

# **BRAIN Biotech AG**

## **Zwingenberg**

Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3  
AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024  
bis zum 30. September 2025

# Vergütungsbericht

## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024/25
3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands
  - 3.1. Das Vergütungssystem im Überblick
    - 3.1.1. Ziele und Komponenten der Vorstandsvergütung
    - 3.1.2. Festlegung der Zielvergütung
  - 3.2. Vergütungskomponenten
    - 3.2.1. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponente
    - 3.2.2. Kurzfristige, einjährige variable Vergütung („Bonus“, STI)
    - 3.2.3. Mehrjährige variable Vergütung (LTI)
      - 3.2.3.1. Konzept
      - 3.2.3.2. Gewährung von Aktienoptionen
      - 3.2.3.3. Leistungsziele und ausübbarer Aktienoptionen
      - 3.2.3.4. Wartefrist und Ausübungsdauer
  - 3.3. Sonstige Vereinbarungen
    - 3.3.1. Zusagen für den Fall einer Beendigung der Tätigkeit („Abfindungs-Cap“)
    - 3.3.2. Nachträgliche Reduzierung von Vergütungskomponenten („Clawback“)
    - 3.3.3. Maximalvergütung ab Januar 2023
  - 3.4. Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024/25)
    - 3.4.1. Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß §162 AktG
    - 3.4.2. Kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder
    - 3.4.3. Langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder
  - 3.5. Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder
4. Vergütung des Aufsichtsrates
5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
6. Aktienbesitz von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats
7. Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023/24

## 1. Präambel

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG erstellt. In den folgenden Abschnitten werden insbesondere die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, die Struktur der Vergütung und die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder dargestellt und erläutert. In einem weiteren Abschnitt wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschrieben.

Das Vergütungssystem, auf dem die Vorstandsverträge für das Geschäftsjahr 2024/25 beruhen, wurde von der Hauptversammlung am 8. März 2023 gebilligt. Entsprechend wurden die Vorstandsverträge im Geschäftsjahr 2022/23 aktualisiert, sodass seit dem Geschäftsjahr 2023/24 sämtliche Vorstandsverträge dem derzeit gültigen Vergütungssystem entsprechen. Vor diesem Zeitpunkt unterlag die Vergütung des Vorstands und hierbei insbesondere die langfristige variable Vergütung sowie die entsprechenden Angaben zu den Perioden vor dem Geschäftsjahr 2023/24 dem Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 10. März 2021 (Vergütungssystem für die

Geschäftsjahre 2021/22 und 2022/23) gebilligt wurde bzw. der durch den Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungen für weiter zurück liegende Jahre. Für den damaligen und aktuellen Vorstandsvorsitzenden Adriaan Moelker war die langfristige variable Vergütung bereits für das Geschäftsjahr 2022/23 auf das derzeit gültige Vergütungssystem angepasst worden. Langfristig wirkende Komponenten der Vorstandsvergütung wurden auch vor der Anpassung im Geschäftsjahr 2022/23 vollständig als Aktienoptionen gewährt.

Mit den Anpassungen und dem aktuell geltenden Vergütungssystem wurde insbesondere den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate-Governance Codex“ in der Fassung vom 27. Juni 2022 Rechnung getragen. So entspricht das aktuelle Vergütungssystem der BRAIN Biotech AG seit dieser Anpassung auch allen Empfehlungen des DCGK unter Punkt G.

## **2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024/25**

Im Geschäftsjahr 2024/25 blieb der Umsatz der BRAIN Biotech AG hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück. Das Management hatte am 30.04.2025 die Erwartungen für den Umsatz im Geschäftsjahr 2024/25 gekürzt und somit die kurzfristige Prognose entsprechend angepasst. Hierfür waren mehrere externe Faktoren verantwortlich, insbesondere die Verunsicherung rund um die Anhebung der Zölle durch die US-Regierung, der schwache US-Dollar sowie eine ohnehin geringere Investitionsbereitschaft auf der Kundenseite. Gleichzeitig blieben die mittelfristigen Ziele der BRAIN Biotech unverändert. Die auf dem Kapitalmarkttag im Dezember 2024 erläuterte Strategie der Gesellschaft, operativ stärker auf das erfolgreiche Enzymgeschäft zu fokussieren und gleichzeitig die Aktivitäten des BRAIN BioIncubators verstärkt zu monetarisieren, wird dabei durch die kurzfristig negativen Einflussfaktoren nicht beeinträchtigt. Die Entwicklung des Geschäftsverlaufs im abgelaufenen Geschäftsjahr spiegelt sich insbesondere in der Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung („STI“) für das Geschäftsjahr 2024/25 wider.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft haben sich dazu entschieden, den Vergütungsbericht - neben den Pflichtangaben - auch in der Darstellung zu aktualisieren. Dies insbesondere mit dem Ziel, eine weiter erhöhte Transparenz zu schaffen und eine bessere Verständlichkeit zu gewährleisten. Die Gesellschaft sieht sich dabei auf einem guten Weg. Sofern der Aufsichtsrat nicht zuvor wesentliche Änderungen erarbeiten sollte, wird das Vergütungssystem spätestens auf der Hauptversammlung im Kalenderjahr 2027 gemäß § 120a Abs. 1 AktG erneut zur Billigung vorgelegt.

## **3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

### **3.1. Das Vergütungssystem im Überblick**

#### **3.1.1. Ziele und Komponenten der Vorstandsvergütung**

Das Vergütungssystem der BRAIN Biotech AG zielt darauf ab, eine nachhaltige positive wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft zu unterstützen. Dies soll im Interesse der Gesellschaft und Ihrer Aktionäre zu einer Steigerung des Unternehmenswertes führen. Wichtige Ziele sind dabei insbesondere die Sicherstellung bzw. Erreichung von nachhaltigem Wachstum und Profitabilität. Zusätzlich hat die Gesellschaft im Juni 2022 ihre mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der erstmaligen ESG-Berichterstattung kommuniziert. Diese bilden ebenfalls einen integralen Bestandteil der

Geschäftsstrategie des Unternehmens. Das Vergütungssystem stärkt somit die erfolgreiche Umsetzung von Strategie- und Nachhaltigkeitszielen. Gleichzeitig setzt es die geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in seiner Fassung vom 28. April 2022 um.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder enthält verschiedene Vergütungskomponenten. Neben einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung – bestehend aus der festen Vergütung und Nebenleistungen – besteht die Gesamtvergütung aus einer leistungsbezogenen (variablen) Vergütung, die sich in einen kurzfristigen Teil („Short-Term Incentive“ oder kurz: „STI“, auch „Bonus“) und einen langfristigen Teil („Long-term Incentive“ oder kurz: „LTI“) aufteilt. Der Bemessungszeitraum der Leistung für die kurzfristige variable Vergütung ist dabei das abgelaufene Geschäftsjahr, der Bemessungszeitraum der Leistung für die langfristige variable Vergütung ergibt sich hingegen aus drei Geschäftsjahren.

Die Vergütungsstruktur und deren Komponenten sind in der nachstehenden Übersicht für die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt – hierbei wird zur besseren Vergleichbarkeit für alle Ziele ein Zielerreichungsgrad von jeweils 100% unterstellt.

