



Spark Networks SE
München

Vermerk über die formelle Prüfung des
Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis
zum 31. Dezember 2022

Spark Networks SE
München

Vermerk über die formelle Prüfung des
Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis
zum 31. Dezember 2022

ANLAGEN

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022
gem. § 162 Aktiengesetz (AktG)

Anlage I
Seite 1 - 23

Besondere Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
und Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Anlage II
Seite 1 - 4

VERMERK ÜBER DIE FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Spark Networks SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Spark Networks SE, 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 (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 der IDW Qualitätsmanagementstandards 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 Verwaltungsrats

Der Vorstand und der Verwaltungsrat 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, 21. Juni 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Sartori
Wirtschaftsprüferin

Wirth
Wirtschaftsprüfer

ANLAGEN

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

GEM. § 162 AKTIENGESETZ (AKTG)

I. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Vergütung der amtierenden und ehemaligen geschäftsführenden Direktoren und Mitglieder des Verwaltungsrates der Spark Networks SE ("Spark", "die Gesellschaft") im Geschäftsjahr 2022 im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Betragshöhe der einzelnen Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsratsmitglieder. Der Vergütungsbericht wurde durch den Verwaltungsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020), insoweit nicht eine Abweichung hiervon erklärt wird. Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht, wird der ordentlichen Hauptversammlung 2023 der Spark Networks SE zur Billigung vorgelegt (empfehlende Abstimmung).

Der geprüfte Vergütungsbericht 2021 wurde der Jahreshauptversammlung am 31. August 2022 vorgelegt und von dieser genehmigt.

II. VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

1. Neues Vergütungssystem von der Hauptversammlung beschlossen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 01. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Vor diesem Hintergrund hat der Verwaltungsrat ein Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren beschlossen, welches den Anforderungen des ARUG II entspricht und das - soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde - sich an den Empfehlungen des DCGK 2020 orientiert.

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren ist am 11. August 2021 durch die Hauptversammlung gebilligt worden.

Der Verwaltungsrat wird dieses Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit den geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 11. August 2021 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 AktG).

Ausführliche Informationen zum neuen, von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.spark.net/investors/corporate-governance/board-remuneration>

2. Im Geschäftsjahr 2022 amtierende geschäftsführende Direktoren

Während des Geschäftsjahres 2022 waren die folgenden geschäftsführenden Direktoren im Amt:

- Eric Eichmann (CEO bis November 2022)
- Chelsea Grayson (CEO seit Dezember 2022)
- David Clark (CFO)
- Gitte Bendzulla (CLO und COO bis April 2022)

Eric Eichmann beendete seine Tätigkeit als Executive Officer im November 2022. Chelsea Grayson wurde im Dezember 2022 zum Interim Chief Executive Officer ernannt. David Clark wurde im August 2021 zum Chief Financial Officer der Spark Networks SE bestellt. Frederic Beckley wurde im April 2022 zum Chief Administrative Officer und General Counsel ernannt. Gitte Bendzulla hat im April 2022 ihre Tätigkeit als Legal and Operations Officer beendet.

3. Vergütungssystem für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden geschäftsführenden Direktoren; Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Dienstverträge mit den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden geschäftsführenden Direktoren wurden geändert und verlängert. Das Vergütungssystem, welches der ordentlichen Hauptversammlung am 11. August 2021 zur Billigung vorgelegt wurde, ist daher auf die im Geschäftsjahr 2022 bestehenden Dienstverträge anwendbar.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren Bezug nimmt, ist das Vergütungssystem relevant, welches bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2022 bestehenden Dienstverträge mit den geschäftsführenden Direktoren Herrn Eric Eichmann, Frau Chelsea Grayson, Herrn David Clark und Frau Gitte Bendzulla galt (im Folgenden bezeichnet als das „Maßgebliche Vergütungssystem“).

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung des Maßgeblichen Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022.

3.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist mit jedem der geschäftsführenden Direktoren vertraglich vereinbart und wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Beträgen am Ende jedes Monats ausgezahlt.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die feste Grundvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen qualifizierten Mitglieder für die Geschäftsführung gewonnen und gehalten werden können. Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren ist ein wichtiges Element der Ausrichtung der Spark-Gruppe, welches einen erheblichen Beitrag zur Beförderung der Unternehmensstrategie und der Verbesserung des operativen Geschäftsverlaufs und auf diese Weise für die langfristigen Erfolge der Spark-Gruppe leistet. Demnach sichert die fixe Grundvergütung eine nachhaltige Corporate Governance ab. In diesem Zusammenhang soll die fixe Grundvergütung den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des jeweiligen geschäftsführenden Direktors entsprechen.

3.2 Erfolgsabhängiger (bar) Jahresbonus (Short-Term Incentive)

Der jährliche erfolgsabhängige Bonus ist darauf ausgelegt, kurzfristige Geschäftsziele und strategische Prioritäten voranzutreiben und im gegenwärtigen Jahr erzielte Fortschritte und erbrachte Leistungen zu belohnen. Das Ziel der Bonuszahlungen an die geschäftsführenden Direktoren ist es, die Führungskräfte in Abhängigkeit von der Erreichung bestimmter finanzieller und operativer Ziele zu vergüten, die, wenn sie erreicht werden, zugleich zu einem größeren und nachhaltigen Wert für die Aktionäre führen.

Der Bonus ist abhängig von einer jährlichen Zielvorgabe mit Leistungskennzahlen, die auf einer Kombination aus quantitativen finanziellen Leistungszielen und einer Kombination aus quantitativen und qualitativen individuellen Zielen basieren. Die maximal mögliche Auszahlung wurde im Jahr 2022 von 150 % auf 200 % des Ziels erhöht. Als Interim CEO war Frau Grayson nicht berechtigt, eine Bonuszahlung zu erhalten.

$$\text{Target Annual Cash Incentive Award} \times \left[\text{Financial Performance (70\%)} + \text{Individual Performance (30\%)} \right] = \text{Actual Annual Cash Incentive Award}^{(1)}$$

3.3 Aktienbasierte variable erfolgsabhängige Vergütung (Long-Term Incentive; LTIP)

Langfristige erfolgsabhängige Vergütungen stellen den größten Anteil an der Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren dar. Sie werden jährlich gewährt. Die Prämien sollen Anreize und Belohnungen für die langfristige Wertschöpfung und den Anstieg des Aktienkurses schaffen, Leistung anerkennen, die Interessen mit denen unserer Aktionäre in Einklang bringen und die besten Talente an uns binden. Die geschäftsführenden Direktoren der Spark Networks SE sollen ermutigt werden, sich langfristig für die Gesellschaft zu engagieren und nachhaltiges Wachstum und Wertschöpfung zu fördern. Aus diesem Grund ist ein wesentlicher Teil ihrer Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt.

Die Gestaltung des aktienbasierten Vergütungssystems ist davon bestimmt, dass die Spark Networks SE eine deutsche Gesellschaft ist, wobei sie auf eine mit anderen deutschen und US-amerikanischen Unternehmen ähnlicher Größe vergleichbare Weise operiert. Die Auszahlung erfolgt in Form von virtuellen Optionen, die so strukturiert sind, dass sie mit Aktienoptionen (stock options oder restricted stock options) vergleichbar sind.

Variante	Verhält sich wie	Zweck	Bestimmung des Ausgabepreises
Virtuelle Aktienoptionen zum Marktpreis	Aktienoption	Ausrichtung am Aktionärsinteresse durch Belohnung einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Aktie	Gewährt mit einem Ausübungspreis, der dem durchschnittlichen Schlusskurs der zugrunde liegenden Aktien während der letzten fünf Handelstage vor dem Tag der Gewährung entspricht
Virtuelle Aktienoption zum Ausübungspreis „Null“	Verfügungsbeschränkte Aktie	Ausrichtung am Aktionärsinteresse und Unterstützung der Bindung von Führungskräften	Um wie verfügungsbeschränkte Aktien zu funktionieren, werden Zuteilungen so gewährt, dass sie wie Aktien mit vollem Wert funktionieren und daher keinen Ausübungspreis haben.

Das Programm für die aktienbasierte variable erfolgsabhängige Vergütung (LTIP) sieht die Vergabe virtueller Aktienoptionen vor. Jede Option stellt das Recht dar, bei Ausübung einen bestimmten Betrag in bar zu erhalten, der auf dem relevanten ADS-Aktienkurs der Option abzüglich des Ausübungspreises dieser Option festgelegt wird; vorausgesetzt jedoch, dass die Gesellschaft auch nach eigenem Ermessen entscheiden kann, Optionen in ADS oder Stammaktien von Spark Networks SE anstelle in bar zu begleichen. Da die (virtuellen) Aktienoptionen nicht notwendig in bar zu begleichen sind, stellt die Vergabe dieser Optionen einen Zufluss von Vermögenswerten dar und ist Bestandteil der gewährten Vergütung.

Obgleich die Gesellschaft nach diesen Regeln Barzahlungen leisten kann, wird diese Variante weder gegenwärtig genutzt, noch ist dies für die geschäftsführenden Direktoren geplant.

