

# **German Values Property Group AG, Leipzig**

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts  
nach § 162 Abs. 3 AktG für den Zeitraum vom 1. Ja-  
nuar 2022 bis zum 31. Dezember 2022

# Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022
- Anlage 2 Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017

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

An die German Values Property Group AG

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der German Values Property Group AG, Leipzig, 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 Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG“ (IDW EPS 870 (02.2023)) 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen 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.

## Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Leipzig, den 26. Oktober 2023

Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sebastian Koch  
Wirtschaftsprüfer

Niclas Rauscher  
Wirtschaftsprüfer



# **Anlage 1**

## Vergütungsbericht 2022

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der German Values Property Group AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten 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. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der German Values Property Group AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://german-values.de/vergutung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/> verfügbar.

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung entsprechend § 120a Abs. 4 AktG am 26. August 2022 gebilligt.

### I. Das Vergütungsjahr 2022

#### 1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2022

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der German Values Property Group AG wurde vom Aufsichtsrat am 16. Oktober 2021 in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 3. Dezember 2021 mit einer Mehrheit von 99,99 % gebilligt. Das gebilligte Vorstandsvergütungssystem gilt für alle ab dem 3. Dezember 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

Der Vorstand der German Values Property Group AG bestand im Berichtszeitraum bis zum 14. November 2022 aus dem Vorstandsmitglied Ralf Dräger als Alleinvorstand. Herr Dräger ist zum 14. November 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ab dem 15. November 2022 bestand der Vorstand im Berichtszeitraum aus den Vorstandsmitgliedern Herrn Olaf Christian Bank (CEO) und Herrn Christopher Gamalski (COO). Der Vorstandsdienstvertrag des ehemaligen Vorstands Ralf Dräger wurde vor Inkrafttreten des Vorstandsvergütungssystems abgeschlossen und hatte noch eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2025. Die Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ist dementsprechend nach diesem Altvertrag erfolgt, der dem aktuell geltenden Vergütungssystem noch nicht in allen Punkten entsprach.

Die Vergütung aus dem Altvertrag mit Herrn Dräger und die Vergütung aus den Verträgen mit Herrn Olaf Christian Bank und Herrn Christopher Gamalski bzw. sich hieraus ergebende Abweichungen von dem Vergütungssystem werden in diesem Vergütungsbericht dargestellt und erläutert.

#### 2. Beschlussfassung über die Vergütung des Aufsichtsrats und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Die Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 hat mit einer Mehrheit von 99,99 % die in § 13 der Satzung enthaltene Regelung für die Vergütung des Aufsichtsrats bestätigt und die Vergütung für den Zeitraum ab dem Geschäftsjahr 2021 neu festgesetzt sowie das der Satzungsregelung in Verbindung mit dem Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Die durch die Hauptversammlung am 3. Dezember 2021 beschlossene Vergütung für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2022 vollständig angewendet.

## II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

### 1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK), soweit in der jeweiligen Entsprechenserklärung der German Values Property Group AG nach § 161 AktG keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung der German Values Property Group AG. Es ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts zugunsten aller Aktionäre ausgerichtet. Durch bestimmte Leistungskriterien setzt das System Anreize für eine an der Strategie ausgerichtete wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der German Values Property Group AG besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen und leistungsgerecht zu entlohnen, wobei durch die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile insbesondere auch der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds Rechnung getragen werden soll.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 sowie Abweichungen aus dem Altvertrag des Vorstandsmitglieds Ralf Dräger sowie der Verträge der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski werden im Folgenden sodann im Detail erläutert.

#### ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

##### VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

##### Feste Vergütung

Festes Jahresgehalt Fester Jahresgehalt, das in zwölf Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt wird.

##### Nebenleistungen

Individuell unterschiedliche Sachbezüge und geldwerte Vorteile, wie Dienstwagen zur privaten Nutzung, Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen (insbesondere Unfall-, Rechtsschutz- und Industrie-Strafrechtsschutzversicherung und D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung, Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept (z.B. in Form der Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung) und Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung.

Einmalzahlungen bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern aus Anlass des Amtsantritts möglich.

##### Variable Vergütung

##### Short-Term Incentive (STI)

An einer Zielerreichung orientierte kurzfristige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum.

