

RÖD L

A.S. Création Tapeten AG **Gummersbach**

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025

Rödl Audit GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kranhaus 1
Im Zollhafen 18
D-50678 Köln
Telefon +49 (2 21) 94 99 09-0
Telefax +49 (2 21) 94 99 09-900
E-Mail info@roedl.com
Internet www.roedl.com

INHALTSVERZEICHNIS

- | | |
|--|---|
| 1. HINWEIS ZU AUFTRAGSBEDINGUNGEN, HAFTUNG UND VERWENDUNG | 4 |
| 2. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG- 5 - | |
| 3. ANLAGEN | 7 |

1. HINWEIS ZU AUFTRAGSBEDINGUNGEN, HAFTUNG UND VERWENDUNG

Der nachstehende Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG wurde von der Rödl Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Köln, aufgrund des Auftrages zur Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 erteilt. Dieser Auftrag unterliegt ausschließlich deutschem Recht und ihm liegen – auch im Verhältnis zu Dritten - die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zu Grunde. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ist an die A.S. Création Tapeten AG, Gummersbach, gerichtet und nicht dazu bestimmt, als Grundlage für Entscheidungen Dritter zu dienen. Die Rödl Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Köln, übernimmt deshalb Dritten gegenüber keine Verpflichtungen, Verantwortung oder Sorgfaltspflichten, es sei denn, einem Dritten wurde schriftlich im Voraus etwas Abweichendes zugesichert.

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

An die A.S Création Tapeten AG, Gummersbach:

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der A.S Création Tapeten AG, Gummersbach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 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. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022))* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Köln, den 20. März 2026



Rödl Audit GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Groll
Wirtschaftsprüfer

Broda
Wirtschaftsprüfer

3. ANLAGEN

**3.1 Vergütungsbericht der A.S. Création Tapeten AG, Gummersbach für das
Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025**

3.2 Allgemeine Auftragsbedingungen

**3.1 Vergütungsbericht der A.S. Création Tapeten AG, Gummersbach für das
Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025**

Vergütungsbericht 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütung des Vorstands	3
1.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands	3
1.1.1 Rechtsgrundlage	3
1.1.2 Zweck der Vergütung und der Vergütungskomponenten.....	3
1.2 Grundsätze	4
1.2.1 Feste Vergütung	4
1.2.2 Sonstige Nebenleistungen	4
1.2.3 Variable Vergütung.....	4
1.2.4 Gewichtung der variablen Vergütung	5
1.2.5 Maximalvergütung und Tantieme-Cap.....	5
1.2.6 Malus- und Claw-back-Klausel.....	6
1.2.7 Sondervergütung	6
1.2.8 Vergütungssituation für ausgeschiedene Vorstände	6
1.3 Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025	6
1.3.1 Feste Vergütung	7
1.3.2 Sonstige Nebenleistungen	7
1.3.3 Variable Vergütung.....	7
1.3.4 Malus und Claw-Back	9
1.3.5 Sondervergütung	10
1.3.6 Gewährte und geschuldete Vergütung	10
1.3.5 Maximalvergütung und Tantieme-Cap.....	11
1.3.8 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	11
2. Vergütung des Aufsichtsrats	12
2.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	12
2.1.1 Vergütungssystem vom 14. Mai 2020.....	12
2.1.2 Vergütungssystem vom 14. Mai 2025.....	13
2.2 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025	14
3. Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung	15

Der nachfolgende Vergütungsbericht nach § 162 AktG beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und gibt für gegenwärtige und frühere Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert über die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Aufgrund von Rundungen kann es zu geringen Abweichungen in den angegebenen Zahlen kommen. In Fällen, in denen mathematisch keine prozentuale jährliche Veränderung berechnet werden kann, da z.B. der Vorjahreswert den Wert Null hat, ist dieses mit „n.v.“ gekennzeichnet. Soweit ein Mitglied des Vorstands nicht das ganze Kalenderjahr im Vorstand tätig war, werden Jahresleistungen, wie Nebenleistungen und variable Vergütung sowie Grenzwerte, wie die Maximalvergütung und der Tantieme-Cap, anteilig ermittelt und in den Tabellen entsprechend ausgewiesen. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats nicht das ganze Kalenderjahr im Aufsichtsrat tätig war, wird die Vergütung anteilig ermittelt und in den Tabellen entsprechend ausgewiesen.

