

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

1. Rechtliche Grundlagen

Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des Aktiengesetzes, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB).

2. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Das System der Vorstandsvergütung bei PSI Software AG ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu geben. Die Vorstandsmitglieder sind intrinsisch und zusätzlich durch das Anreizsystem motiviert, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, eine langfristig erfolgreiche und robuste Unternehmensstrategie weiterzuentwickeln und umzusetzen. Daher ist ein wichtiger Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der PSI-Aktie gekoppelt. Weitere Vergütungsziele orientieren sich an der jährlichen Steigerung des Unternehmensgewinns. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Die Vergütung soll im Vergleich zum Wettbewerb attraktiv sein, um herausragende Manager für unser Unternehmen zu gewinnen und auf Dauer zu binden.

Systematik und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrats durch das Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird durch den Aufsichtsrat jährlich geprüft. Hierbei werden folgende Kriterien berücksichtigt: die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, die Aufgaben und die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des externen Vergleichsumfelds und der unternehmensinternen Vergütungsstruktur. Dabei wird auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der leitenden Angestellten der ersten Führungsebene und der Arbeitnehmer sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Die Grundkomponenten des seit dem Geschäftsjahr 2010 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands wurden wiederholt mündlich in den jährlichen Hauptversammlungen vorgestellt und von der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 gebilligt. Es setzt sich zusammen aus den Vergütungskomponenten Grundvergütung, variable Vergütung (Jahresbonus) und langfristige Vergütung (Zielvereinbarung über einen dreijährigen Betrachtungszeitraum).

Für ehemalige, bereits seit mehreren Jahren ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bestanden Pensionszusagen in unwesentlicher Höhe auf Basis von Pensionsplänen, die für sämtliche Arbeitnehmer der PSI Software AG in der Vergangenheit galten. Die entsprechenden Pensionspläne wurden eingestellt. Letzte Auszahlungen für die Pensionszusagen erfolgten in unwesentlicher Höhe im Geschäftsjahr 2022. Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 bestanden keine Pensionsansprüche für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder mehr.

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich das Vergütungssystem für den Vorstand aus den folgenden Komponenten zusammen:

Erfolgsunabhängige Komponenten

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurden keine Anpassungen der Grundvergütung vorgenommen.

Nebenleistungen

Für die Dauer der tatsächlichen Amtsausübung steht jedem Vorstand ein Leasingfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Ein Vorstand kann auf den Dienstwagen verzichten, in diesem Fall erhöht sich die Grundvergütung. Die maximale Höhe der Nebenleistungen für jedes Vorstandsmitglied ist auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt. Die Auszahlung der Nebenleistungen erfolgt monatlich. Die Mitglieder des Vorstands sind durch die D&O Versicherung der Gesellschaft mit einer marktgerechten Deckung abgedeckt.

Wettbewerbsvereinbarung

Für die Dauer eines Zeitraums von einem Jahr nach fristgemäßer Beendigung des Dienstverhältnisses verpflichtet sich jedes Vorstandsmitglied zur Einhaltung einer Wettbewerbsklausel bezogen auf Tätigkeiten für Konkurrenzunternehmen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung von 50 % der zuletzt von ihm bezogenen Vergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und durchschnittlicher Jahresbonus). Die Karenzzahlungen für die Einhaltung der Wettbewerbsvereinbarung werden in monatlichen festen Raten ausgezahlt.

Erfolgsbezogene Komponenten

Variable Vergütung (Jahresbonus)

Die variable Vergütung (der Jahresbonus) richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr. Der Jahresbonus hängt zu 50 % am absoluten Konzernergebnis (IFRS) sowie am Konzernergebnis (IFRS) im Verhältnis zu den Umsatzerlösen, zu 50 % an Kennzahlen für die Transformation der PSI zum standardisierten Softwareproduktanbieter. Entsprechende Ziele finden, zusätzlich zu anderen, auch bei den Leitenden Angestellten Anwendung, um die Durchgängigkeit des Zielsystems im Unternehmen zu erreichen. Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die variable Vergütung vollständig entfallen (0 %). Der Bonus ist auf 200 % begrenzt (Cap).

