

Vermerk

des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über
die Prüfung des Vergütungsberichts 2025
nach § 162 Abs. 3 AktG

der

Biofrontera AG

Leverkusen

Anlagenverzeichnis

Anlage

Vergütungsbericht der Biofrontera AG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025

1

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024

2

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

An die Biofrontera AG, Leverkusen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Biofrontera AG, Leverkusen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Die Prüfung des Vergütungsberichts wurde nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Frankfurt am Main, den 17. April 2026



Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



Annika Fröde
Wirtschaftsprüferin



Adrian Schmidt
Wirtschaftsprüfer

Vergütungsbericht

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder:

Grundsätze des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Biofrontera AG

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder angemessen im Einklang mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu vergüten, wobei die Leistung jedes Vorstandsmitglieds sowie der Erfolg des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Biofrontera AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und eine leistungsorientierte Unternehmensführung ab. Das Vergütungssystem ist ab August 2024 für neue Verträge wirksam. Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch angemessen und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungskomponenten (Pay for Performance) angemessen berücksichtigt. Bei der Gestaltung des Vergütungssystems werden die aktuellen Marktpraktiken berücksichtigt.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems folgt der Aufsichtsrat im Allgemeinen den folgenden Leitlinien:

- Das Vergütungssystem trägt wesentlich zur Förderung der gesamten Geschäftsstrategie bei.
- Insbesondere sollten die variablen Vergütungskomponenten an die Erreichung strategischer Ziele geknüpft sein.
- Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Komponenten sollen die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Biofrontera-Gruppe fördern.
- Die im Rahmen der variablen Vergütungskomponenten formulierten strategischen Ziele sollen ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum des Unternehmens sicherstellen.
- Um langfristige Entwicklungen zu gewährleisten, sollten variable Vergütungskomponenten mit mehrjährigem Charakter weiter beitragen und sich an der Aktienkursentwicklung der Biofrontera AG orientieren, wodurch die Vergütung an das Gewinnwachstum und die Interessen der Aktionäre gekoppelt wird.

Das Vergütungssystem besteht aus:

- einer festen Grundvergütung, die monatlich zahlbar ist und die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt ("**Grundvergütung**").
- einer kurzfristigen variablen Vergütung, die von der Erreichung der jährlichen Leistungsziele des Unternehmens abhängt, in Form eines jährlichen leistungsabhängigen Bonus ("**kurzfristige variable Vergütung**"; "**STI**").
- eine langfristige Vergütung, die in Form eines Stock Appreciation Rights-Programms („SAR-Programm“) erfolgt und somit direkt an den Erfolg des Unternehmens gekoppelt ist und somit einen Anreiz für ein nachhaltiges Engagement im Unternehmen schaffen soll. Seit August 2024 kann die langfristige variable Vergütung auch in Form einer erfolgsabhängigen Bonuszahlung bezogen auf Leistungen über mehrere aufeinanderfolgende Jahre erfolgen („langfristige variable Vergütung“; „**LTI**“). Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung leiten sich aus der Unternehmensstrategie der Biofrontera AG ab. Darüber hinaus werden übliche Nebenleistungen gewährt.

Insgesamt trägt die Vergütung somit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei.

Ziel-Gesamtvergütung

Die Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich aus dem Grundgehalt, der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung bei 100%iger Zielerreichung.

Gemäß dem Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die Höhe der Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er nicht nur ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, sondern auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielgesamtvergütung ohne besondere Gründe nicht die übliche Vergütung übersteigt.

Die Bewertung der Marktkonformität erfolgt sowohl horizontal (externer Vergleich/Peer-Group-Vergleich) als auch vertikal (interner Vergleich).

Horizontaler Vergleich

Die Auswahl der Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgt auf Basis der Anforderungen des Aktiengesetzes (insb. Branche und Größe sowie internationale Ausrichtung).

Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe erfolgt grundsätzlich und so weit ermittelbar zum einen aus einer Vergleichsgruppe börsennotierter Unternehmen in Bezug auf Umsatz, EBIT, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung. Des Weiteren erfolgt die Auswahl der Vergleichsgruppe so weit ermittelbar aus einer Vergleichsgruppe börsennotierter Branchenunternehmen.

Vertikaler Vergleich

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter werden im Rahmen des nachstehenden Vertikalvergleichs berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Feste Vergütungsbestandteile

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems gewährten festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage erhalten die Mitglieder des Vorstandes nicht.

Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten die Grundvergütung, die in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird.