Basis für die Zielerreichung: finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

- Finanzielles Leistungskriterium (Gewichtung 70%): Konzern-EBIT  
Der entsprechende STI-Bonusanteil wird bei einer Zielerreichung zwischen 70% (Untergrenze) und 150% (Obergrenze) linear ansteigend ausgezahlt.
- Nicht finanzielle Leistungskriterien (Gewichtung 30%): z.B. aus den Kategorien Mitarbeiterbelange, Corporate Social Responsibility, Diversität, Umweltaspekte  
Der entsprechende STI-Bonusanteil wird nur bei 100% Zielerreichung ausgezahlt.

Long-Term Incentive (LTI)	<p>Auf die Entwicklung des Aktienkurses bezogene langfristige Vergütung in Form von virtuellen Aktien.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betrachtungszeitraum: 4 Jahre</li> <li>▪ <math>LTI = \text{Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien} \times \text{positive Differenz zwischen dem Aktienkurs zu Beginn und Ende des Betrachtungszeitraums (jeweils volumengewichteter 30-Tage-Durchschnittskurs im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse)}</math></li> </ul> <p>Der LTI entfällt bei einer negativen Differenz sowie, soweit die Auszahlung dazu führen würde, dass der Jahres- oder Konzernjahresüberschuss negativ würde.</p> <p>LTI und STI sind insgesamt auf das Doppelte des festen Jahresgehalts begrenzt.</p>
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: TEUR 400 je Vorstandsmitglied
Abfindungs-Cap	<p>Eine eventuelle Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund ist auf die Gesamtvergütung für zwei Geschäftsjahre, maximal die für die restliche Vertragslaufzeit zu zahlende Vergütung, begrenzt (Abfindungs-Cap).</p> <p>Etwaige Zahlungen aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot sind auf die Abfindungszahlung anzurechnen.</p>
Wettbewerbsverbot	<p>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren möglich.</p> <p>Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75% der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung vereinbart werden.</p>
Malus- und Clawback Regelung	<p><i>Malus:</i> Im Falle außerordentlicher Entwicklungen, z.B. Beeinflussung des Ergebnisses durch Unternehmensübernahmen, die Veräußerung von Unternehmensteilen oder andere vergleichbare externe Einflüsse, kann der Aufsichtsrat den hierauf beruhenden Teil der variablen Vergütung angemessen begrenzen.</p> <p><i>Clawback:</i> Möglichkeit des Aufsichtsrats, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Höhe der Zielerreichung eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zu Grunde lag.</p>

Da die Vergütung des Vorstandsmitglieds Ralf Dräger für das Geschäftsjahr 2022 noch nach den Bestimmungen des Altvertrages erfolgte, hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 in Bezug auf Herrn Dräger auch keinen Gebrauch gemacht.

Hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 Gebrauch gemacht.

## 2. Feste Vergütung

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt und die Nebenleistungen.

### **Festes Jahresgehalt**

Der Vorstand erhält ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten jeweils zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wird.

### **Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt, die aber individuell unterschiedlich in ihrer Höhe und ihrem Umfang unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können.



Diese Nebenleistungen umfassten bei den Vorstandsmitgliedern Ralf Dräger und Christopher Gamalski im Geschäftsjahr 2022 einen monatlichen Zuschuss in Höhe der Hälfte der Beiträge zu einer Kranken- und Pflegeversicherung (maximal die Hälfte des allgemeinen Beitragsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung), einen jährlichen Zuschuss von 4% der Jahresbezüge (maximal aber in Höhe der gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen) für eine private Renten- oder Lebensversicherung sowie die Zurverfügungstellung einer Bahncard 100 (1. Klasse).

Darüber hinaus hat die Gesellschaft den im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung von Ralf Dräger bestehenden Versicherungsvertrag für eine betriebliche Rentenversicherung übernommen und die hierfür anfallenden monatlichen Beiträge gezahlt (Versorgungsaufwand).

In Bezug auf das Vorstandsmitglied Olaf Christian Bank umfassen die Nebenleistungen die Übernahme von Übernachtungskosten nach Aufwand und Beleg sowie nationale Reisekosten. Reisekosten werden mit 0,70 Cent/km bei Nutzung eines PKWs oder Bahnfahrten zweiter Klasse erstattet. Ggf. anfallende Kosten für Flugreisen Economy (europäisch) oder Business Class (außereuropäisch) werden nach Beleg erstattet.

### **3. Variable Vergütung**

#### ***Regelungen des Vergütungssystems***

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable erfolgsabhängige Vergütung vor. Diese variable Vergütung ist an die kurzfristige und langfristige Entwicklung der German Values Property Group AG gebunden und setzt sich dementsprechend aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive; STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive; LTI) zusammen, die jeweils in bar ausgezahlt wird. Insgesamt darf die variable Vergütung das Doppelte des festen Jahresgehalts nicht übersteigen.

