

Cherry SE (vormals: Cherry AG) München

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
31. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1

Anlagen

1 Vergütungsbericht

Allgemeine Auftragsbedingungen



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

An die Cherry SE (vormals: Cherry AG)

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) 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.

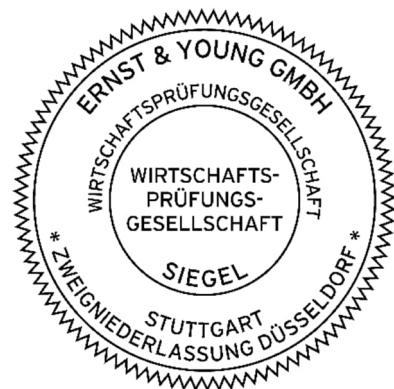
Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die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

Düsseldorf, 29. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael
Wirtschaftsprüfer

Dr. König
Wirtschaftsprüfer



VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AktG

Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Cherry SE (im Folgenden auch „Cherry SE“ oder „Cherry“) gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt. Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Cherry und gibt Auskunft, über die im Geschäftsjahr 2022 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von Cherry gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere des § 162 Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er entspricht zudem den anwendbaren Vorgaben der gültigen Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch „HGB“, International Financial Reporting Standards „IFRS“) und den Leitlinien, die vom Arbeitskreis Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung herausgegeben wurden.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Die Cherry SE (auch „**Gesellschaft**“) ist durch formwechselnde Umwandlung der Cherry SE mit Sitz in München entstanden. Die Eintragung in das Handelsregister des Amtsgerichts München erfolgte am 13.12.2022.

Die Geschäftsentwicklung der Cherry SE verlief im gesamten Jahr 2022, aber insbesondere seit dem Beginn des Ukraine Konflikts und den anhaltenden Problemen in den Lieferketten, unter den Erwartungen. Die gesetzten finanziellen Ergebnisziele für den Vorstand wurden nicht erreicht, jedoch wurden die nicht-finanziellen Ziele, die sich primär auf zielgerichtete Maßnahmen in Bezug auf das Reporting bezogen, erreicht. Wirtschaftlich war das gesamte Geschäftsjahr 2022 geprägt von den anhaltenden Auswirkungen der weltweiten Verbreitung des Coronavirus auf die Wirtschaft und Lieferketten, dem Ausbruch des Ukraine Kriegs im Februar 2022 sowie der Null-Covid Politik in China. Die überhöhten Lagerbestände bei unseren Kunden, der durch die hohe Inflation und den Zinsanstieg verursachte Rückgang der Nachfrage führte zu einem deutlich hinter den ursprünglichen Markterwartungen zurückgebliebenen Umsatz und Ergebnis.

Bei einem Ausgabekurs von EUR 32,00 am 29. Juni 2021 verzeichnete die Aktie am 27.8.2021 einen Höchststand von EUR 39,00 und fiel bis zum 31. Dezember 2021 auf EUR 24,90. Im Jahr 2022 fielen aufgrund des Rückgangs aller Aktienindizes in Verbindung mit zwei Gewinnwarnungen von Cherry die Cherry Aktie auf ein Rekordtief am 12.10.21 und notierte bei EUR 4,96, hat aber am 31.12.2022 wieder mit EUR 7,58 notiert.

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrats

Der Vorstand der Cherry SE bestand seit der Eintragung der Aktiengesellschaft in das Handelsregister des Amtsgerichts München am 2. Juni 2022 bis 31.3.2022 aus zwei Mitgliedern, dem Vorstandsvorsitzenden (CEO), Herrn Rolf Unterberger, sowie dem CFO und COO, Herrn Bernd Wagner. Am 1.4.2022 wurde der Vorstand um ein drittes Mitglied, Herrn Dr. Udo Streller, erweitert, der die Aufgaben des COO von Herrn Wagner übernahm, der bis dahin die Aufgaben als CFO und COO begleitet hatte. Herr Dr. Streller erhielt einen Vorstandsvertrag bis 30. Juni 2024.

Zum 31. Dezember 2022 schied Herr Rolf Unterberger aus dem Vorstand aus und Herr Oliver Kaltner übernahm mit 1. Januar 2023 die Rolle des CEO. Sein Rücktritt erfolgte im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat, so dass er seine vertraglichen STI- und LTI-Ansprüche für die Dienstjahre 2021 und 2022 behielt, die in den folgenden Übersichten dargestellt sind. In der Folge wurde mit Herrn Unterberger ein Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von sechs Monaten bis zum 30. Juni 2023 vereinbart. Zum 31. Dezember 2022 wurden dafür Rückstellungen in Höhe von EUR 192.855 gebildet. Darüber hinaus wurden keine weiteren Entschädigungen oder Abfindungen gewährt.

Der Aufsichtsrat bestand im Geschäftsjahr 2022 seit Umwandlung in eine Aktiengesellschaft bzw. in eine SE aus sieben Mitgliedern. Aufsichtsratsmitglieder sind:

- Herr Marcel Stolk, Vorsitzender des Aufsichtsrates
- Herr James Burns, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates sowie Vorsitzender des Prüfungsausschusses
- Herr Joachim Coers, Mitglied des Personal- und Vergütungsausschusses
- Frau Heather Faust, Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses;
- Herr Steven M. Greenberg, Vorsitzender des Nominierungsausschusses

- Herr Tariq Osman, Mitglied des Nominierungsausschusses, Mitglied des Personal- und Vergütungsausschusses
- Herr Dino Sawaya, Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Nominierungsausschusses.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenum – nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss – festgelegt und regelmäßig überprüft. Die vom Aufsichtsrat und Vergütungsausschuss im Berichtsjahr behandelten Themen werden im Bericht des Aufsichtsrats detailliert erläutert.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

Horizontalvergleich (externer Vergleich)

Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht und darüber hinaus marktüblich ist. Insbesondere werden dabei die Vergütungshöhen und -strukturen vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) untersucht. Für diesen Vergleich werden im Hinblick auf die Marktstellung der Cherry (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung beachtet der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung, insbesondere unter Heranziehung des Vergütungsniveaus von Unternehmen des Prime Standard sowie weiterer, ausgewählter nationaler und internationaler Unternehmen der Elektronik und Hardware Branche. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Bei der im Berichtsjahr durchgeführten Angemessenheitsprüfung wurden neben den Unternehmen des Prime Standard insbesondere folgende nationale und internationale Unternehmen zum Vergleich herangezogen: Corsair Gaming Inc., Naccon SA, Logitech International SA, Turtle Beach Corp., Asustek Computer Inc..