1. Vergütung des Vorstands

1.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

1.1.1 Rechtsgrundlage

Im Geschäftsjahr 2025 war für die Vorstandsmitglieder Herr Herder und Herr Rockenbach das Vergütungssystem maßgeblich, das die Hauptversammlung am 16. Mai 2023 gebilligt hat und das auf Vorstandsverträge, die seit dem Geschäftsjahr 2024 geschlossen werden, Anwendung findet.

1.1.2 Zweck der Vergütung und der Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands besteht aus drei Bestandteilen: der festen Vergütung, sonstigen Nebenleistungen und der variablen Vergütung.

Die Festvergütung bildet die Grundlage für eine angemessene Vorstandsvergütung und orientiert sich an der individuellen Tätigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und dem Marktumfeld.

Mit der variablen Vergütung soll eine nachhaltige und langfristige, positive Unternehmensentwicklung und Positionierung der A.S. Création Tapeten AG gefördert werden. Dazu dient insbesondere die langfristige variable Vergütung mit einem zeitlichen Horizont von drei Jahren analog zur Dauer der Vorstandsverträge.

Darüber hinaus wird der allgemeinen Verantwortung für Mitmenschen und Umwelt eine hohe Bedeutung beigemessen, sodass Nachhaltigkeitsaspekte, sog. ESG-Kriterien (ESG – Environmental, Social, Governance) in der langfristigen variablen Vergütung ebenfalls über einen Zeitraum von drei Jahren verankert sind. Eine aktienbasierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

1.2 Grundsätze

1.2.1 Feste Vergütung

Die feste Vergütung wird als monatliches Gehalt gezahlt. Darüber hinaus zahlt die Gesellschaft an jedes Vorstandsmitglied einen Beitrag in Höhe des sog. Arbeitgeberanteils zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

1.2.2 Sonstige Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wird während der Dauer seines Dienstverhältnisses ein fester jährlicher Betrag in eine überbetriebliche Unterstützungskasse gezahlt. Diese wird dann die zukünftigen Pensionszahlungen leisten (sog. beitragsorientierte Zusage). Sogenannte leistungsorientierte Pensionszusagen, d.h. die Zusage eines Festbetrags, der nach Beginn der Pensionsberechtigung von der Gesellschaft zu zahlen ist, existieren für die Vorstandsmitglieder nicht.

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf einen angemessenen Dienst-PKW, den das Vorstandsmitglied auch zu privaten Zwecken nutzen darf. Die auf die Privatnutzung einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied. Der anzusetzende Wert dieser Sachleistung variiert je nach der persönlichen Situation des Vorstandsmitglieds.

Die Gesellschaft richtet für jedes Vorstandsmitglied eine Gruppen-Unfallversicherung und eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter (sog. D&O-Versicherung) ein.

1.2.3 Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsabhängigen Vergütung mit kurzfristigen Zielen (sog. Short-Term Incentive, STI), und einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristigen Zielen (sog. Long-Term Incentive, LTI).

Der Aufsichtsrat legt für jedes Ziel Parameter fest, in welcher Höhe eine Auszahlung in Abhängigkeit vom Grad des Erreichens des jeweiligen Zielparameters erfolgt. Dies beinhaltet auch die Festlegung von Mindest- und Maximalzielen. Bei Unterschreiten des Mindestziels wird für den betreffenden Zielparameter keine variable Vergütung ausgezahlt. Wird das Maximalziel überschritten, erhöht sich der Auszahlungsbetrag nicht mehr.

a. Short-Term Incentive

Die kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage basiert auf einem oder mehreren Zielparametern. Aktuell setzt sich diese Vergütung aus zwei Einzelkomponenten zusammen, die an finanzielle Kennzahlen des Konzerns gekoppelt sind: **Konzernergebnis nach Steuern** und **Konzernumsatz**. Von dieser Bemessungsgrundlage erhält jedes Vorstandsmitglied eine individuelle variable Vergütung.

b. Long-Term Incentive

Die langfristige variable Vergütung soll sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder kontinuierlich an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens beteiligt sind. Aktuell basiert die Bemessungsgrundlage für diese Vergütung auf zwei Komponenten: **Return on Capital Employed (ROCE)** und der **Verbesserung von Nachhaltigkeitskennzahlen** (ESG – Environmental, Social, Governance).

