

**Path2 Hydrogen AG,
München
(vormals, bis zum 16. Oktober 2025: Philomaxcap AG, München)**

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



ANLAGENVERZEICHNIS

- Anlage 1 Vergütungsbericht der Path2 Hydrogen AG für das Geschäftsjahr 2025
- Anlage 2 Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften nach dem Stand vom 1. Januar 2024



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

An die Path2 Hydrogen AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Path2 Hydrogen AG 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

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW-Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen 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 Aufsichtsrats

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


Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Berlin, den 29. April 2026

MSW GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



Asani
Wirtschaftsprüfer



ANLAGEN

Vergütungsbericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats einschließlich des Prüfungsvermerks des Abschlussprüfers

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats der Path2 Hydrogen AG im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Darüber hinaus wird die Firmierung „Path2 Hydrogen AG“ durchgängig verwendet, selbst wenn der Firmenname zum Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses noch nicht im Handelsregister geändert worden war.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das im Geschäftsjahr 2025 geltende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Path2 Hydrogen AG wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 16. November 2021 mit einer Mehrheit von 99,47 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Dieses Vergütungssystem für den Vorstand bestand im Wesentlichen aus einer Fixvergütung. In der Hauptversammlung am 06. August 2025 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand reformiert und um langfristige Anreizsystem (Long-Term Incentives, LTI) und kurzfristige Anreizsysteme (Short-Term Incentives, STI) ergänzt. Es wurde ab dem Tag der Hauptversammlung für den zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstand angewendet. Der Text des neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://path2hydrogen.com/our-investors/> und dort unter Annual General Meetings abrufbar.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das für das Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Path2 Hydrogen AG, das in § 13 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 14. November 2024 mit einer Mehrheit von 97,76% des vertretenen Kapitals gebilligt. Das bisherige Vergütungssystem blieb dadurch unverändert. Die jährliche Vergütung wurde geltend ab 01.01.2025 mit dem Faktor zwei für alle Mitglieder des Aufsichtsrates nach oben angepasst.

In der Hauptversammlung am 06. August 2025, wo der Großteil der Mitglieder des Aufsichtsrates neu gewählt wurde, wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erneut angepasst. Neben der Anhebung der Fixvergütung wurde zusätzlich eine ergebnisabhängige Vergütungskomponente beschlossen, die sich am Free Cash Flow der Gesellschaft orientiert. § 13 der Satzung wurde entsprechend angepasst. Das neue Vergütungssystem wird erstmalig für das Geschäftsjahr beginnend am 01. Januar 2026 angewendet. Der Text des neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrates ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://path2hydrogen.com/our-investors/> und dort unter Annual General Meetings abrufbar.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Für das Geschäftsjahr 2025 erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine jährliche, zum Jahresende fällige Vergütung von EUR 14.000. Den Aufsichtsratsmitgliedern wird die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Mehrwert-

steuer erstattet. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Mitglieds wird die Vergütung zeitanteilig für die Dauer der Amtszeit in dem betreffenden Geschäftsjahr gezahlt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Die Vergütung für sämtliche Aufsichtsratsmitglieder beträgt im Geschäftsjahr 2025 insgesamt EUR 71.906, im Vorjahr waren es EUR 38.500. Die Beträge gliedern sich wie folgt auf die einzelnen Mitglieder:

Die Vergütung des Aufsichtsrates in den Jahren 2025 und 2024

in EUR	2025				Gesamt
	Feste Vergütung	% der Gesamtvergütung	Variable Vergütung	% der Gesamtvergütung	
Nyuk Ming WAN "Sky" (Vorsitz, bis 06.08.2025)	16.800	100%	0	0%	16.800
Dr. Markus Wiendieck (stv. Vorsitz)	21.000	100%	0	0%	21.000
Chor Hian LIM "Nic" (bis 06.08.2025)	8.400	100%	0	0%	8.400
Josh McMorrow (bis 24.03.2025)	3.306	100%	0	0%	3.306
Belinda Oakland (Vorsitz, ab 06.08.2025)	11.200	100%	0	0%	11.200
Marc Provencher (ab 06.08.2025)	5.600	100%	0	0%	5.600
Sarah Simkiss (ab 06.08.2025)	5.600	100%	0	0%	5.600

in EUR	2024				Gesamt
	Feste Vergütung	% der Gesamtvergütung	Variable Vergütung	% der Gesamtvergütung	
Nyuk Ming WAN "Sky" (Vorsitz)	14.000	100%	0	0%	14.000
Dr. Markus Wiendieck (stv. Vorsitz)	10.500	100%	0	0%	10.500
Chor Hian LIM "Nic"	7.000	100%	0	0%	7.000
Josh McMorrow	7.000	100%	0	0%	7.000