Nebenleistungen

Nebenleistungen werden auf der Grundlage von Dienstverträgen mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährt und können beispielsweise Folgendes umfassen: Die Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Zuschüsse zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der hier dargestellten Versorgungszusagen), Zuschüsse zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden. Die Nebenleistungen sollen jährlich einen Wert von 10% der jährlichen Grundvergütung nicht überschreiten.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentives; „STI“)

Den Mitgliedern des Vorstands steht eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer jährlichen Bonuszahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von Erfolgszielen geknüpft, deren konkrete Zielwerte am Ende eines Geschäftsjahres vereinbart werden.

Die Fälligkeit der STI-Zahlung tritt grundsätzlich einen Monat nach Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft ein. Sofern die

Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, entfällt die STI-Zahlung für das Geschäftsjahr, in dem die Kündigung wirksam wird.

Zielbeträge

Mit den Vorständen werden in den Dienstverträgen Zielbeträge vereinbart, die ihnen bei 100%-Zielerreichung gewährt werden („**STI-Zielbeträge**“). Die Höhe der STI-Zielbeträge soll bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten Ziele und kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die genaue Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Grades der Zielerreichung mit dem STI-Zielbetrag des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Zielüberschreitung findet eine Erhöhung bis maximal 200 % des STI-Zielbetrages (Cap) statt. Bei Zielerreichung von bis zu 70 % reduziert sich die kurzfristig variable Vergütung linear; bei Zielerreichung von weniger als 70 % entfällt die STI-Zahlung vollständig.

Erfolgsziele

Bei der Festlegung der jährlichen Zielvereinbarung orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Erfolgszielen:

Die festzulegenden Bemessungsfaktoren für das STI umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien und werden jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr in einer Zielvereinbarung einvernehmlich festgelegt. Sofern zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat kein Einvernehmen erzielt wird, entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über die Festlegung der Bemessungsfaktoren.

Als finanzielle Leistungskriterien sollen neben dem Umsatz der Gesellschaft Ergebnis- sowie Rentabilitätskennziffern herangezogen werden (z.B. EBITDA (Gewinn vor Abzug von Zinsen, Steuern und Abschreibungen, EBITDA-Marge). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die zur Bewertung herangezogene Ergebnisgröße, um außergewöhnliche Bestandteile zu korrigieren.

Als nichtfinanzielle Leistungskriterien sollen neben Kriterien wie Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekten, die mindestens 10 % der Gesamtzielerreichung ausmachen sollen, strategische Kriterien in die Zielvereinbarung mit aufgenommen werden. Diese können z.B. sein: das Erreichen von Zulassungen, der erfolgreiche Abschluss von Studien, der Abschluss wichtiger Verträge oder die Durchführung von Finanzierungen.

Eine nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Für die nicht-finanziellen, strategischen Ziele soll im Rahmen der Zielvereinbarung nachvollziehbar definiert werden, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel voll erfüllt ist (100 % Zielerreichung des einzelnen Kriteriums) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden.

Berechnung der Zielerreichung

Die Gesamt-Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der einzelnen Leistungskriterien und dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Die finanziellen Leistungskriterien sollen bei der Gewichtung der Zielerreichung mindestens 55 %, die nichtfinanziellen Kriterien bis zu 45 % ausmachen.

Kurzfristig variable Vergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern ferner in begründeten Ausnahmefällen eine der Höhe nach ins Ermessen des Aufsichtsrats gestellte Sondertantieme gewähren, die einen Betrag von bis zu EUR 50.000 (brutto) je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied jedoch nicht übersteigen darf. In dem Beschluss über das Vorliegen eines Ausnahmefalles, welcher den Umfang und die Qualität der außerordentlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds

angeben soll, werden auch die konkrete Höhe einer Sondertantieme und der Zeitpunkt der Auszahlung durch den Aufsichtsrat näher festgelegt.

Langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive; „LTI“)

Als langfristige Leistungskomponente können den Vorstandsmitgliedern Stock Appreciation Rights (SARs) oder – seit August 2024 – auch erfolgsabhängige Bonuszahlungen bezogen auf Leistungen über mehrere aufeinanderfolgende Jahre gewährt werden.

Bonuszahlungen auf Basis einer mehrjährigen Performance

Mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung können Bonuszahlungen in Abhängigkeit von der Performance über mindestens drei aufeinanderfolgende Jahre vereinbart werden. Die für den LTI zu ermittelnden Bemessungsfaktoren setzen sich aus finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien zusammen und werden am Ende eines jeden Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr einvernehmlich in einer Zielvereinbarung festgelegt. Die Bemessungsfaktoren für den LTI sollen sich an den Bemessungsfaktoren für den STI orientieren, sich aber auf mehrere Jahre beziehen. Kommt eine Einigung zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat nicht zustande, entscheidet der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen über die Bemessungsfaktoren.