Die Zielvorgaben erstrecken sich jeweils über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren. Die Auszahlung ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

ROCE-Ziele: Der Vergütungsanteil, der auf die ROCE-Ziele entfällt, wird nach Ablauf des Dreijahreszeitraums ausgezahlt, sofern der durchschnittliche ROCE in den relevanten Jahren mindestens 1,5 % beträgt.

ESG-Ziele: Der Vergütungsanteil, der auf die ESG-Ziele entfällt, wird ebenfalls erst nach drei Jahren ausgezahlt, vorausgesetzt, der durchschnittliche ESG-Wert in diesem Zeitraum übertrifft den durchschnittlichen ESG-Wert der drei vorangegangenen Jahre.

Eine Abschlagszahlung wird für jeden LTI auf Basis der bis dahin erreichten Werte gewährt. Eine Verrechnung bzw. Rückzahlung erfolgt in den nachfolgenden Jahren.

1.2.4 Gewichtung der variablen Vergütung

Die Gewichtung der variablen Vergütungskomponenten ist im Vorstandsvergütungssystem festgelegt. Bei vollständiger Zielerreichung ergibt sich folgende Verteilung der variablen Vergütung:

STI-Komponenten		LTI-Komponenten		Gesamt
Konzernergebnis nach Steuern	Konzernumsatz	ROCE	ESG	
30%	15%	40%	15%	100%

Tabelle 1: Gewichtung der variablen Vergütung

1.2.5 Maximalvergütung und Tantieme-Cap

Die maximale Höhe der jährlichen Gesamtbezüge gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG, d.h. der Summe aus den drei genannten Bestandteilen, ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Maximalvergütung).

Die maximale Höhe der variablen Vergütung aus beiden Komponenten ist je Vorstandsmitglied ebenfalls auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Tantieme-Cap).

1.2.6 Malus- und Claw-back-Klausel

Bei besonders schweren Pflichtverstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen

eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (sog. Malus) oder

eine bereits ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, innerhalb von vier Jahren teilweise oder vollständig zurückfordern (sog. Claw-back).

1.2.7 Sondervergütung

Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen einzelnen Vorstandsmitgliedern Sondervergütungen für konkrete außergewöhnliche Leistungen gewähren. Sondervergütungen sollen nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden.

1.2.8 Vergütungssituation für ausgeschiedene Vorstände

Für den Fall, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund widerrufen wird, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag kündigt, ist das Vorstandsmitglied mit sofortiger Wirkung freizustellen. An die Stelle des Vergütungsanspruchs tritt eine einmalige Abfindungszahlung. Diese Abfindung setzt sich aus der Festvergütung für ein Jahr, den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und der letzten gewährten Tantieme – ohne sonstige Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen zusammen; ist die Restlaufzeit des Dienstvertrages kürzer als ein Jahr, wird die Jahresvergütung anteilig gewährt.

1.3 Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist im Vergütungsbericht die im Geschäftsjahr „*gewährte und geschuldete Vergütung*“ darzustellen. Nach der Interpretation des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) gilt eine Vergütung als gewährt, wenn Sie dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr „*faktisch, d.h. tatsächlich zufließt*“ (sog. Auslegung 1) oder die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr „*vollständig erbracht worden ist*“ (sog. Auslegung 2). Aufgrund der beschriebenen Charakteristika der einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG werden im vorliegenden Vergütungsbericht sämtliche Vergütungsbestandteile als gewährt im Sinne der Auslegung 2 dargestellt.

Die Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

1.3.1 Feste Vergütung

Neben dem festen Jahresgehalt zahlt die Gesellschaft an jedes Vorstandsmitglied als feste Vergütung einen Betrag in Höhe des sog. Arbeitgeberanteils zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung in der jeweils höchsten Beitragsstufe. Die feste Vergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Gehalt		Sonstiges*		Feste Vergütung	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Tim Herder	240	240	14	14	254	254
Michael Rockenbach	200	133	14	9	214	142
Gesamt	440	373	28	23	468	396

Tabelle 2: Feste Vergütung

* Betrag entsprechend den Arbeitgeberanteilen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung

Die feste Vergütung entsprach dem seit dem 1. Januar 2024 maßgeblichen Vergütungssystem.