Vergütungskomponenten bei 100% Zielvergütung					
Z i e l v e r g ü t u n g	V a r i a b e l	Langfristig variable Vergütung / LTI <b>Gewichtung 60%</b> (Bemessungszeitraum = 3 Geschäftsjahre)	100 %	Aktien-basiert Haltefrist Cap	Unterliegt: <u>Clawback</u> Verfalls- bedingungen
		Kurzfristig variable Vergütung / STI <b>Gewichtung 40%</b> (Bemessungszeitraum = 1 Geschäftsjahr)		Cash-basiert Ratierliche Gewährung	
	Fix	Feste Vergütung	100 %	Cash-basiert	
		Nebenleistungen			

Die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung und die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems werden in den folgenden Abschnitten detailliert erläutert.

### 3.1.2. Festlegung der Zielvergütung

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung beurteilt der Aufsichtsrat auf der Grundlage eines horizontalen sowie eines vertikalen Vergleichs.

Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands steht. Insbesondere werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Differenzierung nach Funktion, Verantwortungsbereichen,

Qualifikation und persönlicher Leistung vorgenommen. Ebenfalls werden seitens des Aufsichtsrats die wirtschaftliche Lage und die wirtschaftlichen Perspektiven des Unternehmens berücksichtigt.

Hierbei werden auch Angaben zu Vergütungen in anderen Unternehmen berücksichtigt, die der gleichen oder einer vergleichbaren Branche angehören bzw. mit verschiedenen Leistungen im Wettbewerb zur Gesellschaft stehen, soweit hierzu Daten und Informationen verfügbar waren.

Eine eindeutige quantitative Ableitung der Vergütung des Vorstands der BRAIN Biotech AG aus öffentlich verfügbaren Vergütungsdaten von Peer-Group Unternehmen ist aus Sicht der BRAIN Biotech AG derzeit allerdings nur sehr eingeschränkt sinnvoll. Neben Größenunterschieden, Wachstumsraten und Profitabilität sind auch die Schwerpunkte des Kerngeschäfts nicht unmittelbar vergleichbar.

Hinsichtlich des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat entschieden, dieses an den Vergütungssystemen etablierter Gesellschaften zu orientieren (z.B. SDAX-Firmen).

Zusätzlich zum horizontalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich für die Vorstandsvergütung die Vergütung der Belegschaft. Neben einem Vergleich der Vergütungshöhe von Vorstand und Belegschaft wird auch die zeitliche Entwicklung dieses Vergleichs einbezogen. Die Entwicklung zwischen tatsächlicher Vorstandsvergütung und Vergütung der Belegschaft wird im Kapitel 5. detailliert aufgezeigt.

Die Vereinbarungen zur Vergütung sind in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder geregelt. Die Vertragslaufzeiten entsprechen jeweils den Amtszeiten, für welche die jeweiligen Vorstandsmitglieder bestellt sind. Die Dienstverträge sind für diesen Zeitraum fest geschlossen und nicht ordentlich kündbar.

Entsprechend dem im Kapitel 3.1. dargestellten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und unter Berücksichtigung der oben erläuterten Angemessenheitsprüfung hat der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024/25 festgelegt.

Gemäß dem Vergütungssystem der BRAIN Biotech AG übersteigt bei der Ziel-Gesamtvergütung – hierbei wird eine Zielerreichung von jeweils 100% aller Ziele unterstellt - der Anteil der langfristig variablen Vergütung stets den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich bei der BRAIN Biotech AG entsprechend der nachstehenden Tabelle.

### Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

Zielgesamtvergütung (Zielerreichung von jeweils 100%)			
Feste Vergütung		Variable Vergütung	
Grundgehalt	+	Kurzfristig variable Vergütung (STI) (Bonus) 40%	Langfristig variable Vergütung (LTI) (Stock Awards) 60%
Nebenleistungen			
100%		100%	
50%	in % der Zielgesamtvergütung		50%
100%	in % der Minimumvergütung		0%
33%	Bei Übererfüllung STI u. LTI in Höhe von jeweils 200 %		67%

Für die einzelnen Vorstandsmitglieder der BRAIN Biotech AG hat der Aufsichtsrat für die beiden letzten Geschäftsjahre die untenstehende Struktur der Ziel-Gesamtvergütungen festgelegt.

Tabelle: Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

<b>Zielvergütung*</b>	<b>Adriaan Moelker, Vorstandsvorsitzender (seit 1.2.2020)</b>				<b>Michael Schneiders, Finanzvorstand (seit 1.10.2022)</b>			
	<b>GJ 2024/25</b>		<b>GJ 2023/24</b>		<b>GJ 2024/25</b>		<b>GJ 2023/24</b>	
<b>Vergütungs- komponenten</b>	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	465	47%	465	47%	301	46%	260	46%
Nebenleistungen	38	3%	32	3%	32	4%	31	4%
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>503</b>	<b>50%</b>	<b>497</b>	<b>50%</b>	<b>333</b>	<b>50%</b>	<b>291</b>	<b>50%</b>
kurzfristige variable Vergütung	193	20%	193	20%	127	20%	110	20%
mehrfährige variable Vergütung	290	30%	289	30%	190	30%	165	30%
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>483</b>	<b>50%</b>	<b>482</b>	<b>50%</b>	<b>317</b>	<b>50%</b>	<b>275</b>	<b>50%</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>986</b>	<b>100%</b>	<b>980</b>	<b>100%</b>	<b>650</b>	<b>100%</b>	<b>566</b>	<b>100%</b>
Maximalvergütung	2.500		2.500		1.500		1.500	
Minimumvergütung	504		497		333		291	

\* Werte gerundet

## 3.2. Vergütungskomponenten

### 3.2.1. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponente

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige feste Vergütung, die als fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung vereinbart ist und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

Zusätzlich zu der festen Grundvergütung erhält jedes Vorstandsmitglied im Wesentlichen folgende Nebenleistungen:

- Zuschüsse zur Altersvorsorge
- Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann
- Abschluss von Invaliditätsversicherungen zugunsten des Vorstandsmitglieds
- Übernahme von Zuschüssen zur privaten oder freiwilligen Kranken- und Sozialversicherung

Die BRAIN Biotech AG unterhält kein eigenes Altersversorgungssystem. Die gewährten Zuschüsse zur Altersvorsorge werden üblicherweise per Entgeltumwandlung in externe Versorgungsanwartschaften für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung umgewandelt. Auf Wunsch des jeweiligen Vorstandsmitglieds können die Beträge auch mit dem Gehalt ausgezahlt werden.

Abgesehen von der Invaliditätsversicherung werden die Nebenleistungen monatlich an jedes Vorstandsmitglied gezahlt bzw. durch die Gesellschaft entrichtet.

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die feste Vergütung zeitanteilig gewährt.

Nicht unter die Nebenleistungen fallen:

- der Ersatz von Aufwendungen, der den Vorstandsmitgliedern gemäß gesetzlichen Vorschriften zusteht,
- die Kosten für die Einbeziehung in eine Gruppen D&O-Versicherung, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt selbst zu tragen hat.