Aktienwertsteigerungsrechte („SARs“)

Mit den Vorstandsmitgliedern wird ein jährlicher Zielbetrag in Höhe von 150 % des STI-Zielbetrags („LTI-Zielbetrag“) vereinbart. Die Anzahl der jährlich gewährten SARs entspricht dem LTI-Zielbetrag geteilt durch den wirtschaftlichen Wert der SARs zum Zeitpunkt der Gewährung. Der heranzuziehende wirtschaftliche Wert je SAR entspricht dem inneren Wert, der anhand der nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft, die in der Schlussauktion im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem an den 15 Handelstagen vor der Gewährung festgestellt werden. Die Vorstandsmitglieder erhalten bei Ausübung der SARs eine Auszahlung basierend auf der Aktienkursentwicklung der Gesellschaft.

Ausübungsvoraussetzungen:

SARs können nur ausgeübt werden

(i) wenn der Referenzkurs zu Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters den Ausgabekurs um mindestens 20 Prozent übersteigt

und

(ii) wenn zusätzlich, der Referenzkurs sich im Zeitraum vom letzten Handelstag vor dem Ausgabetag bis zum 5. Handelstag (jeweils letzte Berechnung des Index an einem Tag nach US Eastern Standard Time (EST)) vor Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters („Referenzzeitraum“) prozentual genauso gut oder besser entwickelt hat als der „MSCI World Health Care Index TR“ oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex („Referenzindex“). Handelt es sich bei dem Referenzindex um einen Total-Return-Index, so wird der Bruttobetrag der von der Gesellschaft während des Referenzzeitraums an die Aktionäre gezahlten Dividenden und sonstigen Ausschüttungen bei der Ermittlung der Performance berücksichtigt.

Der „**Ausgabepreis**“ entspricht dem nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft zwischen dem 15. und dem letzten Handelstag vor dem Ausgabetag (einschließlich).

Der „**Referenzpreis**“ entspricht dem nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft zwischen dem 15. und dem 5. Börsentag (einschließlich) vor dem Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters.

„**Schlusskurse**“ sind die in der täglichen Schlussauktion im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem ermittelten Kurse. Findet an relevanten Handelstagen keine Schlussauktion statt oder wird dort kein Schlusskurs festgestellt, so ist der letzte im fortlaufenden Handel festgestellte Kurs als Schlusskurs heranzuziehen, sofern ein solcher an dem betreffenden Handelstag festgestellt wurde.

„**Handelstage**“ sind alle Tage, an denen die Frankfurter Wertpapierbörse für den Wertpapierhandel geöffnet ist.

Auszahlungsbetrag

Der Auszahlungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Referenzkurs - Basisbetrag = Auszahlungsbetrag je SAR (brutto)

Der „Basisbetrag“ entspricht dem geringsten Ausgabebetrag für Aktien der Biofrontera AG gemäß § 9 Abs. 1 AktG.

Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)

SAR, für die die Ausübungsvoraussetzungen ansonsten erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus der Ausübung aller dem Vorstandsmitglied gewährten SAR die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diesen Cap um mehr als 300 % übersteigen würde.

Unverfallbarkeitsfristen

SARs können erstmals nach Ablauf einer Unverfallbarkeitsfrist ausgeübt werden.

- a) Die Unverfallbarkeitsfrist für 15 % der zu einem Ausgabebetrag gewährten SAR beträgt ein Jahr ab dem jeweiligen Ausgabetag;
- b) Die Unverfallbarkeitsfrist für weitere 25 % der zu einem Ausgabebetrag gewährten SAR beträgt zwei Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag;
- c) Die Unverfallbarkeitsfrist für weitere 25 % der zu einem Ausgabebetrag gewährten SAR beträgt drei Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag;
- d) Die Unverfallbarkeitsfrist für die verbleibenden 35 % der zu einem Ausgabebetrag gewährten SAR beträgt vier Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag.

Nach Ablauf der jeweiligen Unverfallbarkeitsfrist können die SAR bis zu sechs Jahre nach dem jeweiligen Ausgabetag ausgeübt werden. Danach endet das Recht zur Ausübung der SAR und die noch nicht ausgeübten SAR verfallen ersatzlos.

Eigeninvestment

Nach den Bedingungen der SARs sind die Vorstandsmitglieder auch zu einem Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft verpflichtet, wobei

- (i) das Eigeninvestment innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausübungszeitpunkt der SARs in Höhe von 25 % des Auszahlungsbetrags (brutto) erfolgen muss und
- (ii) die erworbenen Aktien der Gesellschaft frühestens vier Jahre nach Gewährung der SARs veräußert werden dürfen.