1.3.2 Sonstige Nebenleistungen

Die sonstigen Nebenleistungen beinhalten die an eine überbetriebliche Unterstützungskasse gezahlten Beiträge für die Altersvorsorge, den geldwerten Vorteil aus der Nutzung des Dienst-PKWs sowie die gezahlten Beiträge für die Gruppen-Unfallversicherung und die D&O-Versicherung. Diese stellen sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Altersvorsorge		Dienst-PKW		Versicherung		Nebenleistung Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	T€	T€	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Tim Herder	20	20	2	5	2	2	24	27
Michael Rockenbach	12	8	11	6	2	1	25	15
Gesamt	32	28	13	11	4	3	49	42

Tabelle 3: Nebenleistungen (inkl. anteiliger Ermittlung)

Die Nebenleistungen entsprachen ebenfalls dem seit dem 1. Januar 2024 maßgeblichen Vergütungssystem.

1.3.3 Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsabhängigen Vergütung mit kurzfristigen Zielen (sog. Short-Term Incentive, STI), und einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristigen Zielen (sog. Long-Term Incentive, LTI).

a. Short-Term Incentive

Die kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage basiert auf einem oder mehreren Zielparametern. Aktuell setzt sich diese Vergütung aus zwei Einzelkomponenten zusammen, die an finanzielle Kennzahlen des Konzerns gekoppelt sind: **Konzernergebnis nach Steuern** und **Konzernumsatz**. Dazu wurde für das Geschäftsjahr 2024 eine Staffel festgelegt, die in Abhängigkeit des erreichten Konzernergebnisses nach Steuern bzw. des erreichten Konzernumsatzes die Höhe der jeweiligen variablen Vergütung bestimmt. Die Staffelung gilt unverändert fort, solange keine Anpassung erfolgt; für das Geschäftsjahr 2025 wurde keine Anpassung vorgenommen.

In Abhängigkeit davon, welche Staffelstufe erreicht wurde, erhält der Vorstandsvorsitzende eine variable Vergütung bis zu 72.000 € (STI / Konzernergebnis nach Steuern) bzw. bis zu 36.000 € (STI / Konzernumsatz) und ein einfaches Vorstandsmitglied bis zu 45.000 € (STI / Konzernergebnis nach Steuern) bzw. bis zu 22.500 € (STI / Konzernumsatz).

Die Mindestziele wurden im Berichtsjahr weder für das Konzernergebnis nach Steuern noch für den Konzernumsatz erreicht. Die ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung stellt sich somit wie folgt dar.

	STI-Komponente Konzernergebnis nach Steuern	STI-Komponente Konzernumsatz	Gesamt 2025	Ergebnis- abhängige Komponente 2024
	T€	T€	T€	T€
Tim Herder	0	0	0	0
Michael Rockenbach	0	0	0	0

Tabelle 4: Zielerreichung STI-Tantieme

b. Long-Term Incentive

Die langfristige variable Vergütung bezieht sich derzeit auf den Return on Capital Employed (ROCE) und auf die Verbesserung von Nachhaltigkeits-Kennzahlen (sog. ESG – Environmental, Social, Governance). Grundsätzlich werden für jeweils drei Geschäftsjahre die entsprechenden Kennzahlen definiert. Für das ROCE-Ziel wurde eine Prozentstaffel festgelegt, die für die Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages gilt.

In Abhängigkeit davon, welche Staffelstufe erreicht wurde, erhält der Vorstandsvorsitzende eine variable Vergütung bis zu 96.000 € (LTI / ROCE) und ein einfaches Vorstandsmitglied bis zu 60.000 € (LTI / ROCE).

Das Mindestziel für den Konzern-ROCE wurde im Berichtsjahr nicht erreicht. Die ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung stellt sich somit wie folgt dar.