Damit entspricht die Vergütung des Aufsichtsrates dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Die Gesellschaft ist eine Holding und verfügt im Geschäftsjahr 2025 über kein nennenswertes operatives Geschäft. Das Vergütungssystem ist daher bewusst einfach gehalten. Es werden neben einer monatlichen Fixvergütung und gegebenenfalls Zuzahlungen in geringem Umfang keine weiteren Zahlungen geleistet. Erfolgsabhängige Vergütungen sind in dem unten dargestellten, von der Hauptversammlung am 16. November 2021 beschlossenen Vergütungssystem vorgesehen, wurden jedoch im Geschäftsjahr 2025, ebenso wie in 2024, nicht angewendet. In den letzten Jahren bestand das Personal aus einem bzw. während der Übergangsphase in 2021 kurzzeitig aus zwei Vorständen. Seit August 2025 beschäftigt das Unternehmen einen weiteren Mitarbeiter.

Ab 01. Mai 2020 betrug das monatliche Vorstandsgehalt konstant EUR 6.500. Ab 01. Juli 2023 wurde es auf EUR 7.000 monatlich angehoben, ab 01. November 2024 auf EUR 10.000 monatlich. Im März 2025 wurde es nach Abschluss der Akquisition der GenH2 Corp. auf das unten stehende Niveau angehoben.

Die folgende Übersicht zeigt die Amtszeiten der jeweiligen Vorstände, die jährliche Vorstandsvergütung und das jeweilige Ergebnis nach Steuern als Ertragskennzahl der letzten 5 Jahre:

	2021	2022	2023	2024	2025
Josh McMorrow					25.03.
Achim Pfeffer			01.07.		27.03.
Robert Bibow	26.02.		30.06.		
Robert Zeiss	30.06.				
Vorstandsvergütung in EUR	90.020	85.560	88.560	91.000	295.056
Vergütung an Arbeitnehmer in Euro	0	0	0	0	56.250
Ergebnis nach Steuern in EUR	-381.365	-642.670	-248.483	-880.469	-13.412.562 *)

*) Konsolidiertes IFRS-Konzernergebnis; die Jahre vorher Ergebnis nach HGB (Einzelabschluss)

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die monatliche Festvergütung für den seit 01.07.2023 amtierenden Alleinvorstand Achim Pfeffer betrug bis einschließlich Oktober 2024 7.000 Euro, bzw. jährlich 84.000 Euro zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Mit Wirkung zum 01.11.2024 wurde die monatliche Vergütung auf

10.000 Euro bzw. 120.000 Euro jährlich, zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, angehoben. Aufgrund bestehender Zusagen wurden dem im März 2025 ausgeschiedenen Vorstand Achim Pfeffer die monatlichen Zahlungen bis einschließlich Juni 2025 gewährt. Im Geschäftsjahr 2025 erhielt Achim Pfeffer eine Gesamtvergütung von 63.000 Euro.

Mit Eintritt des neuen Vorstandes Josh McMorrow im März 2025 wurde die jährliche Vergütung auf EUR 260.000 bzw. EUR 21.666,67 monatlich angehoben. Nach der erfolgten Billigung des neuen Vergütungssystems in der Hauptversammlung am 06. August 2025 erfolgte die vertraglich zugesagte Erhöhung des jährlichen Fixgehältes auf EUR 340.000 bzw. auf EUR 28.333,33 monatlich. Im Geschäftsjahr 2025 erhielt Josh McMorrow eine Gesamtvergütung von 232.056 Euro.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder ggf. Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind meist Beiträge und / oder Zuschüsse zu Versorgungskassen und Versicherungen. Der bisherige Alleinvorstand Achim Pfeffer erhielt bis einschließlich Oktober 2024 keine Nebenleistungen. Ab November 2024 wurde gegen Rechnungstellung monatlich eine pauschale Auslagenerstattung in Höhe von 500 Euro gewährt. Der jetzige Alleinvorstand Josh McMorrow erhält einen monatlichen Zuschuss für Büroräume in Berlin in Höhe von 1.250 Euro.