Share Ownership Guidelines

Um die langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütung und damit deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter zu erhöhen, können die Vorstandsmitglieder in ihrem Vorstandsvertrag auch verpflichtet werden, eine vom Aufsichtsrat festzulegende Anzahl von Aktien der Gesellschaft zu erwerben und bis zum Ende dieses Anstellungsvertrags zu halten („Share Ownership Guideline“). Die vom Vorstandsmitglied pro Geschäftsjahr insgesamt zu tragenden Erwerbskosten (einschließlich Erwerbsnebenkosten) sind jedoch auf einen Betrag in Höhe von 25 % der ihm für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährten STI-Zahlung (brutto) begrenzt.

Sperrfristen

Sperrfristen in Bezug auf erworbene Aktien der Gesellschaft, die den Vorstandsmitgliedern auferlegt wurden, enden vorzeitig, wenn die Gesellschaft nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds ankündigt, dass die Notierung der Aktien am regulierten Markt in Deutschland beendet wird.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile des STI und/oder des LTI ganz oder teilweise zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden („**Claw Back**“), wenn ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds vorliegt. Über den Claw Back entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds in diesem Sinne ist insbesondere anzunehmen,

- a) wenn es zumindest grob fahrlässig gegen seine Pflichten aus § 93 AktG oder
- b) wenn es zumindest grob fahrlässig gegen in Textform niedergelegte interne Verhaltens-Standards bzw. interne Richtlinien verstoßen hat, die schwerwiegende Folgen für das Unternehmen haben oder hatten oder
- c) bei einem zumindest grob fahrlässig begangenen strafrechtlich relevanten Verhalten in Ausübung des Amtes als Vorstand oder
- d) bei einem vorsätzlichen Verstoß gegen sonstige gesetzliche Vorschriften in Ausübung des Amtes als Vorstand.
- e) Gleiches gilt im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens durch Mitarbeiter der Gesellschaft bzw. des Konzerns, insbesondere bei zumindest grob fahrlässigen Verstößen gegen strafrechtliche oder compliance-relevante Bestimmungen, das vom Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Dienstvorgesetzter des Mitarbeiters erkannt und nicht unverzüglich unterbunden wurde oder bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt eines Vorstandsmitglieds hätte erkannt und unverzüglich hätte unterbunden werden müssen.

Ein Claw Back ist dabei in Bezug auf Zahlungen aus dem STI nur für das Geschäftsjahr zulässig, in dem das Fehlverhalten stattgefunden hat, nicht aber für Vor- oder Folgejahre. Hinsichtlich Zahlungen aus dem LTI ist ein Claw Back zulässig, wenn und soweit sich das schwerwiegende Fehlverhalten binnen der vier Jahre nach der Einräumung des Anspruchs aus dem LTI (also seit Gewährung der SARs) ereignet hat.

Ein Claw Back des STI ist ferner zulässig bei einem grob fahrlässigen Fehlverhalten, das nach Feststellung und Testierung des betreffenden Jahresabschlusses festgestellt wurde und das zu einer nachträglichen, Korrektur des Jahresabschlusses der Gesellschaft geführt hat. Der Claw Back ist in diesem Fall in dem Umfang zulässig, wie das STI auf der nicht korrigierten Grundlage zu hoch ausgefallen ist.

Liegt ein Fall des Claw Back gem. den vorstehenden Bestimmungen vor, können bereits ausgezahlte Beträge des STI und/oder des LTI, die demnach zurückbehalten hätten werden können, auch zurückgefordert werden. Eine solche

Rückforderung ist, gerechnet vom Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Aufsichtsrats von dem die Rückforderung auslösende Sachverhalt, für das Jahr der Kenntniserlangung und die vorangegangenen drei Geschäftsjahre zulässig.

Beträge, die im Rahmen des Claw Back zurückbehalten oder aber vom Vorstandsmitglied zurückgezahlt werden, werden auf einen etwaigen Schadensersatzanspruch der Gesellschaft, der aus dem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds folgt, angerechnet.