	LTI-Komponente ROCE	
	2025	2024
Tim Herder	0 €	0 €
Michael Rockenbach	0 €	0 €

Tabelle 5: Zielerreichung LTI-Komponente ROCE

Für das LTI ESG-Kennzahlen sind erzielte Verbesserungen bei den folgenden ESG-Kennzahlen die Bemessungsgrundlage:

- Energieverbrauch je Tonne Fertigprodukt
- Abfallaufkommen (Vlies, Papier, Kartonage) je Tonne Fertigprodukt
- Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen

In Abhängigkeit davon, in welchem Korridor die Kennzahl in dem einzelnen Geschäftsjahr liegt, erhält der Vorstandsvorsitzende eine variable Vergütung von bis zu 12.000 € und ein einfaches Vorstandsmitglied bis zu 7.500 € je erreichtem ESG-Ziel. Die drei ESG-Kennzahlen sind gleich gewichtet. Der Vorstandsvorsitzende kann im Rahmen der Nachhaltigkeitskomponente folglich eine maximale variable Vergütung in Höhe von 36.000 € pro Jahr, ein einfaches Vorstandsmitglied eine maximale variable Vergütung von 22.500 € pro Jahr erzielen.

Auf Basis der im Berichtsjahr erreichten Werte der ESG-Kennzahlen stellt sich die Nachhaltigkeitskomponente der variablen Vergütung wie folgt dar.

	Nachhaltigkeitskomponente 2025				Nachhaltigkeitskomponente 2024
	Kennzahl Energie	Kennzahl Abfall	Kennzahl Arbeits-Unfälle	Gesamt	
	T€	T€	T€	T€	
Tim Herder	0	0	9	9	6
Michael Rockenbach	0	0	6	6	-

Tabelle 6: Zielerreichung ESG-Komponente

Während die Mindestziele für Energieverbrauch und Abfallaufkommen (jeweils je Tonne Fertigprodukt) im Berichtsjahr nicht erreicht wurden, wurde bei den Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen im Verhältnis zur Gesamtzahl geleisteter Arbeitsstunden ein Wert von 0,21% erzielt, der zu einer entsprechenden variablen Vergütung berechtigt.

1.3.4 Malus und Claw-Back

Von der Möglichkeit der Rückforderung, Kürzung oder Streichung von noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungen wurde im Jahr 2025 kein Gebrauch gemacht.

1.3.5 Sondervergütung

Der Aufsichtsrat hat dem Vorstand im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen seines Ermessens eine Sondervergütung in Höhe von 76 T€ pro Person gewährt. Damit würdigte der Aufsichtsrat insbesondere das Erreichen positiver Ergebnisse des Konzerns und der A.S. Création Tapeten AG unter weiterhin herausfordernden Markt- und Branchenbedingungen. Zugleich berücksichtigte der Aufsichtsrat, dass die im Jahr 2023 festgelegten Zielstaffeln aufgrund der seither eingetretenen gesamtwirtschaftlichen sowie markt- und branchenspezifischen Entwicklungen nicht mehr erreichbar sind.

1.3.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

Die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Tim Herder		Michael Rockenbach		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Feste Vergütung	254	254	214	142	468	396
Nebenleistungen	24	27	25	15	49	42
Variable Vergütung	9	6	6	58	15	64
Sondervergütung	76	-	76	-	152	-
Gesamtvergütung	363	287	321	215	684	502

Tabelle 7: Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands (inkl. anteiliger Ermittlung)

Die prozentuale Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Tim Herder		Michael Rockenbach		Durchschnitt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Feste Vergütung	70%	89%	67%	66%	69%	79%
Nebenleistungen	7%	9%	8%	7%	7%	8%
Variable Vergütung	2%	2%	2%	27%	2%	13%
Sondervergütung	21%	-	23%	-	22%	-
Gesamtvergütung	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 8: Prozentuale Verteilung der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des Vorstands (inkl. anteiliger Ermittlung)

1.3.7 Maximalvergütung und Tantieme-Cap

Die maximale Höhe der jährlichen Gesamtbezüge gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG, wie in Ziffer 1.3.6 dargestellt, ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Maximalvergütung). Die maximale Höhe der variablen Vergütung ist ebenfalls je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Tantieme-Cap). Die jeweiligen Obergrenzen wurden im Berichtsjahr nicht überschritten.

	Variable Vergütung 2025*		Gesamtbezüge 2025	
	Ist T€	Maximum T€	Ist T€	Maximum T€
Tim Herder	85	240	363	520
Michael Rockenbach	82	150	321	350
Gesamt	167	390	684	870

Tabelle 9: Maximalbeträge der variablen Vergütung und der Gesamtbezüge

* Der Wert der variablen Vergütung umfasst sowohl die variable Vergütung als auch die Sondervergütung.