#### ***Kurzfristige variable Vergütung (STI)***

Die kurzfristige variable Vergütung hat einen einjährigen Bemessungszeitraum und hängt vom Konzern-EBIT der German Values Property Group AG sowie dem Erreichen bestimmter nicht-finanzieller Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, in dem entsprechenden Geschäftsjahr ab. Als mögliche nicht-finanzielle Leistungskriterien kommen beispielsweise Ziele aus den Kategorien Mitarbeiterbelange, Corporate Social Responsibility, Diversität und Umweltaspekte in Betracht. Die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden im Verhältnis 70:30 gewichtet. Für das Konzern-EBIT-Ziel gilt ein Erfolgskorridor von 70 bis 150%. Bei Unterschreiten eines Zielerreichungsgrads von 70% entfällt der entsprechende STI-Bonusanteil. Bei Erreichen von 70% des Ziels werden 70% des STI-Bonusanteils gewährt. Für jeden Prozentpunkt, den die Zielerreichung 70% übersteigt, erhöht sich der STI-Bonusanteil entsprechend um einen Prozentpunkt (linearer Anstieg) bis zu einer Obergrenze von 150% Zielerreichung. Der auf die nicht-finanziellen Leistungskriterien entfallende STI-Bonusanteil wird nur ausgezahlt, falls das entsprechende Ziel im Zielerreichungszeitraum zu 100% erreicht wird.

#### ***Langfristige variable Vergütung (LTI)***

Die langfristige variable Vergütung ist in Form von virtuellen Aktien an die mehrjährige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt. Dabei werden dem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine vertraglich festgelegte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt. Der Anspruch auf den LTI entsteht jeweils mit Ablauf des dritten, auf die Zuteilung folgenden Geschäftsjahres (Prämienjahr), wobei das Jahr der Zuteilung nicht mitgerechnet wird. Der LTI berechnet sich aus der Anzahl der virtuellen Aktien multipliziert mit der Differenz zwischen (i) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des Prämienjahres und (ii) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des der Zuteilung der virtuellen Aktien unmittelbar vorhergehenden Geschäftsjahres. Maßgeblich ist der jeweilige volumengewichtete 30-Tage-Durchschnittskurs der Aktien der German Values Property Group AG im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem betreffenden Bilanzstichtag. Ist die Differenz negativ, entfällt der LTI. Der LTI entfällt ebenfalls, soweit er dazu führen würde, dass der Jahresüberschuss der Gesellschaft oder der Konzernjahresüberschuss für das Prämienjahr negativ würde.

#### ***Anwendung im Geschäftsjahr 2022 und Abweichungen in den bestehenden Vorstandverträgen***

Die vorbeschriebenen Regelungen in Bezug auf eine variable Vergütung fanden im Geschäftsjahr 2022 auf den Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger keine Anwendung, weil es sich um einen Altvertrag vor Inkrafttreten des Vergütungssystems handelte.

In dem Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger ist eine festgeschriebene Tantieme in Höhe von EUR 50.000,00 vereinbart, sofern die zwischen Vorstand und Gesellschaft festgelegten Ziele bis zum Ende der Dienstzeit am 30. Juni 2025 erreicht worden sind. Eine eventuelle Tantieme ist im Folgejahr, d.h. im Jahr 2026, zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses, spätestens jedoch am 30. Juni 2026, zur Zahlung fällig. Scheidet der Vorstand, gleich aus welchem Grund, vor Ablauf seiner Amtszeit aus dem Dienstverhältnis aus, entfällt der Anspruch auf die Tantieme in voller Höhe.

Da Herr Dräger zum 14. November 2022 als Vorstand ausgeschieden ist, ist der Anspruch auf die Tantieme entfallen.

Von den vorbeschriebenen Regelungen in Bezug auf eine variable Vergütung wurde in den Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski vorübergehend abgewichen. Die bestehenden Verträge sehen bisher keine lang- und kurzfristigen Zielbestandteile vor. Die neu geregelten Vorstandsverträge gelten vorerst nur bis zum 31. Dezember 2023. Andererseits unterliegt die strategische und operative Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ggf. noch wesentlichen Veränderungen. Daher war und ist eine Bindung an solche Zielbestandteile derzeit nicht geeignet.