Vertikalvergleich (interner Vergleich)

Neben dem horizontalen Vergleich vergleicht der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Belegschaft. In dem in der Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystem der Cherry AG (jetzt Cherry SE) verpflichtet sich der Aufsichtsrat für den Vertikalvergleich neben den Führungskräften auch die Vergütungsentwicklung der gesamten Belegschaft heranzuziehen. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft prüft daher die Entwicklung der konkreten Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands innerhalb des Unternehmens, im Verhältnis zur Vergütungsentwicklung des oberen Führungskreises als auch der Belegschaft insgesamt. Der obere Führungskreis setzt sich dabei aus der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zusammen, die insbesondere die Bereichsleiter der vier Geschäftsbereiche sowie die Leiter der wesentlichen Fachabteilungen umfasst. Die Belegschaft insgesamt umfasst die weltweit angestellten Mitarbeiter der Cherry-Gruppe.

Die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2022 sank aufgrund der hohen erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile um ca. -27,7% im Vergleich zum Vorjahr. Die gewährte und geschuldete Vergütung der 1. Management Ebene sank dagegen nur um -1,4% und die Vergütung inkl. aller Nebenkosten der gesamten Belegschaft stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1,1%. Die Vergütung des Aufsichtsrates hat sich nicht geändert.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

In der Hauptversammlung der Gesellschaft am 8.6.2022 wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 120a AktG ein den Vorgaben des § 87a AktG und den Empfehlungen des DCGK entsprechendes Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Die Vorstandsdiensverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands und des neuen Vorstands der Gesellschaft entsprechenden Anforderungen dieses Vergütungssystems.

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich grundsätzlich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an seinen Zukunftsaussichten. Es orientiert sich ferner an der Unternehmensstrategie und schafft so einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung.

Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und Leistungen des Gesamtvorstands als auch des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Aus diesem Grund basiert das Vergütungssystem auf transparenten, leistungsbezogenen und auf den Unternehmenserfolg sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personal- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Cherry SE im Überblick

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung, kurzfristige variable Vergütung („STI“) und langfristige variable Vergütung („LTI“) Sorge getragen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur wurde im Juni 2021 durch den Aufsichtsrat unter Zuhilfenahme externer Vergütungsberater auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Variable Vergütungsbestandteile haben daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und für außerordentliche Entwicklungen wurden Begrenzungen vereinbart.

Die Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung sind abgeleitet aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens. Sie zielen primär auf die Steigerung der Profitabilität ab. Aus diesem Grund bilden das bereinigte EBITDA in Verbindung mit der relativen Aktienkursentwicklung als Steuerungsgrößen der Cherry SE die wesentlichen Leistungskriterien der variablen Vergütung. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens sichergestellt und der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Cherry SE Rechnung getragen werden. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden darüber hinaus neben den finanziellen Zielen des bereinigten EBITDA auch die Erreichung nicht-finanzieller Ziele vereinbart.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die einzelnen Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrundeliegenden Zielsetzungen. Die Zielwerte für die Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile werden jährlich durch den Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs festgelegt. Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile sind jeweils auf einen maximalen Auszahlungsbetrag begrenzt (Cap). Im abgelaufenen Geschäftsjahr erhielt der Vorstand die Vergütungsbestandteile grundsätzlich ab dem 1. Januar 2022, mit Ausnahme für den neuen dritten Vorstand dessen Vergütung pro rata temporis ab dem 1.4.2022 gewährt wurde. Für die variable Vergütung bestehen zudem Malus- und Clawback-Regelungen. Zudem ist die jährliche Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands durch eine Maximalvergütung begrenzt.

Darüber hinaus bildet ein Aktienhalteprogramm einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Laufzeit seines Vorstandsdiensvertrags mindestens in Höhe von 400 % (CEO und CFO) bzw. 150% (COO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbau-phase zu erwerben und zu halten.

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands, die zugrundeliegenden Ziele einschließlich Strategiebezug, sowie ihre konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2022.

Ausgestaltung in der aktuellen Vergütungsstruktur	Strategiebezug	Anwendung im Geschäftsjahr 2022
Festvergütung		
Grundvergütung		
<ul style="list-style-type: none"> jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt Auszahlung in zwölf Monatsraten 	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.	CEO : 385.710 EUR p.a. CFO : 303.600 EUR p.a. COO : 285.000 EUR p.a.
Nebenleistungen		
<ul style="list-style-type: none"> Gewährung marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen Versicherungsleistungen 	Gewährung marktüblicher Nebenleistungen und Übernahme von Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese fördern.	<ul style="list-style-type: none"> Dienstwagen oder Car Allowance (CEO, COO) Unfallversicherung Beiträge zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung Einbeziehung in Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)
Altersversorgung		
<ul style="list-style-type: none"> Zuschüsse zur eigenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung 	Soll eine teilweise Altersversorgung absichern und wird nur gewährt, wenn mindestens derselbe Betrag auch vom Vorstand zusätzlich einbezahlt wird. Aufbau und Absicherung einer adäquaten Altersversorgung sind Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung.	Vorstandsvorsitzender: 4.800 EUR p.a. Finanzvorstand: 4.800 EUR p.a., zzgl. 1.742,49 EUR p.a. für eine Direktversicherung Chief Operating Officer 4.800 EUR p.a. Die Altersversorgung für den Vorstand erfolgt im Rahmen einer bilanzneutralen Direktversicherung in einer ausgelagerten Unterstützungskasse bei der Allianz-Pensions Management e.V. Der Vorstand muss mindestens den gleichen Betrag durch Gehaltsumwandlung in die Unterstützungskasse einzahlen, wie die Gesellschaft leistet. Der monatliche Zuschuss ist aktuell auf 400,00 EUR beschränkt.
Erfolgsabhängige jährliche Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Jahresbonus basierend auf Zielbetrag Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 70% bereinigte Konzern-EBITDA 30% nicht-finanzielles Erfolgsziel Laufzeit: Ein Jahr Barauszahlung mit erster Gehaltsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses 	Der STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung incentiviert. Der STI soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder fördern.	Vorstandsvorsitzender: 80 % = 308.568 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele; der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 120 % = 462.852 EUR der jährlichen Grundvergütung p.a. (bei 150% Zielerreichung) gedeckelt. Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt. Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.