1.3.8 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Herr Suskas ist mit Ablauf des 21.03.2024 in beidseitigem Einvernehmen von der Vorstandstätigkeit freigestellt worden. Sein Dienstvertrag wurde bis zum Laufzeitende am 31.03.2025 unverändert fortgeführt. Während des Freistellungszeitraums erhielt er im Berichtsjahr anteilig folgende Vergütung:

Gehalt: Vergütung nebst Arbeitgeberzuschuss zu Kranken-, Pflege und Rentenversicherung.

Nebenleistungen: jährlicher Festbetrag an eine überbetriebliche Unterstützungskasse, geldwerter Vorteil Dienstwagen, Beiträge zu Gruppen-Unfall- und Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter).

Variable Vergütung: besteht aus zwei Komponenten: einer vom Konzernergebnis nach Steuern abhängigen sowie einer an Nachhaltigkeitsziele geknüpften Komponente. Die Schwellenwerte für das Konzernergebnis wurden im Berichtsjahr nicht erzielt. Die Nachhaltigkeitsziele wurden teilweise erfüllt. Die Vorgaben für Energieverbrauch und Abfallaufkommen (jeweils pro Tonne Fertigprodukt) blieben unter den Zielwerten. Bei den Fehlzeiten infolge von Arbeitsunfällen im Verhältnis zur Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden wurde ein Wert von 0,21 % erreicht, der eine entsprechende variable Vergütung auslöst.

	Gehalt T€	Neben- leistungen T€	Variable Vergütung T€	Gesamt T€
Antonios Suskas (01.01.2025-31.03.2025)	53	5	4	62

Tabelle 10: Gesamtvergütung ehemalige Mitglieder des Vorstandes (inkl. anteiliger Ermittlung)

Andere ehemalige Mitglieder des Vorstandes erhielten im Berichtsjahr keine Vergütung.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

2.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

In der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 wurden folgende Beschlüsse gefasst:

Satzungsänderung: Reduktion der Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats von sechs auf drei Mitglieder.

Vergütungssystem: Bewilligung durch Hauptversammlungsbeschluss statt Festlegung in der Satzung.

Vergütung des Aufsichtsrats: Neues Vergütungssystem ab dem 15. Mai 2025. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum Ablauf des 14. Mai 2025 richtet sich weiterhin nach dem Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen worden war.

Das Aufsichtsratsvergütungssystem der A.S. Création Tapeten AG sieht ausschließlich eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Die Festvergütung setzte sich bis 14. Mai 2025 aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und einer Vergütung für Tätigkeiten in den Ausschüssen zusammen, und besteht seit 15. Mai 2025 nur aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit. Das Vergütungssystem enthält keine persönlichen, leistungsbezogenen Komponenten und keine variable Vergütung. Der Aufsichtsrat kann somit seine Entscheidungen allein zum Wohl der Gesellschaft treffen sowie eine langfristige Geschäftsstrategie und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten.

Die Bestandteile des Vergütungssystems stellen sich wie folgt dar:

2.1.1 Vergütungssystem vom 14. Mai 2020

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtet sich für die Tätigkeiten bis Ablauf der Amtszeit am 14. Mai 2025 nach dem Vergütungssystem vom 14. Mai 2020.

a. Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt 12.500 € je Geschäftsjahr. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats 37.500 € und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses jeweils 18.750 € als Grundvergütung.

b. Ausschussvergütung

Für die Ausschusstätigkeit erhält jedes Ausschussmitglied zusätzlich zur Grundvergütung 6.250 € je Ausschusszugehörigkeit und Geschäftsjahr, wobei die Gesamtvergütung für Ausschusstätigkeiten insgesamt auf maximal 25.000 € begrenzt ist.

c. Ergänzende Regelungen

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

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Darüber hinaus trägt sie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Die Vergütung ist fällig und zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschließt.