Im Todesfall wird den Angehörigen eines verstorbenen Vorstandsmitglieds gemäß den insoweit einheitlichen vertraglichen Regelungen eine einmalige Zahlung in Höhe von 50% der festen, leistungsunabhängigen Vergütung gewährt, die dem verstorbenen Vorstandsmitglied in dem zum Zeitpunkt des Ablebens laufenden Geschäftsjahr zusteht.

### **3.2.2. Kurzfristige, einjährige variable Vergütung („Bonus“, STI)**

Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive - STI) wird in bar gewährt und ist jeweils auf das abgelaufene Geschäftsjahr bezogen. Der STI wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung konkreter, für das Geschäftsjahr vorab bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Unternehmensziele sowie ggf. individueller Ziele ab. Alle Ziele unterliegen einem Leistungsmesszeitraum von einem Jahr. Diese Ziele werden vor oder zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt. Bei den finanziellen Zielen orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich an den Budgetwerten des Unternehmens (Konzern) und stellt nach Ende des Geschäftsjahres für jedes Ziel die Zielerreichung fest. Dabei sind die Ist-Werte aus dem testierten Konzernabschluss maßgeblich. Im Fall von Zielen, die Adjustierungen enthalten, sind diese Adjustierungen im Vorfeld definiert.

Der jeweilige Zielerreichungsfaktor kann für jedes einzelne Ziel einen Wert zwischen 0% und 200% erreichen. Aus der vorab festgelegten Gewichtung aller Zielerreichungsfaktoren ergibt sich die Höhe der Auszahlung des STI. Dieser wird mit dem STI-Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der Auszahlungsbetrag kann daher Werte von 0% bis 200% des STI-Zielbetrages erreichen.

In der Tabelle unten sind die finanziellen bzw. nicht-finanziellen Zielkategorien dargestellt, für die im Vergütungssystem konkrete Gewichtungsfaktoren festgelegt sind. Die Zielkategorien können sich aus mehreren konkreten Zielen für das jeweilige Vorstandsmitglied zusammensetzen. Für die finanziellen Ziele werden dabei für den Ausgangswert, für den Wert der 100%-Zielerreichung und für die maximale Zielerreichung (200%) konkrete Werte in Geldeinheiten festgelegt. Bei Vorliegen der entsprechenden Ist-Werte wird der Zielerreichungsgrad durch Interpolation festgestellt. Bei den individuellen Zielen wird

ebenfalls eine quantitative Messbarkeit angestrebt. Soweit die Zielerreichung nicht sachgerecht quantitativ gemessen werden kann, wird deren Erreichung qualitativ bewertet.

Die konkreten Zielgrößen der Vorstandsmitglieder werden aus Wettbewerbs- bzw. Datenschutzgründen seitens der BRAIN Biotech AG nicht offengelegt. Bisher hat der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands jeweils die gleichen Ziele festgelegt. Aufgrund der geringen Größe des Unternehmens, des hohen Anteils an finanziellen Zielen und der engen, teamorientierten Zusammenarbeit der beiden Vorstandsmitglieder wird diese Vorgehensweise aktuell als sachgerecht und zielführend angesehen.

<b>Adriaan Moelker (CEO)</b>		
<b>Zielkategorien (GJ 2024/25)</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Art des Ziels</b>
Veränderung des organischen Jahresumsatzes (Konzern)	40%	Erreichung einer Umsatzschwelle (finanzielles Ziel)
Steigerung des adj. EBITDA (Konzern)	40%	Erreichung einer Profitabilitätsschwelle (finanzielles Ziel)
Individuelle Ziele	20%	Aufteilung in ein strategisches finanzielles Ziel und ein Ziel hinsichtlich der Außenkommunikation

<b>Michael Schneiders (CFO)</b>		
<b>Zielkategorien (GJ 2024/25)</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Art des Ziels</b>
Veränderung des organischen Jahresumsatzes (Konzern)	40%	Erreichung einer Umsatzschwelle (finanzielles Ziel)
Steigerung des adjustierten EBITDA (Konzern)	40%	Erreichung einer Profitabilitätsschwelle (finanzielles Ziel)
Individuelle Ziele	20%	Aufteilung in ein strategisches finanzielles Ziel und ein Ziel hinsichtlich der Außenkommunikation

### 3.2.3. Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

#### 3.2.3.1. Konzept

Die mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) wird ausschließlich aktienbasiert im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms (anteilbasierte Vergütung) gewährt. Die Eckpunkte des Aktienoptionsprogramms werden von der Hauptversammlung festgelegt. Im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung entspricht die mehrjährige variable Vergütung 60% der leistungsunabhängigen Vergütungskomponente und damit 30% des Gesamtzielgehalts.

Grundlage der mehrjährigen variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr sind das Aktienoptionsprogramm Employee Stock Ownership Program 2023 („ESOP 2023“) auf Basis des



Hauptversammlungsbeschlusses vom 8. März 2023 sowie Employee Stock Ownership Program 2025 („ESOP 2025“) auf Basis des Hauptversammlungsbeschlusses vom 18. März 2025.

Die Aktienoptionen werden auf der Basis zu erfüllender langfristiger Erfolgsziele gewährt. Der Leistungsmesszeitraum beträgt drei Jahre. Der Aufsichtsrat konkretisiert - soweit erforderlich - die Erfolgsziele jeweils vor dem Beginn eines dreijährigen Leistungsmesszeitraums unter Berücksichtigung der von der Hauptversammlung beschlossenen Eckpunkte des Aktienoptionsprogramms sowie des Aktienoptionsplans nach pflichtgemäßem Ermessen einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands.

Bereits vor dem 27. September 2023 wurden für die dem Geschäftsjahr 2023/24 vorangehenden Geschäftsjahre Aktienoptionen ausgegeben. Für eine Erläuterung zu den vorherigen einzelnen Employee Stock Ownership Programmen wird auf die Vergütungsberichte der Vorjahre verwiesen. Eine Übersicht ist im Kapitel 3.4.3. zu finden.

#### **ESOP 2025:**

Grundlage des Aktienoptionsprogramms ESOP 2025 ist der Hauptversammlungsbeschluss vom 18. März 2025 zur Auflage eines Aktienoptionsprogrammes und der Schaffung des Bedingten Kapitals 2025/l.

Eine Option berechtigt im Rahmen der Ausübung zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zum sog. Ausübungspreis. Der Ausübungspreis entspricht dem Bezugswert.

Für Details zum ESOP 2023 und ESOP 2025 und zur Gewährung der Aktienoptionen wird auf Kapitel 3.2.3.2. und 3.2.3.3. verwiesen

Eine Übersicht über den Ablauf der anteilsbasierten Vergütung, einschließlich der Wartefristen und Ausübungszeiträume, findet sich im Kapitel 3.2.3.4. Die einzelnen Schritte von der Gewährung der Aktienoptionen bis zu den Voraussetzungen der Ausübung werden im Folgenden erläutert.

