

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

An die GERRY WEBER International AG, Halle/Westfalen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der GERRY WEBER International AG, Halle/Westfalen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Bielefeld, den 25. Mai 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Röhricht
Wirtschaftsprüferin

Dübeler
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Vergütungsbericht der GERRY WEBER International AG, Halle/Westfalen,
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1

Vergütungsbericht der
GERRY WEBER Internatio-
nal AG, Halle/Westfalen,
für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar 2021 bis
zum 31. Dezember 2021

Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der GERRY WEBER International AG mit Sitz in Halle/Westfalen im Jahr 2021

I. Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

A. Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und deren Verknüpfung mit der Vergütung

Die GERRY WEBER International AG („**Gerry Weber**“, „**Gesellschaft**“ oder „**Unternehmen**“) verfolgt im Rahmen der Unternehmensstrategie das Ziel, den eigenen Marktanteil innerhalb der deutschen Modebranche auszubauen und die Gesellschaft langfristig zu einem führenden, zukunftsfähigen und profitablen Modeunternehmen zu entwickeln.

Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft insbesondere auf Wachstum und Gewinnung eines breiten und loyalen Kundenstamms. Gerry Weber und seine Tochterunternehmen (zusammen „**Gerry Weber Gruppe**“) richten dabei ihr Handeln auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nehmen ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr.

Das Vergütungssystem wurde auf der Grundlage dieser langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt. Im Einklang mit den langfristigen Zielen der Gesellschaft berücksichtigt der Aufsichtsrat („**Aufsichtsrat**“) bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festsetzungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder („**Vorstand**“) insbesondere die folgenden Leitsätze:

- Die Orientierung der Vergütung an Leistungsindikatoren basierend auf ambitionierten internen und externen Zielsetzungen gewährleistet einen Fokus auf wachstumserzeugendes Vorgehen der Vorstandsmitglieder und leistet somit einen nachhaltigen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie.
- Die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung anhand von Langfristigkeits- und Nachhaltigkeitskomponenten bietet Anreize für ein nachhaltiges und zukunftsfähiges unternehmerisches Handeln sowie die Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken und trägt so zur Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung insbesondere mit der Vergütung der Gerry Weber-Führungskräfte verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt.

B. Veränderungen aus Vergütungssicht in 2021

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2021 ein System zur Vergütung des Vorstands von Gerry Weber entwickelt („**Neues Vergütungssystem**“) und in der Sitzung am 6. Juli 2021 beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 19. August 2021 zur Abstimmung gestellt und mit 100,00% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Neue Vergütungssystem entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes („**AktG**“) in der aktuellen Fassung nach der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie

(„**ARUG II**“)¹ und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Vor dem Hintergrund der Beantragung von staatlichen Corona-Hilfen durch die Gesellschaft in Form der sog. Überbrückungshilfe III und III Plus, deren Förderbedingungen u.a. die Gewährung von Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteilen und Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder anderen gesonderten Vergütungen neben dem Festgehalt sowie sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und rechtlich nicht gebotene Abfindungen untersagen, wurden die Anstellungsverträge im Geschäftsjahr 2021 noch nicht, aber mit Wirkung auf den Beginn des Geschäftsjahres 2022 i.S.d. § 87a Abs. 2 S. 1 AktG an das Neue Vergütungssystem angepasst. Rechtliche Grundlage hierfür ist zum einen die Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG, da die Beantragung der Überbrückungshilfen im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig war, und zum anderen die Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 1 S. 3 des Einführungsgesetzes zum AktG, wonach bereits vor dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geschlossene Verträge unberührt bleiben („**Ursprüngliche Verträge**“ oder „**Anstellungsverträge**“). Dies bedeutet, dass alle in 2021 tätigen Vorstandsmitglieder nach den Regelungen der Ursprünglichen Verträge vergütet worden sind. Die nachfolgenden Ausführungen betreffen daher die Vergütung nach den Ursprünglichen Verträgen („**Vergütung 2021**“), es sei denn, es wird explizit Bezug auf das Neue Vergütungssystem genommen.

Alexander Gedat war bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. August 2021 als Interim-Chief Executive Officer Mitglied des Vorstands („**Interim-CEO**“) bevor er in den Aufsichtsrat von Gerry Weber wechselte.

Angelika Schindler-Obenhaus war bis zum Ende der Hauptversammlung am 19. August 2021 als Chief Operating Officer Mitglied des Vorstands („**COO**“). Sie wurde mit Wirkung zum Ende der Hauptversammlung am 19. August 2021 für eine Periode bis zum 19. August 2024 zur Vorstandsvorsitzenden (Chief Executive Officer, „**CEO**“) bestellt.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wurde Florian Frank zum Finanzvorstand (Chief Financial Officer, „**CFO**“) bestellt. Florian Frank ist bis zum 31. März 2024 als Vorstand bestellt.

Im Aufsichtsrat ergaben sich folgende Änderungen:

Bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 19. August 2021 war der Aufsichtsrat paritätisch mitbestimmt und bestand aus zwölf Mitgliedern, von denen jeweils die Hälfte Vertreter der Anteilseigner sowie der Arbeitnehmer waren. Seit der Beendigung der Hauptversammlung am 19. August 2021 unterliegt der Aufsichtsrat der Drittelbeteiligung. Dabei bestand der Aufsichtsrat bis zum 8. September 2021 nach Gesetz aus drei Mitgliedern, von denen zwei Vertreter der Anteilseigner und ein Vertreter der Arbeitnehmer waren. Die von der Hauptversammlung am 19. August 2021 beschlossene Satzungsfestlegung, nach welcher der Aufsichtsrat aus sechs Mitgliedern besteht, wurde am 8. September 2021 im Handelsregister eingetragen. Seitdem setzt sich der Aufsichtsrat aus sechs Mitgliedern zusammen, von denen vier Mitglieder Vertreter der Anteilseigner sind und zwei Mitglieder Vertreter der Arbeitnehmer sind.

Der Aufsichtsrat war in diesen Zeiträumen des Geschäftsjahres 2021 wie folgt besetzt:

Seit Beginn des Geschäftsjahres 2021 waren Vertreter der Anteilseigner Dr. Tobias Moser (Vorsitzender), Dagmar Heuer, Christina Käßhöfer, Milan Lazovic, Benjamin Noisser und San-

¹ „Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie“.

jib (Sanjay) Sharma und Vertreter der Arbeitnehmer Manfred Menningen (IG Metall, stellvertretender Vorsitzender), Barbara Jentgens (IG Metall), Antje Finke, Renate Marx und Klaus Lippert. Mitte Januar 2021 erfolgte die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 AktG von Yvonne Glomb. Yvonne Glomb sowie Renate Marx sind Ende März 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. An ihre Stelle wurden im August 2021 Gökay Bostanci und Kirstin Meese im Wege einer gerichtlichen Ersatzbestellung nach § 104 AktG bestellt.