#### **4. Sonstige Vergütungsregelungen**

##### ***Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback)***

Abweichend von dem Vergütungssystem sah der beendete Vorstandsdienstvertrag von Ralf Dräger sowie die aktuellen Verträge der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

##### ***Leistungen bei Vertragsbeendigung***

###### *Abfindungsregelungen*

In dem beendeten Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger sowie den aktuellen Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski ist in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem vereinbart, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages ohne Vorliegen eines vom Vorstand zu vertretenden wichtigen Grundes gemäß § 626 BGB eine etwaige Abfindungszahlung zum Ausgleich der bis zur Vertragsbeendigung ausstehenden Vergütung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap), maximal auf die Vergütung der Restlaufzeit des Vertrages, begrenzt ist. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

###### *Change of Control*

In dem beendeten Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger sowie den aktuellen Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski ist keine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten.

##### ***Vergütungen für Nebentätigkeiten***

Tätigkeiten des Vorstands bei Konzerngesellschaften sind mit der Vorstandsvergütung abgegolten.

## Leistungen Dritter

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

## 5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

### Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

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

Es handelt sich dabei um das im Geschäftsjahr ausbezahlte feste Jahresgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen und von der Gesellschaft übernommenen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

### IM GESCHÄFTSJAHRE 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Ralf Dräger (01.07.2020 – 14.11.2022)		Olaf Christian Bank (seit 15.11.2022)		Christopher Gamalski (seit 15.11.2022)	
		2022		2022		2022	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Feste Vergütung	Festes Jahresgehalt	131,3	92%	13,5	100%	12,5	100%
	Nebenleistungen <sup>1)</sup>	7,3	5%	0	0%	0	0%
	Versorgungsaufwand <sup>2)</sup>	4,5	3%	0	0%	0	0%
<b>Summe</b>		<b>141,1</b>	<b>100%</b>	<b>13,5</b>	<b>100%</b>	<b>12,5</b>	<b>100%</b>
Variable Vergütung	Tantieme	0	0%	n/a	0%	n/a	0%
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>13,5</b>	<b>100%</b>	<b>12,5</b>	<b>100%</b>
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>		<b>141,1</b>	<b>100%</b>	<b>13,5</b>	<b>100%</b>	<b>12,5</b>	<b>100%</b>

<sup>1)</sup> Ohne die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungsaufwand).

<sup>2)</sup> Von der Gesellschaft übernommene Beiträge zur im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Versicherung.

## 6. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen Höchstbetrag für die Summe aus fester Vergütung und variablen Vergütungsbestandteilen, die ein Geschäftsjahr betreffen, festgelegt.

Der geschäftsjährliche Maximalbetrag beläuft sich auf EUR 400.000,00 je Vorstandsmitglied.

Wie der Tabelle unter Ziffer 5 zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

## III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

### 1. Grundlagen und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 13 der Satzung in Verbindung mit dem jeweils zu fassenden Beschluss der Hauptversammlung über die konkrete Höhe der Vergütung geregelt. Die Vergütung soll in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der

Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens widerspiegeln. Dabei kommt auch der durch die Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats geleistete Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zum Ausdruck.

§ 13 der Satzung der Gesellschaft sieht vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung erhalten, deren Höhe durch die Hauptversammlung festgesetzt wird. Neben der Vergütung erhalten sie Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz für etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Auf dieser Grundlage hat die Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 einen Beschluss hinsichtlich der konkreten Höhe der Vergütung gefasst. Diese Regelung gilt ab dem Geschäftsjahr 2021 bis zu einer neuen Beschlussfassung der Hauptversammlung.

Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 25.000,00 und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 20.000,00.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit (pro rata temporis).

Sofern der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats oder das einfache Aufsichtsratsmitglied in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis als geschäftsführendes Organ oder abhängiger Beschäftigter mit einem Aktionär der Gesellschaft, mit einem mit einem Aktionär der Gesellschaft im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen, mit einem gesetzlichen Vertreter eines Aktionärs der Gesellschaft oder mit einem gesetzlichen Vertreter eines mit einem Aktionär der Gesellschaft im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen stehen, ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft mit ihrer Vergütung durch den Aktionär oder durch dessen gesetzlichen Vertreter bzw. durch das mit dem Aktionär verbundene Unternehmen oder durch dessen gesetzlichen Vertreter abgegolten.

Die feste Vergütung ist zahlbar nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres.

