





Die Jahreserfolgsvergütung beläuft sich bei 100%-iger Zielerreichung auf 50% der Festvergütung, kann jedoch maximal 75% der festen Vergütung betragen bei maximal möglicher 150%-iger Zielerreichung.

Für die Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile ist die Erreichung von Unternehmenszielen maßgeblich. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, spätestens bis zum 31. März, für die Gesellschaft Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr fest. In Bezug auf die einzelnen Vorstandsmitglieder werden die einzelnen Geschäftsbereiche bei der Gewichtung der Unternehmensziele berücksichtigt.

Daneben legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, spätestens bis zum 31. März langfristige Ziele fest. Langfristige Ziele orientieren sich in erster Linie an der langfristigen Entwicklung des Unternehmenswerts und somit auch an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft.

Neben den Unternehmenszielen kann der Aufsichtsrat zur Incentivierung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolges auch Ziele aus dem Bereich - berücksichtigen. Dabei können insbesondere Mitarbeiterziele, Nachhaltigkeitsziele, Diversitätsziele und Ziele betreffend Energie und Umwelt berücksichtigt werden.

#### **a) Kurzfristige variable Vergütung (kurzfristiger Bonus)**

Im Mittelpunkt der kurzfristig variablen Vergütung, der Jahreserfolgsvergütung, stehen vor allem operative Metriken.

##### ***Festlegung der kurzfristigen Ziele:***

Vom Aufsichtsrat werden jährlich sowohl einheitliche kurzfristige Ziele für alle Vorstandsmitglieder als auch darüber hinaus für jedes Vorstandsmitglied individuell geltende kurzfristige Ziele festgelegt. Die kurzfristigen Ziele werden vom Aufsichtsrat untereinander gewichtet.

##### ***Ermittlung der Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung:***

Grundsätzlich können kurzfristige Ziele zwischen 0% und 100% erreicht werden. Die Zielerreichung wird arithmetisch, gegebenenfalls mit einer entsprechenden Gewichtung der Ziele, ermittelt (z.B. 4 von 5 vollständig erreichten Zielen = 80% Zielerreichung).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Rahmen seines Ermessensspielraums bis zu weiteren 50% zu der Zielerreichung der kurzfristigen Ziele von 100% hinzurechnen, insbesondere für Leistungen, die nicht in den Zielen zu Jahresbeginn formuliert waren, die aber zum Unternehmenserfolg signifikant, objektiv und nachweisbar beigetragen haben. Die maximale kurzfristige Zielerreichung beträgt somit maximal 150%.

#### **b) Langfristige variable Vergütung (langfristiger Bonus)**

Im Mittelpunkt der langfristig variablen Vergütung stehen Erfolge in der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die dem Vorstandsmitglied gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge basieren überwiegend auf Barzahlungen, die nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt werden müssen, sowie auf der Gewährung von Aktienoptionen, mithin einer aktienbasierten Gewährung. Die Bestandteile der langfristig variablen Vergütung sind somit:

- a) Barvergütung, und
- b) Aktienoptionen.

#### *Festlegung der langfristigen Ziele:*

Vom Aufsichtsrat werden jährlich sowohl einheitliche langfristige Ziele für alle Vorstandsmitglieder als auch darüber hinaus für jedes Vorstandsmitglied individuell geltende langfristige Ziele festgelegt. Die langfristigen Ziele werden vom Aufsichtsrat untereinander gewichtet. Langfristige Ziele orientieren sich in erster Linie an der langfristigen Entwicklung des Unternehmenswerts und somit auch an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft.

#### *Ermittlung der Höhe der langfristigen variablen Vergütung:*

Grundsätzlich können langfristige Ziele zwischen 0% und 100% erreicht werden. Die Zielerreichung wird arithmetisch, gegebenenfalls mit einer entsprechenden Gewichtung der Ziele, ermittelt (z.B. 4 von 5 vollständig erreichten Zielen = 80% Zielerreichung).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Rahmen seines Ermessensspielraums bis zu weiteren 50% zu der Zielerreichung von 100% hinzurechnen, insbesondere für Leistungen, die nicht in den Zielen zu Jahresbeginn formuliert waren, die aber zum nachhaltigen, langfristigen Unternehmenserfolg signifikant, objektiv und nachweisbar beigetragen haben. Die maximale langfristige Zielerreichung beträgt somit maximal 150%.