Der Jahresbonus wird vollständig in bar gewährt und ist mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das relevante Geschäftsjahr folgt, fällig.

Langfristige Vergütung

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung basiert auf einer Zielvereinbarung über einen dreijährigen Betrachtungszeitraum. Die letzte langfristige Zielvereinbarung wurde für den Zeitraum 1/2022 bis 12/2024 abgeschlossen. Hierbei wurden zwei Zielgrößen vereinbart: die Höhe EBIT-Rendite in Prozent des Konzernumsatzes und die Entwicklung der Performance der PSI-Aktie im Vergleich zum TecDAX. Das für 2024 definierte EBIT-Renditeziel von 12,3 % wird für die Ermittlung der Vergütung mit 60 % gewichtet. Das Performanceziel wird für die Ermittlung der Zielvergütung mit 40 % gewichtet und wurde zu 100 % als erfüllt definiert, wenn die Performance der PSI-Aktie die Performance des TecDAX bis Ende 2024 erreicht.

Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die langfristige Vergütung vollständig entfallen (0 %). Die langfristige Vergütung ist auf 200 % begrenzt (Cap). Zwischen Minimal- und Maximalvergütung erfolgt eine linearisierte Berechnung der jeweiligen Zielerreichung.

Die langfristige Vergütung wird vollständig in bar gewährt und ist mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das relevante Geschäftsjahr folgt, fällig.

Weitere Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsverträge eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet (Abfindungscap). Die Höhe der Ausgleichszahlung errechnet sich anhand der Grundvergütung sowie der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Jahresbonus), der geldwerten Vorteile der Nebenleistungen und der anteiligen langfristigen Vergütung.

Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control), durch den sich die Stellung des einzelnen Mitglieds des Vorstands wesentlich ändert – zum Beispiel durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds –, hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Anstellungsvertrag zu kündigen. Ein Kontrollwechsel liegt zum Beispiel dann vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre 25 % bzw. 30 % der Stimmrechte an der PSI Software AG erwerben und einen beherrschenden Einfluss ausüben, die PSI Software AG durch Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen oder auf ein anderes Unternehmen verschmolzen wird. Bei Ausübung dieses Kündigungsrechts hat das Mitglied des Vorstands einen Abfindungsanspruch für die Restlaufzeit seines Vertrages. In die Berechnung der Jahresvergütung wird zusätzlich zur Grundvergütung und zum Zielbetrag für den Jahresbonus auch eine Jahresscheibe der langfristigen Vergütung einbezogen. Zur pauschalen Anrechnung einer Abzinsung sowie eines anderweitigen Verdiensts werden Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen um 5 % bzw. 25 % gekürzt.

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere zu Aufsichtsratsmandaten außerhalb des Konzerns, entscheidet der Aufsichtsrat. Die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften gilt als mit der vertraglichen Vorstandsvergütung abgegolten. Im Berichtsjahr haben die Vorstände keine zustimmungspflichtigen Nebentätigkeiten ausgeübt.

Malus- und Clawback-Regelungen

Es bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, für den Fall, dass der jeweiligen Vergütung zugrundeliegende Jahres- oder Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war, eine Rückzahlung der erfolgsabhängigen Vergütungen zu verlangen.

Ziel- und Maximal- und Minimalvergütung

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 % für die variablen Vergütungsbestandteile. Bezogen auf die langfristige variable Vergütungskomponente wurde davon ausgegangen, dass eine gleichmäßige Verteilung über die Geschäftsjahre 2022 bis 2024 erfolgt. Die zeitanteiligen Vergütungen wegen des Vorstandswechsels im Geschäftsjahr 2021 wurden auf der vertraglich festgelegten pro-rata Verteilung ermittelt. Da der Vertrag von Herrn Fuchs zum 30. Juni 2021 fristgemäß auslief, wurden Vergütungen für ihn im Zusammenhang mit Karenzzahlungen für das

Wettbewerbsverbot für die Zeit nach seiner aktiven Beschäftigung ebenfalls als Teil der Zielvergütung angesetzt, da sie ihm vertraglich zugesichert waren.

