somit auf dem Erdienenprinzip. Es handelt sich dabei um die für das Geschäftsjahr 2023 zugesagte feste Grundvergütung, die leistungsabhängige variable Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2023 zugesagten Nebenleistungen.

Zusätzlich ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die in nachstehender Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Name	Festvergütung (in EUR)		Variable Vergütung (in EUR)		Außerordentliche Zahlungen (in EUR)	Gesamt- vergütung (in EUR)	Verhältnis feste und variable Vergütung
	Grundgehalt	Nebenleistungen	Einjährig	Mehrjährig			
J. Baran	250.000,00	14.699,02	0,00	0,00	0,00	264.699,00	100/0
D. Plaga	250.000,00	24.265,40	0,00	0,00	303.333,33	577.598,73	100/0
T. Baran	175.000,00	11.261,93	0,00	0	0,00	186.261,93	100/0

Die außerordentlichen Zahlungen an D. Plaga umfassen im Geschäftsjahr gewährte und zurückgestellte Abfindungszahlungen (EUR 220.000,00) sowie Gehaltsfortzahlungen bis zum 30.04.2024 (EUR 83.333,33). Im Vorjahr an D. Plaga gewährte Ansprüche auf einen Long-Term Incentive-Bonus in Höhe von 76.756,72 in Form von VSOs, sind im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung mit D. Plaga (siehe auch unten Ziffer 7.1) aufgehoben worden.

4.2 Erfüllung vereinbarter Leistungskriterien der variablen Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung wird 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der Performance-Kennzahlen durch den Aufsichtsrat der Vita 34 AG fällig. Über die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der Sitzung des Aufsichtsrats, welche über die Feststellung des Jahresabschlusses für das betroffene, vorangehende Geschäftsjahr Beschluss fasst.

Für das Geschäftsjahr 2023 sind mit den Vorstandmitgliedern keine Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten vereinbart worden (siehe Ziffer 3 oben). Demnach steht den Vorstandmitgliedern keine variable Vergütung zu.

5. Von Tochtergesellschaften bezogene Vergütung (J. Baran und T. Baran)

Neben dem Vorstandsdienstvertrag mit der Vita 34 AG besteht zwischen J. Baran und Polski Bank Komórek Macierzystych Sp. z o.o. („PBKM“), einer Tochtergesellschaft der Vita 34 AG, sowie zwischen T. Baran und PBKM, ein weiterer Dienstvertrag der J. Baran und T. Baran zum Bezug einer Vergütung und etwaiger Nebenleistungen berechtigt. J. Baran und T. Baran sind Mitglieder des Vorstands der PBKM.

J. Baran hat im Geschäftsjahr 2023 von PBKM eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 90.000,00 erhalten. Darüber hinaus hat J. Baran eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 9.600,00 von Sevibe Cells S.L (Spanien), einer weiteren (mittelbaren) Tochtergesellschaft der Vita 34 AG, erhalten.

T. Baran hat im Geschäftsjahr 2023 von PBKM eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 72.000,00 erhalten.

J. Barans und T. Barans Arbeitsverträge mit PBKM laufen für unbestimmte Zeit. Sie enthalten ferner ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von 6 Monaten. Für die Zeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots stünde J. Baran und T. Baran eine Abfindung i.H. der zuvor bezogenen Vergütung für sechs Monate zu.

Der Arbeitsvertrag von J. Baran sieht als Nebenleistung die Zurverfügungstellung eines PKW und eines Mobiltelefons, den Abschluss einer Haftpflichtversicherung zugunsten von J. Baran durch PBKM, die Erstattung von Kosten für Sprachkurse sowie den Abschluss einer privaten Krankenversicherung zugunsten von J. Baran und dessen unmittelbarer Familie durch PBKM vor.

Der Arbeitsvertrag von T. Baran sieht als Nebenleistung die Zurverfügungstellung eines PKW und eines Mobiltelefons vor, den Abschluss einer Haftpflichtversicherung zugunsten von T. Baran durch PBKM, die Erstattung von Kosten für Sprachkurse sowie den Abschluss einer privaten Krankenversicherung zugunsten von T. Baran und dessen unmittelbarer Familie durch PBKM vor.

Für das Geschäftsjahr 2023 haben J. Baran von PBKM Nebenleistungen im Umfang von EUR 3.716,69 und T. Baran im Umfang von EUR 2.728,38 erhalten.