Der langfristige Bonus ist insoweit nach oben begrenzt („langfristiger Bonus-Cap“).

#### **c) Ermittlung der Höhe der Jahreserfolgsvergütung (Barkomponenten)**

Aus dem Grad der Zielerreichung, bezogen auf die einzelnen Ziele unter Berücksichtigung der diesem Ziel zugeordneten Gewichtung, errechnet sich die Höhe der Jahreserfolgsvergütung.

Von der Jahreserfolgsvergütung für ein Geschäftsjahr entfällt ein Anteil von 65% auf den kurzfristigen Bonus und ein Anteil von 35% auf den langfristigen Bonus.

Zu Beginn des Folgegeschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die prozentuale Zielerreichung jedes Erfolgsziels. Auf der Basis der so errechneten Zielerreichungsgrade für jedes Erfolgsziel und der vom Aufsichtsrat definierten Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele untereinander errechnet der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad für das vorherige Geschäftsjahr, anhand dessen sich die Höhe des kurzfristigen Anteils ermittelt, indem der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem auf den kurzfristigen Bonus entfallenden Teil der Jahreserfolgsvergütung multipliziert wird. Der kurzfristige Anteil der Jahreserfolgsvergütung wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr in bar ausbezahlt. Das betreffende Vorstandsmitglied kann über den ausbezahlten Betrag der kurzfristig variablen Vergütung sofort nach eigenem Ermessen verfügen.

Die Auszahlung des langfristigen Anteils der Jahreserfolgsvergütung wird für die Dauer von drei weiteren Jahren zurückgestellt. Am Ende dieses insgesamt Vier-Jahres-Zeitraums wird durch den Aufsichtsrat entschieden, ob und inwieweit die festgelegten langfristigen Ziele erreicht worden sind. Abhängig davon wird vom Aufsichtsrat entschieden, ob und in welcher Höhe der langfristige Anteil der Jahreserfolgsvergütung an das jeweilige Vorstandsmitglied angemessen verzinst ausbezahlt werden. Auf der Basis der errechneten Zielerreichungsgrade für jedes langfristige Erfolgsziel und der vom Aufsichtsrat definierten Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele untereinander errechnet der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad für den Vier-Jahres-Zeitraum, anhand dessen sich die Höhe des langfristigen Teils der Bonuszahlung ermittelt, indem der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem auf den langfristigen Bonus entfallenden Teil der Jahreserfolgsvergütung multipliziert wird. Die Auszahlung der langfristigen variablen Erfolgsvergütung erfolgt somit in bar im vierten Jahr nach Festlegung der betreffenden langfristigen Ziele durch den Aufsichtsrat. Das betreffende Vorstandsmitglied kann über den ausbezahlten Betrag der langfristigen variablen Vergütung sofort nach eigenem Ermessen verfügen.

Die Entscheidung des Aufsichtsrats über die nachhaltige positive Unternehmensentwicklung orientiert sich überwiegend an der langfristigen Entwicklung des Unternehmenswerts und somit auch am Aktienkurs der Gesellschaft. Daher nehmen die Vorstandsmitglieder mit diesem Vergütungsanteil an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens teil und tragen gegebenenfalls negative Entwicklungen mit.

#### **d) Aktienoptionen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstände als zweite Komponente der langfristig variablen Vergütung Aktienoptionen auf der Grundlage des im Zeitpunkt der Ausgabe gültigen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft. Hierdurch sollen Leistungsanreize geschaffen werden, die auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Unternehmenserfolgs ausgerichtet sind.

Die erstmalige Ausgabe von Optionen an das jeweilige Vorstandsmitglied erfolgt innerhalb des ersten Jahres nach Eintritt in die Gesellschaft. Danach erhalten die Vorstandsmitglieder jährlich weitere Aktienoptionen, die entweder in einer Tranche oder mehreren Tranchen ausgegeben werden.