Ausgestaltung in der aktuellen Vergütungsstruktur	Strategiebezug	Anwendung im Geschäftsjahr 2022
<ul style="list-style-type: none"> Maximaler Auszahlungsbetrag ist prozentual in Abhängigkeit von der Grundvergütung begrenzt. 		<p>Finanzvorstand: 60 % = 182.160 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele;</p> <p>der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 90 % = 273.240 EUR der jährlichen Grundvergütung p.a. (bei 150% Zielerreichung) gedeckelt. Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt. Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.</p> <p>Chief Operating Officer (COO): 31,6% = 90.0000 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele;</p> <p>der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 135.000 EUR p.a. (bei 150% der Zielerreichung) gedeckelt. Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt. Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.</p> <p>Die Berechnung des STI basiert zu 70% auf der Erreichung einer Zielvorgabe für das bereinigte EBITDA und zu 30% auf verschiedenen weiteren nichtfinanziellen Erfolgszielen.</p>
Mehrfährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Virtueller Performance Share Plan Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 50 % relativer Total Shareholder Return 50 % bereinigtes Konzern-EBITDA Laufzeit: Vier Jahre, bestehend aus dreijähriger Performanceperiode mit sich anschließender einjähriger Sperrfrist Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Cherry-Aktien Maximaler Auszahlungsbetrag ist prozentual in Abhängigkeit von der 	<p>Soll das Handeln der Mitglieder des Vorstands im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Verknüpfung mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums der Gesellschaft bei. Die variable Vergütung unter dem LTI hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.</p>	<p>Vorstandsvorsitzender: 120 % = 462.852 EUR der jährlichen Grundvergütung (bei 100% Zielerreichung).</p> <p>Finanzvorstand: 90% = 273.240 EUR der jährlichen Grundvergütung (bei 100% Zielerreichung).</p> <p>Chief Operating Officer: 36,8% = 105.000 EUR der jährlichen Grundvergütung (bei 100% Zielerreichung). Im Jahr 2022 beträgt der Anspruch 75%. Der maximale Auszahlungsbetrag je LTI-Tranche ist beschränkt auf EUR 625.000 p.a.</p> <p>Für alle Vorstandsmitglieder gelten dieselben Zielvorgaben: Die LTI-Erfolgsziele basieren zu</p>

Ausgestaltung in der aktuellen Vergütungsstruktur	Strategiebezug	Anwendung im Geschäftsjahr 2022
Grundvergütung begrenzt.		50 % auf dem relativen Total Shareholder Return („rTSR-Ziel“) und zu 50 % aus dem bereinigten Ziel EBITDA des Konzerns („LTI EBITDA-Ziel“) zusammen. Das rTSR-Ziel und das LTI EBITDA-Ziel sind gemeinsam die „LTI-Erfolgsziele“.
Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung		
Maximal zwei Jahresvergütung (Abfindungs-Cap)	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden.	<p>Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden: Zwei Jahresvergütungen ohne Anspruch auf einen LTI-Bonus, Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen. Die maßgebliche Jahresvergütung ist im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegt.</p> <p>Endet der Vertrag als „Bad Leaver“, verfallen zudem sämtliche noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf den STI. Bad Leaver erfasst das Ausscheiden aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG oder aufgrund einer Kündigung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund.</p>
Weitere Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung		
gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung von unangemessen hohen Vergütungen.	<p>Die Vorstandsdienstverträge enthalten Regelungen zur Maximalvergütung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorsitzender des Vorstands: EUR 3,5 Mio. • Finanzvorstand: EUR 3,0 Mio. • Chief Operating Officer: EUR 1,25 Mio.
Aktienhalteprogramm		
Erwerb und Halten von Cherry-Aktien in Abhängigkeit von der jeweiligen Grundvergütung		Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, in Höhe von 400% (CEO und CFO) bzw. 150% (COO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten.
Malus / Compliance und Clawback-Klausel	Verstärkt Anreize zur Einhaltung wesentlicher Pflicht- und Compliance-Grundsätze durch Vermeidung von unangemessenem Verhalten und unangemessenen Risiken	Es besteht eine Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern, bei Verstoß gegen Pflichten gemäß § 93 AktG und/oder sonstige Compliance-Pflichten der Vorstandsmitglieder.
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall		6 Monate oder längstens bis Vertragsende des Vorstandsvertrages.

Im Geschäftsjahr 2022 erhielt der Vorstand die oben aufgeführte Vergütung ab dem 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 *pro-rata temporis* für zwölf Monate mit Ausnahme des neu eingetretenen Vorstands, welcher die Grundvergütung sowie den STI und LTI Anspruch ab 1.4.2022 erhielt, dies entspricht neun Monaten.

Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat die für das Geschäftsjahr 2022 geltende Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt, *pro-rata temporis* festgelegt. Hierbei hat er darauf geachtet, dass die **Ziel-Gesamtvergütung** in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben sowie den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

Tabelle 1 – Vorstands Zielvergütung 2022

Maximale Zielvergütung bei 100 % Zielerreichung	Rolf Unterberger, CEO		Bernd Wagner, CFO		Dr. Udo Streller, COO	
	2022 (01.01. – 31.12.2022)		2022 (01.01. - 31.12.2022)		2022 (01.04. – 31.12.2022)	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Grundvergütung	385.710	32,3 %	303.600	38,0 %	213.750	55,5 %
Nebenleistungen	32.908	2,8 %	32.978	4,1 %	24.698	6,4 %
Altersversorgung	4.800	0,4 %	6.542	0,8 %	400	0,1 %
Summe Festvergütung	423.418	35,4 %	343.121	43,0 %	238.848	62,0 %
kurzfristige variable Vergütung (STI)	308.567	25,8 %	182.160	22,8 %	67.500	17,5 %
langfristige variable Vergütung (LTI)	462.852	38,7 %	273.240	34,2 %	78.750	20,4 %
Summe variable Vergütung	771.419	64,6 %	455.400	57,0 %	146.250	38,0 %
Sonstiges		0,0 %		0,0 %		0,0 %
Ziel-Gesamtvergütung	1.194.837	100,0 %	798.521	100,0 %	385.098	100,0 %