2.1.2 Vergütungssystem vom 14. Mai 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtet sich für die Tätigkeiten ab Beginn der neuen Amtszeit am 15. Mai 2025 nach dem Vergütungssystem vom 14. Mai 2025.

a. Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt 32.000 € je Geschäftsjahr. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das 1,5-fache des Betrags, d.h. 48.000 €.

b. Ausschussvergütung

Aufgrund der Aufsichtsratsgröße von drei Personen besteht keine Pflicht zur Bildung von Ausschüssen. Eine Ausschussvergütung entfällt daher.

c. Ergänzende Regelungen

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

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Darüber hinaus trägt sie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Die Vergütung ist fällig und zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschließt.

2.2 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist im Vergütungsbericht die im Geschäftsjahr „gewährte und geschuldete Vergütung“ darzustellen. Nach der Interpretation des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) gilt eine Vergütung als gewährt, wenn Sie dem Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr „faktisch, d.h. tatsächlich zufließt“ (sog. Auslegung 1) oder die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr „vollständig erbracht worden ist“ (sog. Auslegung 2). Die Wahl der Auslegungsvariante obliegt dem Vorstand nach pflichtgemäßem Ermessen.

Da gemäß § 14 Absatz 2 der Satzung der A.S. Création Tapeten AG die Aufsichtsratsvergütung „für jedes Geschäftsjahr“ gewährt wird, ist die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres erbracht. Daher werden im vorliegenden Vergütungsbericht sowohl die Grundvergütung als auch die Funktionszuschläge als gewährt im Sinne der Auslegung 2 dargestellt. Die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Grund- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- Vergütung	
	2025 €	2024* €	2025 €	2024* €	2025 €	2024* €
Dr. Norbert Bröcker (V) (Mitglied seit 08/2024)	44.105	15.625	6.956	7.812	51.061	23.437
Jens Hohenbild (stv. V) (Mitglied seit 08/2024)	27.085	7.812	2.319	2.604	29.404	10.416
Julia Barth (Mitglied seit 05/2021 bis 05/2025)	4.637	12.500	0	0	4.637	12.500
Manfred Bender (Mitglied seit 08/2024)	27.085	7.812	6.956	7.812	34.041	15.624
Kevin Wegner (Mitglied seit 05/2021 bis 05/2025)	4.637	12.500	2.319	6.250	6.956	18.750
Dr. Stephan Zilkens (Mitglied seit 08/2019 bis 05/2025)	4.637	12.500	4.637	12.500	9.274	25.000
Gesamt	112.186	68.749	23.187	36.978	135.373	105.727

Tabelle 11: Gesamtvergütung Aufsichtsrat (inkl. anteiliger Ermittlung)

* Die Angaben für das Geschäftsjahr 2024 sind um die Beträge ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder bereinigt.

V = Vorsitzender des Aufsichtsrats; stv.V = stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

Die prozentuale Verteilung der beiden Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Grund- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	€	€	€	€	€	€
Dr. Norbert Bröcker (V) (Mitglied seit 08/2024)	86%	67%	14%	33%	100%	100%
Jens Hohenbild (stv. V) (Mitglied seit 08/2024)	92%	75%	8%	25%	100%	100%
Julia Barth (Mitglied seit 05/2021 bis 05/2025)	100%	100%	0%	0%	100%	100%
Manfred Bender (Mitglied seit 08/2024)	80%	50%	20%	50%	100%	100%
Kevin Wegner (Mitglied seit 05/2021 bis 05/2025)	67%	67%	33%	33%	100%	100%
Dr. Stephan Zilkens (Mitglied seit 08/2019 bis 05/2025)	50%	50%	50%	50%	100%	100%
Durchschnitt	83%	65%	17%	35%	100%	100%

Tabelle 12: Prozentualer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats
V = Vorsitzender des Aufsichtsrats; **stv.V** = stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

3. Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle enthält gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

- a. die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats;
- b. die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis (VZÄ). Der VZÄ-Wert erfasst die Belegschaft der A.S. Création Tapeten AG einschließlich der Auszubildenden. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung umfasst folgende Bestandteile: Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, variable Vergütungsbestandteile und Prämien, die im Geschäftsjahr gewährt wurden, Veränderung der Pensionsrückstellung für die aktiven Beschäftigten (sog. Anwärter) und die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und entspricht damit inhaltlich der im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG in Verbindung mit der Auslegung 2 des IDW gewährten und geschuldeten Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat; sowie
- c. die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft über die vergangenen fünf Geschäftsjahre.