		Aktive Vorstandsmitglieder				Ausgeschiedenes Vorstandsmitglied		Summe	
		Dr. Harald Schrimpf		Gunnar Glöckner		Harald Fuchs			
				<i>Mitglied des Vorstands seit 1. Juli</i>		<i>Mitglied des Vorstands bis 30. Juni</i>			
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Feste Vergütung									
Grundvergütung	2022	450	54%	319	58%	-	-	769	51%
	2021	450	54%	160	29%	175	42%	785	52%
Nebenleistungen	2022	13	2%	15	3%	-	-	28	2%
	2021	13	2%	8	1%	6	1%	27	2%
Karenzzahlung Wettbewerbsverbot	2022	-	-	-	-	118	100%	118	8%
	2021	-	-	-	-	118	100%	118	8%
Summe	2022	463	56%	334	61%	118	100%	915	61%
	2021	463	56%	168	30%	299	73%	930	61%
Variable Vergütung									
kurzfristige variable Vergütung	2022	200	24%	100	18%	-	-	300	20%
	2021	200	24%	50	9%	50	42%	300	20%
langfristige variable Vergütung	2022	167	20%	117	21%	-	-	283	19%
	2021	167	20%	63	11%	63	15%	293	19%
Summe	2022	367	44%	217	39%	-	-	583	39%
	2021	367	44%	113	21%	113	27%	593	39%
Gesamtvergütung									
	2022	830	100%	551	100%	118	100%	1.498	100%
	2021	830	100%	281	51%	412	100%	1.523	100%

Die Maximalvergütung wird vom Aufsichtsrat jährlich für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung entspricht der Summe des maximal möglichen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr. Sie berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungen, Karenzzahlungen für das Wettbewerbsverbot sowie der langfristigen Vergütung auf Basis einer 200%igen Zielerreichung (Vergütungs-Cap) und basiert auf analogen Annahmen wie oben unter „Zielvergütung“ dargestellt.

Die Ermittlung des Vergütungs-Cap wie auch die unterjährige Erfassung von Abgrenzungsbeträgen für die Vergütung erfolgt in einem ersten Schritt durch den Vorstand und unterliegt einer Prüfung durch den Aufsichtsrat. Die Prüfung der Berechnungsgrundlagen für die kurz- und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat ist abgeschlossen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG:

	Aktive Vorstandsmitglieder				Ausgeschiedenes Vorstandsmitglied		Summe	
	Dr. Harald Schrimpf		Gunnar Glöckner		Harald Fuchs			
	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	450	38%	319	42%	-	-	769	37%
Nebenleistungen	13	1%	15	2%	-	-	28	1%
Karenzzahlung Wettbewerbsverbot	-	-	-	-	118	100%	118	6%
Summe	463	39%	334	44%	118	100%	915	44%
Variable Vergütung								
kurzfristige variable Vergütung	400	33%	200	26%	-	-	600	29%
langfristige variable Vergütung	333	28%	233	30%	-	-	567	27%
Summe	733	61%	433	56%	-	-	1.167	56%
Gesamtvergütung	1.196	100%	767	100%	118	100%	2.082	100%

Insgesamt basiert das Vergütungssystem des Vorstands somit aus einer festen Vergütung, die im Verhältnis zur Ziel- oder Maximalvergütung eines aktiven Vorstandsmitglieds einen Anteil von ca. 40-60 % ausmacht und einer variablen Vergütungskomponente als Anreizinstrument, in gleicher Größenordnung.

Die Minimalvergütung des Vorstands ist identisch mit der Summe der Festen Vergütung.

3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022

Im Zuge der Aufstellung des Jahres- und Konzernabschlusses der PSI Software AG hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die variable Vergütung (Jahresbonus) und die langfristige Vergütung nach Prüfung festgelegt.