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Entsprechend dem Vergütungssystem nimmt der Aufsichtsrat der Gesellschaft in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung vor, wobei diese grundsätzlich auf Basis eines Horizontal- und Vertikalvergleichs erfolgt. Die horizontale Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt hierbei auf Basis eines Vergleichs mit anderen börsennotierten Unternehmen. Als Vergleichsunternehmen wurden börsennotierte Unternehmen herangezogen, mit denen die Cherry SE im Wettbewerb um Talente steht. Für die Peer-Group-Analyse berücksichtigt der Aufsichtsrat Unternehmen, die in Bezug auf Marktposition, Branche, Größe und Land mit Cherry vergleichbar sind. Für die Peer-Group-Analyse im Jahr 2022 wurden elf börsennotierte Unternehmen mit Sitz in Mitteleuropa und Nord-Amerika einbezogen. Die Vergleichsgruppe besteht hauptsächlich aus marktführenden, börsennotierten Unternehmen im Bereich Gaming und Computerperipherie mit Endmärkten in allen internationalen Regionen. Die ausgewählten Unternehmen haben ein vergleichbares Geschäftsmodell. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Unternehmen der Vergleichsgruppe auch in Bezug auf die Größe des Unternehmens vergleichbar sind. Der Personal- und Vergütungsausschuss hat bei der Bewertung der Angemessenheit der Vergütungspakete für den Vorstand die finanziellen Merkmale wie Umsatz, Gewinn und Rentabilität berücksichtigt.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

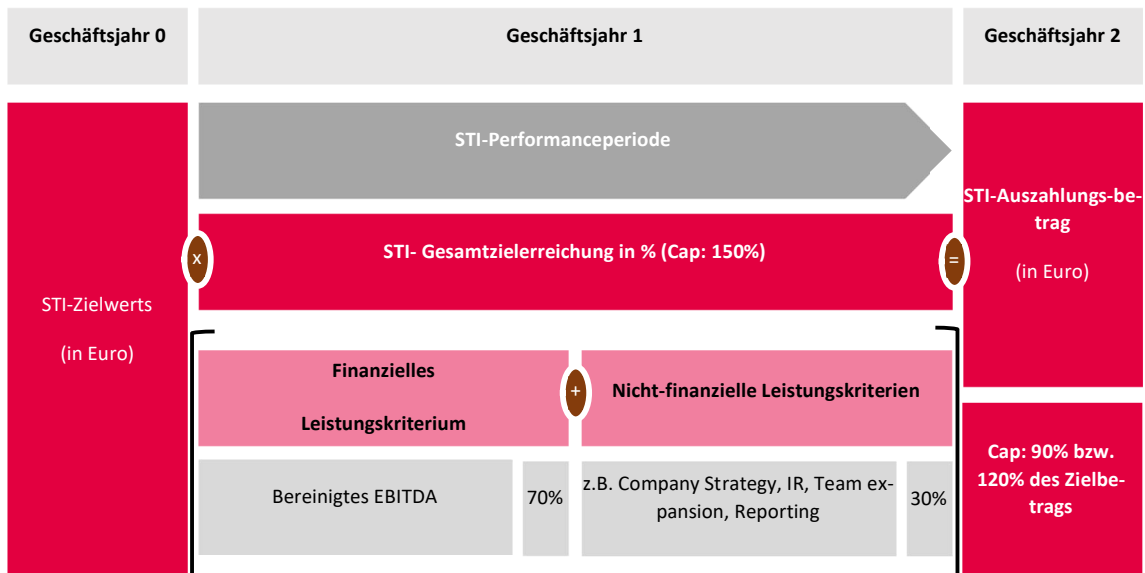
Höhe des Jahresbonus (STI) für das Geschäftsjahr 2022

Der STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum. Die Berechnung des STI basiert zu 70% auf der Erreichung einer Zielvorgabe für das bereinigte EBITDA des Konzerns („**STI EBITDA-Ziel**“) und zu 30% auf verschiedenen weiteren nicht-finanziellen Leistungskriterien („**Nicht-finanzielle STI-Ziele**“).

Tabelle 2 – STI-Schema

Die Auszahlung des STI berechnet sich wie folgt:

Geschäftsjahr 2021	2022	2023
--------------------	------	------



Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft der Gesellschaft wider und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei. Für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft ist neben der finanziellen Entwicklung auch die nachhaltige nicht-finanzielle Entwicklung der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung nicht-finanzieller Leistungskriterien, die eine qualitative Verbesserung der Cherry SE herbeiführen und damit die Kapitalmarktfähigkeit untermauern. Für das Jahr 2022 stand daher im Vordergrund der Aufbau einer konzernweiten Unternehmensstrategie, Erweiterung des Vorstands, Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, Ausbau der Führungsrollen in den Business Units und Ausbau der Investor Relations-Arbeit

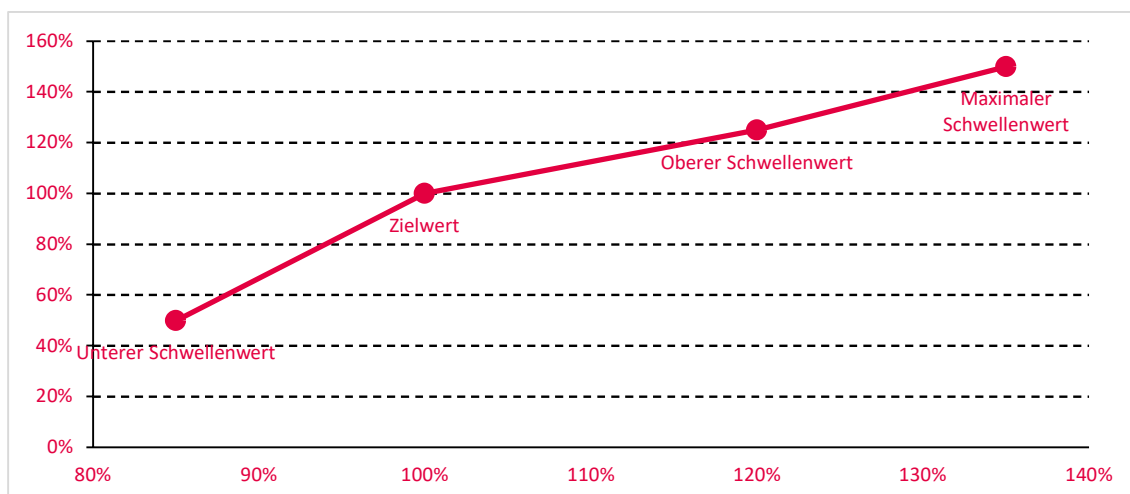
die dem Prime-Standard entspricht, um Investoren und den Kapitalmarkt entsprechend zu informieren.