### **3.2.3.2. Gewährung von Aktienoptionen**

Die Aktienoptionen werden bereits zu Beginn des dreijährigen Leistungsmesszeitraums zugeteilt. Erst mit der Feststellung des jeweiligen Erreichens der Leistungsziele nach Ablauf des dreijährigen Leistungsmesszeitraums wird die Zahl der tatsächlich ausübenden Optionen berechnet (siehe Kapitel 3.2.3.3.)

Die Anzahl der Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern zugeteilt werden, wird wie folgt berechnet.

$$\frac{\text{Maximum der Zielvergütung der mehrjährigen langfristigen Vergütung (in EUR)}}{\text{Bezugswert der Aktien zum Ausgabezeitpunkt der Optionen (in EUR)}}$$

Als Bezugswert für das ESOP 2023 und das ESOP 2025 gilt das einfache arithmetische, auf zwei Nachkommastellen gerundete Mittel der im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelten Kurse der BRAIN Biotech-Aktie während der letzten 30 Handelstage vor Ausgabe der Aktienoptionen.

### 3.2.3.3. Leistungsziele und ausübbarer Aktienoptionen

Nach Ablauf des dreijährigen Leistungsmesszeitraums wird die Anzahl der potenziell vom Vorstandsmitglied ausübbarer Aktienoptionen durch das Ausmaß des Erreichens der festgelegten Erfolgsziele entsprechend der arithmetischen Gewichtung dieser Ziele berechnet. Die konkreten Zielgrößen der Vorstandsmitglieder werden aus Wettbewerbs- bzw. Datenschutzgründen seitens der BRAIN Biotech AG nicht offengelegt. Die jeweiligen Ziele unterliegen dabei den in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Zielkategorien:

<b>Adriaan Moelker (CEO)</b>		
<b>Zielkategorie Vergütungssystem</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Beschreibung Ziel (GJ 2024/25)</b>
Wertsteigerung der F&E-Entwicklungspipeline (BioIncubator) bzw. des Produktgeschäfts	40%	Konkrete Ziele für das Segment BRAINBiocatalysts basieren auf Umsatzwachstum und Margenverbesserung des bereinigtem EBITDA gemessen in Basispunkten sowie der Wertsteigerungen in der F&E Pipeline und Kommerzialisierungserfolgen im Segment BRAINBioIncubator
Absolute und relative positive Kursentwicklung der Aktie der BRAIN Biotech AG	40% (jeweils hälftig)	Absolute Schwellenwerte bzw. relative Outperformance der BRAIN Biotech-Aktie gegenüber zwei Markt-Indizes
Erfüllung von ESG-Zielen	20%	Konkrete Ziele zur Arbeitssicherheit, CO2 Reduktion, Diversität und Governance (jeweils quantitative Ziele)

<b>Michael Schneiders (CFO)</b>		
<b>Zielkategorie Vergütungssystem</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Beschreibung Ziel (GJ 2024/25)</b>
Wertsteigerung der F&E-Entwicklungspipeline (BioIncubator) bzw. des Produktgeschäfts	40%	Konkrete Ziele für das Segment BRAINBiocatalysts basieren auf Umsatzwachstum und Margenverbesserung des bereinigtem EBITDA gemessen in Basispunkten sowie der Wertsteigerungen in der F&E Pipeline und Kommerzialisierungserfolgen im Segment BRAINBioIncubator
Absolute und relative positive Kursentwicklung der Aktie der BRAIN Biotech AG	40% (jeweils hälftig)	Absolute Schwellenwerte bzw. relative Outperformance der BRAIN Biotech-Aktie gegenüber zwei Markt-Indizes
Erfüllung von ESG-Zielen	20%	Konkrete Ziele zur Arbeitssicherheit, CO2 Reduktion, Diversität und Governance (jeweils quantitative Ziele)

Die konkreten Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied werden durch den Aufsichtsrat jeweils vor Beginn des dreijährigen Leistungsmesszeitraums festgelegt. Dabei können die einzelnen Zielkategorien üblicherweise in konkrete Ziele aufgeteilt werden. Für die Erfüllung der drei ESG-Zielkategorien gibt es konkrete Unterziele – jeweils für Environment, Social und Governance. Bisher hat der Aufsichtsrat – analog zu den Zielen der kurzfristigen variablen Vergütung - für die Mitglieder des Vorstands jeweils die gleichen Ziele festgelegt. Aufgrund der geringen Größe des Unternehmens und der engen, teamorientierten Zusammenarbeit der beiden Vorstandsmitglieder wird diese Vorgehensweise aktuell als sachgerecht und zielführend angesehen.

Für alle konkreten Ziele werden – analog zur Berechnung der Zielerreichungsgrade bei der kurzfristigen variablen Vergütung - Schwellenwerte für die Ausgangswerte, für die Werte der 100%-Zielerreichung und für die maximale Zielerreichung (200%) festgelegt. Bei Vorliegen der entsprechenden Ist-Werte wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation festgestellt.

Das Ziel einer positiven Kursentwicklung setzt sich jeweils zu 50% aus den Zielen einer positiven absoluten sowie einer positiven relativen Kursentwicklung der BRAIN Biotech-Aktie zusammen. Diese Ziele werden wie folgt auf Zielerreichung geprüft:

#### **Berechnung der (einer positiven) absoluten Aktienkursentwicklung:**

Um eine positive absolute Aktienkursentwicklung aufzuweisen, muss der Aktienkurs der BRAIN Biotech-AG zum Ende des dreijährigen Messzeitraums um

- mehr als 10% p.a. gestiegen sein, wenn der Aktienkurs zum Ausgabezeitpunkt der Aktienoptionen unter dem ersten Kurs bei der Notierungsaufnahme bei Börsengang der BRAIN Biotech AG lag (9. Februar 2016; erster festgestellter Kurs: EUR €9,00)
- mehr als 6% p.a. gestiegen sein, wenn der Aktienkurs zum Ausgabezeitpunkt der Aktienoptionen gleich oder über dem ersten Kurs bei der Notierungsaufnahme beim Börsengang der BRAIN Biotech AG lag (9. Februar 2016; erster festgestellter Kurs: EUR €9,00)

#### **Berechnung einer (positiven) relativen Aktienkursentwicklung:**

Um eine positive relative Aktienkursentwicklung innerhalb des dreijährigen Messzeitraums aufzuweisen, wird die Aktienkursentwicklung der BRAIN Biotech mit den beiden folgenden Aktienindizes verglichen.

- DAX100 Kursindex (Deutsche Börse AG)
- NASDAQ Biotechnology Index

Die Aktie der BRAIN Biotech AG muss dabei gleichzeitig beide Indizes innerhalb des Leistungs-Messzeitraums übertreffen, um das Ziel der relativen Aktienkursentwicklung zu erfüllen. Der Aufsichtsrat legt vorab fest, bei welcher Outperformance der Maximalwert der Zielerreichung (200%) erreicht werden kann. Um Zielerreichungen zwischen 100% und 200% zu erreichen, wird eine lineare Interpolation angewendet.

Den Umfang bzw. Grad der Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung stellt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied fest. Aus der festgestellten Zielerreichung ergibt sich die von den Vorstandsmitgliedern potenziell ausübbarer Anzahl der Aktienoptionen.