Der Ausübungspreis entspricht dem Durchschnittsschlusskurs der letzten 30 Handelstage vor Ausgabe der Aktienoptionen (Zuteilungstag). Die Vorstandsmitglieder können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren beginnend mit dem Zuteilungstag des jeweiligen Bezugsrechts ausüben. Des Weiteren ist erforderlich, dass der Durchschnittsschlusskurs an den 30 Handelstagen vor der jeweiligen Ausübung 120% des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel).

Die Optionen haben einen vertraglichen Optionszeitraum von sieben Jahren, d.h. nach Ablauf der erforderlichen Wartefrist von vier Jahren können bei Erfüllung der Bedingungen Aktienoptionen in einem Zeitfenster von drei Jahren ausgeübt werden.

Die einzelnen Vorstandsmitglieder erhalten eine jährlich individuell festgesetzte Anzahl von bis zu 20.000 Aktienoptionen, wobei die tatsächlich angebotene Höhe an den festgestellten Zielerreichungsgrad für die kurzfristig variable Vergütungskomponente im vorhergehenden Kalenderjahr gekoppelt ist.

Ferner kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft aufgrund zusätzlicher, besonderer, persönlicher Leistungen eines Vorstandsmitglieds diesem weitere bis zu 20.000 Aktienoptionen pro Jahr als besondere Anerkennungsprämie gewähren.

Somit besteht eine maximale Höchstgrenze von 40.000 Aktienoptionen, die in einem Kalenderjahr einem Vorstandsmitglied angeboten werden können („Cap Aktienoptionen“).

Der Wert der Aktienoptionen wird für die Zwecke der Maximalvergütung zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen unter Berücksichtigung der in den Aktienoptionsplänen genannten Bedingungen und des erwarteten Anstiegs des Kurses der Aktie der Gesellschaft bis zum Ablauf der vierjährigen Wartefrist bemessen. Dabei wird ein maximaler Anstieg des Kurses der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt des Ablaufs der vierjährigen Wartefrist um 500% gegenüber dem Kurs der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen zu Grunde gelegt.

Nach Ausüben von Aktienoptionen bei Ablauf der vierjährigen Wartefrist besteht keine Haltepflicht der entsprechenden Aktien (kein „Lock-Up“).

Durch die anteilige Ausgestaltung der Jahreserfolgsvergütung mit einer insgesamt vierjährigen Nachhaltigkeitskomponente sowie die Ausgestaltung der Aktienoptionen mit einer vierjährigen Wartezeit vor Ausübung werden erhebliche Anreize für eine nachhaltig positive Unternehmensentwicklung und zur Förderung der langfristigen Geschäftsstrategie gesetzt, so dass insgesamt eine ausgewogene Mischung kurz- und langfristiger Vergütungskomponenten erreicht wird.

### 3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel- und Maximalvergütung fest. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird. Die Höhe der Maximalvergütung prüft der Aufsichtsrat hierbei auf ihre Angemessenheit. Diese Angemessenheitsprüfung erfolgt im Zusammenhang mit dem Horizontal- und Vertikalvergleich und beinhaltet sowohl die Nebenleistungen als auch den Versorgungsaufwand in der jeweiligen maximalen, pauschal ermittelten Höhe.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird und unter Zugrundelegung der jeweiligen Höchstgrenzen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung – beträgt für alle Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1,5 Mio.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung und deutlichem Anstieg des Aktienkurses der Aktie der Medigene AG erreicht werden kann.

Der Anteil der festen Vergütung an der Maximalvergütung (Jahresfixgehalt und Versorgungszusagen) beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre bei den Vorstandsmitgliedern rund 30%.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (kurzfristiger Bonus) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre bei den Vorstandsmitgliedern rund 10%.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (langfristiger Bonus) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre bei den Vorstandsmitgliedern rund 6%.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Aktienoptionen) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre bei den Vorstandsmitgliedern rund 54%.