Finanzielles Leistungskriterium

Der Zielwert für das STI EBITDA-Ziel wird jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den Cherry-Konzern ab. Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung unter 85% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzielerreichung 0%. Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 85 % des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzielerreichung 50% (**Unterer Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 100% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzielerreichung 100% (**Zielwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 120% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzielerreichung 125% (**Oberer Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 135% des STI EBITDA-Ziels oder mehr beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzielerreichung 150% (**Maximaler Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentzahlen liegt, wird die STI EBITDA-Zielerreichung auf linearer Basis berechnet. Die maximale Zielerreichung ist auf 150% des Zielwerts für das STI-EBITDA Ziel begrenzt (Cap).

Die Bonuskurven des STI sind nachfolgendem Schema aufgebaut:

Tabelle 3 – STI – Schema



In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2022 maßgebliche finanzielle Leistungskriterium (STI EBITDA-Ziel) hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen (in Mio. EUR) festgestellt:

STI Finanzielle Zielerreichung 2022

Leistungs-kriterium	Unterer Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Oberer Schwellenwert für 125% Zielerreichung	Maximaler Schwellenwert für 150% Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2022	Zielerreichung 2022 in Prozent
Bereinigtes E-BITDA des Konzerns	42,50	50,00	62,50	75,00	15,20	30,40%

Da das für die Mitglieder des Vorstands vereinbarte Ziel für 2022 auf dem bereinigten EBITDA basiert, wurden im Jahr 2022 zusätzliche einmalige Anpassungen für außerordentliche Aufwendungen vorgenommen, die vor allem im Zusammenhang mit personellen Veränderungen, der Umwandlung des Unternehmens in eine SE, M&A-Aktivitäten und dem E-Commerce-Launch in Höhe von insgesamt 2,979 Mio. EUR standen. Diese Aufwendungen erhöhten die tatsächlich erreichten finanziellen Ziele, reichten aber dennoch nicht aus, um die finanziellen Gesamtziele zu erreichen, da die 85%-Schwelle nicht erreicht wurde.

Nicht-finanzielles Leistungskriterium

Die nichtfinanziellen Ziele 2022 bestehen im Wesentlichen aus persönlichen Zielen für den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und der Chief Operating Officer. Die Zielvorgaben sind im Jahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder unterschiedlich. Die nichtfinanziellen Ziele wurden weitestgehend erfüllt und mit einer Zielerreichung zwischen 78 – 113% angesetzt. Das Erreichen der Meilensteine spiegelt die Leistung in Bezug auf die Entwicklung der Geschäftsstrategie, die Integration von Akquisitionen, die Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung, die Entwicklung von Initiativen zur Kostenoptimierung und die Umsetzung von ESG-Aspekten, einschließlich der Entwicklung von Teams und Mentoring, wider.

Gesamtzielerreichung STI 2022

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich für den STI damit folgende Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge für das Gesamtjahr 2022 (1.1.2022-31.12.2022):

Tabelle 4 – Gesamtzielerreichung 2022

STI Zielerreichung 2022	Zielbetrag 100 %	Zielerreichung in %		Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag in € (01.01./ 01.04. – 31.12.2022) **
		Finanzielle Zielerrei- chung	nicht finanzielles Zielerreichung		
Rolf Unterberger	308.568,00	0,00 %	109%	32,70 %	102.900,00
Bernd Wagner	182.160,00	0,00 %	78%	23,50 %	42.806,00
Dr. Udo Streller *	67.500,00	0,00 %	113%	34,00 %	22.950,00
Summe	558.228,00			30,00 %	168.656,00

* pro rata ab dem 01.04.2022

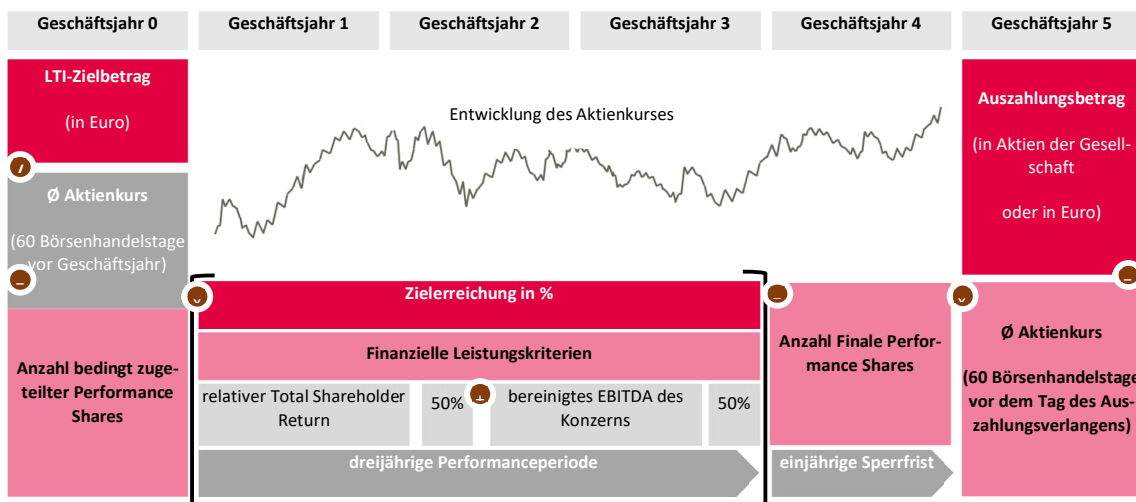
** Auszahlung voraussichtlich im April 2023

Langfristige variable Vergütung 2022 (LTI 2022) – bedingt zugeteilte virtuelle Aktien

Der LTI ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen jeweils am 1. Januar eines jeden Geschäftsjahrs virtuelle Aktien (Performance Shares) der Cherry SE bedingt zugeteilt werden („**bedingt zugeteilte Performance Aktien**“). Die Laufzeit einer LTI-Tranche beträgt vier Jahre und setzt sich aus einer dreijährigen Performanceperiode („**LTI Performance Periode**“) und einer sich anschließenden einjährigen Sperrfrist („**Lock-up Periode**“) zusammen. Die LTI-Erfolgsziele setzen sich regelmäßig zu 50 % aus dem relativen Total Shareholder Return („**rTSR-Ziel**“) und zu 50 % aus dem bereinigten EBITDA des Konzerns („**LTI EBITDA-Ziel**“) zusammen.