Für die Organe der Gesellschaft wurde eine Directors & Officers Versicherung abgeschlossen. Die jährliche Versicherungsprämie beträgt 2.500 Euro.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile waren in den bisherigen Vorstandsverträgen nicht vorgesehen. Mit dem Eintritt von Josh McMorrow in den Vorstand wurden auch erfolgsabhängige Entlohnungskomponenten in den Vorstandsvertrag mit aufgenommen. Diese wurden jedoch erst nach Genehmigung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand in der Hauptversammlung am 06. August 2025 wirksam.

Die Vergütung des Vorstandes entspricht dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem. Die gemäß geltendem Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung für den Vorstand wurde eingehalten.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Path2 Hydrogen AG gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 16. November 2021 (gültig bis zum Tag der Hauptversammlung am 06. August 2025)

Das im Geschäftsjahr 2025 bis zum Tag der Hauptversammlung am 06. August 2025 geltende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Path2 Hydrogen AG wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 16. November 2021 mit einer Mehrheit von 99,47 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der Path2 Hydrogen AG. Aufgrund der Tatsache, dass die Gesellschaft im Berichtsjahr und bis zum Zeitpunkt dieses Berichtes kein operatives Geschäft hatte, ist die aktuelle, rein auf monatlichen Fixzahlungen basierende Vorstandsvergütung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft angemessen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

Festvergütung

Sie ist das Grundgehalt, d.h. eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die Höhe dieser variablen Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der variablen Vergütung werden in einer gesonderten Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied definiert und für jedes Geschäftsjahr, vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres, neu verabredet.

Nebenleistungen

Hierzu zählen insbesondere Beiträge bzw. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung, die Erstattung von Kosten der persönlichen Steuerplanung sowie der Abschluss von und Beiträge zu Unfall-, D&O-, Strafrechtsschutz- und betrieblicher Altersversicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG).

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei Erreichung der Maximalvergütung wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Maximalvergütung

Festvergütung	45%
Erfolgsabhängige Vergütung	45%
Nebenleistungen	10%
Gesamtvergütung	100%

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Der Festvergütung wird mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine herausgehobene Bedeutung beigemessen. Sie bildet daher auch den Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Maximalvergütung, sodass die erfolgsabhängige Vergütung durch die Höhe der Festvergütung gedeckelt wird und diese nicht übersteigen kann.

- Mit Blick auf die Größe und das Marktumfeld der Path2 Hydrogen AG wird eine variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung in den Vorstandsverträgen vorgesehen, die gegenüber der Festvergütung eine höchstens gleichrangige Bedeutung hat und – auch vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße – vergleichsweise einfach ausgestaltet ist. Der Aufsichtsrat soll bei der (jährlichen) Festlegung der Kriterien für die erfolgsabhängige Vergütung maximale Flexibilität behalten und zugleich durch Auswahl und Ausgestaltung der maßgeblichen Zielfaktoren einen Anreiz für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Path2 Hydrogen AG setzen (z.B. durch Festlegung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen, die Vereinbarung nichtfinanzieller, nachhaltiger Ziele etc.).
- Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.

Methoden zur Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung

Der Aufsichtsrat legt die Höhe der variablen Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der variablen Vergütung in einer gesonderten Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr, vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres, neu fest. Dabei hat er insbesondere weitreichenden Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der für die erfolgsabhängige Vergütung maßgeblichen variablen Faktoren. Da in den bisherigen und in dem aktuellen Vorstandsvertrag keine erfolgsabhängige Vergütung vorgesehen ist, gibt es keine Zielvorgaben und damit auch keine Zielerreichung.

Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird überprüft, ob die konkrete Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, der Geschäfts- und Risikostrategie, der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft stehen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung des Vorstands orientiert sich, wie bereits ausgeführt, an der mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Festvergütung. Der variable Anteil der Vergütung kann maximal die Höhe der jeweiligen Festvergütung erreichen. Die Maximalvergütung setzt sich daher aus der Festvergütung, einer in gleicher Höhe gewährten erfolgsabhängigen Vergütung sowie den hinzuzurechnenden Nebenleistungen zusammen. Sie beträgt derzeit für jedes Vorstandsmitglied maximal EUR 260.000 (dies umfasst den Maximalbetrag von Fest- und variabler Vergütung inkl. einem pauschalierten Betrag für die Nebenleistungen).

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die variable Vergütungskomponente ist entsprechend der vom Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied vor jedem Geschäftsjahr in der Zielvereinbarung getroffenen Bestimmung fällig. Eine Rückforderung ist nicht vorgesehen. Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Dies wurde durch das auf der Hauptversammlung am 06. August 2025 verabschiedete neue Vergütungssystem aufgehoben.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Path2 Hydrogen AG gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 06. August 2025 (gültig ab dem Tag der Hauptversammlung)

Das im Geschäftsjahr 2025 ab dem Tag der Hauptversammlung am 06. August 2025 geltende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Path2 Hydrogen AG wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 06. August 2025 mit einer Mehrheit von 99,99 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

1 Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds.

Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der Path2 Hydrogen AG. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf organisatorische Änderungen reagieren und veränderte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Im Rahmen des rechtlich Zu-lässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig binden zu können.

2 Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- **Festvergütung:** Sie ist das Grundgehalt, d.h. eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.
- **Nebenleistungen.** Hierzu zählen insbesondere mögliche Vereinbarungen über eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (z.B. *Sign-On Bonus*), Beiträge bzw. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung sowie zu sonstigen Zusatzversicherungen, die Erstattung von Kosten der persönlichen Steuerplanung (z.B. Steuerberatungen), der Abschluss von und Beiträge zu Unfall-, D&O-,

Strafrechtsschutz- und betrieblichen Altersversicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), Zuschüsse zur Miete und Unterhalt eines Büros zur dienstlichen Nutzung, zu Umzugs-, Makler-, (Dienst-) Wohnungs- und Reiskosten, sowie Versorgungs-, und Hinterbliebenenleistungen der Gesellschaft und geldwerte Vorteile aus der Nutzung eines Dienstwagens.

- **Erfolgsabhängige Vergütung:** Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristig orientierten, variablen Komponente (*Short Term Incentive*, „**STI-Vergütung**“) und einer langfristig orientierten, variablen Komponente (*Long Term Incentive*, „**LTI-Vergütung**“).

Da die einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden und zudem der Umfang der vorgesehenen Ausgangsgröße für die Bemessung in den verschiedenen Geschäftsjahren unterschiedlich ausfallen kann, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden. Danach setzen sich die einzelnen Komponenten bei Erreichung der Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung

Festvergütung inkl. Nebenleistungen	10% bis 60%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI-Vergütung)	10% bis 50%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI-Vergütung)	30% bis 80%

Von der Festlegung rechtlich bindender relativer Bandbreiten wird abgesehen. Damit ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung im Einklang mit den Grundsätzen dieses Vergütungssystems in einem angemessenen Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens festsetzen kann. Die Maximalvergütung (vgl. Ziffer 5.) bleibt hiervon unberührt.

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Die Festvergütung bildet mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder einen grundlegenden Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung.
- Die Nebenleistungen haben eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.
- Mit Blick auf die Größe und das Marktumfeld der Path2 Hydrogen AG wird eine variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung in den Vorstandsverträgen vorgesehen, die gegenüber der Festvergütung eine erhebliche Bedeutung haben kann. Der Aufsichtsrat soll bei der (jährlichen) Festlegung der Kriterien für die erfolgsabhängige

Vergütung maximale Flexibilität behalten und zugleich durch Auswahl und Ausgestaltung der maßgeblichen Zielfaktoren einen Anreiz für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Path2 Hydrogen AG setzen (z.B. durch Festlegung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen, die Vereinbarung finanzieller und strategischer Ziele etc.). Durch die erfolgsabhängige Vergütung soll die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigt und honoriert werden. Die Nichterreicherung von Zielen soll dazu führen, dass sich die variable Vergütung in angemessenem Umfang reduziert. Insgesamt soll die Vergütungsstruktur nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

3 Methoden zur Ermittlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile sind an den Erfolg der Gesellschaft gebunden. Sie setzen sich aus einer kurzfristig orientierten, variablen STI-Vergütung und einer langfristig orientierten, variablen LTI-Vergütung zusammen. Die Höhe der jeweiligen Komponente ist abhängig vom Erreichen finanzieller und strategischer Ziele.

Short Term Incentive, STI-Vergütung

Die STI-Vergütung ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt die (Ziel-)Höhe der STI-Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der STI-Vergütung in einer gesonderten Zielvorgabe für das jeweilige Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres fest. Bei der Bemessung der konkreten STI-Vergütung kann der Aufsichtsrat auch das Maß des Über- bzw. Unterschreitens dieser Zielerreichung durch eine Erhöhung oder Reduzierung der STI-Vergütung berücksichtigen. Die STI-Vergütung wird vollständig in bar gewährt.