Das LTIP sieht vor, dass der Ausübungspreis vollständig vom Verwaltungsrat zu bestimmen ist und auch „Null“ betragen kann. Der „ADS-Aktienkurs“ ist der zum Zeitpunkt der Gewährung durchschnittliche Schlusskurs eines ADS von Spark an einer US-Börse während des Zeitraums von fünf Handelstagen vor diesem Datum.

Optionen, die im Rahmen LTIP gewährt werden, werden, vorbehaltlich der fortgesetzten Tätigkeit des Mitarbeiters für Spark, wie folgt unverfallbar: (i) 25 % der Gesamtzahl der einem Begünstigten gewährten Optionen werden 12 Monate nach dem Zuteilungsdatum dieser Option unverfallbar und (ii) weitere 6,25 % dieser Optionen werden am Ende jedes weiteren Dreimonatszeitraums eines Zeitraums bis zum Ende des 48. Monats nach dem entsprechenden Zuteilungsdatum unverfallbar.

3.4 Nebenleistungen; D&O-Versicherung

Die benannten geschäftsführenden Direktoren (Named executive officers „NEO's“) sind berechtigt, an allen unseren Sozialleistungsplänen teilzuhaben, zu Konditionen vergleichbar mit jenen der Mitarbeiter in der jeweiligen Region.

Vorteil	Begünstigte	Wesentliche Merkmale
Kranken- und Sozialversicherungsleistungen	Alle Vollzeitbeschäftigten in den USA, einschließlich unseren NEO's	✓ Kranken-, Zahn- und Sehkraftversicherung, Gruppenlebens-, Invaliditäts- und Unfallversicherung, freiwillige Lebens- und Unfallversicherung mit Todesfolge
	Alle Beschäftigten in Deutschland, einschließlich unseren NEO's	✓ Staatliche oder private Kranken- und Pflegeversicherung, staatliche Arbeitslosenversicherung, staatliche Unfallversicherung
Altersvorsorgeleistungen	Alle Vollzeitbeschäftigten in den USA, einschließlich unseren NEO's	✓ Vom Arbeitgeber finanzierter traditioneller 401(k)- und Roth-Rentenplan (Safe Harbor) Der Beitrag des Unternehmens beträgt 100 % bis zu 4 % des Arbeitnehmerbeitrags, wobei die maximalen Arbeitnehmerbeiträge und der Arbeitgeberzuschuss den jährlichen Bundesgrenzen unterliegen.
	Alle Beschäftigten in Deutschland, einschließlich unseren NEO's	✓ Gesetzliche Rentenversicherung

Die Gesellschaft schließt die geschäftsführenden Direktoren in ihre Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ein, so dass die geschäftsführenden Direktoren im Falle von Ansprüchen Dritter oder der Gesellschaft wegen Pflichtverletzungen, die sie in Ausübung ihres Amtes gegenüber der Gesellschaft und anderen verbundenen Unternehmen begangen haben, versichert sind.

Ziel ist es, ein attraktives Arbeitsumfeld für die Mitglieder der Geschäftsleitung zu schaffen, um eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten.

4. Umsetzung des maßgeblichen Vergütungssystems

Das maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022 vollständig umgesetzt und angewendet.

5. Individuelle Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022 gem. § 162 AktG und Anwendung der Leistungskriterien

5.1 Individuelle Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen geschäftsführenden Direktoren im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 für die in allen Funktionen geleisteten Dienste gewährte und geschuldete Vergütung (einschließlich Nebenleistungen) sowie die variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Im Interesse eines besseren Verständnisses und einer freiwilligen Offenlegung zeigt die folgende Tabelle auch die Gesamtvergütung, die die geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021, das am 31. Dezember 2021 endete, erhalten haben; alle Beträge sind in EUR (und in US-Dollar) angegeben.

Name	Geschäftsjahr	Gehalt (fix)	Bonus (variabel)	Optionsgewährung (1)	Nichteigenkapitalbasierte Incentives	Sonstige Vergütung ⁽²⁾ (fix)	Gesamt	Verhältnis der variablen Komponenten
Chelsea Grayson ⁽³⁾ Chief Executive Officer	2022	€95.269 (\$100.318)	—	—	—	€183 (\$193)	€95.452 (\$100.511)	—
	2021	—	—	—	—	—	—	—
David Clark ⁽⁴⁾ Chief Financial Officer	2022	€379.867 (\$400.000)	—	—	—	€46.400 (\$48.859)	€426.267 (\$448.859)	—
	2021	€132.791 (\$157.052)	—	€486.598 (\$575.500)	€66.715 (\$78.904)	€13.835 (\$16.363)	€699.940 (\$827.819)	79,05 %
Gitte Bendzulla ⁽⁵⁾ Chief Operating Officer & Chief Legal Officer	2022	€80.000 (\$84.240)	—	—	€24.000 (\$25.272)	€5.268 (\$5.547)	€109.269 (\$115.059)	21,96 %
	2021	€240.000 (\$283.848)	—	—	€18.144 (\$21.459)	€16.226 (\$19.191)	€274.371 (\$324.498)	6,61 %
Eric Eichmann ⁽⁶⁾ (Former) Chief Executive Officer	2022	€593.542 (\$625.000)	—	—	—	€1.027.199 (\$1.081.641)	€1.620.741 (\$1.706.641)	—
	2021	€528.452 (\$625.000)	—	—	€63.414 (\$75.000)	€41.767 (\$49.398)	€633.633 (\$749.398)	10,01 %

⁽¹⁾ Die in der Spalte „Optionsgewährung“ ausgewiesenen Beträge stellen den beizulegenden Zeitwert der Aktienoptionen dar, die den genannten geschäftsführenden Direktoren in den Geschäftsjahren zum 31. Dezember 2022 und 2021 gewährt wurden. Beachten Sie, dass die in dieser Spalte ausgewiesenen Beträge die buchhalterischen Kosten für diese Aktienoptionen widerspiegeln und nicht dem tatsächlichen wirtschaftlichen Wert entsprechen, den die benannten geschäftsführenden Direktoren aus den Optionen erhalten können.

⁽²⁾ Die in der Spalte "Sonstige Vergütung" ausgewiesenen Beträge umfassen Kranken- und Sozialversicherungsleistungen, Altersversorgung und Abfindungen.

⁽³⁾ Frau Grayson wurde am 1. Dezember 2022 zum Interim Chief Executive Officer ernannt.

⁽⁴⁾ Herr Clark wurde am 10. August 2021 zum Chief Financial Officer ernannt.

⁽⁵⁾ Frau Bendzulla wurde am 1. Dezember 2020 zum Chief Operating Officer und Chief Legal Officer ernannt und trat am 30. April 2022 zurück.

⁽⁶⁾ Herr Eichmann beendete seine Tätigkeit als Executive Officer am 30. November 2022 und beendete sein Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2023. Die von Herrn Eichmann verdiente Abfindung in Höhe von \$1.034.540 ist in der Spalte "Sonstige Vergütung" aufgeführt.

5.2 Grundgehälter und andere Vergütungsregelungen

Die Grundgehälter unserer benannten geschäftsführenden Direktoren werden auf der Grundlage des Umfangs ihrer Zuständigkeiten festgelegt und jährlich überprüft; etwaige Erhöhungen entsprechen dem Umfang der allgemeinen Gehaltserhöhung des Unternehmens. Das Grundgehalt wurde in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt, und die Gehälter wurden im Jahr 2022 nicht erhöht.

Name	Grundgehalt 2022	Grundgehalt 2021	Steigerung
Chelsea A. Grayson ⁽¹⁾	€1.143.225 (\$1.203.816)	n/a	n/a
Eric Eichmann ⁽²⁾	€593.542 (\$625.000)	€528.452 (\$625.000)	0 %
David Clark ⁽³⁾	€379.867 (\$400.000)	€338.209 (\$400.000)	0 %
Gitte Bendzulla ⁽⁴⁾	€80.000 (\$84.240)	€240.000 (\$283.848)	0 %

⁽¹⁾ Frau Graysons Gehalt wurde in dem Beschäftigungsvertrag mit Spark Networks, Inc., auch bezeichnet als "Grayson Inc Beschäftigungsvertrag" sowie in dem Beschäftigungsvertrag mit Spark Networks, SE, auch bezeichnet als "Grayson SE Beschäftigungsvertrag" (jeweils wie unten definiert) auf monatlicher Basis festgelegt. Das monatliche Gehalt gemäß dem Grayson Inc. Beschäftigungsvertrag beträgt \$94.000 und das monatliche Gehalt gemäß dem Grayson SE Beschäftigungsvertrag beträgt €6.000 pro Monat. Die Beträge in EUR wurden auf der Grundlage des durchschnittlichen Wechselkurses von 1,0530 in US-Dollar umgerechnet und der kombinierte Wert wird als Grundgehalt bezeichnet.