Da dem jeweiligen Vorstandsmitglied ursprünglich Optionen für eine Zielerreichungsgrad von 200% zugeteilt worden sind, kann sich – entsprechend dem jeweiligen Grad der tatsächlichen Zielerreichung – die Anzahl der tatsächlich ausübenden Aktienoptionen für das jeweilige Vorstandsmitglied signifikant verringern.

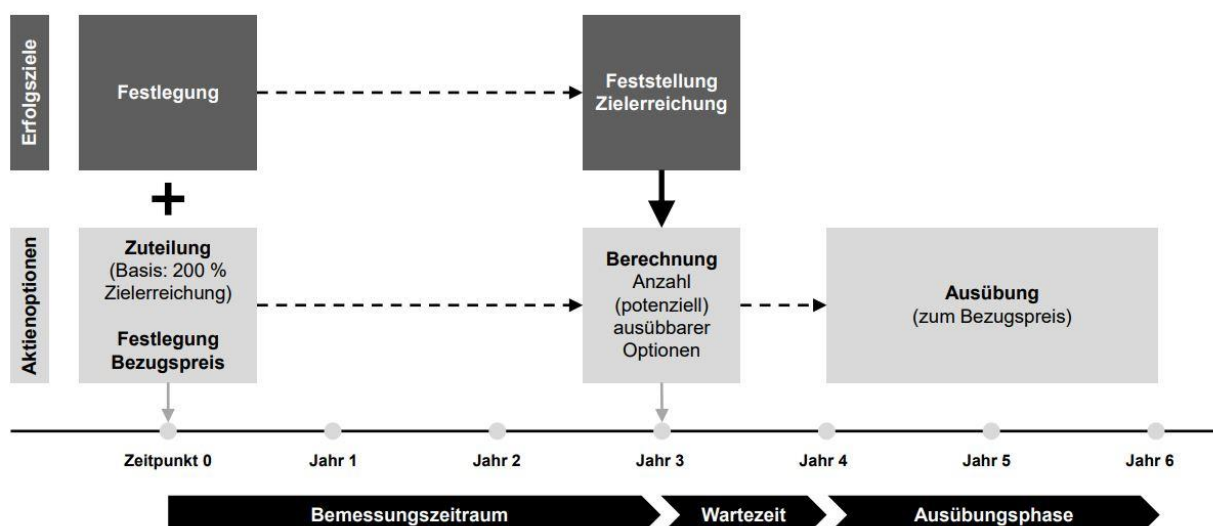
### 3.2.3.4. Wartefrist und Ausübungsdauer

Die ausübenden Aktienoptionen können nach Ablauf einer Wartefrist von einem Jahr nach dem Ende des Leistungsmesszeitraums zum Bezugspreis ausgeübt werden. Eine Ausübung ist somit unter Berücksichtigung aller Bedingungen frühestens nach Ablauf von vier Jahren nach dem Tag der Gewährung möglich.

Nach Ablauf der oben beschriebenen Wartefrist ist eine Ausübung über einen Zeitraum von zwei Jahren möglich. Bei den Aktienoptionen aus dem ESOP 2018/2019 beträgt der Ausübungszeitraum vier Jahre. Der zeitliche Prozess der anteilsbasierten Vergütung wird in der folgenden Grafik aufgezeigt.

#### Ablauf der anteilsbasierten Vergütung (LTI)

- ab ESOP-Programm 2023 -



Hinweis: Für die Aktienoptionen aus dem ESOP 2018/19 gilt ein Ausübungszeitraum von vier Jahren. Die Frist für die Ausübung der Optionen endet bei diesen Programmen jeweils im Verlauf des Kalenderjahres 2030. Siehe Tabelle im Kapitel 3.4.3.

Eine Option berechtigt im Rahmen der Ausübung zum Erwerb einer Aktie der BRAIN Biotech AG zum Ausübungspreis. Dieser entspricht dabei dem Mittel des Aktienkurses (Schlussauktion Xetra der Frankfurter Wertpapierbörse) über 30 Handelstage vor dem vertraglichen Tag der Zuteilung.

#### Begrenzung („Cap“)

Der Aufsichtsrat hat zudem für den Fall einer außerordentlichen, nicht vorhergesehene Entwicklung des Aktienkurses eine Begrenzung („Cap“) festgelegt. Diese Begrenzung für die anrechenbare Aktienkursentwicklung beträgt 250%. Gleichzeitig kann die maximale Zielerreichung im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung maximal 200% erreichen.

## **Eigene Mittel zum Erwerb von Aktien aus Aktienoptionen**

Entsprechend der vorstehenden Erläuterungen setzen die Mitglieder des Vorstands anfänglich keine eigenen Mittel zum Erwerb von **Aktienoptionen** ein. Eigene Mittel zum Erwerb von **Aktien** können von Mitgliedern des Vorstands dann eingesetzt werden, wenn Aktienoptionen ausübbar sind (nach der Erreichung der gesetzten Ziele und dem Ablauf der gesetzlichen Wartefrist) und der jeweilige Vorstand eine entsprechende Zahl an Aktien erwerben möchte. Nach dem Erwerb der Aktien bestehen keine weiteren Haltepflichten.

## **3.3. Sonstige Vereinbarungen**

### **3.3.1. Zusagen für den Fall einer Beendigung der Tätigkeit („Abfindungs-Cap“)**

Sollte die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet werden, so erhält das entsprechende Vorstandmitglied maximal Zahlungen (inkl. Nebenleistungen) in Höhe von zwei Jahresvergütungen („Abfindungs-Cap“) bzw. maximal die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Sollte eine Karenzentschädigung aufgrund eines bestehenden Wettbewerbsverbots zu zahlen sein, so würde die Summe der Zahlungen aus dem vorstehenden Satz auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem betreffenden Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, so erhält dieses Vorstandsmitglied keinerlei Zahlungen.

### **3.3.2. Nachträgliche Reduzierung von Vergütungskomponenten („Clawback“)**

Verstößt ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine gesetzlichen und/oder vertraglichen Pflichten, kann der Aufsichtsrat noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile reduzieren oder vollständig entfallen lassen. Die Entscheidung durch den Aufsichtsrat erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Wird ein schwerwiegender Verstoß gegen gesetzliche und/oder vertragliche Pflichten nachträglich bekannt, kann der Aufsichtsrat bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise vom Vorstandsmitglied bzw. von Vorstandsmitgliedern zurückfordern („Compliance-Clawback“). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückfordern („Performance-Clawback“).

### **3.3.3. Maximalvergütung ab Januar 2023**

Mit dem aktuellen Vergütungssystem (in Kraft durch Beschluss des Aufsichtsrats im Januar 2023, gebilligt durch die Hauptversammlung im März 2023) gilt für alle Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung. Die Vergütung wird dabei sowohl im Rahmen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten als auch hinsichtlich des Werts der Aktienoptionen begrenzt.

Es gelten für die jeweiligen Vorstandsmitglieder dabei die folgenden Begrenzungen:

- Die tatsächlich zufließende maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr wird gemäß § 87 a Abs.1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz beschränkt:
  - Für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 2,5 Millionen
  - Für jedes andere Vorstandsmitglied auf EUR 1,5 Millionen

Sofern sich durch besondere Effekte eine höhere rechnerische Vergütung als die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr ergibt, ist die Vergütung entsprechend zu kürzen, um eine Überschreitung der Maximalvergütung zu vermeiden.