Der Vorstand der Gesellschaft leitete mit der Veröffentlichung der Bekanntmachung am 16. März 2021 ein Statusverfahren gemäß § 97 AktG ein, da er der Überzeugung war, dass auf den Aufsichtsrat der GERRY WEBER International AG nicht mehr die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes, sondern diejenigen des Drittelbeteiligungsgesetzes anwendbar seien. Innerhalb der Monatsfrist des § 97 Abs. 2 AktG erfolgte keine Anrufung des gemäß § 98 Abs. 1 AktG zuständigen Gerichts zwecks gerichtlicher Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Gemäß § 97 Abs. 2 Satz 2 und 3 AktG traten damit die Bestimmungen der Satzung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, über die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie über die Wahl, Abberufung und Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern mit der Beendigung der Hauptversammlung am 19. August 2021 außer Kraft. Die in der Hauptversammlung am 19. August 2021 beschlossenen Satzungsänderungen sahen insbesondere die Reduktion der Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats von zwölf auf sechs und die Geltung des Drittelbeteiligungsgesetzes vor. Mit Beendigung der Hauptversammlung am 19. August 2021 erloschen aufgrund des Statusverfahrens die Ämter aller bisherigen Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 97 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Die Hauptversammlung am 19. August 2021 bestellte mit Wirkung ihrer Beendigung Alexander Gedat und Sanjib (Sanjay) Sharma zu Vertretern der Anteilseigner in den Aufsichtsrat. Darüber hinaus bestellte die Hauptversammlung aufschiebend bedingt auf die schließlich am 8. September 2021 erfolgte Eintragung der in der Hauptversammlung beschlossenen Satzungsänderungen in das Handelsregister Christina Käßhöfer und Norbert Steinke zu weiteren Vertretern der Anteilseigner in den Aufsichtsrat.

Klaus Lippert wurde am 2. September 2021 durch gerichtliche Ersatzbestellung zum Vertreter der Arbeitnehmer bestellt, geltend bis zum Abschluss der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer. Im Rahmen der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer am 24. November 2021 wurden Antje Finke, deren Amtszeit mit Annahme der Wahl am 26. November 2021 begann, und Klaus Lippert, dessen Amtszeit mit Annahme der Wahl am 29. November 2021 begann, zu Vertretern der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat bestellt. Als Ersatzmitglied für Antje Finke wurde Uwe Wermelskirchen und als Ersatzmitglied für Klaus Lippert wurde Stefanie Ortmann gewählt.

Die Dauer der Zugehörigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

Name	Jahr, ab dem Mitgliedschaft besteht
Alexander Gedat (ab 19. August 2021)	2021
Sanjib (Sanjay) Sharma	2019
Dr. Tobias Moser (bis 19. August 2021)	2019
Milan Lazovic (bis 19. August 2021)	2019
Dagmar Heuer (bis 19. August 2021)	2019
Benjamin Noisser (bis 19. August 2021)	2020
Christina Käßhöfer (bis 19. August 2021 und ab 8. September 2021)	2020
Norbert Steinke (ab 8. September 2021)	2021
Klaus Lippert (bis 19. August 2021 und ab 2. September 2021)	2010
Antje Finke (bis 19. August 2021 und ab 26. November 2021)	2020
Renate Marx (bis 31. März 2021)	2018
Yvonne Glomb (von 13. Januar 2021 bis 31. März 2021)	2021
Manfred Menningen (bis 19. August 2021)	2015
Barbara Jentgens (bis 19. August 2021)	2019
Kirstin Meese (von 9. August 2021 bis 19. August 2021)	2021
Gökay Bostanci (von 9. August 2021 bis 19. August 2021)	2021

Abbildung 1: Übersicht über die Dauer der Zugehörigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von Gerry Weber haben diesen klaren und transparenten Vergütungsbericht gemäß den Anforderungen des § 162 AktG erstellt.

II. Vergütung Vorstand

A. Überblick Vergütungssystem (Vergütung 2021)

Die Vergütung 2021 besteht aus einer erfolgsunabhängigen, festen Jahresvergütung („**Festvergütung**“) und zwei erfolgsabhängigen, variablen Komponenten („**Variable Vergütung**“). Außerdem erhalten die Vorstandsmitglieder typische Nebenleistungen wie z.B. Sachbezüge (Dienstfahrzeug etc.) („**Nebenleistungen**“). Die Nebenleistungen zusammen mit der Festvergütung ist die „**Fixvergütung**“, und die Fixvergütung zusammen mit der Variablen Vergütung die „**Vergütung**“. Erfolgsabhängig wird eine Komponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage („**STI**“ oder „**Tantieme**“) gewährt, sowie eine Komponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („**LTI**“). Des Weiteren beinhalten die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Regelungen zur Herabsetzung der Vergütung und zur Einbehaltung oder Rückforderung der Variablen Vergütung („**Malus**“ und „**Clawback**“).

Das Zusammenspiel aus fixer und erfolgsbasierter Vergütung sorgt für ein wettbewerbsfähiges Vergütungssystem. Mit diesem Vergütungssystem, insbesondere der Variablen Vergütung, findet eine Angleichung der Interessen der Vorstände an die der Share- und Stakeholder statt. Die Verknüpfung von Vorstandsvergütung und langfristiger Unternehmensentwicklung wird durch die Ausgabe von virtuellen Aktien, sog. Performance Share Units („**PSUs**“ bzw. ein „**PSU**“) in jährlichen Tranchen im Rahmen des LTI sichergestellt. Die Laufzeit einer jeweiligen Tranche dieser aktienkursorientierten Instrumente beträgt vier Jahre, währenddessen finanzielle Leistungskriterien („**Finanzielle Ziele**“) und nicht-finanzielle Leistungskriterien („**Nicht-finanzielle Ziele**“) gemessen werden. Von deren Zielerreichung wiederum ist die finale Anzahl der PSUs am Ende der Laufzeit abhängig.

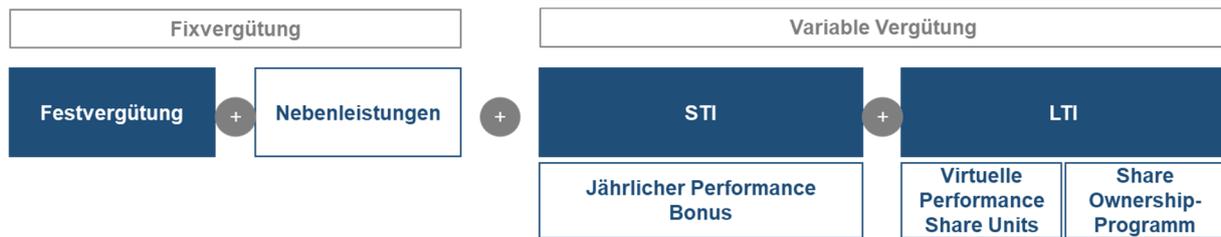


Abbildung 2: Übersicht Vergütungselemente.

In seiner Gesamtheit ist das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder auf eine Wachstumsorientierung ausgerichtet. Gerry Weber hat sich zum Ziel gesetzt, sich innerhalb der deutschen Modebranche zu einem führenden und zukunftsfähigen Modeunternehmen zu entwickeln. Dies setzt unter anderem einen breiten und loyalen Kundenstamm voraus. Die Vorstandsvergütung ist daher an ambitionierte strategische Ziele gekoppelt und fördert somit in seiner Gesamtheit die Strategie der Gesellschaft.

B. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

1. Festsetzung der Zielvergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

In Einklang mit den Ursprünglichen Verträgen wurde der Zielbetrag für die einzelnen Vergütungskomponenten („**Zielvergütung**“) der einzelnen Vorstandsmitglieder für 2021 festgelegt (für alle Vergütungskomponenten zusammen „**Gesamtzielvergütung**“). Dieser Betrag entspricht für den STI dem Auszahlungsbetrag bei einer Zielerreichung von 100% sowie dem zugewandten Zielbetrag des LTI. Für das Geschäftsjahr 2021 lag die Gesamtzielvergütung für Angelika Schindler-Obenhaus bei 614 Tsd. EUR, für Florian Frank bei 638 Tsd. EUR und für Alexander Gedat bei 200 Tsd. EUR.²

Für Florian Frank wurde für die Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 31. März 2021 kein Dienstvertrag geschlossen. Stattdessen hat die Gesellschaft einen Beratungsvertrag mit einem externen Dienstleister geschlossen, nach dem dieser Dienstleister der Gesellschaft u.a. Florian Frank als Vorstand stellt. Für diesen Zeitraum hat Florian Frank eine Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG erhalten (s. unten). Aus Transparenzgründen wird bei Florian Frank zur Ermittlung der Gesamtzielvergütung auf die im Anstellungsvertrag vertraglich festgelegte Vergütung hochgerechnet auf volle zwölf Monate abgestellt. Für Alexander Gedat wird die Gesamtzielvergütung für den Zeitraum als Interim-CEO vom 1. Januar 2021 bis zum 19. August 2021 dargestellt.

² Für Angelika Schindler-Obenhaus wurde im Anstellungsvertrag für die Zeit ab der Bestellung als CEO eine erhöhte Vergütung vereinbart. Vor dem Hintergrund der Beantragung von staatlichen Corona-Hilfen durch die Gesellschaft in Form der sog. Überbrückungshilfe III und III Plus wurde mit Angelika Schindler-Obenhaus am 23. November 2021 ein Verzicht auf die erhöhte Vergütung vereinbart („**Verzichtsvereinbarung**“), kraft dessen Angelika Schindler-Obenhaus auf (i) die erhöhte Festvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ab dem Zeitpunkt der Bestellung als CEO, mithin auf einen Betrag i.H.v. 10,9 Tsd. EUR, (ii) die Erhöhung des STI für das Geschäftsjahr 2021 und (iii) die Erhöhung des LTI für das Geschäftsjahr 2021 verzichtet hat. Der vorgenannte Betrag i.H.v. 10,9 Tsd. EUR, der nach dem Zeitpunkt der Bestellung als CEO in 2021 ausbezahlt wurde, wurde im Rahmen des Gehalts für April 2022 verrechnet.

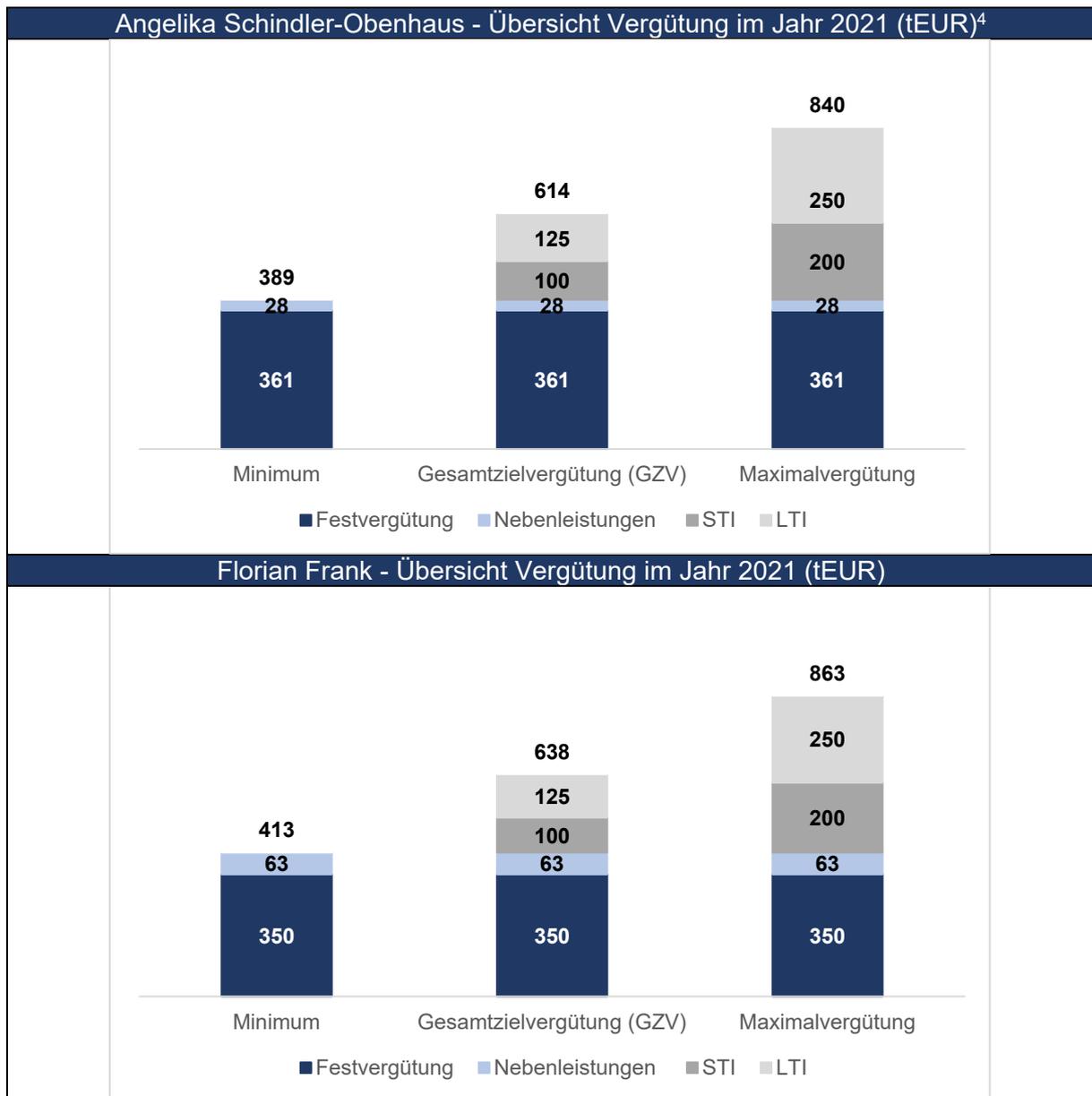
		Angelika Schindler-Obenhaus		Florian Frank	
		CEO (ab 19.08.2021), zuvor COO		CFO	
		tEUR	% GZV	tEUR	% GZV
Fix- vergütung	Festvergütung	361	59%	350	55%
	Nebenleistungen	28	5%	63	10%
	Summe	389	63%	413	65%
Variable Vergütung	STI	100	16%	100	16%
	LTI	125	20%	125	20%
	Summe	225	37%	225	35%
Gesamtzielvergütung (GZV)		614	100%	638	100%

		Alexander Gedat	
		Interim-CEO (bis 19.08.2021)	
		tEUR	% GZV
Fix- vergütung	Festvergütung	200	100%
	Nebenleistungen	0	0%
	Summe	200	100%
Variable Vergütung	STI	0	0%
	LTI	0	0%
	Summe	0	0%
Gesamtzielvergütung (GZV)		200	100%

Abbildung 3: Gesamtzielvergütung 2021.³

Die Maximalvergütung ist der Betrag des maximal möglichen Zuflusses an ein Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Geschäftsjahr („**Maximalvergütung**“ oder „**Cap**“). In diesen Betrag werden alle Vergütungskomponenten einbezogen. Die Maximalvergütung, sowohl für den STI als auch den LTI, ist jeweils auf 200% des jeweiligen Zielbetrages begrenzt. Für Angelika Schindler-Obenhaus liegt die Maximalvergütung in 2021 bei rund 840 Tsd. EUR und für Florian Frank bei rund 863 Tsd. EUR. Die Minimalvergütung für alle Vorstandsmitglieder entspricht der Fixvergütung. Dieser Fall tritt dann ein, wenn keines der Ziele der Variablen Vergütung erreicht wird („**Minimum**“). Die Vergütung von Alexander Gedat in seiner Rolle als Interim-CEO besteht ausschließlich aus einer Festvergütung i. H. v. 200 Tsd. EUR für die Zeit bis zur Hauptversammlung am 19. August 2021, was gleichzeitig das Minimum und die Maximalvergütung darstellt. Die nachfolgenden Grafiken geben einen Überblick über das Minimum, die Gesamtzielvergütung und die Maximalvergütung von Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank im Jahr 2021.