⁽²⁾ Herr Eichmanns Gehalt besteht aus \$525.000 aus seinem Beschäftigungsvertrag mit Spark Networks, Inc. sowie \$100.000 aus seinem Beschäftigungsvertrag mit Spark Networks, SE. Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts wird der kombinierte Wert als Grundgehalt bezeichnet.

⁽³⁾ Herr Clarks Gehalt besteht aus \$340.000 aus seinem Beschäftigungsvertrag mit Social Net, Inc., einer hundertprozentigen Tochtergesellschaft des Unternehmens, sowie \$60.000 aus dem Vertrag mit Spark Networks SE. Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts wird der kombinierte Wert als Grundgehalt bezeichnet.

⁽⁴⁾ Das Gehalt von Frau Bendzulla umfasst €240.000 gemäß dem Arbeitsvertrag mit Spark Networks SE. Das Grundgehalt für 2022 in Höhe von €80.000 spiegelt ihr Ausscheiden Ende April 2022 wider.

5.2.1 Chelsea Grayson

Am 21. Dezember 2022 schloss unsere 100 %ige Tochtergesellschaft Spark Networks, Inc. einen Arbeitsvertrag mit Frau Grayson (der "Grayson Inc Arbeitsvertrag") in Bezug auf ihre Beschäftigung als Interim Chief Executive Officer. Der Grayson Inc. Arbeitsvertrag sieht ein monatliches Grundgehalt von \$94.000 (\$1.128.000 auf Jahresbasis) vor und sieht außerdem vor, dass der Verwaltungsrat in Abhängigkeit von der Entwicklung und dem Fortschreiten der strategischen Initiativen des Unternehmens während ihres Beschäftigungszeitraums angemessene zusätzliche Anreizvergütungsmöglichkeiten im Einklang mit der Marktvergütung für börsennotierte Unternehmen ähnlicher Größe wie das Unternehmen in Betracht ziehen wird.

Ebenfalls am 21. Dezember 2022 schloss die Spark Networks SE einen Arbeitsvertrag mit Frau Grayson als geschäftsführende Direktorin (der "Grayson SE Arbeitsvertrag") ab, gemäß dem Frau Grayson ein monatliches Grundgehalt von €6.000 (€72.000 auf Jahresbasis) erhält (zusätzlich zu ihrem Gehalt gemäß ihrem Arbeitsvertrag mit Spark Networks, Inc.) Die Laufzeit des Grayson SE Arbeitsvertrag läuft bis zum 31. August 2023 und kann danach durch Vereinbarung der Parteien verlängert werden.

Der Verwaltungsrat hat die Vergütung von Frau Grayson im Zusammenhang mit ihrer Ernennung zum Chief Executive Officer am 29. März 2023 nicht angepasst.

5.2.2 Eric Eichmann

Am 19. November 2019 schloss die 100 %ige Tochtergesellschaft Spark Networks, Inc. einen Arbeitsvertrag mit Herrn Eichmann (der "Eichmann-Arbeitsvertrag") in Bezug auf seine Beschäftigung als Chief Executive Officer der Spark Networks, Inc. Der Eichmann-Arbeitsvertrag sieht ein jährliches Grundgehalt von \$525.000 und einen jährlichen Zielbonus von nicht weniger als \$300.000 vor. Gemäß dem Eichmann-Arbeitsvertrag hat Herr Eichmann, wenn sein Arbeitsverhältnis von Spark Networks, Inc. ohne Grund oder von Herrn Eichmann aus berechtigtem Grund gekündigt wird, (i) bei einer solchen Kündigung innerhalb von 18 Monaten nach Abschluss des Vertrags Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 18 Monaten seines Jahresgrundgehalts und seines Jahresbonusbetrags für diesen Zeitraum (zuzüglich eines Betrags in Höhe des dann aktuellen Jahresgrundgehalts und Jahresbonus von Herrn Eichmann gemäß dem Dienstvertrag als geschäftsführender Direktor der Spark Networks SE, wie weiter unten beschrieben), die in Form einer Gehaltsfortzahlung gezahlt wird, sowie die Erstattung der COBRA-Prämien unter dem Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA) für 18 Monate; und (ii) wenn eine solche Beendigung mehr als 18 Monate nach dem Datum seines Arbeitsvertrags erfolgt, hat Herr Eichmann Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von zwölf Monaten seines jährlichen Grundgehalts und seines jährlichen Bonusbetrags für diesen Zeitraum (zuzüglich eines Betrags in Höhe des dann aktuellen jährlichen Grundgehalts und Jahresbonus von Herrn Eichmann gemäß dem Dienstvertrag als geschäftsführender Direktor der Spark Networks SE) sowie auf die Erstattung der COBRA-Prämienzahlungen für zwölf Monate. Der Anspruch von Herrn Eichmann auf die vorgenannte Abfindung ist an die Bedingung geknüpft, dass Herr Eichmann zuvor eine Aufhebungsvereinbarung in einer für den Verwaltungsrat akzeptablen Form unterzeichnet. Spark Networks, Inc. erstattet Herrn Eichmann die im Zusammenhang mit Reisen zwischen Berlin, Deutschland, und New York, New York, entstandenen gewöhnlichen Reisekosten sowie die Einkommenssteuerverbindlichkeiten in dem Umfang, in dem diese Verbindlichkeiten den Betrag um \$25.000 übersteigen und zu dessen Zahlung er ansonsten verpflichtet gewesen wäre, wenn er nur in den Vereinigten Staaten einkommenssteuerpflichtig gewesen wäre.

Ebenfalls am 19. November 2019 schloss die Spark Networks SE einen Dienstvertrag für die Tätigkeit als geschäftsführender Direktor mit Herrn Eichmann ab (der "Eichmann-Dienstvertrag") gemäß dem Herr Eichmann ein jährliches Grundgehalt von \$100.000 erhält (zusätzlich zu seinem Gehalt gemäß seinem Arbeitsvertrag mit Spark Networks, Inc.). Die Laufzeit des Eichmann-Dienstvertrags beträgt vier Jahre und sechs Monate.

Mit Wirkung vom 28. November 2022 haben der Verwaltungsrat und Herr Eichmann beschlossen, dass Herr Eichmann als geschäftsführender Direktor und Chief Executive Officer des Unternehmens und von Spark Networks, Inc. mit Wirkung vom 30. November 2022 zurücktritt und sein Dienst- und Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen und Spark Networks, Inc. mit Wirkung vom 1. Januar 2023 beenden wird. Diese Beendigung ist eine gegenseitige Trennung ohne Grund, und Herr Eichmann wird eine Abfindung gemäß den Bedingungen seines bestehenden Arbeitsvertrags erhalten, vorbehaltlich der Unterzeichnung einer üblichen Freigabe durch Herrn Eichmann.

5.2.3 David Clark

Der Arbeitsvertrag von Herrn Clark mit Spark SocialNet, Inc. einer 100 %igen Tochtergesellschaft von Spark Networks, Inc. sieht ein jährliches Grundgehalt in Höhe von \$400.000 (wovon \$60.000 von Spark Networks SE gezahlt werden) und einen jährlichen Bonus mit einem Zielbetrag von nicht weniger als 50 % seines jährlichen Grundgehalts vor, der auf der Erreichung individueller und unternehmensspezifischer Leistungsziele basiert, die vom Verwaltungsrat festgelegt werden. Für den Fall, dass Spark Networks, Inc. das Arbeitsverhältnis von Herrn Clark kündigt (außer aus wichtigem Grund oder aufgrund von Tod oder Arbeitsunfähigkeit), hat Herr Clark Anspruch auf einen Betrag, der einem Jahr seines dann aktuellen Jahresgrundgehalts entspricht, zahlbar in Form einer Gehaltsfortzahlung, und er erwirbt die Anzahl der Optionen, die am Unverfallbarkeitsdatum unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverfallbar geworden wären, wenn Herr Clark bis zu diesem Unverfallbarkeitsdatum bei der Gesellschaft beschäftigt geblieben wäre. Der Anspruch von Herrn Clark auf eine Abfindung ist an die Bedingung geknüpft, dass er zuvor eine Entlassungsvereinbarung in einer für den Verwaltungsrat annehmbaren Form unterzeichnet hat. Falls sein Arbeitsverhältnis von Spark Networks ohne Grund gekündigt wird oder Herr Clark sein Arbeitsverhältnis aus gutem Grund beendet, hat Herr Clark außerdem Anspruch auf einen verdienten, aber noch nicht ausgezahlten Jahresbonus sowie auf einen anteiligen Jahresbonus für das Jahr, in dem sein Arbeitsverhältnis endet.