Sofern J. Baran und/oder T. Baran von ihren Ämtern als Mitglied des Vorstands der PBKM zurücktreten und/oder die Laufzeit der Vorstandsmandate abläuft und kein wichtiger Grund im Sinne des polnischen Arbeitsgesetzes vorliegt, so hat PBKM J. Baran und/oder T. Baran eine Abfindung in Höhe des sechsfachen der vereinbarten Vergütung zu zahlen.

Die von Tochtergesellschaften erhaltene Vergütung wie hier dargestellt wird auf die Vergütung, die J. Baran und T. Baran aufgrund ihrer Vorstandsdienstverträge mit der Vita 34 AG erhalten, angerechnet, und ist in die Darstellung der Vergütung in diesem Vergütungsbericht, insbesondere auch in der Tabelle in Abschnitt 4.1, einbezogen.

6. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Sowohl die Festvergütung als auch die variablen Vergütungsbestandteile sind vornehmlich auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und ein rentables Wachstum ausgerichtet.

Obwohl die variable Vergütungskomponente eine einjährige Laufzeit hat, setzt diese keine Anreize für Verhaltensweisen, die der Strategie einer beständig hohen Qualität der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, insbesondere auf dem Gebiet Kryokonservierung, entgegenstünden. Dies folgt aus der Zusammenstellung der drei Teilkomponenten für die Zielerreichung. Diese berücksichtigen neben dem operativen Ergebnis und der Aktienkursentwicklung auch die Anzahl der Nabelschnurbluteinlagerungen, welche für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist. Das dadurch bestehende angemessene Verhältnis von festen und variablen Bestandteilen der Vergütung für Vorstandsmitglieder ermöglicht der Gesellschaft den Fokus auf Forschung und Entwicklungsarbeiten wie auch auf anorganisches Wachstum, wodurch eine Strategie der kontinuierlichen Steigerung und nachhaltig stabilen Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft verfolgt werden kann..

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile an die Vorstandsmitglieder gewährt (siehe oben Ziffer 3).

7. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

7.1 Abfindung

In den Vorstandsdienstverträgen sind grundsätzlich Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten.

In den Vorstandsdienstverträgen mit J. Baran, T. Baran und D. Plaga ist vereinbart, dass sofern das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags ist, endet, das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindungszahlung hat. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung durch das Vorstandsmitglied selbst. Die Abfindung darf die Höhe der Zielvergütung für zwei Jahre nicht überschreiten und maximal der Höhe der Zielvergütung für die restliche Vertragslaufzeit entsprechen.

Am 22. Dezember 2023 haben die Gesellschaft und D. Plaga einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, wonach D. Plaga sein Amt als Vorstand der Gesellschaft zum Ablauf des 31. Dezember 2023 niedergelegt hat und der Dienstvertrag zwischen der Gesellschaft und D. Plaga zum Ablauf des 30. April 2024 endet. Für die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses wurde eine Ausgleichszahlung in Höhe von EUR 220.000,00 brutto vereinbart. Die Ausgleichszahlung ist zum 30. April 2024 fällig. Die Gesellschaft zahlt an D. Plaga bis zum Been-

digungszeitpunkt die monatliche Festvergütung und überlässt ihm einen Dienstwagen zur Privatnutzung. Etwaige Ansprüche von D. Plaga im Rahmen eines STI oder LTI auch für vorhergehende Geschäftsjahre wurden im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung aufgehoben.

7.2 Change-of-Control

Im Fall eines Kontrollwechsels ist in den Vorstandsdienstverträgen mit J. Baran, T. Baran und D. Plaga ein Sonderkündigungsrecht vereinbart. Hiernach können diese den Vorstandsdienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende kündigen und ihr Amt zu diesem Zeitpunkt niederlegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von drei Monaten, nachdem dem jeweiligen Vorstandsmitglied der Kontrollwechsel bekannt geworden ist. In diesem Fall erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung, in Höhe der vertraglich vereinbarten Zielgesamtvergütung für zwei Jahre, maximal aber in Höhe der Zielgesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrages. Dies hat im Jahr 2023 nicht zu gewährten oder geschuldeten Leistungen geführt.

Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt ferner ein sofortiges Vesting aller ausstehenden VSOs von J. Baran, T. Baran und D. Plaga.