³ S. hierzu Fn. 2.



Der Cap für den STI wurde in 2021 von allen Vorstandsmitgliedern eingehalten. Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021, die entsprechende Auszahlung und die damit einhergehende Einhaltung der maximal möglichen Vergütung wird detailliert unter Ziffer C. 2. a. (ii) erläutert.⁵ Da die in 2021 gewährte LTI-Tranche erst zum Ende des Geschäftsjahres 2025 fällig wird, kann die Überprüfung bezüglich der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst zum Ende der Laufzeit von vier Jahren erfolgen. Über die Einhaltung der Maximalvergütung wird im entsprechenden Vergütungsbericht für 2025 berichtet werden.

2. Angemessenheit der Vergütung und Verfahren zur Implementierung des Vergütungssystems und der Vergütung

In seiner Gesamtheit ist die Vorstandsvergütung klar und nachvollziehbar ausgestaltet. Die Vergütung 2021 insgesamt und die einzelnen Vergütungselemente wurden vom Aufsichtsrat

⁴ S. hierzu Fn. 2.

⁵ S. hierzu insbesondere Abbildung 6 und 7.

nach einer umfassenden Abwägung und Analyse festgelegt. Die Vorbereitung ist dem Personalausschuss des Aufsichtsrats übertragen worden. Dabei wurde auf die Angemessenheit der Höhe der gesamten Vorstandsvergütung und der einzelnen Vergütungselemente geachtet.

C. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Fixvergütung ist im Gegensatz zur Variablen Vergütung nicht vom Erreichen bestimmter Leistungen abhängig. Für die CEO und den CFO besteht die Fixvergütung insbesondere aus einer Festvergütung und aus den Nebenleistungen. Innerhalb der Nebenleistungen übernimmt die Gesellschaft unter anderem die Hälfte der Kosten der CEO und des CFO für die private Kranken- und Pflegeversicherung (Sozialversicherungsbeiträge)⁶, außerdem wird den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Dienstwagen, auch für private Zwecke, zur Verfügung gestellt und beide erhalten Zahlungen zur Altersversorgung. Florian Frank erhält außerdem einen Zuschuss für eine Zweitwohnung.

2. Variable Vergütung

Die Variable Vergütung ist an die Leistung der Vorstände gekoppelt und besteht aus einer kurzfristig variablen Vergütung (Tantieme bzw. STI) und einer langfristig variablen Vergütung (LTI). Die im Jahr 2021 relevanten Ziele der Variablen Vergütung leiten sich aus der Strategie von Gerry Weber ab und sorgen somit für eine direkte Erfolgsorientierung und Verknüpfung von Vergütung und Strategie.

a. Tantieme (STI)

i. Beschreibung des Systems und der Ziele

Der STI misst den Erfolg von Gerry Weber über ein volles Geschäftsjahr und vergütet die Vorstandsmitglieder für die operative Leistung in den letzten zwölf Monaten. Die beiden für 2021 maßgeblichen Ziele sind finanzieller Natur und sind jeweils zu 50% gewichtet. Beide Ziele gelten jeweils für CEO und CFO:

Ziel	EBITDA	Net Debt
Beschreibung	Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände gemäß geprüftem Konzernabschluss nach IFRS unter Herausrechnung von Effekten aus IFRS 16 und bereinigt um außerordentliche Effekte (Aufwendungen und Erträge)	Nettofinanzverbindlichkeiten gemäß geprüftem Konzernabschluss nach IFRS und bereinigt um außerordentliche Effekte (Aufwendungen und Erträge)
Gewichtung (Ziel-STI)	50%	50%
Bezug zur Strategie	Basis für Wachstum ist eine solide finanzielle Performance. Mit dem EBITDA-Ziel wird die jährliche finanzielle Entwicklung mit der Vorstandsvergütung verknüpft und legt so die Grundlage für das Erreichen der Strategieziele.	Eine nachhaltige Wertschaffung setzt die langfristige Reduzierung der Nettofinanzverbindlichkeiten voraus. Indem die Strategie auf die jährlichen Net Debt-Ziele heruntergebrochen wird, ist die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstände

⁶ Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sind keine Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG und werden daher in den Zahlen der Zielvergütung und der Tabelle zur gewährten und geschuldeten Vergütung (s.u.) nicht miteinbezogen.

		an die Planung und den finanziellen Erfolg der Gesellschaft gekoppelt.
--	--	--

Für die beiden Ziele wird vor Beginn des Geschäftsjahres jeweils ein Budget-basierter Zielwert (Ziel-EBITDA bzw. Ziel-Net Debt, jeweils der „Zielwert“) festgelegt. Der Zielwert liegt in einer Bandbreite zwischen einem Mindestwert („Schwellenwert“) und einem maximal möglichen Zielwert („Maximum“) (insgesamt die „Zielbandbreite“). Wird nach Ende des Geschäftsjahres der Zielwert eines Ziels erreicht, entspricht die Zielerreichung 100% („Zielerreichungsgrad“). Vom Zielerreichungsgrad ist wiederum der Auszahlungsfaktor abhängig, welcher für jedes Ziel von 0% bis 200% reichen kann („Auszahlungsfaktor“). Die Zielvergütung für den STI eines Geschäftsjahres ist im jeweiligen Anstellungsvertrag für jedes Vorstandsmitglied festgeschrieben („Ziel-STI“), welcher dann anteilig für die beiden Ziele berechnet wird. Mit der Gewichtung von jeweils 50% entfallen demnach 50% des Ziel-STI auf das EBITDA Ziel („EBITDA-STI“) und 50% auf das Net Debt Ziel („Net Debt-STI“). Am Ende des Geschäftsjahres wird der Zielerreichungsgrad für die beiden Ziele innerhalb der Zielbandbreite gemessen und daraus der Auszahlungsfaktor abgeleitet. Der Auszahlungsfaktor eines Ziels wird dann mit dem EBITDA-STI bzw. dem Net Debt-STI multipliziert, um den Auszahlungsbetrag je Ziel (jeweils „Ziel-Auszahlungsbetrag“) zu berechnen. Durch Addition der Ziel-Auszahlungsbeträge der beiden Ziele ergibt sich der STI-Auszahlungsbetrag für das entsprechende Geschäftsjahr („STI-Auszahlungsbetrag“). Der Auszahlungsbetrag ist für jedes Ziel auf 200% des EBITDA-STI bzw. des Net Debt-STI begrenzt, wodurch der STI-Auszahlungsbetrag insgesamt auf 200% des Ziel-STI begrenzt ist.