Herr Clark hätte Anspruch auf zusätzliche Zahlungen im Falle bestimmter Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß dem Clark Arbeitsvertrag, der von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten (wenn die Beendigung innerhalb von 12 Monaten nach Beginn

des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt) oder 75 Tagen (wenn die Beendigung mehr als 12 Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt) gekündigt werden kann, es sei denn, die Beendigung erfolgt aus "wichtigem Grund". Herr Clark hat während der geltenden Kündigungsfrist Anspruch auf die Fortzahlung seines Gehalts gemäß dem Clark Arbeitsvertrag zusätzlich zur Abfindung gemäß dem Clark Arbeitsvertrag. Im Falle des Todes von Herrn Clark wird die Gesellschaft den Hinterbliebenen von Herrn Clark eine Versicherungssumme in Höhe von €600.000 aus einer Unfallversicherung zur Verfügung stellen, und die Hinterbliebenen von Herrn Clark haben außerdem Anspruch auf das Gehalt von Herrn Clark für den Rest des Todesmonats und zwei darauf folgende Monate. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit von Herrn Clark stellt die Gesellschaft Herrn Clark eine Versicherungssumme in Höhe von €1.200.000 zur Verfügung, und Herr Clark hat Anspruch auf die Fortzahlung seines Gehalts für sechs Monate bzw. für den Rest der Laufzeit des Dienstvertrags des geschäftsführenden Direktors Clark, falls diese kürzer ist. Herr Clark hat außerdem Anspruch auf eine Zahlung in Höhe von 50 % seines Gehalts gemäß dem Clark Arbeitsvertrag für die Dauer des einjährigen Wettbewerbsverbots, das im Clark Arbeitsvertrag festgelegt ist, mit der Ausnahme, dass dieser Betrag nicht zahlbar ist, wenn er eine Abfindung gemäß dem Clark Arbeitsvertrag erhält. Mit Wirkung vom 14. April 2023 endete das Arbeitsverhältnis von Herrn Clark durch einvernehmliche Trennung ohne Grund, und Herr Clark erhält eine Abfindung und andere Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den Bedingungen seines Arbeitsvertrags.

5.2.4 Gitte Bendzulla

Zwischen Frau Bendzulla und Spark Networks SE besteht ein Arbeitsvertrag, der eine jährliche feste Vergütung (Grundgehalt) und eine jährliche Leistungsprämie (Jahresbonus) in Höhe von 30 % des jährlichen Brutto-Grundgehalts vorsieht. Die entsprechenden Ziele werden jährlich vom Verwaltungsrat nach Rücksprache mit Frau Bendzulla festgelegt. Die endgültige Höhe des Bonus wird jährlich vom Verwaltungsrat auf der Grundlage der Erreichung der festgelegten Ziele zum gleichen Zeitpunkt festgelegt, an dem der Jahresabschluss von Spark Networks von den Wirtschaftsprüfern von Spark Networks genehmigt wird. Der Jahresbonus, falls vorhanden, ist am Ende des Monats nach der Feststellung des Jahresabschlusses fällig und zahlbar. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sieht die Vereinbarung vor, dass Frau Bendzulla ein Jahr lang nicht mit Spark Networks SE konkurrieren darf, vorausgesetzt, Spark Networks SE zahlt Frau Bendzulla während dieses Zeitraums einen Betrag in Höhe von 50 % ihrer zuletzt erhaltenen Gesamtvergütung. Spark Networks ist berechtigt, jederzeit, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch schriftliche Erklärung auf dieses Wettbewerbsverbot mit der Wirkung zu verzichten, dass Frau Bendzulla mit sofortiger Wirkung von den Verpflichtungen

befreit ist und Spark Networks mit sofortiger Wirkung ab dem Zeitpunkt der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung frei ist. Frau Bendzulla hat darüber hinaus Anspruch auf eine Abfindung in Höhe ihres Vergütungsanspruchs für sechs gleiche Teilbeträge ihres (monatlichen) Grundgehalts zuzüglich des anteiligen Jahresbonus für das jeweilige Jahr bei Zugrundelegung einer Zielerreichung von 100 %. Die Abfindung ist zusammen mit der letzten regulären Gehaltszahlung fällig und zahlbar. Jegliche Unverfallbarkeit von VSOP oder Aktienoptionen, die Frau Bendzulla gewährt wurden und die innerhalb der nächsten drei Monate nach dem Datum des Wirksamwerdens der Kündigung fällig werden, sind ebenfalls unverfallbar. Zusätzlich zu den festen und variablen Vergütungsbestandteilen hat Frau Bendzulla gemäß den Vertragsbedingungen Anspruch auf zusätzliche Leistungen und die Erstattung notwendiger und angemessener Auslagen. Das derzeitige Grundgehalt von Frau Bendzulla beträgt EUR 240.000 und ihr jährlicher Bonuszielbetrag beträgt EUR 72.000.

Mit Wirkung vom 2. März 2022 teilte Frau Bendzulla dem Unternehmen mit, dass sie das Unternehmen zum 30. April 2022 verlassen wird, um sich anderen Möglichkeiten zu widmen. Frau Bendzulla wird aufgrund ihres Ausscheidens keine Abfindung erhalten.

5.3 Variable Vergütung, Zielerreichung und Anwendung von Leistungskriterien

5.3.1 Jahresbonus (Short-Term Incentive)

Die Zuteilungen bestehen aus einer jährlichen Zielvorgabe mit Leistungskennzahlen, die auf einer Kombination aus quantitativen finanziellen Leistungszielen und einer Kombination aus quantitativen und qualitativen individuellen Zielen basieren. Die maximal mögliche Auszahlung wurde im Jahr 2022 von 150 % auf 200 % des Ziels erhöht. Frau Grayson war in 2022 nicht berechtigt, eine Bonuszahlung zu erhalten.

$$\begin{array}{c} \text{Target Annual Cash} \\ \text{Incentive Award} \end{array} \times \left[\begin{array}{c} \text{Financial Performance} \\ (70\%) \end{array} + \begin{array}{c} \text{Individual Performance} \\ (30\%) \end{array} \right] = \begin{array}{c} \text{Actual Annual Cash} \\ \text{Incentive Award}^{(1)} \end{array}$$

(a) Finanzielle Performance

Die für 2022 genehmigten Kennzahlen waren der Umsatz und der Deckungsbeitrag, was die Prioritäten des Unternehmens widerspiegelt, den Aktionärswert zu steigern und gleichzeitig die Einhaltung der Kreditvereinbarungen des Unternehmens zu gewährleisten. Spark Networks SE ist bestrebt, strenge Ziele festzulegen und die Vergütung angemessen an der Leistung auszurichten, ohne Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft zu schaffen. Jede Kennzahl hat einen Schwellenwert, ein Ziel und ein maximales Leistungsziel sowie eine entsprechende Auszahlungshöhe.

Richtwert	Gewichtung	Schwelle	Ziel	Maximum	Erreicht	Erreichte Auszahlung
		(50 % Auszahlung)	(100 % Auszahlung)	(200 % Auszahlung)		(% des Ziels)
Umsatz (M)	100 %	€206 (\$217)	€214 (\$225)	€217 (\$229)	€179 (\$188)	0 %
Deckungsbeitrag	Cap	(Auszahlungsobergrenze gilt, wenn das Budget nicht erreicht wird)				n/a
Gesamt						0 %

Da die finanzielle Leistung die Schwellenwerte für die Leistungsziele nicht erreichte, erhielten die geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2022 keine Zahlung für diese Komponente.

(b) Individuelle Performance

Spark Networks SE ist davon überzeugt, dass es wichtig ist, Anreize und Belohnungen für Leistungen auf Gebieten strategischer Bedeutung für die Rolle des jeweiligen Führungsmitgliedes setzen. Die Ziele werden vom Nominierungs-, Governance- und Vergütungsausschuss (NGCC) im ersten Quartal festgelegt und genehmigt und sollen die Faktoren für die künftige finanzielle Leistung widerspiegeln. Die Leistungsziele sind sowohl quantitativer als auch qualitativer Art und beziehen sich auf Bereiche wie Produktentwicklung, Kundenzufriedenheit und Humankapitalmanagement. Da das Unternehmen jedoch die finanziellen Ziele des jährlichen Cash Incentive Plans nicht erreicht hat, wurde beschlossen, dass keine Boni an die NEOs gezahlt werden.

Daher genehmigte der NGC-Ausschuss die folgenden jährlichen Leistungsprämien für 2022.

Name	Ziel Baranreiz	Tatsächlicher Baranreiz	Realisiert (% des Ziels)
Eric Eichmann	€284.900 (\$300.000)	€0 (\$0)	0 %
David Clark	€189.934 (\$200.000)	€0 (\$0)	0 %
Gitte Bendzulla	€72.000 (\$75.816)	€0 (\$0)	0 %

5.3.2 Aktienbasierte variable Vergütung (Long Term Incentive Program, LTIP)

Der LTIP sieht die Gewährung von virtuellen Aktienoptionen vor, welche wie Aktienoptionen (stock options oder restricted stock options) funktionieren. Jede Option verbrieft das Recht, bei Ausübung einen bestimmten Betrag in bar zu erhalten, der auf der Grundlage des jeweiligen ADS-Aktienkurses (wie unten definiert) der Option abzüglich des Ausübungspreises der Option bestimmt wird; allerdings kann sich die Gesellschaft nach eigenem Ermessen dafür entscheiden, die Optionen in ADS- oder Stammaktien von Spark Networks SE statt in bar zu begleichen.