Tabelle 5 – LTI-Schema

Die Auszahlung des LTI berechnet sich wie folgt:



Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die langfristige variable Vergütung (LTI) soll das Handeln der Mitglieder des Vorstands im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Verknüpfung mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums der Gesellschaft bei. Die variable Vergütung unter dem LTI hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der relative Total Shareholder Return ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium und fördert daher die Interessenkongruenz von Management und Shareholdern. Die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe (S-Dax) setzt zudem einen Anreiz, langfristig im Wettbewerb zu bestehen und die Vergleichsgruppe leistungsmäßig zu übertreffen. Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft der Gesellschaft wider und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei.

Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Aktien und Festlegung der Zielwerte

Ab dem 1. Jan. 2022 (CEO und CFO) bzw. 1.4.2022 (COO) erfolgte die zweite bzw. erstmalige (für den COO) Zusage einer mehrjährigen variablen aktienbasierten Vergütung für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn der dreijährigen Performanceperiode eine Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien in Höhe des vertraglich zugesagten Zielbetrags. Die Umrechnung in Performance Aktien erfolgt dabei grundsätzlich auf der Basis des Durchschnittskurses der Cherry-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der vierjährigen Laufzeit. Für den LTI 2022 liegt der Durchschnittskurs bei EUR 27,98. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr im Rahmen des LTI bedingt zugeteilten Performance Aktien für den Zeitraum 1. Januar 2022 bzw. 1.4.2022 bis 31. Dezember 2022 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6 – LTI-Zielbeträge bedingt zugeteilter Performance Aktien

Vorstand	2021			2022		
	Zielbetrag (in EUR)	Aktienkurs (in EUR)	Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien 2022	Zielbetrag (in EUR)	Aktienkurs (in EUR)	Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien 2022
Rolf Unterberger *	231.426,00	34,40	6.727	462.852,00	27,98	16.542
Bernd Wagner *	136.620,00	34,40	3.971	273.240,00	27,98	9.766
Dr. Udo Streller **	-	-	-	78.750,00	27,98	2.815

* pro rata ab dem 01.07.2021

** pro rata ab dem 01.04.2022

LTI EBITDA-Ziel

Die Ermittlung der Zielerreichung des bereinigten EBITDA des Konzerns erfolgt auf Basis eines Vergleichs des durchschnittlichen bereinigten EBITDA des Konzerns über die dreijährige Performanceperiode mit einem vom Aufsichtsrat vor der Zusage festgelegten Zielwert. Zur Messung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der Cherry SE tatsächlich erzielte bereinigte Ist-EBITDA mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Der Aufsichtsrat wird in angemessenem Umfang Anpassungen des EBITDA aufgrund von z.B. M&A Aktivitäten, Kapitalmarktmaßnahmen, Umwandlung der AG in eine SE und sonstige einmalige Sonderaufwendungen berücksichtigen. Die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel ergibt sich aus dem Durchschnitt der jeweiligen LTI EBITDA-Zielerreichungen während der jeweiligen Performance-Periode.

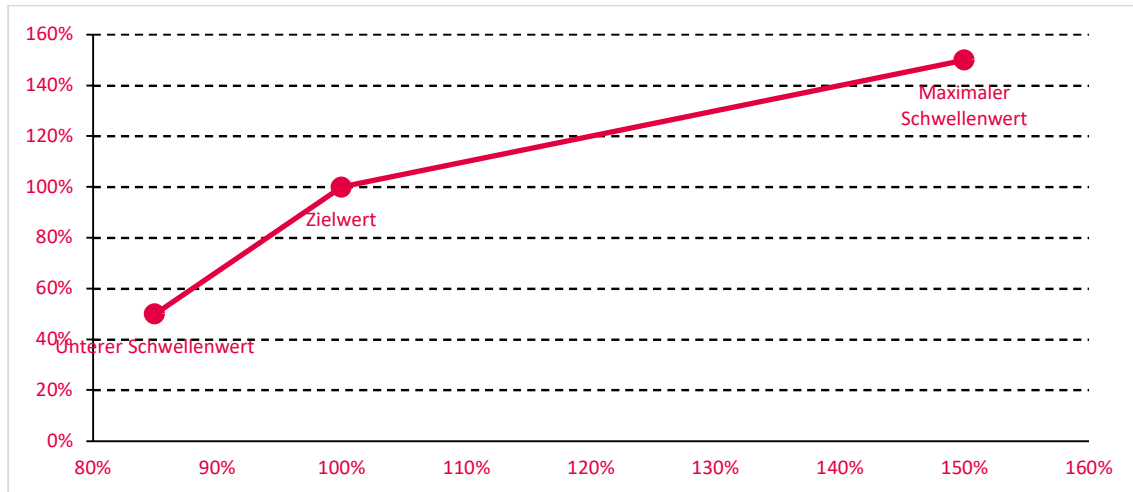
Da der Performance-Zeitraum für die LTI-Tranche 2022 erst am 31. Dezember 2024 endet und erst nach Ablauf der Sperrfrist (31. Dezember 2025) ausgezahlt wird, haben die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 keine Zahlungen aus dem LTI erhalten. Die Bewertung des Erreichens der LTI-Tranche 2022 erfolgt am Ende des Performance-Zeitraums, der am 31. Dezember 2024 endet.

Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel unter 85% des jeweiligen Zielwerts des Jahres liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung „0“ und das Vorstandsmitglied erhält keine finalen Performance Aktien für das LTI EBITDA-Ziel. Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel

bei 85% des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 50% („**Unterer Schwellenwert**“). Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel bei 100% des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 100%. Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel bei 150% oder mehr des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 150% („**Oberer Schwellenwert**“). Wenn die LTI EBITDA-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentzahlen liegt, wird die LTI EBITDA-Zielerreichung auf linearer Basis berechnet. Die maximale Zielerreichung ist auf 150% des Zielwerts für das LTI EBITDA-Ziel begrenzt (Cap).