7.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdienstverträge von J. Baran, T. Baran und D. Plaga sehen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von jeweils zwei Jahren vor.

Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeits-einkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzu-rechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Das im Vorstandsdienstvertrag mit D. Plaga vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde durch den Aufhebungsvertrag aufgehoben. Eine Karenzentschädigung steht D. Plaga somit nicht zu.

8. Einhaltung der Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht eine Maximalvergütung von EUR 1 Mio. für reguläre Vorstandsmitglieder sowie eine Maximalvergütung von EUR 2,5 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden vor. Diese Beschränkung wurde im Geschäftsjahr 2023 eingehalten.

Vorstand	Maximalvergütung	Gewährte Vergütung	Einhaltung Maximalvergütung
J. Baran	EUR 2,5 Mio.	EUR 264.699,02	✓
T. Baran	EUR 1 Mio.	EUR 186.261,93	✓

D. Plaga	EUR 1 Mio.	EUR 577.598,73	✓
----------	------------	----------------	---

Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ist erst möglich, wenn feststeht, in welchem Umfang eine Vergütung unter dem LTI in späteren Geschäftsjahren erfolgt, da diese Vergütung rückwirkend auf das Jahr der Zuteilung von LTI anzurechnen sein kann. Der Aufsichtsrat wird darauf achten, dass bei diesen späteren Vergütungen die für das Geschäftsjahr 2023 geltende Maximalvergütung eingehalten wird.

9. Leistungen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand

Der Aufhebungsvertrag mit D. Plaga sieht vor, dass Herr Plaga nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum Ablauf des 31. Dezember 2023 und bis zur Beendigung des Dienstvertrags am 30. April 2024 weiterhin eine monatliche Festvergütung in Höhe von EUR 20.833,33 erhält. Herr Plaga kann den ihm überlassenen Dienstwagen bis zur Beendigung des Dienstvertrags privat nutzen. Die Gesellschaft trägt die Kosten für die Fahrzeughaltung und -nutzung wie bisher praktiziert. Auch das von Herrn Plaga im Rahmen des Dienstverhältnisses genutzte Mobiltelefon (einschließlich der dazugehörigen SIM-Karte) und den von ihm genutzten Laptop kann Herr Plaga im bisherigen Rahmen weiterhin bis zum Beendigungszeitpunkt für private Zwecke nutzen. Die Gesellschaft wird den bestehenden Mobilfunkvertrag für das Mobiltelefon in bisherigem Umfang bis zur Beendigung des Dienstvertrags aufrechterhalten und die Kosten in bisherigem Umfang übernehmen. Die Gesellschaft stellt sicher, dass die gemäß des Vorstandsdienstvertrags mit Herrn Plaga bestehende D&O Versicherung für eine Nachmeldefrist von 11 Jahren nach dem Beendigungszeitpunkt in Anspruch genommen werden kann.

10. Weitere Pflichtangaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Im Geschäftsjahr 2023 wurden den amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt (siehe aber oben Ziffer 3.3).

In den Vorstandsdienstverträgen mit J. Baran, D. Plaga und T. Baran wurden auch Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive Bonus sowie der Ermessensbonus, soweit diese tatsächlich vereinbart wurden. Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, da keinerlei Pflichtverstöße durch den Vorstand festgestellt wurden.

Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder eine Erörterung nach § 120a Absatz 5 AktG musste bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nicht berücksichtigt werden. Auf Grund der Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung am 26. September 2023 besteht keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Leistungen von konzernfremden Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr zugesagt oder gewährt. Zur Klarstellung wird auf die von Tochtergesellschaften bezogene Vergütung, wie oben unter Ziffer 5 beschrieben, verwiesen.

Von dem Maßgeblichen Vergütungssystem wurde nicht abgewichen.

III. AUFSICHTSRAT UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Vita 34 AG.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor.

Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Diese Beschlussfassung erfolgte zuletzt am 15. Dezember 2021.

Vor diesem Hintergrund wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und § 18 der Satzung zuletzt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 15. Dezember 2021 mit (rückwirkender) Wirkung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 geändert.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://ir.vita34.de/investor-relations/unternehmensprofil/verguetungssystem/>.

Der Aufsichtsrat der Vita 34 AG bestand im Geschäftsjahr 2023 aus sechs Mitgliedern. Zu den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern zählen Dr. A. Granderath, F. Schuhbauer, F. Köhler, Dr. U. Schütze-Kreilkamp, K. Mitterski, und P. Owsianowski.