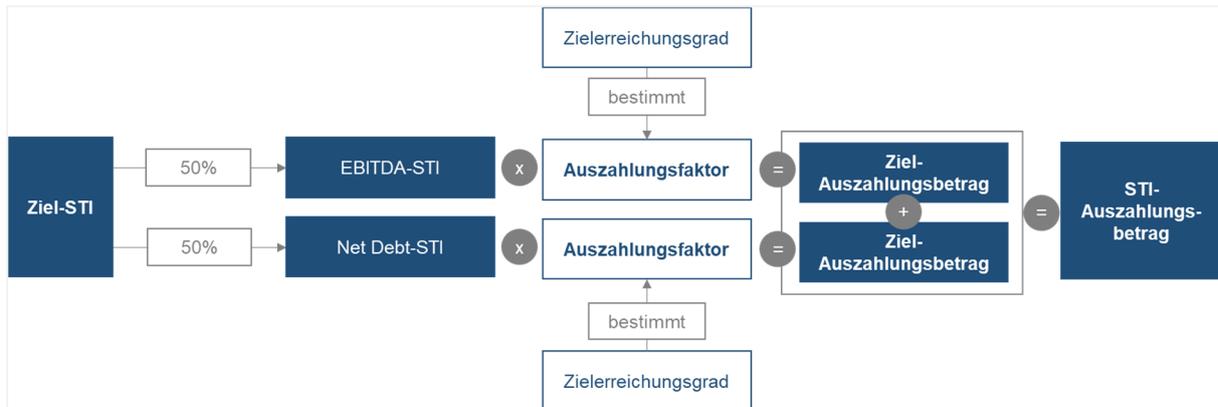


Abbildung 4: Übersicht STI.

ii. Zielerreichung in 2021

Der Ziel-STI für Angelika Schindler-Obenhaus lag in 2021 bei 100 Tsd. EUR und für Florian Frank ebenfalls bei 100 Tsd. EUR. Für Angelika Schindler-Obenhaus entspricht der Ziel-STI dem Betrag gemäß dem Anstellungsvertrag als COO. Infolge der Verzichtvereinbarung für die erhöhte Vergütung gemäß dem Anstellungsvertrag als CEO finden die Regelungen zum STI im COO-Anstellungsvertrag für das volle Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

Zwischen dem Schwellenwert, dem Zielwert und dem Maximum erfolgt jeweils eine stufenweise Abhängigkeit des Auszahlungsfaktors vom Zielerreichungsgrad nach der folgenden Staffellung:

Angelika Schindler-Obenhaus				Florian Frank			
Negatives EBITDA				Negatives EBITDA			
Zielerreichungsgrad	Auszahlungsfaktor			Zielerreichungsgrad	Auszahlungsfaktor		
tEUR	tEUR	in %		tEUR	tEUR	in %	
kleiner als -8.792	0,00	0,0%		kleiner als -8.792	0,00	0,0%	
zwischen -4.396 und -8.792	50,00	100,0%		zwischen -4.396 und -8.792	50,00	100,0%	
zwischen -4.396 und -2.198	75,00	150,0%		zwischen -4.396 und -2.198	75,00	150,0%	
zwischen -2.198 und 0	87,50	175,0%		zwischen -2.198 und 0	87,50	175,0%	
0 oder höher	100,00	200,0%		0 oder höher	100,00	200,0%	

Net Debt				Net Debt			
Zielerreichungsgrad	Auszahlungsfaktor			Zielerreichungsgrad	Auszahlungsfaktor		
tEUR	tEUR	in %		tEUR	tEUR	in %	
höher als 116.850	0,00	0,0%		höher als 116.850	0,00	0,0%	
zwischen 116.850 und 106.475	50,00	100,0%		zwischen 116.850 und 106.475	50,00	100,0%	
zwischen 106.475 und 101.287,5	75,00	150,0%		zwischen 106.475 und 101.287,5	75,00	150,0%	
zwischen 101.287,5 und 96.100	87,50	175,0%		zwischen 101.287,5 und 96.100	87,50	175,0%	
96.100 oder niedriger	100,00	200,0%		96.100 oder niedriger	100,00	200,0%	

Abbildung 5: Zielerreichungsgrad und Auszahlungsfaktor für STI 2021.⁷

Die folgende Tabelle gibt im Detail Aufschluss über den Zielwert für das EBITDA- bzw. das Net Debt-Ziel, die jeweilige Zielerreichung (absolut) und den entsprechenden Auszahlungsfaktor im Jahr 2021:

Ziel	Zielwert (tEUR)	Zielerreichung 2021	
		Absolut (tEUR)	Auszahlungsfaktor (%)
EBITDA	zwischen -4.396 und -8.792 100%	28.750	200%
Net Debt	zwischen 116.850 und 106.475 100%	19.068	200%

Abbildung 6: Zielerreichung 2021.

Daraus ergeben sich für Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank folgende STI-Auszahlungsbeträge für das Jahr 2021. Die festgelegte Maximalvergütung wurde eingehalten.

	Ziel-STI (EUR)	EBITDA			Net Debt			STI-Auszahlungsbetrag (EUR)
		EBITDA-STI (EUR)	Auszahlungsfaktor	Ziel-Auszahlungsbetrag (EUR)	Net Debt-STI (EUR)	Auszahlungsfaktor	Ziel-Auszahlungsbetrag (EUR)	
Angelika Schindler-Obenhaus	100.000	50.000	200%	100.000	50.000	200%	100.000	200.000
Florian Frank	100.000	50.000	200%	100.000	50.000	200%	100.000	200.000

Abbildung 7: Auszahlung STI 2021.⁸

⁷ S. hierzu auch Fn. 2.

⁸ S. hierzu auch Fn. 2.

b. LTI

i. Beschreibung des Systems und der Ziele

Die langfristig variable Vergütung im Rahmen der Vergütung 2021 würdigt die Leistung der Vorstandsmitglieder über einen Zeitraum von vier Jahren („**Laufzeit**“), und damit über die Dauer der aktuellen Bestellung hinaus. Die Vorstände erhalten dafür virtuelle Aktien, sog. PSUs in jährlichen Tranchen. Zu Beginn jeder Tranche wird eine initiale Anzahl an PSUs gewährt, abhängig von einem Betrag in EUR, welcher dem jeweiligen Vorstandsmitglied für jede Tranche zugesagt wird („**Zielbetrag**“). Die initiale Anzahl an PSUs errechnet sich durch Division des Zielbetrags durch den Ausgangskurs („**Vorläufige Anzahl PSUs**“). Für den Ausgangskurs der Tranche 2021, die am 1. Januar 2021 beginnt, ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse der ersten drei Monate des Jahres 2021 (1. Januar 2021 bis 31. März 2021) relevant („**Ausgangskurs**“).

Die Höhe der Auszahlung am Ende einer Tranche ist wiederum abhängig von der Anzahl der endgültigen PSUs, welche aus der Multiplikation der Vorläufigen Anzahl PSUs mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (wie unten definiert) der finanziellen Leistungskriterien („**Finanzielle Ziele**“) und der nicht-finanziellen Leistungskriterien („**Nicht-finanzielle Ziele**“) errechnet wird („**Endgültige Anzahl PSUs**“). Die Endgültige Anzahl PSUs wird mit dem Endkurs multipliziert, um den Vorläufigen Auszahlungsbetrag zu bestimmen („**Vorläufiger Auszahlungsbetrag**“). Der Endkurs entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten 30 Handelstage vor dem Ende des letzten Jahres der betreffenden Tranche („**Endkurs**“). Dieser Vorläufige Auszahlungsbetrag kann vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nach oben oder unten angepasst werden (+/- 10% des Vorläufigen Auszahlungsbetrags), um unvorhergesehenen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Das Ergebnis ist dann die Höhe der Auszahlung („**Endgültiger Auszahlungsbetrag**“), welche auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt ist.



Abbildung 8: Übersicht LTI.