Für die variable Vergütung (Jahresbonus) ergab sich in den Geschäftsjahren 2022 ein Zielerreichungsgrad von 50 % und für 2021 ein Zielerreichungsgrad von 150 %. Dieser Zielerreichungsgrad wurde aus den Kennzahlen zur Messung des geschäftlichen Erfolgs ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden weiter auch qualitative Kriterien, die vor dem Hintergrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie festgelegt wurden, vom Aufsichtsrat berücksichtigt, ohne dass eine quantitative Gewichtung/ Zielerreichung von Einzelkriterien erfolgte.

Für die langfristige Vergütung für den Zeitraum 2022 bis 2024 wird auf Basis derzeitiger Schätzungen der Gesamtzielerreichung angenommen, dass diese 0 % beträgt. Diese Schätzung basiert auf der aktuell geplanten EBIT-Marge zum Ende des Geschäftsjahres 2024 sowie einer Annahme zur Entwicklung des Aktienkurses der PSI Software AG. Für die langfristige variable Vergütung des Vorjahres ergab sich zum Ende des Zeitraums 2019 bis 2021 eine Gesamtzielerreichung von 164 %. Diese ergab sich aus einer Erreichung einer EBIT-Marge von 9,6 % auf Basis des aufgestellten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 sowie einer höheren Performance der PSI-Aktie gegenüber dem TecDax um

deutlich mehr als 10 % (Cap) im gesamten Geschäftsjahr 2021. Die Performance wurde auf Basis öffentlich vorliegender Kapitalmarktdaten durch den Vorstand ermittelt und vom Aufsichtsrat überprüft.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven und ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Die Tabelle enthält die den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeflossenen Beträge („gewährte Vergütung“) bzw. alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

		Aktive Vorstandsmitglieder				Ausgeschiedenes Vorstandsmitglied		Summe		
		Dr. Harald Schrimpf		Gunnar Glöckner		Harald Fuchs				
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	
<u>Feste Vergütung</u>										
Grundvergütung	2022	450	73%	319	78%	-	-	769	67%	
	2021	450	38%	160	39%	175	29%	785	37%	
Nebenleistungen	2022	13	2%	15	4%	-	-	28	2%	
	2021	13	1%	8	2%	6	1%	27	1%	
Karenzzahlung Wettbewerbsverbot	2022	-	-	-	-	118	100%	118	10%	
	2021	-	-	-	-	118	100%	118	10%	
Summe	2022	463	76%	334	82%	118	100%	915	80%	
	2021	463	39%	168	41%	299	50%	930	43%	
<u>Variable Vergütung</u>										
kurzfristige variable Vergütung	2022	150	24%	75	18%	-	-	225	20%	
	2021	300	25%	75	18%	75	64%	450	21%	
langfristige variable Vergütung	2022	0	0%	0	0%	-	-	0	0%	
	2021	435	36%	103	25%	223	37%	761	36%	
Summe	2022	150	24%	75	18%	0	0%	225	20%	
	2021	735	61%	178	44%	298	50%	1.211	57%	
<u>Gesamtvergütung</u>		2022	613	100%	409	100%	118	100%	1.140	100%
		2021	1.198	100%	346	85%	597	100%	2.141	100%
<i>Nachrichtlich: Höhe der insgesamt geschuldeten langfristigen variablen Vergütung</i>		2022	0		0		0		0	
<i>Nachrichtlich: In den Rückstellungen erfasste Karenzzahlungen für Wettbewerbsverbot</i>		2022					0			

Die kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus) wird als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 bzw. 31. Dezember 2021 erbracht wurde. Entsprechend werden die Bonuszahlbeträge bereits für das Geschäftsjahr 2022 bzw. das Geschäftsjahr 2021 erfasst, auch wenn eine Auszahlung erst in 2023 (kurzfristige variable Vergütung für 2022) bzw. in 2022 (kurzfristige variable Vergütung für 2021) erfolgt. Die langfristige variable Vergütung wird ebenfalls als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da der zugrundeliegende Leistungszeitraum von 3 Jahren mit dem Bilanzstichtag 31. Dezember 2024 endet, auch wenn eine Auszahlung erst 2025 erfolgt. Für den Leistungszeitraum von 3 Jahren, der am Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 endete, erfolgte die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Höhe von TEUR 1.435 in 2022.