Der LTIP sieht vor, dass der Ausübungspreis durch den Verwaltungsrat auf jeden Betrag, einschließlich „Null“, festgelegt werden kann. Gemäß dem LTIP entspricht der "ADS-Aktienkurs" dem durchschnittlichen Schlusskurs eines ADS von Spark an der Börse für den Zeitraum von fünf Handelstagen vor dem Datum der Zuteilung.

Frau Grayson hat nach ihrer Ernennung zum Interim Chief Executive Officer im Dezember 2022 keine Zuteilungen von Aktienoptionen erhalten.

	Virtuelle Aktienoptionen zum Marktpreis <i>Verhalten sich wie Aktienoptionen</i>		Virtuelle Aktienoptionen zum Ausübungspreis „Null“ <i>Verhalten sich wie verfügbarsbeschränkte Aktien</i>		Gesamtwert der Zuteilung für 2022 ⁽¹⁾
	Zahl	Wert ⁽¹⁾	Zahl	Wert ⁽¹⁾	
Chelsea A. Grayson	0	\$0	0	\$0	\$0
David Clark	0	\$0	0	\$0	\$0
Gitte Bendzulla	0	\$0	0	\$0	\$0
Eric Eichmann	0	\$0	0	\$0	\$0

⁽¹⁾ Dieser Wert entspricht dem Marktwert der gewährten Aktienoptionen am Tag der Gewährung, der gem. ASC 718 berechnet und in der Übersichtstabelle der Vergütungen ausgewiesen wird.

Das durchschnittliche Verhältnis der Optionen für die vier geschäftsführenden Direktoren zum 31. Dezember 2022 betrug 47 % in Form von virtuellen Aktienoptionen zum Marktpreis und die restlichen 53 % in Form von virtuellen Aktienoptionen zum Ausübungspreis „Null“, die wie verfügbarsbeschränkte Aktien funktionieren.

5.3.3 Tabelle der ausstehenden Aktienzuteilungen zum Ende des Geschäftsjahres 2022

Die nachstehende Tabelle enthält Informationen zu den ausstehenden Aktienzuteilungen unserer benannten geschäftsführenden Direktoren zum 31. Dezember 2022.

Name	Zuteilungstag	Unverfallbarkeitsdatum	Optionszuteilungen						Verfallsdatum der Optionen
			Optionen			Optionen Ausübungspreis Null			
			Anzahl der Wertpapiere, die nicht ausgeübten Optionen zugrunde liegen; ausübbar (#)	Anzahl der Wertpapiere, die nicht ausgeübten Optionen zugrunde liegen; nicht ausübbar (#)	Optionsausübungspreis (\$)	Anzahl der Wertpapiere, die nicht ausgeübten Optionen zugrunde liegen; ausübbar (#)	Anzahl der Wertpapiere, die nicht ausgeübten Optionen zugrunde liegen; nicht ausübbar (#)		
Chelsea Grayson Chief Executive Officer			—	—	0	—	—		
David Clark Chief Financial Officer	8/31/21	8/31/21	62.500	137.500	3,77	31.250	68.750	9/30/28	
Gitte Bendzulla Ehem. Chief Operating und Chief Legal Officer	1/21/20 11/30/20	1/31/20 11/30/20	50.625 13.125	— —	4,88 4,33	— —	— —	2/28/27 12/31/27	
Eric Eichmann Ehem. Chief Executive Officer	1/21/20	1/31/20	572.691	—	4,88	56.126	—	2/28/27	

Ausgeübte Optionen und unverfallbare Aktien

Im Interesse eines besseren Verständnisses und einer freiwilligen Offenlegung fasst die nachstehende Tabelle die Anzahl der Aktien zusammen, die von den geschäftsführenden Direktoren infolge der Ausübung der virtuellen Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2022 erworben wurden.

Name	Optionen		Aktienzuteilungen	
	Zahl der bei Ausübung auszugebenden Aktien (#) ⁽¹⁾	Bei Ausübung realisierter Wert ⁽²⁾	Zahl der bei Unverfallbarkeit erworbenen Aktien (#)	Bei Unverfallbarkeit realisierter Wert (\$)
Chelsea Grayson	—	—	—	—
David Clark	—	—	—	—
Gitte Bendzulla	5.225	€10.619 (\$11.182)	—	—
Eric Eichmann	49.671	€100.946 (\$106.296)	—	—

⁽¹⁾ Stellt die erworbenen Nettoaktien dar.

⁽²⁾ Der bei der Ausübung realisierte Wert basiert auf der Differenz zwischen dem Schlusskurs der Stammaktien der Spark Networks SE am Tag der Aktienübertragung und dem Ausübungspreis.

6. Angaben nach § 162 Abs. 2 AktG: Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

6.1 Chelsea Grayson

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus irgendeinem Grund hat Frau Grayson keinen Anspruch auf eine Abfindung oder andere Abfindungszahlungen gemäß dem Grayson Inc Arbeitsvertrag oder dem Grayson SE Arbeitsvertrag und hat lediglich Anspruch auf das aufgelaufene Grundgehalt und sonstige Leistungen.

6.2 David Clark

Für den Fall, dass Spark Networks das Arbeitsverhältnis von Herrn Clark kündigt (mit Ausnahme von Kündigungen aus wichtigem Grund, oder aufgrund von Tod oder Arbeitsunfähigkeit), hat Herr Clark Anspruch auf einen Betrag in Höhe seines dann aktuellen Jahresgrundgehalts, zahlbar in Form einer Gehaltsfortzahlung, und er erwirbt die Anzahl der Optionen, die am Unverfallbarkeitsdatum unmittelbar nach seiner Kündigung des Arbeitsverhältnisses unverfallbar geworden wären, wenn Herr Clark zu diesem Unverfallbarkeitsdatum noch bei der Gesellschaft beschäftigt geblieben wäre. Der Anspruch von Herrn Clark auf eine Abfindung setzt voraus, dass er zuvor eine Freistellungsvereinbarung in einer für den Verwaltungsrat angemessenen Form unterzeichnet hat. Falls sein

Arbeitsverhältnis von Spark Networks ohne Grund gekündigt wird oder Herr Clark sein Arbeitsverhältnis aus gutem Grund beendet, hat Herr Clark außerdem Anspruch auf einen verdienten, aber noch nicht ausgezahlten Jahresbonus sowie auf einen anteiligen Jahresbonus für das Jahr, in dem sein Arbeitsverhältnis endet.

Herr Clark hätte Anspruch auf zusätzliche Zahlungen im Falle bestimmter Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß dem Clark Executive Director Service Agreement, das von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten (wenn die Beendigung innerhalb von 12 Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt) oder 75 Tagen (wenn die Beendigung mehr als 12 Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt) gekündigt werden kann, es sei denn, die Beendigung erfolgt aus "wichtigem Grund". Herr Clark hat während der geltenden Kündigungsfrist Anspruch auf die Fortzahlung seines Gehalts gemäß dem Clark Executive Director Service Agreement zusätzlich zur Abfindung gemäß dem Clark Employment Agreement. Im Falle des Todes von Herrn Clark wird die Gesellschaft den Hinterbliebenen von Herrn Clark eine Versicherungssumme in Höhe von €600.000 aus einer Unfallversicherung zur Verfügung stellen, und die Hinterbliebenen von Herrn Clark haben außerdem Anspruch auf das Gehalt von Herrn Clark für den Rest des Todesmonats und zwei darauf folgende Monate. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit von Herrn Clark stellt die Gesellschaft Herrn Clark eine Versicherungssumme in Höhe von €1.200.000 zur Verfügung, und Herr Clark hat Anspruch auf die Fortzahlung seines Gehalts für sechs Monate bzw. für den Rest der Laufzeit des Dienstvertrags des geschäftsführenden Direktors Clark, falls diese kürzer ist. Herr Clark hat außerdem Anspruch auf eine Zahlung in Höhe von 50 % seines Gehalts gemäß dem Clark Executive Director Service Agreement für die Dauer des einjährigen Wettbewerbsverbots, das im Clark Executive Director Service Agreement festgelegt ist, mit der Ausnahme, dass dieser Betrag nicht zahlbar ist, wenn er eine Abfindung gemäß dem Clark Employment Agreement erhält. Mit Wirkung vom 14. April 2023 endete das Arbeitsverhältnis von Herrn Clark durch einvernehmliche Trennung ohne Grund, und Herr Clark erhält eine Abfindung und andere Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den Bedingungen seines Arbeitsvertrags.

7. Sonstige Pflichtangaben gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG

Keiner der Dienstverträge der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden geschäftsführenden Direktoren sieht Malus- und Rückforderungsklauseln vor, die es erlauben würden, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern oder zu reduzieren.

Keinem der geschäftsführenden Direktoren sind im Geschäftsjahr 2022 Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Geschäftsleitungstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden.