Die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied kann sich anlässlich des Amtseintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Mitglied des Vorstands in Ausnahmefällen erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betroffenen Vorstandsmitglieds zur Medigene AG weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Die Maximalvergütung kann sich ferner im vorstehenden Umfang erhöhen, wenn einem Vorstandsmitglied Abfindungszahlungen anlässlich der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (einschließlich der vorzeitigen Beendigung im Falle eines Kontrollwechsels) gewährt werden. Abfindungszahlungen sind jedoch entsprechend den Vorgaben des DCGK auf höchstens den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

#### 4. Vergleich anhand einer Peergroup

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat folgende geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran:

- MorphoSys AG
- Heidelberg Pharma AG
- 4SC AG
- Evotec SE
- Qiagen NV

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung ferner die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb der Medigene AG, wobei er für die Mitglieder des Vorstands die jährliche Grundvergütung sowie die variable Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung zugrunde legt. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs zieht der Aufsichtsrat die durchschnittliche Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Medigene AG, bestehend aus den direkt an den Vorstand berichtenden Führungskräften (Vice Presidents) heran. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft der Medigene AG im Zeitverlauf.

#### B. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten bei Vorstandsdienstverträgen

Die Vorstandsdienstverträge haben jeweils eine Laufzeit von maximal drei Jahren. Eine ordentliche Kündigung von Vorstandsdienstverträgen ist ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich, wobei eine Abberufung des Vorstandsmitglieds gem. § 84 Abs. 3 AktG als wichtiger Grund gilt. Im Falle eines Kontrollwechsels bestehen unter gewissen Bedingungen sowohl für die Gesellschaft als auch für das betreffende Vorstandsmitglied Sonderkündigungsrechte. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsanstellungsverträge liegt vor, wenn mindestens 30% der stimmberechtigten Aktien an der Gesellschaft von einem Dritten unmittelbar oder mittelbar erworben werden.

#### C. Abfindung bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung & Anrechnungen

Die Vorstandsanstellungsverträge enthalten für den Fall eines Kontrollwechsels unter bestimmten Voraussetzungen Sonderkündigungsrechte sowohl für die Gesellschaft als auch jeweils für die Vorstandsmitglieder. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsanstellungsverträge liegt vor, wenn mindestens 30% der stimmberechtigten Aktien an der Gesellschaft von einem Dritten unmittelbar oder mittelbar erworben werden.

Endet die Anstellung der Vorstandsmitglieder im Falle eines Kontrollwechsels auf Grund der Ausübung eines Sonderkündigungsrechts durch die Gesellschaft oder durch das betreffende Vorstandsmitglied, hat das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung. Diese darf weder den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap) noch mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags betragen. Die in diesem Absatz genannten Höchstgrenzen gelten gleichermaßen im Falle der Zahlung einer Abfindung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem anderen Grund. Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags soll die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.

#### **D. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem für Vorstände der Medigene AG wird vom gesamten Aufsichtsrat verabschiedet, wobei der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats eine vorbereitende Funktion einnimmt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet die Details des Vergütungssystems und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum einen Vorschlag als Beschlussvorlage.

Das Vergütungssystem für Vorstände der Medigene AG wird anhand neu abzuschließender Vorstandsdiensverträge oder bei etwaigen Verlängerungen oder Änderungen von bestehenden Vorstandsdiensverträgen herangezogen. Bei der Verhandlung und dem Abschluss von neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträgen oder Verlängerungen und Änderungen sind die Vorgaben dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat zu beachten; dies gilt insbesondere für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der seitens der Gesellschaft zeichnungsbefugt beim Abschluss von Vorstandsdiensverträgen ist, sofern er durch den Aufsichtsrat dazu ermächtigt wurde.

Das Vergütungssystem für Vorstände der Medigene AG wird durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats laufend überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. Eine förmliche und kalendarisch regelmäßige Überprüfung findet jedoch nicht statt.

Sollten seitens Mitgliedern des Aufsichtsrats oder Mitgliedern des Vorstands Interessenkonflikte zu befürchten sein oder bestehen, so sind diese dem Aufsichtsrat gegenüber nach den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand offenzulegen. Der Aufsichtsrat wird dann als Gesamtgremium fallweise eine Entscheidung treffen, wie mit einem konkreten Interessenkonflikt umzugehen ist.

Planegg/Martinsried, im Mai 2021

Der Aufsichtsrat