Im Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Zusagen gegenüber Mitgliedern des Vorstands für den Fall des Ausscheidens

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil und für jeden Fall, in dem das Anstellungsverhältnis eines Mitglieds des Vorstands oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands endet, Ausscheidensregelungen festlegen. Dies umfasst Fälle wie den Eintritt in den Ruhestand oder die volle oder teilweise Erwerbsminderung, den Tod, die ordentliche Kündigung des Dienstvertrags oder die Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund, die Abberufung aus dem Amt aus wichtigem Grund, den Übergang eines Dienstvertrags auf den Hauptaktionär der Gesellschaft oder auf ein mit dem Hauptaktionär der Gesellschaft verbundenes Unternehmen. Für jeden dieser Fälle kann der Aufsichtsrat im Voraus festlegen, welche Anforderungen gelten, damit einzelne oder alle Vergütungsbestandteile entweder vollständig oder teilweise, vorzeitig oder zeitlich verzögert, an die Mitglieder des Vorstands bzw. – im Todesfall – an die Erben des betreffenden Mitglieds des Vorstands gezahlt werden oder verfallen.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen bei 100% Zielerreichung nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren vereinbaren. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreift, können die Mitglieder des Vorstands eine Vergütung in Höhe von bis zur Hälfte ihrer jeweiligen Grundvergütung pro Jahr der jeweiligen Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhalten. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen zu verrechnen.

Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Maximalvergütung

Es gelten folgende Maximalbeträge:

In Euro	Vorsitzender des Vorstands	Sonstige Vorstandsmitglieder
Grundvergütung	500.000 p.a.	350.000 p.a.
Nebenleistungen	Max. 10 % der Grundvergütung	Max. 10 % der Grundvergütung

STI	200 % des STI-Zielbetrags p.a., der bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen soll	200 % des STI-Zielbetrags p.a., der bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen soll
LTI	Im Falle der seit August 2024 möglichen Bonuszahlung: 200 % des LTI-Zielbetrags der bei 100 %-Zielerreichung 75 % der im LTI-Zeitraum gewährten Grundvergütung nicht übersteigen soll. Im Falle der Gewährung von SARs: SAR, für die die Ausübungsbedingungen im Übrigen erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus allen ausgeübten SAR, die dem Vorstandsmitglied gewährt wurden, die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diese Grenze um mehr als 300 % übersteigen würde.	Im Falle der seit August 2024 möglichen Bonuszahlung: 200 % des LTI-Zielbetrags der bei 100 %-Zielerreichung 75 % der im LTI-Zeitraum gewährten Grundvergütung nicht übersteigen soll. Im Falle der Gewährung von SARs: SAR, für die die Ausübungsbedingungen im Übrigen erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus allen ausgeübten SAR, die dem Vorstandsmitglied gewährt wurden, die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diese Grenze um mehr als 300 % übersteigen würde.
Etwaige kurzfristig Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds	zusätzliche variable bei 50.000 p.a.	50.000 p.a.

Relativer Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten

Der Aufsichtsrat achtet auf ein angemessenes Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zur Zielgesamtvergütung. Der Anteil der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Gesamtzielvergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung im STI und Auszahlung des LTI in Höhe des jeweiligen LTI-Zielbetrags wie folgt:

Grundvergütung 44%

STI-Vergütung 22%

LTI-Vergütung 33%

Der Anteil der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Zielgesamtvergütung auf Basis von 200% des STI-Zielbetrags und 300% des LTI-Zielbetrags (im Falle der Gewährung von SARs) stellt sich wie folgt dar:

Grundvergütung 23,5%

STI-Vergütung 23,5%

LTI-Vergütung 53%

Die oben genannten Prozentsätze basieren auf den getroffenen Annahmen. Die tatsächlichen Prozentsätze können in zukünftigen Geschäftsjahren und bei Neubesetzung des Vorstands abweichen. Die Abweichungen können sich insbesondere aus der Erreichung der STI- und LTI-Ziele sowie aus den jährlichen Aufwendungen für Nebenleistungen ergeben.

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Dazu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Berater hinzugezogen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich anzuzeigen. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung, aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie der Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Das vom Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands, die Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder und die Angemessenheit der Vergütung. Auch hierzu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Am Ende eines Geschäftsjahres werden zudem durch den Aufsichtsrat die konkreten Zielwerte der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung für das folgende Geschäftsjahr in einer Zielvereinbarung mit dem Vorstand einvernehmlich festgelegt. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen. Das vorliegende Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 14. Dezember 2021 bestätigt.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von den nachstehend beschriebenen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Biofrontera-Konzern. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis im Biofrontera-Konzern definiert und vom Vorstand einerseits und der Gesamtbelegschaft im Biofrontera-Konzern andererseits abgegrenzt. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft ein etwaiger Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

Interessenkonflikte

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und

gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt bzw. sich der Stimme enthält.