Seit dem 15. Dezember 2021 wird das Amt des Vorsitzenden durch Dr. Alexander Granderath und das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden durch Florian Schuhbauer ausgeübt.

1. Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das nach § 18 der Satzung bestehende Vergütungssystem kann wie folgt zusammengefasst werden:

1.1 Feste Grundvergütung

Ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 20.000,00 für jedes volle Jahr ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält anstelle der jährlichen Grundvergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 60.000,00, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche Vergütung i. H. v. jeweils EUR 30.000,00. Fällt das Amt des stellvertretenden

Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses in einer Person zusammen, beträgt eine solche Vergütung insgesamt nur EUR 30.000,00.

Ordentliche Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich zu der Grundvergütung als Aufsichtsratsmitglied eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von EUR 2.000. Dies gilt nicht für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nur während eines Teils eines Geschäftsjahres innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

Die Vergütung ist zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

Ein gesondertes Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

1.2 Nebenleistungen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessenen und nachgewiesenen Auslagen sowie die auf die Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten¹ festen Vergütungsbestandteile nach § 162 AktG dar. Gemäß § 18 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 handelt es sich demzufolge um die im Laufe der vier Quartale 2023 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsrat. Die Vergütung für das letzte Quartal 2023 wurde zwar erst im Jahr 2024 fällig, wird in Anwendung des Erdienenprinzips dennoch als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 aufgeführt.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

¹ Siehe zum Verständnis des Begriffs „gewährt und geschuldet“ den Hinweis unter Ziffer II.4.1.

Aufsichtsrat	Festvergütung	Ausschussvergütung	Nebenleistungen ²	GESAMT
F. Schuhbauer	30.000,00	0,00	334,75	30.334,75
Dr. U. Schütze-Kreilkamp	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
K. Milterski	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
F. Köhler	30.000,00	0,00	0,00	30.000,00
P. Owsianowski	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00
Dr. A. Granderath	60.000,00	0,00	853,41	60.853,41

IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER VITA 34 AG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften der Vita 34 AG vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft in Deutschland abzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Vita 34 AG gem. § 275 HGB Nr. 17 dargestellt.

² Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Bei den Nebenleistungen handelt es sich um die für die D&O-Versicherung (anteilig) für jedes Aufsichtsratsmitglied aufgewendeten Beträge.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021 ³		Veränderung 2021 ggü. 2020		
		in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Vorstände								
J. Baran	264,7	-67,7	-20,4	-	-	-	-	
D. Plaga	577,6	390,2	208,2	-	-	-	-	
T. Baran	186,3	-13,2	-6,6	-	-	-	-	
Aufsichtsrat								
F. Schuhbauer	30,3	-10,7	-26,3	-8,3	-16,4	20	100,0	
K. Milterski	20,0	0,9	4,7	-	-	-	-	
P. Owsianowski	20,0	9,9	98,0	-	-	-	-	
Dr. U. Schütze-Kreilkamp	20,0	0,9	4,7	-	-	-	-	
F. Köhler	30,0	2,5	9,1	7,5	37,5	-10	-33,3	
Dr. A. Granderath	60,8	0,6	1,0	57,7	2.308	2,5	n/a	
Arbeitnehmer								
Ø Arbeitnehmer in Dtl.	96	1	1,3	5	5,6	7	8,3	
Ø Vergütung je Arbeitnehmer in Dtl.	52,7	9,7	22,7	5,8	15,7	-0,2	-0,7	
Ertragsentwicklung VITA 34		TEUR €						
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag der Gruppe (Mio. €)	-2.042	25.308	93	-23.426	597	-5.365	-373	
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag der VITA 34 AG (Mio. €)	-3.408	89.553	96	-91.090	-4.870	-3.662	-204	

³ In 2021 erfolgte eine Umstellung auf das Erdienprinzip.

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, 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 in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

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

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 Vereinbarung in Textform.

(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 Folgen 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 Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form 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 in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform 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 in Textform erteilten 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 Fehlschlägen, 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) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche 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 der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) 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.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall 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.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten 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.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 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 in gesetzlicher Schriftform erteilter 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 wesentliche 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 Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- 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 Vereinbarungen in Textform 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 und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- 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 Auslagensatz 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 Auslagensatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

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

15. Anzuwendendes Recht

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