Eine solche Kürzung wurde weder im abgelaufenen noch im vorangegangenen Geschäftsjahr angewandt. Die Maximalvergütung wurde (bislang) von keinem Vorstandsmitglied erreicht.

### 3.3.4. Zusätzliche Angaben

Die Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Vorstands entsprechen ebenfalls der Anregung nach G.14 des DCGK (keine Leistungszusagen für eine Change of Control Situation). Es sind zudem keine außergewöhnlichen Sonderzahlungen vorgesehen.

Kein Mitglied des Vorstands übt ein kommerzielles konzernfremdes Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsmandat aus. Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder in Verbänden oder ehrenamtliche Tätigkeiten sind durch den Aufsichtsrat genehmigt und erfolgen derzeit ohne Vergütung.

## 3.4. Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024/25

### 3.4.1. Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß §162 AktG

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands der BRAIN Biotech AG in den Geschäftsjahren 2023/24 und 2024/25 angegeben.

	Adriaan Moelker (CEO)			
	2024/25		2023/24	
	in Tsd. €	in % der Summe	in Tsd. €	in % der Summe
Feste Vergütung (inkl. Alters- u. Hinterbliebenenversorgung)	465	55%	465	54%
Nebenleistungen (u.a. Dienstwagen u. Vorsorgeversicherung)	38	4%	32	4%
<b>Summe Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>503</b>	<b>59%</b>	<b>497</b>	<b>58%</b>
Kurzfristig variable Vergütung	58*	7%	80*	9%
Langfristig variable Vergütung	290**	34%	287**	33%
<b>Summe</b>	<b>851</b>	<b>100%</b>	<b>865</b>	<b>100%</b>

	Michael Schneiders (CFO)			
	2024/25		2023/24	
	in Tsd. €	in % der Summe	in Tsd. €	in % der Summe
Feste Vergütung (inkl. Alters- u. Hinterbliebenenversorgung)	301	54%	260	52%
Nebenleistungen (u.a. Dienstwagen u. Vorsorgeversicherung)	32	5%	31	6%
<b>Summe Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>333</b>	<b>59%</b>	<b>291</b>	<b>58%</b>
Kurzfristig variable Vergütung	38*	7%	46*	9%
langfristig variable Vergütung	190**	34%	165**	33%
<b>Summe</b>	<b>561</b>	<b>100%</b>	<b>502</b>	<b>100%</b>

\* Die Auszahlung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt jeweils im folgenden Geschäftsjahr

\*\* Der Wert entspricht jeweils dem Zielerreichungsgrad von 100% der langfristigen variablen Vergütung des Vorstandsmitglieds; der tatsächliche ausgezahlte Betrag kann erst nach Ablauf des Referenz- und Sperrzeitraums berechnet werden.

Wir weisen hierbei darauf hin, dass keinem Vorstandsmitglied Leistungen für seine bzw. ihre Tätigkeit durch einen Dritten im Geschäftsjahr 2024/25 bzw. 2023/24 zugesagt oder gewährt wurden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur ihrer jeweiligen Maximalvergütung:

	Adriaan Moelker (CEO)		Michael Schneiders (CFO)	
	2024/25	2023/24	2024/25	2023/24
Maximalvergütung (in Tsd. €)	2.500	2.500	1.500	1.500
Gewährte u. geschuldete Vergütung	851	865	561	502
in % der Maximalvergütung	34%	35%	37%	33%

### 3.4.2. Kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder

Für die Bemessung der kurzfristig erfolgsabhängigen Vergütung hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Ziele nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres überprüft und über die Festlegung der kurzfristigen variablen Vergütung entschieden.

Die aggregierten Ziel-Erfüllungsgrade für die kurzfristig variable Vergütung betrugen bei Adriaan Moelker für die vergangenen Geschäftsjahre 95% (Geschäftsjahr 2020/21), 166% (2021/22) bzw. 118% (2022/23). Michael Schneiders erreichte im Geschäftsjahr 2022/23 einen aggregierten Zielerfüllungsgrad von 118%. Für das Geschäftsjahr 2023/24 erreichten beide Vorstandsmitglieder einen aggregierten Zielerfüllungsgrad von 40%. Für das Geschäftsjahr 2024/25 erreichten beide Vorstandsmitglieder einen aggregierten Zielerfüllungsgrad von 30%.

In den folgenden Tabellen ist die Zielerreichung des Vorstands für die einzelnen Zielkategorien, für die Geschäftsjahre 2020/21 bis 2024/25 dargestellt. Die entsprechenden kurzfristigen variablen Vergütungen („STI“) wurde jeweils im folgenden Geschäftsjahr gezahlt.

<b>Geschäftsjahr 2020/21</b>	<b>Anteil pro Ziel</b>	<b>davon erfüllt*</b>	<b>Ergebnis</b>
Verbesserung des organischen Wachstums	20%	0%	0%
Verbesserung des EBITDA	20%	0%	0%
Verbesserung des Cash-Flow	20%	200%	40%
Strategische Weiterentwicklung der BRAIN-Gruppe	20%	75%	15%
Kommerzialisierung der Projektentwicklungspipeline	20%	200%	40%
<b>Summe</b>			<b>95%</b>

<b>Geschäftsjahr 2021/22</b>	<b>Anteil pro Ziel</b>	<b>davon erfüllt*</b>	<b>Ergebnis</b>
Verbesserung des organischen Wachstums	17%	200%	33%
Verbesserung des bereinigten EBITDA exkl. Investitionen in die Entwicklung des Genom-Editing	17%	200%	33%
Adäquate Finanz Position am Jahresende	17%	200%	33%
Steigerung des Umsatzes des erworbenen Unternehmens	17%	198%	33%
Umsatz aus Meilensteinen >10 Mio. €	17%	0%	0%
Verträge im Bereich Genom-Editing	17%	200%	33%
<b>Summe</b>			<b>166%</b>

<b>Geschäftsjahr 2022/23</b>	<b>Anteil pro Ziel</b>	<b>davon erfüllt*</b>	<b>Ergebnis</b>
Verbesserung des organischen Wachstums	17%	118%	20%
Verbesserung des bereinigten EBITDA exkl. Investitionen in die Entwicklung des Genom-Editing	17%	88%	15%
Adäquate Finanz Position am Jahresende	17%	200%	33%
Verbesserung der Gruppenstruktur	17%	150%	25%
Erreichung von Meilensteinen in Inkubator-Projekten	17%	50%	8%
Akribion Genomics	17%	100%	17%
<b>Summe</b>			<b>118%</b>

<b>Geschäftsjahr 2023/24</b>	<b>Anteil pro Ziel</b>	<b>davon erfüllt*</b>	<b>Ergebnis</b>
Organisches Umsatzwachstum	40%	0%	0%
Bereinigtes EBITDA Wachstum, ausschließlich Akribion	40%	0%	0%
Adequate Liquidität	10%	200%	20%