Die Umsatz- und Ertragsentwicklung wird anhand des Betriebsergebnisses (sog. EBIT) und des Jahresüberschusses/-fehlbetrages gemäß HGB der A.S. Création Tapeten AG sowie des Konzernumsatzes, Konzernergebnisses nach Steuern und des Konzern-ROCE gemäß IFRS der A.S. Création Gruppe dargestellt. Die Auswahl dieser Größen erfolgt vor dem Hintergrund, dass ergebnisabhängige Vergütungen, die bei der A.S. Création Tapeten AG vereinbart wurden, das Betriebsergebnis als Bemessungsgrundlage haben, und die ergebnisabhängige Komponente der Vorstandsvergütung, wie bereits erläutert, auf dem Konzernumsatz, dem Konzernergebnis nach Steuern (jeweils STI) sowie auf dem Konzern-ROCE (LTI) basiert.

Die jährlichen Veränderungen der einzelnen Werte stellen sich wie folgt dar.

	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2024 gegenüber 2023	Veränderung 2025 gegenüber 2024
1. Ertragsentwicklung					
Betriebsergebnis (HGB)	-86,8%	-1.260,5%	56,5%	-5,7%	123,2%
Jahresüberschuss/-fehlbetrag (HGB)	-62,3%	-1.755,0%	72,4%	-10,8%	131,5%
Konzernergebnis nach Steuern (IFRS)	166,1%	-239,2%	73,7%	-324,9%	102,8%
Konzernumsatz (IFRS)	0,5%	-8,0%	-9,5%	-8,2%	-5,6%
Return on Capital Employed (ROCE)	31,9%	-252,4%	74,4%	-267,5%	109,3%
2. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis					
bei der A.S. Création Tapeten AG	-6,7%	-2,0%	4,9%	1,2%	-0,8%
3. Vergütung der Vorstandsmitglieder					
Tim Herder (seit 05/2022)	-	n.v.	49,7%	21,2%	26,8%
Michael Rockenbach (seit 05/2024)	-	-	-	n.v.	49,2%
4. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder					
Maik Krämer (06/2024 – 09/2024)	21,5%	-61,3%	0,0%	-22,7%	-
Antonios Suskas (04/2024 – 03/2025)	22,2%	-55,4%	-1,1%	6,3%	-76,0%
Daniel Barth (11/2018 – 02/2022)	18,7%	64,4%	-	-	-
Roland Bantel (04/2015 – 03/2020)	-65,6%	-	-	-	-

	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2024 gegenüber 2023	Veränderung 2025 gegenüber 2024
5. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Norbert Bröcker (seit 08/2024)	-	-	-	n.v.	117,9%
Jens Hohenbild (seit 08/2024)	-	-	-	n.v.	182,3%
Manfred Bender (seit 08/2024)	-	-	-	n.v.	117,9%
6. Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder					
Julia Barth (seit 05/2021 – 05/2025)	n.v.	52,7%	0,0%	0,0%	-62,9%
Kevin Wegner (seit 05/2021 – 05/2025)	n.v.	52,7%	0,0%	0,0%	-62,9%
Dr. Stephan Zilkens (seit 08/2019 – 05/2025)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-62,9%
Dr. Volker Hues (05/2015 – 07/2024)	0,0%	0,0%	0,0%	-41,7%	-
Jörn Kämper (05/2021 – 07/2024)	n.v.	52,7%	0,0%	-41,7%	-
Jochen Müller (05/2014 – 07/2024)	-29,1%	-21,6%	0,0%	-41,7%	-
Jella Benner-Heinacher (04/1998 - 05/2021)	-65,5%	-	-	-	-
Peter Mourschinetz (06/2001 - 05/2021)	-65,5%	-	-	-	-
Rolf Schmuck (04/1998 - 05/2021)	-65,5%	-	-	-	-

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen

Gummersbach, den 20. März 2026

A.S. Création Tapeten AG

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

gez. Dr. Norbert Bröcker

gez. Tim Herder

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vorsitzender des Vorstands

3.2 Allgemeine Auftragsbedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

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

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

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigt, 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 berichtet werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

9. Haftung

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

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist 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 Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherschlichtungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

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