Der Aufsichtsrat hat einen weitreichenden Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der für die STI-Vergütung maßgeblichen variablen Faktoren. Der Aufsichtsrat kann ambitionierte und messbare unternehmensbezogene Ziele definieren, die sich neben operativen vor allem auch an strategischen Zielsetzungen orientieren und sowohl für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich als auch individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festgelegt werden können. Es steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, wie er die definierten Unternehmensziele untereinander gewichtet. Unternehmensziele können insbesondere sein:

- Finanzielle Entwicklung;
- Börsenkursentwicklung;
- Ziele betreffend die Geschäftsentwicklung;
- Ziele betreffend die Portfolioentwicklung.

Daneben kann der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr auch andere Unternehmensziele definieren, sodass er beispielsweise auch Kriterien wie Arbeitsschutz, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterinsatz oder Einhaltung von Compliance-Standards berücksichtigen kann. Es ist ferner in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellt, ob und inwieweit er sich zur Beurteilung der Zielvorgaben entsprechender Kennziffern bedient – z.B.

zur Bestimmung des operativen Ergebnisses (EBIT, EBITA, EPS etc.), für die zur Ausschüttung und zum Kapitaldienst zur Verfügung stehender Mittel (Free Cash Flow etc.) sowie der Kapitalrendite (ROE, ROCE etc.).

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des Geschäftsjahres die tatsächliche Zielerreichung der STI-Vergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied fest. Die Zielerreichung der STI-Vergütung wird am Erreichen der jeweiligen Unternehmensziele gemessen. Der Aufsichtsrat stellt nach pflichtgemäßem Ermessen fest, in welchem Umfang (ausgedrückt in Prozent) die Unternehmensziele erreicht worden sind.

Long Term Incentive, LTI-Vergütung

Die LTI-Vergütung soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Die Erfolgsziele der LTI-Vergütung knüpfen daher an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft an und fördern somit die Geschäftsstrategie.

Die LTI-Vergütung ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, die in Form eines Aktienoptionsprogramms in jährlichen Tranchen gewährt wird. Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands für jedes Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang die LTI-Vergütung unter dem Aktienoptionsprogramm gewährt wird.

Auf Basis des Aktienoptionsprogramms hat jede Option eine Laufzeit von maximal sieben Jahren beginnend mit dem Tag, zu dem sie dem jeweiligen Teilnehmer zugeteilt wurde. Jedoch dürfen die Aktienoptionen erst nach Ablauf einer Wartezeit von insgesamt vier Jahren ab dem jeweiligen Zuteilungstag („**Wartezeit**“) erstmalig ausgeübt werden, sofern die Erfolgsziele erfüllt wurden.

Ausgabe von Optionen

Der Aufsichtsrat beschließt innerhalb festgesetzter Erwerbszeiträume, dass an die Vorstandsmitglieder jeweils eine Anzahl von Aktienoptionen ausgegeben und damit zugeteilt wird. Die Ausgabe der insgesamt gemäß dem Optionsprogramm zur Verfügung stehenden Optionen soll grundsätzlich innerhalb der Erwerbszeiträume als geschlossener Zeitraum von 30 Kalendertagen erfolgen, und zwar nach Eintragung der Satzungsänderung betreffend die Schaffung des jeweiligen bedingten Kapitals im Handelsregister der Gesellschaft, nach der Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts bzw. Jahresabschlusses der Gesellschaft oder nach Beendigung der ordentlichen bzw. einer außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, sofern dringende Gründe dies erfordern, im Einzelfall und unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften abweichende Daten oder Zeiträume für die Zuteilung von Optionen festzulegen oder – soweit aufgrund allgemeiner Rechtsvorschriften eine Ausgabe innerhalb eines Erwerbszeitraums nicht möglich ist – eine entsprechende Verlängerung des betreffenden Erwerbszeitraums zu bestimmen.

Die Ausgabe kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen erfolgen. Zur Vereinfachung der Berechnungen und Verwaltung der Aktienoptionen kann durch den Aufsichtsrat jeweils ein Tag eines Erwerbszeitraums einheitlich als Ausgabetag festgelegt werden.

Die Anzahl der einem Vorstand zu gewährenden Optionen bestimmt sich nach der individuellen Leistung des Teilnehmers und/oder seiner Verantwortung für die Gesellschaft bzw. für abhängige Unternehmen der Gesellschaft im Sinne von § 17 AktG.

Erfolgsziele

Die Aktienoptionen können nach Ablauf der maßgeblichen Wartezeit ausgeübt werden, wenn und soweit der volumengewichtete durchschnittliche Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 90 Handelstagen vor Ablauf der für die betreffenden Optionen maßgeblichen Wartezeit mindestens 20 % über dem relevanten Ausübungspreis gelegen hat.