Laufzeiten der Vorstandsanstellungsverträge

Die vereinbarte Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder entspricht der Dauer der vorgesehenen Bestellung zum Vorstandsmitglied. Bei einer Erstbestellung wird der Aufsichtsrat die Dauer der Bestellung dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen, wobei die Bestelldauer grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten soll. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt unter Beachtung der Regelung des § 84 AktG maximal fünf Jahre. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag entsprechend der Dauer einer erneuten Bestellung, anderenfalls endet er automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vorgesehenen regulären Bestelldauer. Über eine etwaige Verlängerung des Anstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens 12 Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrags bzw. der Bestelldauer abschließend mit dem Vorstandsmitglied beraten und 9 Monate vor Ablauf entschieden werden.

Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise, gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen des Konzerns wie Abspaltungen, Unternehmenszukaufe oder – Verkäufe oder ähnliche wesentliche M&A Transaktionen) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtvergütung für Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 und der Bestand aller bisher an die Vorstände ausgegebenen Aktienoptionen zum 31. Dezember 2025 teilen sich wie folgt auf:

seit in TEUR (soweit nicht anders angegeben)	Pilar de la Huerta Martínez CFO 1 2 . 0 9 . 2 0 2 2 a m t i e r e n d	
	2025	2024
Erfolgsunabhängiger Gehaltsbestandteil	280	280
Sachbezüge	10	10
Abfindung	0	0
Summe erfolgsunabhängige Gehaltsbestandteile	290	290
Einjährige variable Vergütung (Bonus)	121	135
Mehrjährige variable Vergütung, davon aus	0	0
Stock Appreciation Rights (Laufzeit bis 03.05.2030)	0	0
Beizulegender Zeitwert der gewährten SAR	0	0
Einkommen aus der Ausübung von SAR	0	0
Summe mehrjährige variable Vergütung	0	0
Summe erfolgsabhängige Gehaltsbestandteile	121	135
Gesamtvergütung	411	425
Aktienoptionen per 31.12. (Stück)	0	0
Davon im Geschäftsjahr gewährt (Stück)	0	0
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	0	0
Stock Appreciation Rights per 31.12. (Stück)	0	0
Gewährte Stock Appreciation Rights (Stück)	0	0
Beizulegender Zeitwert der gewährten SAR	0	0

Frau Pilar de la Huerta Martinez wurde zum 12.09.2022 als CFO in den Vorstand der Gesellschaft berufen und führt seit dem 01.10.2022 die Geschäfte als Alleinvorstand.

Der nicht leistungsabhängige Anteil der Vergütung von Frau de la Huerta Martinez beträgt 70 % (im Vorjahr waren es 68 %).

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Aktienoptionen (LTI) gewährt. Darüber hinaus bestehen keine weiteren zugesagten Aktienoptionen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG.

Die maximale Vergütung für Vorstandsmitglieder aus der nicht leistungsabhängigen und der einjährigen leistungsabhängigen Vergütung (Bonus) beträgt für Frau de la Huerta Martinez 785.000 EUR. Dieser Wert wurde eingehalten. Für Frau de la Huerta Martinez wurden bislang keine LTIs beschlossen und vertraglich vereinbart.

Die bestehenden Dienstverträge sehen vor, dass abhängig von der Erreichung vereinbarter Ziele ein jährlicher Bonus gewährt wird. Die Bewertungsfaktoren werden jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr in einer Zielvereinbarung festgelegt.

Der vertraglich vereinbarte Bonus für Frau de la Huerta Martinez bei 100-prozentiger Zielerreichung beträgt 140.000 EUR pro Jahr. Kriterien für die Zielerreichung waren Umsatz und Jahresüberschuss gemäß der vom Aufsichtsrat für das Jahr 2025 festgelegten Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2025 wurden mit einer Performance von 86,78 % erreicht, sodass Frau de la Huerta Martinez eine Bonuszahlung in Höhe von 121.000 EUR gewährt wurde.

Für das Jahr 2025 umfassten die Leistungskriterien als quantitative Ziele ein Umsatzziel für die EU und Vertriebspartner ohne die USA (Gewichtung 30 %), das Erreichen des Umsatzziels für Partnerprodukte (Gewichtung 5 %) sowie das Erreichen des EBITDA (Gewichtung 15 %). Als wichtige qualitative Ziele galten die Minimierung des Risikos von Rechtsstreitigkeiten auf dem US-Markt (Gewichtung: 35 %) und die Erweiterung des Portfolios um Produkte von Drittanbietern (mindestens ein Vertrag während des Jahres, Gewichtung: 15 %).