In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten in Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt. Anerkennungsprämien

wurden im Berichtszeitraum nicht gewährt. Es erfolgte keine Inanspruchnahme der bestehen Malus- und Clawback-Regelungen. Für ausgeschiedene Vorstände werden Pensionsrückstellungen in Höhe von TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 296) ausgewiesen. Weitere Leistungen, außer Rentenzahlungen an frühere Organmitglieder in Höhe von TEUR 5 (Vorjahr: TEUR 30), kamen im Geschäftsjahr 2022 nicht zur Auszahlung.

4. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich gemäß § 14 der Satzung der PSI Software AG in der Fassung vom 16. Mai 2019 aus einer Grundvergütung sowie einer an die Anwesenheit in den Sitzungen gebundenen Komponente zusammen.

- Die Grundvergütung beträgt jeweils zuzüglich Umsatzsteuer jährlich 60 TEUR für den Aufsichtsratsvorsitzenden, 45 TEUR für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und 30.000 Euro für jedes weitere Aufsichtsratsmitglied.
- Hinzu kommt eine Vergütung von 7 TEUR für jede Tätigkeit in einem Aufsichtsratsausschuss für den jeweiligen Ausschussvorsitzenden und 4 TEUR für die übrigen Ausschussmitglieder. Dies gilt nicht, sofern es sich bei dem Ausschussmitglied oder Ausschussvorsitzenden um den Aufsichtsratsvorsitzenden oder den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden handelt.
- Die an die Anwesenheit in den Sitzungen gebundene Komponente beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied 1 TEUR je Sitzung.
- Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen, die in Ausübung ihres Amtes entstehen, erstattet.

Die Mitglieder des Vorstands sind durch die D&O Versicherung der Gesellschaft mit einer marktgerechten Deckung abgedeckt.

Nach § 113 Abs. 3 Aktiengesetz in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung des Aufsichtsrats zu fassen. Gemäß Beschluss der Hauptversammlung der PSI Software AG vom 16. Mai 2017 (Zustimmung mit einer Mehrheit von 99,48 %) und Bestätigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 (Zustimmung mit einer Mehrheit von 84,7378 %) wurde das Vergütungssystem des Aufsichtsrates beschlossen bzw. bestätigt.

5. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG setzt sich wie folgt zusammen:

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Karsten Trippel, <i>Aufsichtsratsvorsitzender, Vorsitzender des Personalausschusses</i>	2022	60	82%	0	0%	13	18%	73	100%
	2021	60	83%	0	0%	12	17%	72	100%
Prof. Dr. Ulrich Wilhelm Jaroni, <i>stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender</i>	2022	45	78%	0	0%	13	22%	58	100%
	2021	45	79%	0	0%	12	21%	57	100%
Prof. Dr. Uwe Hack <i>Vorsitzender des Bilanzausschusses</i>	2022	30	60%	7	14%	13	26%	50	100%
	2021	30	61%	7	14%	12	24%	49	100%
Andreas Böwing	2022	30	64%	4	9%	13	28%	47	100%
	2021	30	65%	4	9%	12	26%	46	100%
Elena Günzler <i>Vertreterin der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat</i>	2022	30	64%	4	9%	13	28%	47	100%
	2021	30	65%	4	9%	12	26%	46	100%
Uwe Seidel <i>Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat</i>	2022	30	64%	4	9%	13	28%	47	100%
	2021	30	65%	4	9%	12	26%	46	100%
Summe	2022	225	70%	19	6%	78	24%	322	100%
	2021	225	71%	19	6%	72	23%	316	100%

6. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Nachfolgend wird die Veränderung der geschuldeten und gewährten Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach Zielfeststellung und des Aufsichtsrats der jährlichen Veränderung wesentlicher wirtschaftlicher Kennzahlen sowie der durchschnittlichen Vergütung aller Arbeitnehmer des PSI-Konzerns (Vollzeitbeschäftigte) für die letzten 5 Geschäftsjahre gegenübergestellt. Die für die Geschäftsjahre vor 2022 angesetzten Vorstandsvergütungen entsprechen den Bezügen der Vorstandsmitglieder gemäß der handelsrechtlichen Ermittlung im Jahresabschluss.