Wartezeit, Ausübungszeiträume und Ausübungssperrfristen

Die Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ab dem jeweiligen Zuteilungstag von den Vorstandsmitgliedern ausgeübt werden. Nach Ablauf der Wartezeit können die zugeteilten Optionen während jedes beliebigen Ausübungszeitraums innerhalb der Laufzeit der jeweiligen Optionen ausgeübt werden. Ausübungszeiträume sind jeweils – mit Ausnahme bestimmter Ausübungssperrfristen – nur diejenigen geschlossenen Zeiträume von 30 Tagen, die dem Tag der Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts bzw. des Jahresabschlusses der Gesellschaft bzw. der Beendigung einer ordentlichen sowie außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft nachfolgen. Sofern dringende Gründe dies erfordern, ist der Aufsichtsrat berechtigt, im Einzelfall und unter Beachtung der Ausübungssperrfristen und der geltenden Rechtsvorschriften, die Ausübungszeiträume zu verlängern bzw. zusätzliche Ausübungszeiträume zu bestimmen. Ausübungssperrfristen sind jeweils die geschlossenen Zeiträume von 30 Kalendertagen vor der Veröffentlichung des Jahresabschlusses, des Halbjahresfinanzberichts sowie vergleichbarer Zwischenberichte der Gesellschaft und der geschlossene Zeitraum vom 21. Kalendertag vor einer Hauptversammlung der Gesellschaft bis zum Ablauf des Tages der Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, weitere Ausübungssperrfristen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder festzulegen.

Treasury Shares, Barausgleich, Ausübungskurs

Vor einem Ausübungszeitraum kann der Aufsichtsrat festlegen, dass anstelle einer Lieferung und Schaffung neuer Aktien der Gesellschaft aus bedingtem Kapital mit schuldbefreiender Wirkung entweder eine entsprechende Anzahl an Aktien der Gesellschaft, welche diese als eigene Aktien besitzt (*Treasury Shares*), geliefert wird oder ein entsprechender Barausgleich erfolgt.

Die Höhe des Barausgleichs ergibt sich aus der rechnerischen Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Ausübungskurs. Der Ausübungskurs ist der volumengewichtete durchschnittliche Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag der Abgabe der Ausübungserklärung.

Ausübungspreis, Fristen und Bedingungen für das Halten von Aktien

Der Preis für die Ausübung einer Option entspricht dem volumengewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 90 Handelstagen vor dem Beginn des jeweils relevanten Erwerbszeitraums, in dem die betreffende Option gewährt wird. Mindestausübungspreis ist der auf die einzelne Stückaktie entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG).

Weitergehende Fristen oder Bedingungen für das Halten von Aktien, die die Vorstandsmitglieder durch Ausübung von Optionen erhalten, sind nicht vorgesehen.

Anpassungen bei Kapitalmaßnahmen, Verwässerungsschutz

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, soweit rechtlich zulässig, insbesondere in den folgenden Fällen Ausgleichsmaßnahmen vorzunehmen, um einer Wertverwässerung oder Erhöhung der mit den Aktienoptionen beabsichtigten Zuwendungen zu vermeiden:

- Kapitalerhöhung unter Ausgabe neuer Aktien;
- Schuldverschreibungen mit Wandel- und Optionsrechten;
- Kapitalherabsetzung durch Zusammenlegung von Aktien ohne Kapitalrückzahlung;
- Erhöhung der Anzahl der Aktien ohne Kapitalveränderung (Aktiensplit).

Kein Ausgleich wird gewährt, wenn die Ausgabe von Aktien, Wandelschuldverschreibungen oder Optionsrechten im Rahmen von aktienbasierten Vergütungsprogrammen der Gesellschaft stattfinden. Gleiches gilt, sofern eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln ohne Ausgabe neuer Aktien erfolgt oder durch eine Kapitalherabsetzung die Gesamtzahl der Aktien nicht verändert wird oder die Herabsetzung mit einer Kapitalrückzahlung oder mit einem entgeltlichen Erwerb eigener Aktien verbunden ist.

Die finanziellen Ausgleichsmaßnahmen werden nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats vorzugsweise durch die Anpassung des relevanten Ausübungspreises oder durch die Anpassung der Zahl der Optionen hergestellt.

Sofern eine Anpassung gemäß den vorstehenden Absätzen erfolgt, werden Bruchteile von Aktien bei der Ausübung von Optionen nicht gewährt. Ein Barausgleich findet nicht statt.