Frau de la Huerta Martinez wurden von Dritten keine Vorteile oder Zuwendungen in Bezug auf ihre Tätigkeiten versprochen oder gewährt.

Weitere Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft

Der ehemalige Prokurist Ludwig Lutter wurde am 14. August 2022 aus wichtigem Grund aus dem Vorstand abberufen. In zwei Klagen vor dem Landgericht Köln hat Herr Ludwig Lutter seine Abberufung als Vorstandsmitglied sowie die Beendigung seines Anstellungsvertrags angefochten und die (teilweise) Fortzahlung seiner Vergütung geltend gemacht, von der ein Teil im Jahr 2024 ausgezahlt wurde.

Die Entscheidung im Feststellungsverfahren vor dem Landgericht Köln ist rechtskräftig geworden. Nachdem Herr Lutter weitere Ansprüche aus seinem Dienstvertrag (insbesondere variable Vergütungsbestandteile) gegenüber der Gesellschaft geltend gemacht hatte, konnten die Gesellschaft und Herr Lutter eine einvernehmliche Lösung erzielen.

Im Urkundenprozess hat Herr Lutter gegen das Urteil des Landgerichts Köln vom 22. März 2024 Berufung beim Oberlandesgericht Köln eingelegt, mit dem Ziel, auch die vom Landgericht aufgrund anderweitiger Einkünfte während der Vertragslaufzeit abgezogenen Beträge zu erhalten. Am 30. Oktober 2025 hat das Oberlandesgericht Köln die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Landgerichts Köln vom 22. März 2024 zurückgewiesen und klargestellt, dass die Klage im Übrigen abzuweisen ist. Somit erhält der Kläger die einbehaltenen Beträge nicht. Der Kläger wurde verpflichtet, die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Vergütungsbericht Aufsichtsrat

Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll gemäß § 113 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind nicht in das operative Geschäft eingebunden. Vielmehr trägt der Aufsichtsrat durch seine Überwachungstätigkeit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei. Die Gewinnung bestmöglich geeigneter Mitglieder ist eine Voraussetzung für die optimale Überwachung und Beratung des Vorstands, der wiederum einen wesentlichen Beitrag zu einer erfolgreichen Geschäftsstrategie und dem langfristigen Erfolg des Unternehmens leistet. Daher sollte die Vergütung die Übernahme eines Mandats wirtschaftlich so attraktiv machen, dass herausragende Mitglieder gewonnen und gehalten werden können, was auch die Berücksichtigung der Vergütungsregelungen anderer vergleichbarer börsennotierter Unternehmen erfordert. Die Vergütung und die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrates jedoch nicht von wesentlicher Bedeutung.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung für Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die unabhängige Wahrnehmung der Kontrollfunktion des Aufsichtsrats zu gewährleisten, da eine variable Vergütung, insbesondere in überwachungsrelevanten Angelegenheiten, ansonsten zu einem Interessenkonflikt zwischen Vorstand und Aufsichtsrat hinsichtlich der eigenen Vergütung führen könnte. Die differenzierte Vergütung für die einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat berücksichtigt in der Regel die mit jedem Aufsichtsratsmitglied verbundene Arbeitsbelastung. In der Praxis haben der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter sowie der Vorsitzende und die Mitglieder des Prüfungsausschusses in der Regel einen höheren Arbeitsaufwand, so dass eine höhere Vergütung vorgesehen ist. Nach der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („Kodex“) soll die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder den höheren Zeitaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigen. Nach der Empfehlung G.18 des Kodex soll die Vergütung des Aufsichtsrates aus einer festen Vergütung bestehen. Diese Aspekte werden in der aktuellen Fassung des § 18 der Satzung bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütung angemessen berücksichtigt.

Die Vergütung ist am Ende eines jeden Geschäftsjahres zu zahlen. Für die Auszahlung der Vergütungsbestandteile gibt es keine Aufschubfristen.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungsausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Zusagen für Abfindungen, Pensionen oder Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen einschließlich der auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer und bezieht die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder in die Deckung einer von der Gesellschaft abgeschlossenen D&O-Versicherung ein.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrates wird auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat sowie einer gesetzlichen Vergütungsregelung von der Hauptversammlung beschlossen. In regelmäßigen Abständen, mindestens alle vier Jahre, überprüfen Vorstand und Aufsichtsrat, ob die Höhe und Zusammensetzung der Aufsichtsratsvergütung noch marktgerecht und angemessen erscheint und unterbreiten der Hauptversammlung gegebenenfalls Anpassungsvorschläge.