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht damit eine reine Festvergütung ohne variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Damit wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, Rechnung getragen. Zudem berücksichtigt diese Struktur die konkrete individuelle Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats, indem insbesondere der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden und des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden im Verhältnis angemessen berücksichtigt werden.

## **2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats**

### ***Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG***

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 ist die feste Vergütung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Vergütung.

### **IM GESCHÄFTSJAHRE 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS**

**Festvergütung  
(= Gesamtvergütung)**

---

	2022	
	in TEUR	in %
Jens Wiesner (seit 16.10.2019, Vorsitzender seit 12.11.2019)	25	100%
Dr. René Laier (seit 18.09.2020, stellv. Vorsitzender seit 25.09.2020)	20	100%
Till Bötzt <sup>1)</sup> (bis 31.05.2022)	0	100%
Olaf Christian Bank (06.07.2022 bis 14.11.2022)	5	100%
<b>Insgesamt</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

1) Da Till Bötzt in einem Anstellungsverhältnis bei der VICUS GROUP AG, der Hauptaktionärin der German Values Property Group AG, stand, ist seine Aufsichtsratsstätigkeit jeweils mit seiner Vergütung aus dem Anstellungsverhältnis abgegolten.

### 3. Sonstiges

Neben seinem Aufsichtsratsmandat hat das Aufsichtsratsmitglied Jens Wiesner im Geschäftsjahr 2022 aufgrund eines gesonderten Beratungsauftrages für Konzerntochtergesellschaften ein Honorar in Höhe von TEUR 30 (2021: TEUR 26) für Steuerberatungsleistungen erhalten.

#### IV. Gewährte oder zugesagte Aktien/Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorständen und Aufsichtsräten keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

#### V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird das Jahresergebnis der German Values Property Group AG nach HGB herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der gesamten German Values Property-Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

#### VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Geschäftsjahr	2020	2021	2022	Veränderung in %
---------------	------	------	------	---------------------

##### I. ERTRAGSENTWICKLUNG (in TEUR)

Jahresergebnis German Values Property Group AG (HGB)	-403	-4.932	-1.843	<b>+62,6%</b>
--	------	--------	--------	---------------

##### II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER (in TEUR)

Mitarbeiter der German Values Property-Gruppe	44	41	49	<b>+20%</b>
---	----	----	----	-------------

##### III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in TEUR)

Olaf Christian Bank (seit 15.11.2022)	0	0	13,5	<b>n/a</b>
Christopher Gamalski (seit 15.11.2022)	0	0	12,5	<b>n/a</b>
Ralf Dräger (01.07.2020 bis 14.11.2022)	59	215	141,1	<b>-34%</b>
Armin Schauer (bis 30.06.2020)	170	0	0	<b>0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>229</b>	<b>215</b>	<b>167,1</b>	<b>-22,3%</b>

#### IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in TEUR)

Jens Wiesner (seit 16.10.2019, Vorsitzender seit 12.11.2019)	18	25	25	<b>0%</b>
Dr. René Laier (seit 18.09.2020, stellv. Vorsitzender seit 25.09.2020)	3	20	20	<b>0%</b>
Till Bötzt <sup>1)</sup> (seit 22.04.2021)	-	0	0	<b>0%</b>
Peter Maurer-Teufert <sup>1)</sup> (bis 31.03.2021)	0	0	0	<b>0%</b>
Michael Klemmer <sup>1)</sup> (bis 17. September 2020)	0	0	0	<b>0%</b>
Olaf Christian Bank (06.07.2022 bis 14.11.2022)	0	0	5	<b>n/a</b>
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>+11%</b>

1) Da Till Bötzt, Peter Maurer-Teufert und Michael Klemmer jeweils in einem Anstellungsverhältnis bei der VICUS GROUP AG, der Hauptaktionärin der German Values Property Group AG, stehen bzw. standen, ist ihre Aufsichtsrats Tätigkeit jeweils mit ihrer Vergütung aus dem Anstellungsverhältnis abgegolten.

Leipzig, im Mai 2023

**Für den Vorstand**

Olaf Christian Bank  
(Vorstandsvorsitzender)

**Für den Aufsichtsrat**

Jens Wiesner  
(Aufsichtsratsvorsitzender)

## **Anlage 2**

# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für

### Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

#### 1. Geltungsbereich

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

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

#### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

#### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

#### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

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

#### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

#### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

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

#### 7. Mängelbeseitigung

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

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

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber 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 rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

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

## 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

## 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrsteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

## 12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

## 13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

## 14. Streitschlichtungen

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

## 15. Anzuwendendes Recht

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