Übertragbarkeit und Verfall

Die gewährten Optionen sind mit Ausnahme einer Vererbung weder übertragbar noch veräußerbar, verpfändbar oder anderweitig belastbar. Sämtliche nicht ausgeübten Optionen verfallen spätestens nach Ablauf von sieben Jahren ab ihrem Zuteilungstag.

4 Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird überprüft, ob die konkrete Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, der Geschäfts- und Risikostrategie, der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft stehen. Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen und der erfolgsabhängigen Vergütung (STI- und LTI-Vergütung) bei 100%iger Zielerreichung.

Ziel des Vergütungssystems ist es, Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu setzen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dies bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied.

Erfolgreiche Vorstandsarbeit soll in einem angemessenen Verhältnis honoriert werden, sodass die Vorstandsmitglieder grundsätzlich ebenso wie die Anteilseigner an einer positiven Unternehmensentwicklung partizipieren. Um gleichzeitig das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden und ein angemessenes Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens zu wahren, wird die Vorstandsvergütung durch die Festlegung einer Maximalvergütung begrenzt (vgl. Ziffer 5).

5 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest, bestehend aus dem Betrag für die Festvergütung, den Beträgen für Nebenleistungen und den Höchstbeträgen der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung.

Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Der Auszahlungsbetrag für die variablen Vergütungsbestandteile (STI- und LTI-Vergütung) hängt jeweils von anspruchsvollen Erfolgszielen ab. Zudem soll der überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig in Form von langfristig variabler Vergütung durch Aktienoptionen gewährt werden, deren Auszahlungsbetrag auf null sinken kann (nämlich dann, wenn die Erfolgsziele nicht erfüllt wurden). Die Maximalvergütung stellt daher nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze dar, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden kann.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 10 Mio. Diese Maximalvergütung ist jedoch unter diesem Vergütungssystem nur dann erreichbar, wenn die anspruchsvollen Erfolgsziele erreicht werden, die Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen sind, und sich der Börsenkurs der Aktie außerordentlich positiv entwickelt.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts (*Sign-On Bonus*) zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für das betroffene Vorstandsmitglied um bis zu 25 %.

Eventuelle Abfindungs- oder Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Karenzentschädigungen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote), fließen in die Maximalvergütung nicht ein und werden durch diese nicht begrenzt. Etwaige Leistungen an die Vorstandsmitglieder von Dritten, die nicht Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (z.B. von Aktionären), fließen ebenfalls nicht in die Maximalvergütung ein und unterliegen nicht den Vorgaben dieses Vergütungssystems.

Deren Offenlegung nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG bleibt davon unberührt.

6 Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die variable Vergütungskomponente ist entsprechend der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgesetzten Bestimmungen fällig. Eine Rückforderung ist derzeit nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, Malus- und Clawback-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Falle eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, in den Vorstandsdiensverträgen oder den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms zu integrieren.

Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen sowie in den vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied jährlich für das jeweils nächste Geschäftsjahr festzusetzenden Zielvorgaben. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Bestellungszeitraum. Sie verlängert sich jeweils um die Dauer einer Vertragsverlängerung bzw. Wiederbestellung.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, ordentliche Kündigungsmöglichkeiten sowie besondere außerordentliche Kündigungsrechte (ggf. nebst einer entsprechenden Ausgleichszahlung für die vorzeitige Vertrags-beendigung) in den Vorstandsdiensverträgen zu vereinbaren, wie beispielsweise für den Fall, dass ein Kontrollwechsel (bezogen auf die Beteiligungsstruktur) oder eine Veräußerung substantieller Vermögensbestandteile der Gesellschaft stattfindet.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, für den Fall des Todes eines Vorstandsmitglieds einen Anspruch der Hinterbliebenen auf Fortzahlung der Festvergütung, jedoch längstens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, sowie die Zahlung von Hinterbliebenenleistungen zu gewähren.

Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die jeweiligen vorstandsdiensvertraglichen Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden.

8 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Gesellschaft hat neben dem Vorstand derzeit einen Arbeitnehmer. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

9 Beteiligung der Hauptversammlung, Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Auf Grundlage des der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems werden sodann die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat vereinbart.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen. Im Fall wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das vorliegende Vergütungssystem findet nach Billigung durch die Hauptversammlung Anwendung auf alle neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche Interessenkonflikte im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdiensverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. 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.