Die Gesamtzielerreichung ist der Mittelwert aus dem Zielerreichungsgrad der Finanziellen Ziele und dem Zielerreichungsgrad der Nicht-finanziellen Ziele („**Gesamtzielerreichungsgrad**“). Insgesamt sind vier Ziele vorhanden, zwei Finanzielle Ziele und zwei Nicht-finanzielle Ziele. Der Zielerreichungsgrad der Finanziellen Ziele ergibt sich aus dem Mittelwert der jeweiligen Zielerreichungsgrade beider Finanziellen Ziele („**Zielerreichungsgrad Finanziell**“), gleiches gilt für den Zielerreichungsgrad der Nicht-finanziellen Ziele („**Zielerreichungsgrad Nicht-finanziell**“). Die Bandbreite der Zielerreichungen für die drei Nachhaltigkeitsziele beläuft

sich von 0% bis 100% und für die anderen Ziele von 0% bis 200%. Insgesamt ist der LTI auf 200% des gewährten Zielbetrags begrenzt.

ii. Zuteilung Tranche 2021

Für die Tranche 2021 wurden folgende Finanziellen und Nicht-finanziellen Ziele, jeweils für Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank festgelegt:

Ziel	Finanzielle Ziele	
	Marktkapitalisierung	Online Umsatz
Beschreibung	Marktkapitalisierung der Gesellschaft im vierten Quartal 2024 für einen Zeitraum von mindestens 30 unmittelbar aufeinanderfolgende Handelstage	Umsätze der Gesellschaft im Online-Handel am 31. Dezember 2024
Gewichtung (Zielbetrag)	25%	25%
Bezug zur Strategie	Die Abhängigkeit der Vorstandsvergütung von der Marktkapitalisierung sorgt für einen Einklang der Ziele der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre, auch über die Dauer der Anstellung hinaus.	Eine starke Marktposition zeigt sich unter anderem am Umsatz der Online erzielt wird. Um dieses Ziel auch in Zukunft erreichen zu können, ist die Vorstandsvergütung vom Wachstumsziel „Online Umsatz“ abhängig.
Ziel	Nicht-finanzielle Ziele	
	Gesamtplatzierung im Ranking der Textilwirtschaft zur Mitarbeiterzufriedenheit	Drei Nachhaltigkeitsziele
Beschreibung	Gesamtplatzierung der Gesellschaft im Ranking der Textilwirtschaft mit Bezug auf die Mitarbeiterzufriedenheit am 31. Dezember 2024	Nachhaltigkeit der Gesellschaft auf Basis von drei Zielen: <ul style="list-style-type: none"> - CO2-Neutralität des Firmensitzes bis 31. Dezember 2023 und in 2024 - 50% der Fahrzeugflotte betrieben mit alternativen Energien bis 31. Dezember 2023 und in 2024 - Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsagenda und Vorstellung im Aufsichtsrat bis 31. Dezember 2021
Gewichtung (Zielbetrag)	25%	Insgesamt 25% (jedes der drei Ziele jeweils 8,3%)
Bezug zur Strategie	Entscheidend für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum sind die Mitarbeiter von Gerry Weber. Teil der Strategie ist daher auch die kulturelle Weiterentwicklung und	Gerry Weber sieht sich in der Verantwortung, nicht nur für seine eigenen Mitarbeiter, sondern auch für die Gesellschaft und zukünftige Generationen. Mit der Abhängigkeit der Vorstandsvergütung von

	eine stetige Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität. Um Investitionen in Aus- und Weiterbildungen und eine ansprechende Unternehmenskultur zu vergüten ist ein Teil des LTI von einem Ziel zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit, und demzufolge von der Strategie, abhängig.	einem CO2-Ziel und einer nachhaltig ausgerichteten Fahrzeugflotte wird der Nachhaltigkeit der Vergütung Rechnung getragen. Verstärkt wird die Verknüpfung von Vergütung und nachhaltigen strategischen Elementen mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsagenda.
--	---	---

Die initiale Anzahl der zugeteilten PSUs im Jahr 2021 an Angelika Schindler-Obenhaus und an Florian Frank wurde wie folgt ermittelt:

EUR Angelika Schindler-Obenhaus		EUR Florian Frank	
Zielbetrag	125.000	Zielbetrag	125.000
	÷		÷
Ausgangskurs	21,00	Ausgangskurs	21,00
	=		=
Vorläufige Anzahl an PSUs	5.952	Vorläufige Anzahl an PSUs	5.952
Cap (in % des Zielbetrags)	200%	Cap (in % des Zielbetrags)	200%
Maximal möglicher Endgültiger Auszahlungsbetrag	250.000	Maximal möglicher Endgültiger Auszahlungsbetrag	250.000

Abbildung 9: Zuteilung PSUs für LTI Tranche 2021.⁹

3. Weitere vertragliche Regelungen

a. Malus & Clawback

Auf Basis der Anstellungsverträge ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft berechtigt, die Zahlung des LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Auszahlung bereits erfolgt ist, ein bereits ausgezahltes LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, sofern das Vorstandsmitglied im Bemessungszeitraum schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln des Vorstandsmitglieds entstandenen Schadens ist nicht erforderlich. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht innerhalb von drei Jahren nach dem Ende des Bemessungszeitraums des LTI und dies auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Der Rückforderungsanspruch ist auf maximal 50% des Nettobetrags der jeweiligen im Bemessungszeitraum gewährten LTI Tranche beschränkt.

Von den bestehenden Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Geschäftsjahr 2021 kein Gebrauch gemacht.

⁹ Für Angelika Schindler-Obenhaus findet wegen der Verichtsvereinbarung der LTI-Zielbetrag gemäß dem Anstellungsvertrag als COO für das volle Geschäftsjahr 2021 Anwendung, vgl. auch Fn. 2.

b. Zusagen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet die Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres unterjährig, gelten für die Variable Vergütung (STI und LTI) folgende Regelungen: Bezüglich des STI ist der für das Geschäftsjahr, in welchem die Vorstandstätigkeit endet, anfallende STI unter Ansatz der im gesamten Geschäftsjahr erzielten Zielerreichung für das EBITDA und Net Debt zeitanteilig zu gewähren. Gleiches gilt für die Zielerreichung der Finanziellen Ziele und Nichtfinanziellen Ziele im Rahmen des LTI, wobei auch hier die im gesamten Geschäftsjahr erzielte Zielerreichung heranzuziehen ist. Die zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung noch nicht ausbezahlten Tranchen des LTI kommen zu dem für die jeweilige Tranche maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt zur Auszahlung.

Des Weiteren ist geregelt, dass die Gesellschaft für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft (außer im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund i.S.d. § 626 BGB) dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe eines festen Jahresgehalts zuzüglich des STI zahlt. Insgesamt ist die Abfindung jedoch auf den Betrag begrenzt, den das Vorstandsmitglied an Vergütung während der Restlaufzeit seines Anstellungsvertrages erhalten hätte („**Abfindungs-Cap**“).

4. Share Ownership-Programm

Als weiteres Incentivierungselement wurde mit Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank im Rahmen der Anstellungsverträge eine Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung (auch sog. Share Ownership-Programm) vereinbart. Für Angelika Schindler-Obenhaus besteht eine allgemeine Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien und für Florian Frank eine Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien aus Zahlungen des LTI.