Abweichungen vom maßgeblichen Vergütungssystem gab es - über die beschriebenen Unterschiede zwischen den jeweiligen Dienstverträgen hinaus - nicht. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Dienstverträge mit den geschäftsführenden Direktoren noch nicht dem im vergangenen Jahr der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren entsprechen bzw. entsprochen haben.

Das betreffende Vergütungssystem enthält keine Bestimmungen über die maximal mögliche Vergütung, deren Einhaltung gemeldet werden müsste.

III. VERWALTUNGSRATSVERGÜTUNG

1. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats werden von der Hauptversammlung festgelegt, die gemäß § 38 Abs. 1 SEAG i.V.m. § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats beschließt.

Bestimmungen in § 16 der Satzung der Spark Networks SE zum Vergütungssystem der Verwaltungsratsmitglieder:

“(1) Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Verwaltungsrat eine feste Vergütung. Sie beträgt für jedes Verwaltungsratsmitglied EUR 80.000. Die feste Vergütung erhöht sich für die Wahrnehmung der nachfolgend genannten Positionen jeweils um den folgenden Betrag:

(i) EUR 40.000 für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats, (ii) EUR 20,000 für den stellvertretenden Vorsitzenden, (iii) EUR 18,000 für den Vorsitzenden des Präsidial- und Nominierungsausschusses, (iv) EUR 10,000 für sonstige Mitglieder des Präsidial- und

Nominierungsausschusses, (v) EUR 20,000 für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und (vi) EUR 12,500 für sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses.

Bei Wahrnehmung mehrerer der vorstehenden Positionen durch ein Verwaltungsratsmitglied finden die betreffenden Erhöhungen kumulativ Anwendung. Verwaltungsratsmitglieder, die zugleich geschäftsführende Direktoren der Gesellschaft sind, erhalten ausschließlich eine Vergütung für ihre Tätigkeit als geschäftsführender Direktor entsprechend ihrem jeweiligen Dienstvertrag.”

Ausführliche Informationen über das Vergütungssystem sind auf der Website der Gesellschaft unter <https://www.spark.net/investors/corporate-governance/board-remuneration> zugänglich.

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Entwicklung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats basiert auf den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (zuletzt geändert am 16. Dezember 2019).

Die Spark Networks SE verfolgt in ihrem unternehmerischen Handeln eine langfristige Perspektive. Im Zuge einer kontinuierlichen Entwicklung soll ein Mehrwert geschaffen werden - für Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und für das Unternehmen selbst.

3. Vergütungsbestandteile

Unter dem Vergütungssystem erhöht sich die fixe Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder basierend auf ihren Ämtern innerhalb des Verwaltungsrates und/oder seiner Ausschüsse.

Das Vergütungssystem des Verwaltungsrates kann wie folgt zusammengefasst werden:

VERGÜTUNGSKOMPONENTE		BESCHREIBUNG
Festvergütung		<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitzende: EUR 120.000 • Stellv. Vorsitzender: EUR 100.000 • Ordentliches Mitglied: EUR 80.000
Ausschussvergütung	Präsidial- und Nominierungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitzender: EUR 18.000 • Ordentliches Mitglied: EUR 10.000
	Prüfungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsitzender: EUR 20.000 • Ordentliches Mitglied: EUR 12.500
Sonstige		<ul style="list-style-type: none"> • Erstattung aller Auslagen und der auf Auslagen und Vergütung zu zahlenden Umsatzsteuer • Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)

3.1 Fixe Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung nach dem vorgeschlagenen Vergütungssystem beträgt für jedes ordentliche Mitglied des Verwaltungsrats EUR 80.000, erhöht um EUR 40.000 für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats und um EUR 20.000 für den stellvertretenden Vorsitzenden. Derzeit beträgt die jährliche Grundvergütung EUR 80.000 für die ordentlichen Mitglieder, EUR 120.000 für den Vorsitzenden und EUR 100.000 für den stellvertretenden Vorsitzenden.

3.2 Funktionszuschläge (Vorsitz und Ausschussvergütung)

Zusätzliche Ausschussvergütungen für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Verwaltungsrat sowie den Vorsitz in Ausschüssen und die Mitgliedschaft in Ausschüssen dienen dazu, die Arbeitsintensität und den Zeitaufwand der jeweiligen Tätigkeit zu berücksichtigen.

Der Verwaltungsrat hat derzeit zwei Ausschüsse gebildet, den Präsidial- und Nominierungsausschuss (NGCC) sowie den Prüfungsausschuss.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass neben dem Vorsitz bzw. stellvertretenden Vorsitz im Verwaltungsrat auch die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss sowie im Prüfungsausschuss mit einem qualitativ und quantitativ deutlich höheren Vorbereitungs- und Arbeitsaufwand verbunden ist, was zu einer höheren Arbeitsintensität führt. Dies gilt umso mehr, wenn eine Person den Vorsitz in einem Ausschuss übernimmt.

Aus diesem Grund hält der Verwaltungsrat entsprechend gestaffelte Funktionszuschläge, wie sie oben dargestellt sind, für angemessen.

3.3 Keine Doppelvergütung für geschäftsführende Direktoren, die Mitglieder des Verwaltungsrats sind

Mitglieder des Verwaltungsrats, die gleichzeitig geschäftsführende Direktoren der Gesellschaft sind, werden ausschließlich im Rahmen ihres jeweiligen Dienstvertrags für ihre Tätigkeit als geschäftsführender Direktor vergütet. Dies betrifft Herrn Eric Eichmann, der gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrates ist.

3.4 Fälligkeit, anteilige Zahlung

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in vier gleichen Raten, jeweils nach Ablauf eines Quartals, zur Zahlung fällig.

Verwaltungsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Gremium oder einem Ausschuss des Verwaltungsrats angehören oder nur während eines Teils des Geschäftsjahres das Amt des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats oder Vorsitzenden eines Ausschusses innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

3.5 Erstattung von Auslagen

Zusätzlich zu ihrer festen Vergütung erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats alle angemessenen Auslagen, die ihnen bei der Ausübung ihres Verwaltungsratsmandats entstehen, sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen anfallende Umsatzsteuer.

3.6 D&O-Versicherung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind in angemessener Weise in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder im Interesse und auf Kosten der Gesellschaft einbezogen.

4. Verwaltungsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Tabelle bildet die gewährte und gezahlte Vergütung für die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrates für deren Tätigkeit während des am 31. Dezember 2022 endenden Jahres ab. Über die nachfolgend dargestellte Vergütung hinaus erhielt keines der Verwaltungsratsmitglieder in dem am 31. Dezember 2022 endenden Jahr ein Honorar oder eine Kostenerstattung (abgesehen von den üblichen Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsrats) oder eine Vergütung in Form von Aktien oder anderen Wertpapieren. Die Beträge werden von den oben genannten Vertragswerten in US-Dollar auf der Grundlage des durchschnittlichen Wechselkurses von 1,053 im Jahr 2022 umgerechnet.

Name	Geschuldeter oder ausgezahlter Betrag	Optionszuteilungen	Gesamt
Axel Hefer ⁽²⁾	€61.667 (\$64.935)	—	€61.667 (\$64.935)
Bangaly Kaba	€90.000 (\$94.770)	—	€90.000 (\$94.770)
Bradley J. Goldberg	€111.333 (\$117.234)	—	€111.333 (\$117.234)
Chelsea A. Grayson ⁽⁶⁾	€89.792 (\$94.551)	—	€89.792 (\$94.551)
Colleen Birdnow Brown	€121.042 (\$127.457)	—	€121.042 (\$127.457)
David Khalil ⁽³⁾	€60.000 (\$63.180)	—	€60.000 (\$63.180)
Joseph E. Whitters	€101.667 (\$107.055)	—	€101.667 (\$107.055)
Michael McConnell ⁽⁴⁾	€30.833 (\$32.467)	—	€30.833 (\$32.467)
Ulrike Handel ⁽⁵⁾	€30.000 (\$31.590)	—	€30.000 (\$31.590)

⁽²⁾ Herr Hefer war bis zum 31. August 2022 Mitglied des Verwaltungsrates.

⁽³⁾ Herr Khalil war bis zum 31. August 2022 Mitglied des Verwaltungsrates.

⁽⁴⁾ Herr McConnell wurde am 31. August 2022 zum Mitglied des Verwaltungsrates ernannt.

⁽⁵⁾ Frau Handel wurde am 31. August 2022 zum Mitglied des Verwaltungsrates ernannt.

⁽⁶⁾ Frau Grayson war vor ihrer Ernennung zum Interim Chief Executive Officer im Dezember 2022 ein unabhängiges Vorstandsmitglied, so dass diese Zahl ihre Vergütung als unabhängiges Vorstandsmitglied widerspiegelt.

IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN UND DES VERWALTUNGSRATS MIT DER ENTWICKLUNG DER EINKÜNFTE UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER GEM. § 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG

Die folgende Tabelle zeigt die jährliche Veränderung der Bezüge der geschäftsführenden Direktoren und der Mitglieder des Verwaltungsrates im Vergleich zur Ergebnisentwicklung der Gesellschaft und zur Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitbasis gem. § 162 AktG.

	Jährliche Veränderungen 2022 vs. 2021	Jährliche Veränderungen 2021 vs. 2020
	in %	in %
Geschäftsführende Direktoren		
Chelsea Grayson	n/a	n/a
Gitte Bendzulla	-60%	-67%
David Clark	-39%	n/a
Erich Eichmann	+156%	-89%
Verwaltungsratsmitglieder		
Axel Hefer ⁽¹⁾	-43%	+64%
Bangaly Kaba	-3%	n/a
Bradley J. Goldberg	+103%	+68%
Chelsea A. Grayson ⁽⁵⁾	-3%	+137%
Colleen Birdnow Brown	+12%	+71%
David Khalil ⁽²⁾	-48%	+46%
Joseph E. Whitters	+161%	n/a
Michael McConnell ⁽³⁾	n/a	n/a
Ulrike Handel ⁽⁴⁾	n/a	n/a
Arbeitnehmer		
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung im Konzern	-1%	-9%
Ertragswerte der Spark Networks SE	(in Tausend € (\$))	in Tausend € (\$)
Nettogewinn des Konzerns	-37%	-26%
Nettogewinn der Gesellschaft	-100%	-33%

(1) Herr Hefer war bis zum 31. August 2022 Mitglied des Verwaltungsrates.

(2) Herr Khalil war bis zum 31. August 2022 Mitglied des Verwaltungsrates.

(3) Herr McConnell wurde am 31. August 2022 zum Mitglied des Verwaltungsrates ernannt.

(4) Frau Handel wurde am 31. August 2022 zum Mitglied des Verwaltungsrates ernannt.

(5) Frau Grayson war vor ihrer Ernennung zum Interim Chief Executive Officer im Dezember 2022 ein unabhängiges Vorstandsmitglied, so dass diese Zahl ihre Vergütung als unabhängiges Vorstandsmitglied widerspiegelt.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren und der Mitglieder des Verwaltungsrats, die in der obigen Tabelle aufgeführt ist, bezieht sich auf die für das Geschäftsjahr 2022 geschuldete Vergütung.

Soweit geschäftsführende Direktoren oder Mitglieder des Verwaltungsrats in einzelnen Geschäftsjahren anteilig vergütet wurden, etwa weil sie unterjährig in das Unternehmen eingetreten sind, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Der Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung basiert auf der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerschaft der Spark Gruppe. Hierbei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, leitende Angestellte ausgenommen, nach § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) berücksichtigt. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wurde die Vergütung von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

- Besondere Auftragsbedingungen -

1. Allgemeines

(a) Wir erbringen unsere Leistungen auf Basis (i) des Auftragsschreibens und etwaiger, dem Auftragsschreiben beigefügter spezifischer Anlagen (insbesondere etwaiger Leistungsbeschreibungen, Widerrufsbelehrungen für Verbraucher und Portalnutzungsbedingungen) (ii) dieser Besonderen Auftragsbedingungen (BAB) und (iii) der Allgemeinen Auftragsbedingungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (AAB) (zusammen nachfolgend „Mandatsvereinbarung“). Dies gilt auch für den Teil der Leistungen, der ggf. schon vor dem rechtswirksamen Abschluss der Mandatsvereinbarung erbracht wurde. Abweichende oder widersprechende Geschäftsbedingungen gelten nur, wenn sie von uns ausdrücklich schriftlich anerkannt wurden. Die Regelungen unseres Auftragsschreibens, die BAB und AAB gelten auch dann, wenn wir einer Beauftragung unter Zugrundelegung abweichender Geschäftsbedingungen (z.B. im Rahmen von Bestellscheinen) nicht ausdrücklich widersprechen.

(b) Sofern nichts anderes vereinbart ist, finden die BAB und AAB auch dann Anwendung, wenn wir über die im Auftragsschreiben oder in etwaigen Anlagen vereinbarten Leistungen hinaus für Sie tätig werden.

2. Vergütung, Fälligkeit

(a) Unsere Rechnungen, inkl. etwaiger Abschlags- und Vorschussrechnungen, werden in Euro erstellt und sind sofort fällig. Die von etwaigen Subunternehmern erbrachten Leistungen stellen wir Ihnen als eigene Auslagen in Rechnung.

(b) Für die Anforderung von Vorschüssen gilt Nummer 13 (1) Satz 2 AAB. Im Übrigen sind wir berechtigt, jederzeit angemessene Abschläge auf Honorare oder Gebühren und Auslagen sowie Nebenkosten in Rechnung zu stellen.

(c) Angaben zum voraussichtlich anfallenden Honorar verstehen sich grundsätzlich als Honorarschätzung, sofern nicht ausdrücklich ein Pauschalhonorar vereinbart ist. Ein Pauschalhonorar darf überschritten werden, wenn durch den Eintritt unvorhersehbarer Umstände, die nicht in unserem Verantwortungsbereich liegen, ein nicht nur unerheblicher Mehraufwand entsteht.

(d) Endet unsere Leistungserbringung vorzeitig, sind wir berechtigt, den bis dahin entstandenen Zeitaufwand abzurechnen, sofern die Beendigung der Mandatsvereinbarung nicht durch ein pflichtwidriges Verhalten unsererseits verschuldet wurde. Auch im letzteren Fall kann aber der bisherige Zeitaufwand abgerechnet werden, sofern und soweit die erbrachte Leistung trotz der vorzeitigen Vertragsbeendigung verwertbar ist.

(e) Die StBVV findet nur Anwendung, sofern und soweit dies ausdrücklich schriftlich vereinbart ist. Sofern Sie uns nach Abschluss der Mandatsvereinbarung mit weiteren, über das Auftragsschreiben hinausgehenden Leistungen beauftragen, werden diese entweder gemäß gesonderter Vereinbarung oder, in Ermangelung einer gesonderten Vereinbarung, mit den in unserem Hause für die jeweilige Leistung üblichen Stundensätzen abgerechnet, die wir Ihnen auf Wunsch gerne mitteilen.

(f) Sofern wir (ggf. auch erst nach der Leistungserbringung) gebeten oder verpflichtet werden, Informationen im Zusammenhang mit unserer Leistungserbringung einem Gericht, Sach- oder Insolvenzverwalter, einer Behörde, Regulierungs- und Aufsichtsstellen (WPK, PCAOB, DPR) oder anderen Dritten zur Verfügung zu stellen (dies schließt Vernehmungen unserer Mitarbeiter als Zeugen ein), dürfen wir den in diesem Zusammenhang entstehenden Zeitaufwand in Rechnung stellen. Wir werden für diese Tätigkeiten die mit Ihnen in der Mandatsvereinbarung geregelten Stundensätze in Ansatz bringen.

3. Haftungsbeschränkung

(a) Soweit in dieser Nummer 3 BAB nichts anderes bestimmt ist, bemisst sich unsere Haftung nach Maßgabe der Nummer 9 der AAB. Abweichend von Nummer 9 (2) und (5) der AAB tritt allerdings an die Stelle der dort genannten Haftungshöchstbeträge einheitlich ein Betrag von € 5 Mio. Nummer 9 (1) der AAB bleibt stets unberührt.

(b) Sofern Sie der Auffassung sind, dass das unserer Leistungserbringung innewohnende Risiko den Betrag von € 5 Mio. nicht nur unerheblich übersteigt, sind wir bereit, mit Ihnen und unserem Haftpflichtversicherer die Möglichkeit und die Kosten einer Erhöhung unserer Haftungsgrenze zu erörtern. Kommt es in diesem Zusammenhang zu einem gesonderten Prämienaufwand, so ist dieser von Ihnen zu tragen.

(c) Wir haften entgegen Nummer 9 (2) AAB und 3 (a) BAB nur dann betragsmäßig unbegrenzt, sofern dies (i) ausdrücklich schriftlich vereinbart oder (ii) nach US-amerikanischen Unabhängigkeitsregelungen zwingend erforderlich ist.

4. Unsere Arbeitsergebnisse

Arbeitsergebnisse die schriftlich darzustellen und zu unterzeichnen sind, sind nur verbindlich, wenn sie von zwei Mitarbeiter/innen original unterzeichnet wurden bzw. in E-Mails zwei Mitarbeiter/innen als Unterzeichner benannt sind. Sofern nichts anderes vereinbart wird und keine gesetzlichen oder berufsständischen Regelungen entgegenstehen, sind wir auch berechtigt, unsere Arbeitsergebnisse ausschließlich (i) als PDF und/oder (ii) per E-Mail und/oder (iii) mit qualifiziert elektronischer Signatur auszuliefern.