10 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ermöglicht es dem Aufsichtsrat, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine solche Notwendigkeit entsteht, wenn eine adäquate Anreizwirkung durch das Vergütungssystem auf Grund von außergewöhnlichen Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder der Gesellschaft zu verantworten sind, nicht mehr gegeben und die Funktionalität des Vergütungssystems daher stark beeinträchtigt ist (z.B. Wirtschaftskrisen, gravierende Störung der Aktienmärkte, Naturkatastrophen oder Epidemien/Pandemien). Das Vorliegen besonderer und außergewöhnlicher Umstände, welche zu einer Abweichung berechtigen, ist durch einen Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.

Nach einem solchen Aufsichtsratsbeschluss kann der Aufsichtsrat insbesondere von den relativen Anteilen der Vergütungskomponenten (Vergütungsstruktur) abweichen. Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren, sollte durch eine Anpassung der Vergütungskomponenten die Anreizwirkung des Vergütungssystems nicht schon wiederhergestellt werden können.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen sowie in den vor jedem Geschäftsjahr für das Geschäftsjahr abzuschließenden Zielvereinbarungen zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Seit 01. Juli 2023 hat Achim Pfeffer die Position des Vorstands inne. Die Vergütung von Achim Pfeffer wurde im Vorstandsvertrag vom 11. Juli 2023 festgelegt. Dieser wurde nach Beschluss des Aufsichtsrates vom 15. Oktober 2024 um die Vereinbarung vom 15. Oktober 2024 ergänzt, die eine Erhöhung der monatlichen Bezüge, beginnend mit dem Monat November 2024, beinhaltet. Herr Pfeffer schied mit Wirkung zum 27. März 2025 aus dem Vorstand aus.

Josh McMorrow wechselte am 25. März 2025 vom Aufsichtsrat in den Vorstand. Seine Vergütung ist im Vorstandsvertrag vom 28. Mai 2025 festgelegt. Der Vertrag wurde in der Sitzung des Aufsichtsrates am 27. Mai 2025 besprochen und einstimmig genehmigt.

Im Rahmen der auf der Hauptversammlung am 06. August 2025 beschlossenen Long-Term-Incentive (LTI) Vereinbarung zur Ausgabe von Aktien-Optionen wurden dem amtierenden Vorstand Josh McMorrow im November 2025 insgesamt 909.090 Aktien-Optionen zum Erwerb von Aktien der Path2 Hydrogen AG gewährt. Die Zahl der gewährten Optionsrechte ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag.

Für die Berechnung des Ausübungspreises wurde der Durchschnittswert des Aktienkurses der letzten 90 Handelstage rückwirkend ab dem Record Date (30. Oktober 2025) verwendet. Daraus ergibt sich für die gewährten Aktien-Optionen ein Ausübungspreis von 1,10 Euro je Aktie.

Die Gewährung der Aktien-Optionen an den Vorstand wurde in der Sitzung des Aufsichtsrates am 05. November 2025 einstimmig beschlossen.

Bei den an den Vorstand gewährten Aktienoptionen ist aus heutiger Sicht nicht absehbar, ob und in welcher Höhe sich daraus eine Vergütung ergibt. Das hängt allein von der zukünftigen Entwicklung des Aktienkurses bis zum Zeitpunkt der erstmalig möglichen Ausübung der Optionen ab. Bei einer entsprechend positiven Entwicklung des Aktienkurses könnte auch die im geltenden Vergütungssystem definierte Maximalvergütung erreicht werden.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsamtes, insbesondere durch Widerruf der Bestellung, Amtsniederlegung oder Umwandlung der Gesellschaft, endet auch der Vorstandsdienstvertrag automatisch mit Ablauf der Auslaufzeit entsprechend § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB. Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Dienstverhältnisse enthalten die Vorstandsdiensverträge keine Regelungen zu Abfindungszahlungen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart. Eine Versorgungszusage besteht nicht.

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs.1 Nr.4 Aktiengesetz erfolgten nicht.

Darüber hinaus gehende Vergütungen

Über die hier genannten Vergütungsbestandteile und Vergütungen gibt es keine gewährten oder zugesagten Vergütungen seitens Dritter an Vorstandsmitglieder. Ebenso gibt es weder Vereinbarungen, die eine Vergütung für Vorstandsmitglieder nach der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zusagen noch gibt es Vergütungen an frühere Vorstandsmitglieder, die im letzten Geschäftsjahr ihre Tätigkeit beendet haben.

Im April 2026

Josh McMorrow

für den Vorstand

Belinda Oakland

für den Aufsichtsrat

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 Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) 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:

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

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

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

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

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

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

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

12. Elektronische Kommunikation

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

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagensatz 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 Auslagensatz 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.