Angelika Schindler-Obenhaus ist im Rahmen des Share Ownership-Programms verpflichtet, pro Geschäftsjahr Aktien in Höhe von 5% der Festvergütung in dem betreffenden Jahr zu erwerben. Diese Aktien sind von Angelika Schindler-Obenhaus mindestens (i) bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende des Jahres des Erwerbs der Aktien, oder (ii) bis zum Ende der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten, je nachdem, welches Ereignis früher eintritt („**Veräußerungsregeln**“). Diese Verpflichtung steht im Zusammenhang mit dem ursprünglich intendierten sog. Management Incentive Program, welches jedoch nicht umgesetzt werden konnte. Vor diesem Hintergrund erfolgte auch keine Umsetzung des Share Ownership Programms in 2021.

Bei Florian Frank ist die Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung an eine Zahlung aus einer LTI-Tranche geknüpft. Sollte Florian Frank eine Zahlung aus einer LTI-Tranche erhalten, ist er verpflichtet, Aktien in Höhe von 20% des Nettoertrags des Endgültigen Auszahlungsbetrags einer Tranche zu erwerben. Der Beginn der Aktienerwerbsverpflichtung ist die Tranche 2021, d.h. der erste Erwerb von Aktien ist nach deren Ablauf im Jahr 2025 vorgesehen. Für Florian Frank gelten die gleichen Veräußerungsregeln wie für Angelika Schindler-Obenhaus.

5. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG im Jahr 2021 individuell für alle aktuell aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder. Dabei ist die gewährte Vergütung die Vergütung, die sich auf die im Jahr 2021 erbrachten Leistungen bezieht, auch wenn die Zahlung an den Vorstand erst später erfolgt. Die geschuldete Vergütung ist die im Geschäftsjahr 2021 rechtlich fällig gewordene aber bisher nicht erfüllte Vergütung ("**gewährte und geschuldete Vergütung**"). Der STI 2021 ist dementsprechend der gewährten Vergütung zuzuordnen, da die zugrunde liegenden Leistungen der Vorstandsmitglieder zum 31.12.2021 (Ende des Geschäftsjahres) vollständig erbracht wurden. In den Tabellen sind demzufolge die Auszahlungsbeträge des STI 2021 ausgewiesen,

auch wenn die Auszahlung erst im Frühjahr 2022 nach Feststellung des Jahresabschlusses erfolgt (erdienungsorientierte Darstellung). Gleiches gilt für den LTI, dessen Leistung wird erst nach vier Jahren gemessen und ist dann vollständig erbracht, daher beträgt die gewährte und geschuldete Vergütung im Hinblick auf den LTI in 2021 null (0 EUR). Die gewählte Darstellung gewährleistet eine transparente und nachvollziehbare Offenlegung der Vorstandsvergütung im jeweiligen Geschäftsjahr, auch in den Folgejahren und in Bezug auf die Verknüpfung von Vergütung und Performance im Sinne erbrachter Leistungen.

Überblick über die gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG:

Gewährte und geschuldete Vergütung 2021					
		Angelika Schindler-Obenhaus		Florian Frank	
		CEO (ab 19.08.2021), zuvor COO		CFO	
		tEUR	% Gesamt	tEUR	% Gesamt
Fix- vergütung	Festvergütung	361	61%	263	52%
	Nebenleistungen	28	5%	47	9%
	Summe	389	66%	310	61%
Variable Vergütung	STI	200	34%	200	39%
	LTI	0	0%	0	0%
	Summe	200	34%	200	39%
Gesamtvergütung		589	100%	510	100%

		Alexander Gedat	
		Interim-CEO (bis 19.08.2021)	
		tEUR	% Gesamt
Fix- vergütung	Festvergütung	200	100%
	Nebenleistungen	0	0%
	Summe	200	100%
Variable Vergütung	STI	0	0%
	LTI	0	0%
	Summe	0	0%
Gesamtvergütung		200	100%

Abbildung 10: Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für Mitglieder des Vorstands.¹⁰

Für Florian Frank wurde für die Zeit vom 01. Januar 2021 bis zum 31. März 2021 kein Dienstvertrag geschlossen (s.o.). Stattdessen hat die Gesellschaft einen Beratungsvertrag mit einem externen Dienstleister geschlossen, nach dem dieser Dienstleister der Gesellschaft u.a. Florian Frank als Vorstand stellt. Für diesen Zeitraum hat Florian Frank in 2021, zusätzlich zur Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG, eine zugesagte oder im Geschäftsjahr gewährte Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG in Höhe von 150.000 EUR erhalten.

¹⁰ Angelika Schindler-Obenhaus hat im April 2022 einen Teil der in 2021 gewährten und geschuldeten Fixvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG auf Basis der Verzichtvereinbarung rückabgewickelt. Die Rückabwicklung beläuft sich auf 10,9 Tsd. EUR für den Zeitraum ab der Bestellung als CEO, vgl. auch Fn. 2.

Außer an Alexander Gedat gab es im Geschäftsjahr keine gewährte und geschuldete Vergütung an weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands.

In ihrer Gesamtheit entspricht die in 2021 gewährte und geschuldete Vergütung den Vorgaben im Rahmen der Zielvergütung für das Geschäftsjahr. Vor allem wurde die Maximalvergütung des STI für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten.

D. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Im Juli 2021 hat der Aufsichtsrat das Neue Vergütungssystem beschlossen. Dieses System wurde von der ordentlichen Hauptversammlung mit Beschluss vom 19. August 2021 i. S. d. § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Dieses System wurde für Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank in neuen Dienstverträgen („**Dienstverträge**“) abgebildet, welche vor dem Hintergrund der Beantragung von staatlichen Corona-Hilfen durch die Gesellschaft in Form der sog. Überbrückungshilfe III und III Plus noch nicht im Jahr 2021, nun aber mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 umgesetzt wurden. Im Zuge dessen wurden auch die Ziele im Rahmen der Variablen Vergütung (STI und LTI) für das Jahr 2022 festgelegt.

Nach den Dienstverträgen beträgt die Festvergütung für Angelika Schindler-Obenhaus 425.000 EUR und für Florian Frank 400.000 EUR. Die folgende Übersicht zeigt die maximal mögliche Gesamtvergütung für Angelika Schindler-Obenhaus und Florian Frank, sowie die Zielbeträge für die beiden erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, so wie in den Dienstverträgen abgebildet. Außerdem wird der maximale Auszahlungsfaktor dargestellt, jeweils für den STI (250% des Ziel-STI) und den LTI (400% des Zielbetrags).

EUR Angelika Schindler-Obenhaus		EUR Florian Frank	
Maximalvergütung	1.663.000	Maximalvergütung	1.475.000
Ziel-STI	175.000	Ziel-STI	150.000
Cap STI	250%	Cap STI	250%
Zielbetrag LTI	200.000	Zielbetrag LTI	175.000
Cap LTI	400%	Cap LTI	400%

Abbildung 11: Vergütung 2022 nach Dienstverträgen.

Nach den Dienstverträgen würden außerdem folgende Ziele gelten:

Ziel	Gewichtung	Kategorie
STI		
EBITDA	50%	Finanziell
Net Debt	50%	Finanziell
LTI		
Marktkapitalisierung	25%	Finanziell
Online Umsatz	25%	Finanziell
Textilwirtschaft Gesamtplatzierung	25%	Nicht-finanziell
Drei Nachhaltigkeitsziele	25%	Nicht-finanziell
CO2-Neutralität am Hauptsitz	8,3%	Nicht-finanziell
50% der Fahrzeugflotte alternative Energie	8,3%	Nicht-finanziell
CO2-Neutralität von 50% der Stores in Deutschland	8,3%	Nicht-finanziell

Abbildung 12: Ziele für 2022 nach Dienstverträgen.