5. Weitergabe unserer Arbeitsergebnisse, Nutzungsrechte

(a) Unsere Arbeitsergebnisse dienen einzig dem vertraglich vereinbarten Zweck, sind daher ausschließlich an Sie gerichtet und dürfen zu keinem anderen Zweck verwendet werden. Für die Weitergabe unserer beruflichen Äußerungen an Dritte oder deren Verwendung zu Werbezwecken gilt Nummer 6 der AAB.

(b) Eine schriftliche Zustimmung zur Weitergabe unserer beruflichen Äußerungen an Dritte erfolgt regelmäßig nur unter der Bedingung der vorherigen Unterzeichnung einer berufsüblichen Weitergabvereinbarung (*Hold Harmless Release Letter*) durch den oder die Dritten, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wird. Eine Weitergabe unserer Arbeitsergebnisse darf stets nur in vollem Wortlaut inkl. aller Anlagen erfolgen. § 334 BGB bleibt von einer Weitergabe unberührt.

(c) Sie sind verpflichtet, uns von allen Schäden freizuhalten, die aus einer Nichtbeachtung der vorstehenden Regelungen gemäß Nummer 5 (a) und/oder (b) entstehen.

(d) Wir räumen Ihnen Nutzungsrechte an den von uns erstellten Arbeitsergebnissen nur insoweit ein, als dies angesichts des Zwecks der jeweiligen Mandatsvereinbarung erforderlich ist.

6. Grundlagen unserer Zusammenarbeit

(a) Der zur Erbringung unserer Leistungen anfallende und unserer Honorarkalkulation zugrunde liegende Zeitaufwand hängt maßgeblich davon ab, ob die Voraussetzungen gemäß Nummer 3 (1) der AAB vorliegen.

(b) Sofern sich aus dem Auftragsschreiben, uns bindenden gesetzlichen Regelungen oder sonstigen Vorschriften sowie einschlägigen Standards nichts anderes ergibt, sind wir nicht verpflichtet, die uns zur Verfügung gestellten Informationen auf inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen.

7. Besondere Vorschrift für die Steuerberatung

(a) Sie beauftragen und bevollmächtigen uns, die für Sie erstellten Angaben, die für eine elektronische Übermittlung an die Finanzbehörden vorgesehen sind, in Ihrem Namen unmittelbar über die DATEV eG bei der zuständigen Stelle der Finanzverwaltung elektronisch einzureichen. Auftrag und Bevollmächtigung gelten ab sofort und sind jederzeit widerruflich. Der Widerruf bedarf mindestens der Textform.

(b) Die Übersendung fristbehafteter Schriftstücke verpflichtet uns nur dann zur Einleitung fristwahrender Maßnahmen, wenn uns diese per Post oder per Fax übermittelt werden.

8. Elektronische Kommunikation und Virenschutz

Für die elektronische Kommunikation gilt Nummer 12 der AAB. Ihnen ist darüber hinaus bekannt, dass Daten, die über das Internet versendet werden, nicht zuverlässig gegen Zugriffe Dritter geschützt werden, verloren gehen, verzögert übermittelt oder mit Viren befallen sein können. Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen übernehmen wir deshalb keine Verantwortung und Haftung für die Unversehrtheit von E-Mails, nachdem sie unseren Herrschaftsbereich verlassen haben, und für Ihnen oder Dritten hieraus entstehende Schäden. Dies gilt auch, sofern trotz der von uns verwendeten Virusschutzprogramme durch die Zusendung von E-Mails ein Virus in Ihre Systeme gelangt.

9. BDO Netzwerk, Sole Recourse

(a) Wir sind Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehören zum internationalen BDO Netzwerk rechtlich voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist die Marke des BDO Netzwerks und der BDO Mitgliedsfirmen („BDO Firm“). Zur Auftragsdurchführung dürfen wir andere BDO Firms als Subunternehmer einschalten. Zu diesem Zweck entbinden Sie uns bereits jetzt diesen gegenüber von unserer Verschwiegenheitspflicht.

(b) Sie erkennen an, dass wir in diesen Fällen die alleinige Verantwortung auch für die Leistungen unserer BDO Firms übernehmen. Demgemäß werden Sie gegen eine BDO Firm, die wir als Subunternehmer eingeschaltet haben (einschließlich der BDO International Limited und der Brussels Worldwide Services BVBA), keine Ansprüche jedweder Art geltend machen. Dies gilt nicht für Ansprüche, die sich auf strafbares und/oder vorsätzliches Handeln beziehen, sowie auf etwaige weitere Ansprüche, die nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland nicht ausgeschlossen werden können.

(c) Die nach der Mandatsvereinbarung zur Anwendung kommenden Regelungen zur Haftung und insbesondere die Haftungsbeschränkung gelten auch zugunsten der BDO Firm, die wir als Subunternehmer einschalten. Diese können sich unmittelbar auf die Regelungen in vorstehender Nummer 9 (b) BAB beziehen.

10. BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (BDO Legal), BDO Konzern

(a) Sofern Sie im Zusammenhang mit unseren Leistungen auch die BDO Legal oder andere Gesellschaften des BDO Konzerns beauftragen, entbinden Sie uns diesen ggü. bereits jetzt bzgl. aller auftragsrelevanten Informationen von der Verschwiegenheitspflicht, um eine möglichst reibungslose und effiziente Leistungserbringung zu ermöglichen.

(b) Wir sind von der BDO Legal und anderen Gesellschaften des BDO Konzerns rechtlich unabhängig. Entsprechend übernehmen wir weder Verantwortung für deren Handlungen oder Unterlassungen, noch begründen wir mit diesen eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder haften mit diesen gesamtschuldnerisch.

11. Geldwäschegesetz, Sanktionen

Wir sind nach den Bestimmungen des Gesetzes über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (GwG) u.a. verpflichtet, in Bezug auf unsere Vertragspartner Identifizierungshandlungen durchzuführen. Sie sind daher verpflichtet, uns alle nach dem GwG mitzuteilenden Informationen und Nachweise vollständig und wahrheitsgemäß zukommen zu lassen und diese im weiteren Verlauf der Geschäftsbeziehung unaufgefordert zu aktualisieren. Auf unsere Verpflichtungen zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen gemäß der einschlägigen Regelungen des GwG weisen wir ausdrücklich hin. Ferner weisen wir darauf hin, dass wir unsere Geschäftsbeziehungen u.a. auch im Hinblick auf einschlägige nationale bzw. internationale Sanktionen überprüfen. Wir behalten uns vor, die Geschäftsbeziehung durch fristlose Kündigung zu beenden, sofern wir im Rahmen der Sanktionsprüfungen feststellen, dass Sie und/oder etwaige Sie beherrschende Gesellschafter von einschlägigen Sanktionen betroffen sind.

12. Marketing

Soweit Sie uns schriftlich nicht anders anweisen und keine höchstpersönlichen Angelegenheiten oder Mandate von Verbrauchern i.S.d. § 13 BGB

betroffen sind, gestatten Sie uns, den Auftragsinhalt zu Marketingzwecken bekannt zu machen. Die Gestattung erstreckt sich ausschließlich auf die sachliche Beschreibung des wesentlichen Auftragsinhalts und des Auftraggebers (z.B. Referenzlisten mit Firma und Logo sowie Score Cards).

13. Verjährung

(a) Für die Verjährung von Mängelbeseitigungsansprüchen gilt Nummer 7 (2) der AAB. Im Übrigen gelten für die Verjährung die nachfolgenden Absätze.

(b) Im Falle von einfacher Fahrlässigkeit, die nicht die Verletzung von Leben, Körper, Freiheit oder Gesundheit zum Gegenstand hat, beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist für gegen uns gerichtete Ansprüche ein Jahr.

(c) Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und Sie von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt haben oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätten erlangen können. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis verjähren die Ansprüche nach Ablauf einer Frist von fünf Jahren ab ihrer Entstehung sowie ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen Schaden auslösenden Ereignis an. Maßgeblich ist die früher endende Frist.

(d) Im Übrigen verbleibt es bei den gesetzlichen Vorschriften.

14. Gerichtsstand, Formerfordernis, Salvatorische Klausel

(a) Sofern Sie Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich rechtliches Sondervermögen sind oder keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland haben, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Mandatsvereinbarung nach unserer Wahl (i) Hamburg, (ii) das Gericht an dem Ort, an dem die streitgegenständlichen Arbeiten erbracht wurden, oder (iii) das Gericht, in dessen Zuständigkeitsbereich Sie Ihren Sitz oder Wohnort haben.

(b) Jede Änderung, Ergänzung oder Aufhebung der Mandatsvereinbarung bedarf mindestens der Textform. Dies gilt auch für eine Änderung, Ergänzung oder Aufhebung dieser Nummer 14 (b) BAB.

(c) Sollten eine oder mehrere Regelungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nichtig oder undurchführbar sein, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An die Stelle der nichtigen oder undurchführbaren Regelung tritt in dem Fall eine andere Regelung, die den gewünschten, von den Vertragsparteien angestrebten Zielen soweit als möglich entspricht. Dies gilt entsprechend im Falle einer Vertragslücke.

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 an 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. unrechtmäßiger 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, 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.