Erfolge in den BioIncubator-Projekten	10%	200%	20%
<b>Summe</b>			<b>40%</b>

<b>Geschäftsjahr 2024/25</b>	<b>Anteil pro Ziel</b>	<b>davon erfüllt*</b>	<b>Ergebnis</b>
Organisches Umsatzwachstum	40%	0%	0%
Bereinigtes EBITDA Wachstum, ausschließlich Akribion	40%	0%	0%
Adequate Liquidität	10%	200%	20%
Ziele bei der Kapitalmarktkommunikation	10%	100%	10%
<b>Summe</b>			<b>30%</b>

\* Vgl. Erläuterungen zu der kurzfristigen variablen Vergütung

### 3.4.3. Langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Rahmen der langfristig variablen Vergütung werden in der folgenden Übersicht die einzelnen Programme der anteilsbasierten Vergütung mit den Zuteilungstichtagen und den entsprechenden Ausübungspreisen aufgezeigt. Zudem werden in einer weiteren Tabelle die den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Aktienoptionen aufgezeigt. Neben den aktuell tätigen Vorstandsmitgliedern Adriaan Moelker und Michael Schneiders hält auch der ehemalige Finanzvorstand Lukas Linnig Aktienoptionen der BRAIN Biotech AG.

Die Aktienoptionen wurden entsprechend der zum jeweiligen Zeitpunkt bestehenden dienstvertraglichen Vereinbarungen ausgegeben. Sämtliche im Bericht aufgeführten Aktienoptionen sind aus den folgenden jeweils eigenständigen Gründen bisher nicht ausübbar:

- Sämtliche im Folgenden aufgelisteten Optionen unterliegen derzeit noch Wartefristen.
- Für die unter der Geltung des Vergütungssystems 2023 ausgegebenen Optionen kann die Zielerreichung und damit die Anzahl der (potenziell) ausübaren Optionen erst in den Jahren 2026 und nachfolgenden Jahren festgestellt werden. Es können daher aktuell noch keine Angaben gemacht werden.

<b>An Vorstandsmitglieder ausgegebene Aktienoptionen</b>				
Programm	Zuteilung bzw, Bewertungsstichtag	ausgegebene Optionen	Verfallsdatum	Ausübungspreis in EUR
ESOP 2018/19 (April 2022)	08.04.2022	90.000	08.04.2030	8,71
ESOP 2018/19 (Sept 2022)	27.09.2022	60.000	27.09.2030	5,43
ESOP 2018/19 (Okt 2022)	01.10.2022	50.000	01.10.2030	5,22
ESOP 2023 (Sep 2023)	27.09.2023	113.524	27.09.2029	4,59
ESOP 2023 (Dez 2023)	14.12.2023	245.063	14.12.2029	3,69
ESOP 2023 (Jan 2025)	17.01.2025	85.481	17.01.2031	3,62
ESOP 2025 (Sept. 2025)	25.09.2025	295.919	25.09.2031	2,18

<b>zugeteilte Aktienoptionen</b>	<b>Adriaan Moelker (CEO)</b>	<b>Michael Schneiders (CFO), ab 1. Oktober 2023</b>	<b>Lukas Linnig (CFO), bis 30. September 2022</b>
Geschäftsjahr 2021/22 – Apr -	60.000 Stück	-	30.000 Stück
Geschäftsjahr 2021/22 – Sept -	40.000 Stück	-	20.000 Stück
Geschäftsjahr 2022/23 – Okt -	0 Stück	50.000 Stück	-
Geschäftsjahr 2022/23 – Sept -	113.524 Stück	0 Stück	-
Geschäftsjahr 2023/24 – Dez -	155.753 Stück	89.316 Stück	-
Geschäftsjahr 2024/25 – Jan -	50.434 Stück	35.047 Stück	-
Geschäftsjahr 2024/25 – Sept -	180.095 Stück	115.824 Stück	-

### 3.5. Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Holger Zinke und Dr. Jürgen Eck bestehen beitragsorientierte Versorgungszusagen, die sich bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen des vertraglichen Pensionsalters faktisch in eine Leistungszusage umwandeln. Weitere Versorgungszusagen gegenüber anderen Vorständen bestehen nicht.

Der nach International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung aus Altersversorgungszusagen, für beide ehemaligen Vorstandsmitglieder betrug zum Stichtag 3.422 Tsd. € (Vorjahr: 3.550 Tsd. €). Davon entfallen auf der Herrn Dr. Zinke 1.676 Tsd. € und Herrn Dr. Eck 1.746 Tsd. €.

#### 4. Vergütung des Aufsichtsrates

In der Hauptversammlung am 8. März 2023 wurde die folgende Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat beschlossen: Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ab 8. März 2023 gemäß den in der Satzung erfolgten Festlegungen eine jährliche Vergütung in Höhe 30.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten darüber hinaus eine weitere jährliche Vergütung in Höhe von 15.000 €, einfache Ausschussmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung von 5.000 €.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Präsenzsitzung des Aufsichtsrats bzw. jede Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 €. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse, die als Videokonferenz durchgeführt wird, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €, und für die Teilnahme an einer Telefonkonferenz des Aufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die von der Gesellschaft unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder („D&O-Versicherung“) einbezogen, deren Prämien die Gesellschaft entrichtet. Darüber hinaus hat die Gesellschaft im Zuge des Börsengangs eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Wertpapieremissionen („IPO-Versicherung“) ohne Selbstbehalte für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Die Struktur des Aufsichtsrats und die entsprechende Vergütungsstruktur ist für die BRAIN Biotech AG in der untenstehenden Grafik dargestellt:

#### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse p.a.

Grundvergütung Aufsichtsrat					
					
Vorsitz 60.000 €		Stellv. Vorsitzender 45.000 €		Mitglied 30.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit					
Prüfungsausschuss		Nominierungsausschuss		Personalausschuss	
Vorsitz 15.000 €		Vorsitz 15.000 €		Vorsitz 15.000 €	
Mitglied 5.000 €		Mitglied 5.000 €		Mitglied 5.000 €	

Die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024/25 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Vergütung erfolgt in Geldeinheiten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine erfolgsabhängigen Vergütungen

**in Tsd. €**

Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Dr. Michael Majerus (Vorsitzender)	60	25	29	114
Dr. Anna C. Eichhorn (stellv. Vorsitzende)	45	20	23	88
Stephen Catling	30	10	24	64
Dr. Florian Schnabel	30	5	21	56
Christine Uekert	30	15	21	66
Dr. Ursula La Cognata*	7	0	4	11
<b>Summe</b>	<b>202</b>	<b>75</b>	<b>122</b>	<b>399</b>

\*Frau La Cognata wurde mit Wirkung zum 11. Juli 2025 als neues Mitglied in den Aufsichtsrat bestellt

## 5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Eine vergleichende Darstellung über die Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung des Aufsichtsrats, der Mitarbeitervergütung (jeweils auf Basis von Vollzeitäquivalenten) und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren zeigt die nachfolgende Tabelle.