Die Zielbandbreite des EBITDA-Ziels im STI beläuft sich von 60% (Schwellenwert) bis 140% (Maximum) des Ziel-EBITDA. Beim Net Debt-Ziel beläuft sich die Zielbandbreite von 115% bis 85% des Ziel-Net Debt.

III. Vergütung Aufsichtsrat

A. Überblick Vergütungssystem und Bezug zur Strategie

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen Vergütung („**Grundvergütung**“), welche für ein ordentliches Mitglied 20 Tsd. EUR pro Jahr beträgt. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Fünffache (100 Tsd. EUR), der stellvertretende Vorsitzende das Doppelte (40 Tsd. EUR). Außerdem wird für eine Tätigkeit in einem vom Aufsichtsrat gebildeten Ausschuss zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 10 Tsd. EUR pro Jahr gewährt („**Ausschussvergütung**“). Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält jeweils die doppelte Vergütung. Gehört ein Mitglied nicht während des gesamten Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss an, wird sowohl die Grundvergütung als auch die Ausschussvergütung zeitanteilig gewährt.

Der Aufsichtsrat überwacht und kontrolliert den Vorstand bei der Ausübung seiner Geschäftsführungstätigkeit. Die Vergütung der Aufsichtsräte ist daher so ausgestaltet, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu wahren. Dies wird vor allem durch eine Vergütung ohne variable Elemente sichergestellt, um die Überwachung nicht von finanziellen Anreizen abhängig zu machen. Außerdem sorgt die attraktive Vergütung dafür, qualifizierte Mandatsträger für das Organ gewinnen und halten zu können. Die Gewährung der unabhängigen und effektiven Ausübung der Kontrolle über den Vorstand trägt dabei nachhaltig zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei und fördert damit zugleich die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie.

B. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG der im Jahr 2021 für die Gesellschaft tätigen Aufsichtsratsmitglieder.¹¹ Im Berichtsjahr gab es keine Vergütung an ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrates, außer die in der Tabelle dargestellte Vergütung.

	Grundvergütung (EUR)	Ausschussvergütung (EUR)	Gesamt 2021 (EUR)
Dr. Tobias Moser	63.699	31.849	95.548
Dagmar Heuer	12.740	0	12.740
Milan Lazovic	15.000	0	15.000
Benjamin Noisser	12.778	6.389	19.167
Sanjib (Sinjay) Sharma	35.889	10.000	45.889
Christina Käfhöfer	21.938	0	21.938
Antje Finke	12.740	8.343	21.083
Klaus Lippert	19.329	18.617	37.946
Yvonne Glomb	4.278	0	4.278
Renate Marx	5.000	0	5.000
Gökay Bostanci	548	0	548
Kirstin Meese	548	0	548
Barbara Jentgens	12.740	0	12.740
Manfred Menningen	25.479	12.730	38.209
Alexander Gedat	30.863	8.815	39.678
Norbert Steinke	6.260	5.877	12.137

Abbildung 13: Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für Mitglieder des Aufsichtsrats.

C. Ausblick auf Geschäftsjahr 2022

In Bezug auf die Vergütung des Aufsichtsrates sind, zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts, keine Änderungen geplant.

¹¹ Bezüglich der Definition von gewährter und geschuldeter Vergütung wird auf die Ausführung im Rahmen der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Ziffer C. 5. verwiesen.

IV. Vergleich Vergütung und Ertragsentwicklung von Gerry Weber

Gemäß § 162 Abs. 1. S. 2 Nr. 2 AktG ist die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung von Gerry Weber sowie der jährlichen Veränderungen der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer darzustellen. Dies ist grundsätzlich für die letzten fünf Jahre aufzuzeigen. Jedoch ist es gemäß Art. 26j Abs. 2 Satz 2 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EAG) möglich, die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter ab dem Jahr 2021 aufzubauen ("**Übergangsregelung**"). Dies kann auch auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder und die Ergebnisentwicklung erweitert werden. Dementsprechend wird der vertikale Vergleich im Sinne der Übergangsregelung in den nächsten Jahren sukzessive aufgebaut.

Für die Vorstandsmitglieder und die Mitglieder des Aufsichtsrats wird die gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1. S. 1 AktG gezeigt. Die Vergütung für Alexander Gedat als Interim-CEO (bis 19. August 2021) wird unter der Kategorie „Vergütung Vorstand“ gezeigt, und die Vergütung als Aufsichtsratsvorsitzender unter der Kategorie „Vergütung Aufsichtsrat“. Als durchschnittliche Arbeitnehmervergütung wird die arbeitsvertragliche pro Kopf-Vergütung pro Monat (d.h. ohne Sonderzahlungen) aller Mitarbeiter auf Vollzeitbasis in Deutschland herangezogen und auf das ganze Jahr 2021 hochgerechnet (ohne die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung). Um auch in Zukunft ein transparentes Bild gewährleisten zu können, und um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, werden nur Mitarbeiter auf Vollzeitbasis und keine Führungskräfte (Vorstand und Hierarchie-Ebene 1 und 2) mit einbezogen. Dadurch bleiben des Weiteren außerordentliche Einflüsse wie beispielsweise laufende Sanierungsstarifverträge unberücksichtigt. Für die Ertragsentwicklung werden die Leistungsindikatoren Konzern EBITDA nach IFRS und Konzern EAT¹² nach IFRS dargestellt, sowie das Jahresergebnis nach HGB (Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag).

¹² EAT = Earnings after Tax (Jahresüberschuss nach IFRS).

	2020	2021	2021 vs. 2020
	tEUR	tEUR	%

Ertragsentwicklung

EBITDA (Konzern, nach IFRS)	-2.375	63.230	2.762,3%
EAT (Konzern, nach IFRS)	-85.954	22.951	126,7%
Jahresüberschuss / -fehlbetrag (HGB)	-53.507	-15.308	71,4%

Vergütung Vorstand

Angelika Schindler-Obenhaus	184,6	589,3	219,2%
Florian Frank	-	509,5	-
Alexander Gedat	440,0	200,0	-54,5%

Vergütung Aufsichtsrat

Dr. Tobias Moser	145,0	95,5	-34,1%
Dagmar Heuer	20,0	12,7	-36,3%
Milan Lazovic	40,0	15,0	-62,5%
Benjamin Noisser	24,0	19,2	-20,1%
Sanjib (Sinjay) Sharma	40,0	45,9	14,7%
Christina Käßhöfer	18,0	21,9	21,9%
Antje Finke	20,0	21,1	5,4%
Klaus Lippert	40,0	37,9	-5,1%
Yvonne Glomb	-	4,3	-
Renate Marx	20,0	5,0	-75,0%
Gökay Bostanci	-	0,5	-
Kirstin Meese	-	0,5	-
Barbara Jentgens	20,0	12,7	-36,3%
Manfred Menningen	70,0	38,2	-45,4%
Alexander Gedat	21,0	39,7	88,9%
Norbert Steinke	-	12,1	-

Durchschn. Vergütung Arbeitnehmer

Durchschnittliche Vergütung	35,11	35,50	1,1%
-----------------------------	-------	-------	------

Abbildung 14: Vergleich von Vergütung und Performance der Gesellschaft.

Anlage 2

Allgemeine Auftrags-
bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

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

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

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

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

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

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

7. Mängelbeseitigung

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

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

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

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

9. Haftung

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

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

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

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

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

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

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Elektronische Kommunikation

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

13. Vergütung

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

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

14. Streitschlichtungen

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

15. Anzuwendendes Recht

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