		2018	2019	+/- %	2020	+/- %	2021	+/- %	2022	+/- %
<u>Ertragsentwicklung</u>										
Auftragseingang	Mio. Euro	217	236	9%	229	-3%	266	16%	253	-5%
Umsatzerlöse	Mio. Euro	199	225	13%	218	-3%	245	12%	247	1%
EBIT	Mio. Euro	16	17	6%	15	-12%	25	67%	20	-20%
Konzernergebnis je Aktie	EUR/Aktie	1	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Jahresüberschuss (HGB Einzelabschluss)	Mio. Euro	3	5	67%	5	0%	12	140%	-8	-167%
<u>Durchschnittliche Vergütung</u>										
Arbeitnehmer	TEUR/Jahr	68	69	2%	69	-1%	72	5%	69	-4%
<u>Vorstandsvergütung</u>										
Dr. Harald Schrimpf	TEUR/Jahr	1.121	990	-12%	981	-1%	1.198	22%	613	-49%
Gunnar Glöckner	TEUR/Jahr	-	-	-	-	-	346	-	409	18%
Harald Fuchs	TEUR/Jahr	658	560	-15%	629	12%	597	-5%	118	-80%
Gesamt	TEUR/Jahr	1.779	1.550	-13%	1.610	4%	2.141	33%	1.140	-47%
<u>Aufsichtsratsvergütung</u>										
Karsten Trippel,	TEUR/Jahr	70	69	-1%	70	1%	72	3%	73	1%
Prof. Dr. Ulrich Wilhelm Jaroni	TEUR/Jahr	55	54	-2%	55	2%	57	4%	58	2%
Prof. Dr. Uwe Hack	TEUR/Jahr	47	46	-2%	47	2%	49	4%	50	2%
Andreas Böwing	TEUR/Jahr	44	43	-2%	44	2%	46	5%	47	2%
Elena Günzler	TEUR/Jahr	44	43	-2%	44	2%	46	5%	47	2%
Uwe Seidel	TEUR/Jahr	44	43	-2%	44	2%	46	5%	47	2%
Gesamt	TEUR/Jahr	304	298	-2%	304	2%	316	4%	322	2%

7. Von Organmitgliedern gehaltene Aktien an der PSI Software AG

Zum 31. Dezember 2022 und zum 31. Dezember 2021 werden durch Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats Aktien an der PSI Software AG in folgender Höhe gehalten:

	31.12.2022	31.12.2021
Vorstand	Stück	Stück
Gunnar Glöckner	0	0
Dr. Harald Schrimpf	63.500	62.000

	31.12.2022	31.12.2021
Aufsichtsrat	Stück	Stück
Andreas Böwing	0	0
Elena Günzler	2.022	1.994
Prof. Dr. Uwe Hack	600	600
Prof. Dr. Ulrich Wilhelm Jaroni	0	0
Uwe Seidel	493	465
Karsten Trippel	115.322	111.322

Es bestehen keine Aktienoptionspläne oder –zusagen an Mitglieder des Vorstands oder Aufsichtsrates.

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

An die PSI Software AG, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PSI Software AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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.

Berlin, den 28. März 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

DocuSigned by:
Gerald Reiher
2D3D92018631478...
(Gerald Reiher)
Wirtschaftsprüfer

DocuSigned by:

CCC4FD28885D404...
(Patrick Franke)
Wirtschaftsprüfer



Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

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

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

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

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

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

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

7. Mängelbeseitigung

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

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

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

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

9. Haftung

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

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

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

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

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

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

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Elektronische Kommunikation

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

13. Vergütung

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

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

14. Streitschlichtungen

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

15. Anzuwendendes Recht

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