	2020/2021 vs. 2019/2020	2021/2022 vs. 2020/2021	2022/2023 vs. 2021/2022	2023/2024 vs. 2022/2023	2024/2025 vs. 2023/2024
<b>Wirtschaftliche Entwicklung</b>					
Umsatz	+0,4%	+29%	+12%	-1%	-9%
bereinigtes EBITDA	+4%	+104%	+510%	-196%	-24%
Ergebnis nach Steuern	+48%	-32%	-28%	-37%	-7%
<b>Entwicklung der Vergütung (Veränderung in %)</b>					
<b>Gehalt Arbeitnehmer*</b>	<b>+4,97%</b>	<b>+3,95%</b>	<b>+4,93%</b>	<b>+2,63%</b>	<b>+3,48</b>
Durchschnittliches Gehalt Arbeitnehmer in €	42.795	44.885	46.678	47.905	49.570
<b>Vorstand**:</b>					
Adriaan Moelker (CEO) (Eintritt: 1. Februar 2020)		0%	0%	+11,35%***	1,19%
Michael Schneiders (CFO) Eintritt: 1. Oktober 2022				0%	14,61%** *
Lukas Linnig (CFO) (Eintritt: 1. Oktober 2020; Austritt: 30. September 2022)		+9,60%			
<b>Aufsichtsrat****:</b>					
Dr. Michael Majerus (Eintritt: 7. März 2019)	+10,87%	+11,76%	+50,88%	+29,07%	+2,70%
Dr. Anna Eichhorn (Eintritt: 9. März 2017)	+18,18%	-1,92%	+33,33%	+16,18%	+11,39%
Stephen Catling (Eintritt: 14. Oktober 2020)			+77,78%	+14,58%	+16,36%
Dr. Ursula La Cognata (Eintritt 11. Juli 2025)					
Dr. Florian Schnabel (Eintritt: 8. März 2023)					-5,08%
Christine Uekert (Eintritt: 8. März 2023)					
Dr. Georg Kellinghusen (Eintritt: 9. März 2017; Austritt: 8. März 2023)	-18,52%	+10,61%			
Prof. Dr. Wiltrud Treffenfeldt (Eintritt: 14. Oktober 2020 Austritt: 3. Oktober 2024)			+25,00%	+20,00%	

\* Für die Betrachtung wurden folgende Parameter verwendet:

- die Werte beziehen sich auf Mitarbeitende der Muttergesellschaft BRAIN Biotech AG
- die Mitarbeitenden der Zweigniederlassung AnalytiCon Discovery, Potsdam wurden nicht einbezogen; maßgeblich für die Entscheidung ist, dass die Zweigniederlassung AnalytiCon Discovery, Potsdam bis zum Juni 2024 als eigenständiges Tochterunternehmen aktiv war und unverändert ein hohes Maß an Selbstständigkeit besitzt und die Einbeziehung der Daten zu Brüchen für die hier relevanten Vergleiche führt.
- alle Mitarbeitende waren durchgängig 60 Monate beschäftigt.
- Teilzeitmitarbeiter wurden auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

- 30 Mitarbeitende wurden in den Vergleich einbezogen, um eine möglichst gute Vergleichbarkeit über fünf Jahre zu erzielen; als Beispiel sei genannt, dass Mitarbeitenden nicht einbezogen wurden, wenn diese innerhalb der fünf Jahren in Elternzeit waren; die Reduzierung der Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus der Ausgründung der Akribion Therapeutics GmbH und dem damit verbundenen Betriebsübergang von 15 Mitarbeitenden.

- Weibliche und männliche Mitarbeiter sind im gleichen Verhältnis in die Berechnung eingegangen  
 - Spitzen-Verdiener wurden in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt, weil Durchschnittsgehälter für die Vergleiche herangezogen wurden.

\*\* In der Vergleichsberechnung der Vorstandsgehälter wurden die gezahlten STI-Vergütungen (in vorherigen Berichten auch als Boni bzw. Tantiemen bezeichnet) der Vorstandsmitglieder außer Betracht gelassen, weil dies zuvor zu einem verzerrten Bild zwischen den Vorstandsmitgliedern führte und gegenüber Mitarbeitenden ebenfalls zu Effekten führt, die allein auf der variablen Vergütung beruhen.

\*\*\* Die Steigerungen resultiert aus vertraglichen Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Verlängerung bzw. vorzeitigen Verlängerung des Dienstvertrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

\*\*\*\* Weitere Informationen zu der gezahlten Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats sind im Kapitel 4. „Vergütung des Aufsichtsrates“ angegeben. Die Grundvergütung des Aufsichtsrates wurde in der Hauptversammlung am 8. März 2023 für alle Mitglieder einheitlich im gleichen Verhältnis um 50% erhöht. Die unterschiedlichen Veränderungsraten bei der Aufsichtsratsvergütung ergeben sich zudem durch unterschiedlich starke Effekte durch Sitzungsgelder sowie personellen Veränderungen in den Ausschüssen.

## 6. Aktienbesitz von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats

Zum 30. September 2025 hielten die Mitglieder des Vorstands privat insgesamt 40.000 Stückaktien der BRAIN Biotech AG (Adriaan Moelker 20.000 und Michael Schneiders 20.000). Die Mitglieder des Aufsichtsrats hielten 27.000 Stückaktien der BRAIN Biotech AG davon Dr. Michael Majerus 25.000.

Die Gesellschaft unterhält im Rahmen der aktienbasierten Vergütung der Vorstände sowie weiterer Führungskräfte ein durch die Hauptversammlung genehmigtes Aktienoptionsprogramm (siehe Kapitel 3.2.3). Dies ist für ein Wachstumsunternehmen der Biotechbranche ein geeignetes sowie branchenübliches Vergütungselement und mindert die Liquiditätsbelastung der Gesellschaft. Wegen der im Rahmen des LTI ausschließlich gewährten Aktienoptionen wurden keine weiteren Verpflichtungen für Vorstandsmitglieder zum Erwerb bzw. Halten von Aktien der Gesellschaft geschaffen („Share Ownership Guidelines“). Die Aktienoptionen schaffen einen direkten und langfristigen Bezug der Vorstandsvergütung zu der Wertentwicklung der Aktie. Es ist zu berücksichtigen, dass bislang noch keine der Aktienoptionen aus den entsprechenden Programmen ausgeübt werden konnten. Darüber hinaus halten beide Vorstandsmitglieder Aktien der BRAIN Biotech AG, die unabhängig vom Optionsprogramm erworben wurden (siehe oben).

## 7. Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023/24

Der nach §162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde in der Hauptversammlung am 18. März 2025 gebilligt

## **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die BRAIN Biotech AG

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der BRAIN Biotech AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 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 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Unsere WP-Praxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der WPO und der BS WP/vBP 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.

**Haftungsbeschränkung**

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

München, den 13. Januar 2026

Baker Tilly GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez.

Weissinger  
Wirtschaftsprüfer

gez.

Huber  
Wirtschaftsprüferin



# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für

### Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

#### 1. Geltungsbereich

- (1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

#### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

- (1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung und Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.
- (2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.
- (3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

#### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.
- (2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

#### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

- (1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.
- (2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

#### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

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

- (1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.
- (2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

#### 7. Mängelbeseitigung

- (1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.
- (2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.
- (3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

#### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.
- (2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

#### 9. Haftung

- (1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.
- (2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

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

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

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

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

#### 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

#### 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- 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 Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

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

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

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