Da die Mitglieder des Aufsichtsrats an der Ausgestaltung des für sie relevanten Vergütungssystems mitwirken und gemäß § 124 AktG auch der Hauptversammlung Beschlussvorschläge unterbreiten müssen, ergibt sich aus der Anwendung des Gesetzes ein unvermeidbarer Interessenkonflikt. Diesem wird jedoch dadurch wirksam begegnet, dass die Entscheidung über die endgültige Festsetzung der Vergütung der Hauptversammlung zugewiesen wird.

Nach § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG muss die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entscheiden, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Die aktuelle Fassung von § 18 der Satzung der Gesellschaft wurde von der Hauptversammlung am 20. Juni 2023 beschlossen und lautet wie folgt:

„§ 18 Vergütung des Aufsichtsrats

(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche feste Vergütung von EUR 22.000. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5 fache dieses Betrages.

(2) Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht gleichzeitig den stellvertretenden Vorsitz oder den Vorsitz des Aufsichtsrats wahrnehmen, zusätzlich eine Vergütung von EUR 3.000, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Doppelte dieses Betrages.

(3) Die Hauptversammlung ist ermächtigt, über eine anderweitige oder ergänzende Vergütung für einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats für die Übernahme von Sonderaufgaben oder -tätigkeiten zu beschließen.

(4) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungsausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben, erhalten eine anteilige Vergütung.

(5) Die Vergütung wird nach Ablauf jedes Geschäftsjahres gezahlt.

(6) Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats gegen Rechnungsvorlage die ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entstandenen Auslagen, einschließlich der auf die Vergütung und die Auslagenerstattung entfallenden Umsatzsteuer.

(7) Die Gesellschaft schließt die Erfüllung der Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats in den Versicherungsschutz einer von der Gesellschaft abgeschlossenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ein.“

Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 teilt sich wie folgt auf:

in TEUR	Festvergütung		Tätigkeit im Prüfungsausschuss		Gesamt	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Alexander Link (Aufsichtsrat: Vorsitzender)	44,0	100%	0,0	0%	44,0	100%
Dr. Helge Lubenow (Aufsichtsrat: Stellvertretende Vorsitzende, Prüfungsausschuss: Mitglied)	33,0	100%	0,0	0%	33,0	100%
Dr. Heikki Lanckriet	22,0	100%	0,0	0%	22,0	100%
Hansjörg Plaggemars (Prüfungsausschuss: Mitglied)	22,0	88%	3,0	12%	25,0	100%
Tobias Reich	22,0	100%	0,0	0%	22,0	100%
Karlheinz Schmelig (Prüfungsausschuss: Vorsitzender)	22,0	79%	6,0	21%	28,0	100%
Gesamt	165,0		9,0		174,0	

Vertikalvergleich

	Veränderung 2025 zu 2024	Veränderung 2024 zu 2023
Vergütung Vorstandsmitglieder		
Pilar de la Huerta Martínez	-3,2%	26%
Vergütung Aufsichtsratsmitglieder		
Wilhelm K.T. Zours*	Ausgeschieden 2024	-65%
Dr. Heikki Lanckriet	0,0%	0,0%
Prof. Dr. Karin Lergenmüller*	Ausgeschieden 2024	-28%
Dr. Helge Lubenow	-1,5%	-29%
Karlheinz Schmelig	0,0%	0,0%
Dr. Jörgen Tielmann*	Ausgeschieden 2024	-34%
Alexander Link**	193%	Eintritt 2024
Tobias Reich**	175%	Eintritt 2024
Hansjörg Plaggemars**	177%	Eintritt 2024
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft		
Arbeitnehmer in Europa	-4,4%	-16,9%

* ausgeschieden im Laufe des Jahres 2024

** eingetreten im Laufe des Jahres 2024

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter wurden alle Mitarbeiter der europäischen Konzerngesellschaften (mit Ausnahme des Vorstands) berücksichtigt. Zum Vergleich wurde das vertraglich vereinbarte Bruttojahresgehalt ohne Sonderzahlungen und Lohnnebenkosten herangezogen. Die Grundlage für den Vergleich der Mitarbeitervergütung wurde nicht geändert.

Der Rückgang der Personalkosten ist hauptsächlich auf den Wechsel von Mitarbeitern zu Biofrontera Inc. zurückzuführen, der im Zusammenhang mit der am 30. Juni 2025 getroffenen Vereinbarung steht.

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

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

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

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

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

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

4. Sicherung der Unabhängigkeit

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

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

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

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

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

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

7. Mängelbeseitigung

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

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

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

9. Haftung

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

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

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

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

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

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

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

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

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

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

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

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

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

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

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

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

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

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

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

- die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- 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.