Die Bonuskurve des LTI EBITDA-Ziels ist nachfolgendem Schema aufgebaut:

Tabelle 7 – Bonuskurve LTI-EBITDA



Der Zielwert für das LTI EBITDA-Ziel wird vor oder zu Beginn der jeweiligen LTI-Tranche für jedes der drei Geschäftsjahre einer LTI Performance Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den Cherry Konzern ab. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Zielwert für das LTI EBITDA-Ziel auf EUR 50,0 Mio. festgelegt. Der Ist-Wert lag im Geschäftsjahr 2022 bei EUR 15,20 Mio., so dass sich für das Geschäftsjahr 2022 eine Zielerreichung von 30,4% ergibt und damit unter dem notwendigen Schwellenwert von 85%.

rTSR-Ziel

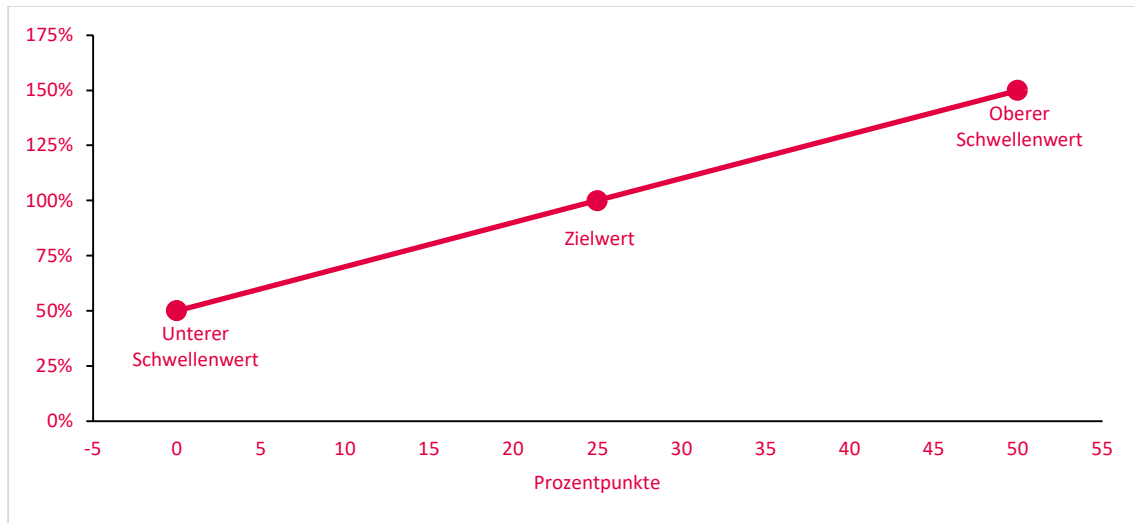
Der rTSR ermittelt sich aus der Entwicklung der Aktienrendite der Aktie der Gesellschaft („**Cherry-Aktie**“) in Relation zur Entwicklung des SDAX. Der rTSR für die jeweilige LTI Performance Periode ist die Differenz zwischen dem TSR-Wert (Total Shareholder Return-Wert) der Cherry-Aktie und dem TSR-Wert des SDAX nachfolgender Formel:

$$rTSR = TSR \text{ Cherry Stammaktie} - TSR \text{ SDAX}$$

Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry-Aktie und dem TSR des SDAX weniger als 0 Prozentpunkte beträgt (also negativ ist), ist die rTSR-Zielerreichung „0%“ und das Vorstandsmitglied erhält keine Finalen Performance Aktien im Zusammenhang mit dem rTSR-Ziel (relativer Shareholder Return-Ziel). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry Stammaktie und dem TSR des SDAX 0 Prozentpunkte beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „50%“ („**Unterer Schwellenwert**“). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry Stammaktie und dem TSR des SDAX 25 Prozentpunkte beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „100%“ („**Zielwert**“). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry Stammaktie und dem TSR des SDAX 50 Prozentpunkte oder mehr beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „150%“ („**Oberer Schwellenwert**“). Wenn die rTSR-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentpunkten liegt, wird die rTSR-Zielerreichung auf linearer Basis berechnet. Unter keinen Umständen überschreitet die rTSR-Zielerreichung jedoch 150% der Start-Performance Aktien im Zusammenhang mit dem rTSR-Ziel.

Die Bonuskurve des rTSR-Ziels ist nachfolgendem Schema aufgebaut:

Tabelle 8 – Bonuskurve des rTSR-Ziels



Da 2022 die initiale Performanceperiode erst am 31. Dezember 2024 endet, erhielten die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 noch keine Auszahlungen aus dem LTI und insoweit im Jahr 2022 auch keine gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG aus dem LTI.

Aktienhalteprogramm

Um die Interessen der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft über die variable Vergütung hinaus noch stärker an die Interessen der Aktionäre anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Halten von Aktien der Gesellschaft (Aktienhalteprogramm). Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags mindestens in Höhe von 400% (CEO und CFO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten. Der COO ist verpflichtet 150% seiner jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten. Zum Stichtag haben die Vorstände die notwendige Aktienanzahl des Aktienhalteprogramms gehalten.

Der Aufbau der zu haltenden Aktien erfolgt innerhalb von vier Jahren nach Beginn des Vorstandsdienstvertrags. Das Vorstandsmitglied muss insgesamt eine dem maßgeblichen Gegenwert entsprechende Summe als Kaufpreis für die von ihm jeweils erworbenen Cherry-Aktien aufwenden. Bereits vom Mitglied des Vorstands gehaltene Cherry-Aktien werden dabei berücksichtigt.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft regelmäßig, zu jedem Geschäftshalbjahr der Gesellschaft während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags, sowie unmittelbar vor dem Fälligkeitszeitpunkt des jeweiligen LTI-Auszahlungsbetrags den aktuell von ihm/ihr gehaltenen Aktienbestand in geeigneter Form nachzuweisen.

Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vorstandsdienstverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG eine jährliche Maximalvergütung von EUR 3,5 Mio. für den Vorsitzenden des Vorstands sowie von EUR 3,0 Mio. für den CFO vor, sowie EUR 1,25 für den COO. Die Maximalvergütung kann jedoch erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche erfolgt ist. Da die amtierenden Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr eine LTI-Tranche mit einer dreijährigen Laufzeit erhalten haben, kann erstmals im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG berichtet werden.

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen noch nicht ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen einzubehalten („Malus“) oder bereits ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen zurückzufordern („Clawback“).

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den im Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands keine Leistungen von einem Dritten in Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Kontrollwechsel

Für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen keine besonderen Regelungen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Den Vorstandsmitgliedern wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 (mit Ausnahme für den neu hinzugekommenen Vorstand) eine Vergütung gewährt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2022 gewährte Gesamtvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen, variable einjährige Vergütung und Versorgungsaufwand).

Eine Vergütung gilt, als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auch dann, als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu Beginn des nächsten Geschäftsjahres auf das Konto des Empfängers überwiesen wird. Die ausgewiesenen Beträge aus dem STI entsprechen den erworbenen Ansprüchen für das Geschäftsjahr 2022, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2022 gänzlich erbracht und der STI damit vollständig erdient wurde (Performance-Zeitraum: Januar 2022 bis Dezember 2022, Zahlung voraussichtlich im April 2023). Der Bonus (STI) für das Geschäftsjahr 2022 wird daher als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet. Für den LTI 2022 gilt dies sinngemäß: Die zugrundeliegende Leistung wird erst bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2024 gänzlich erbracht und der LTI 2022 damit vollständig erst in 2024 erdient sein (Performance-Zeitraum: Januar / April 2022 bis Dezember 2024, Zahlung voraussichtlich im Juni 2026). Der LTI 2022 für das Geschäftsjahr 2022 wird daher nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2025 als im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2022 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

Tabelle 9 - Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Rolf Unterberger (Vorstand seit 01.06.2021)	2021		2022	
	(in EUR)	(in %)	(in EUR)	(in %)
Grundvergütung	224.998	47,8%	385.710	73,60%
Nebenleistungen	20.488	4,4%	32.908	6,3%
Summe	245.486	52,2%	418.618	79,8%
Kurzfristige variable Vergütung (STI) *	221.960	47,2%	100.902	19,2%
Langfristige variable Vergütung (LTI) **	/	/	/	/
Summe	221.960	47,2%	100.902	19,2%

Versorgungsaufwand	2.800	0,6%	4.800	0,9%
Gesamtvergütung	470.246	100,0%	524.320	100,0%

Bernd Wagner	2021		2022	
(Vorstand seit 01.06.2021)	(in EUR)	(in %)	(in EUR)	(in %)
Grundvergütung	177.100	53,5%	303.600	78,7%
Nebenleistungen	19.258	5,8%	32.978	8,5%
Summe	196.358	59,3%	336.578	87,2%
Kurzfristige variable Vergütung (STI) *	131.032	39,6%	42.806	11,1%
Langfristige variable Vergütung (LTI) **	/	/	/	/
Summe	131.032	39,6%	42.806	11,1%

Versorgungsaufwand	3.816	1,2%	6.542	1,7%
Gesamtvergütung	331.206	100,0%	385.927	100,0%

Dr. Udo Streller	2021		2022	
(Vorstand seit 01.04.2022)	(in EUR)	(in %)	(in EUR)	(in %)
Grundvergütung	/	/	213.750	81,6%
Nebenleistungen	/	/	24.698	9,4%
Summe	/	/	238.448	91,0%
Kurzfristige variable Vergütung (STI) *	/	/	22.950	8,8%
Langfristige variable Vergütung (LTI) **	/	/	/	/
Summe	/	/	22.950	8,8%

Versorgungsaufwand	/	/	400	0,2%
Gesamtvergütung	/	/	261.798	100,0%

* in 2021 STI pro rata ab Juni 2021

** LTI in 2021 und 2022 sind als Personalaufwands-Rückstellung gebucht, aber es besteht noch kein Anspruch darauf

Aufsichtsratsvergütung 2022

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen Vergütung in Höhe von EUR 45.000. Zudem erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die in Ausübung ihres Amtes entstandenen notwendigen Auslagen und die von ihnen gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, soweit eine solche besteht. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von

Ausschüssen wird angemessen berücksichtigt, so dass auch der Empfehlung G.17 DCGK entsprochen wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft eine feste Vergütung in Höhe von EUR 90.000,00 und der Stellvertreter eine feste Grundvergütung von EUR 67.500,00.

Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten jeweils zusätzlich der Vorsitzende des Prüfungsausschusses EUR 25.000,00 und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses EUR 12.500,00 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Der Vorsitzende des Nominierungsausschusses und der Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses erhalten jeweils zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von EUR 15.000,00. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats, das Mitglied des Personal- und Vergütungsausschusses oder des Nominierungsausschusses ist, ohne Vorsitzender zu sein, erhält eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von jeweils EUR 7.500,00.

Die jährliche Vergütung ist jeweils zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar und ist dann innerhalb der ersten sechs Wochen des neuen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig. Mitglieder des ersten Aufsichtsrats sowie Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat, einen Ausschuss oder eine bestimmte Funktion eintreten oder aus dem Aufsichtsrat, einem Ausschuss oder einer bestimmten Funktion ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft bzw. der Wahrnehmung ihrer Funktion ein Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils.

Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung im Februar 2023.

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Zuletzt hat Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juni 2021 über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss gefasst.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates der Gesellschaft ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die „gewährte und geschuldete Vergütung“ gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des oben unter Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG beschriebenen Verständnisses abbildet.

Tabelle 10 - Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Name	Funktion	Ausschuss Vorsitz	Vergütung Vorjahr 2021	Grundvergütung 2022	Grundvergütung	Nominierungsausschuss	Personal- und Vergütungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschussvergütung	Gesamtvergütung 2022
				(EUR)	in %	(EUR)	(EUR)	(EUR)	in %	(EUR)
Marcel Stolk	Vorsitzender		60.000	90.000	100%				0%	90.000
Jim Burns	Stv. Vorsitzender	X	59.583	67.500	73%			25.000	27%	92.500
Joachim Coers	Mitglied		34.375	45.000	86%		7.500		14%	52.500
Steven Greenberg	Mitglied	X	38.750	45.000	75%	15.000			25%	60.000
Heather Faust	Mitglied	X	46.042	45.000	62%		15.000	12.500	38%	72.500
Tariq Osman	Mitglied		38.750	45.000	75%	7.500	7.500		25%	60.000
Dino Sawaya	Mitglied		41.667	45.000	69%	7.500		12.500	31%	65.000
Gesamt			319.167	382.500	78%	30.000	30.000	50.000	22%	492.500

Der Aufsichtsrat erhielt im Jahr 2022 seine Ansprüche auf die feste Vergütung ab dem Monatsersten des Geschäftsjahres 2022. Die Vergütung für die Ausschüsse erhielten die Aufsichtsratsmitglieder ebenfalls für das gesamte Geschäftsjahr 2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft und ist auf der nächsten Hauptversammlung am 17. Mai 2022 von den Aktionären zu billigen.

Der Vergütungsbericht wird für 10 Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. In dem Bericht enthaltene personenbezogene Daten werden spätestens nach 10 Jahren gelöscht.

März 2023

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

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

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

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

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

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

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

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

4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

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

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

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

7. Mängelbeseitigung

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

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

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

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

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

9. Haftung

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

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

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

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

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

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

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Elektronische Kommunikation

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

13. Vergütung

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

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

14. Streitschlichtungen

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

15. Anzuwendendes Recht

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