

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Das Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 AktG

1 GRUNDLAGEN UND STRATEGISCHE AUSRICHTUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Element für die Ausrichtung der Medigene und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Gruppe bei. Unser Ziel ist, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen, indem die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung der Gruppe gesetzt. Das Vergütungssystem umfasst leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter. Zudem wird die relative und absolute Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wodurch die Zielsetzung des Managements und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht werden. Wir sind uns unserer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst. Deshalb wird bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems neben dem Fokus auf finanzielle Leistungskriterien ebenfalls großer Wert auf die Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitskriterien gelegt (Environment-Social-Governance (ESG)-Kriterien). Das im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle ab dem 1. Mai 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge.

2 FESTLEGUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sowie an den folgenden Leitlinien:

- Förderung der Unternehmensstrategie
- Angemessenheit und Üblichkeit
- Setzen von Leistungsanreizen
- Konformität mit den regulatorischen Vorgaben
- Nachhaltigkeit und Langfristigkeit

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder – sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage. Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen

(horizontaler Vergleich) als auch innerhalb von Medigene anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung der oberen Führungsebene und der Mitarbeiter insgesamt (vertikaler Vergleich). Aufgrund der Größe von Medigene werden für den horizontalen Vergleich die folgenden Unternehmen herangezogen:

- MorphoSys AG
- Heidelberger Pharma AG
- 4SC AG
- Evotec SE
- Quiagen NV

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und Wirtschaftskrise der Fall sein; allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solchen außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen dar.

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.

3 ÜBERBLICK ÜBER DIE AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

3.1 Gesamtübersicht über das Vergütungssystem des Vorstands

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Alle Bestandteile werden in Abschnitt 4 im Detail erläutert.

GESAMTÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

| VERGÜTUNGSBESTANDTEIL | BEMESSUNGSGRUNDLAGE / PARAMETER |
|--------------------------------------|--|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | |
| Festvergütung | Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt |
| Nebenleistungen | Dienstwagen, Versicherungsprämien; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte Leistungen bei Neueintritten mit Beschluss des Aufsichtsrats möglich |
| Betriebliche Altersversorgung | |
| Versorgungsentgelt | Vorstandsmitglieder erhalten ein monatlich auszahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge. |
| Sonstige Vergütungsregelungen | |
| Maximalvergütung | Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für alle Vorstandsmitglieder jeweils 1,5 Mio. € |
| Erfolgsabhängige Vergütung | |
| Short-Term-Incentive (STI) | Zielbonusmodell <ul style="list-style-type: none"> • Basis für die Zielerreichung sind Unternehmensziele, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden • Cap: 75% der Festvergütung |
| Long-Term-Incentive (LTI) | Langfristiges Zielbonusmodell <ul style="list-style-type: none"> • Basis für die Zielerreichung sind Unternehmensziele, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden • Cap: 150% des Zielbetrags Aktienbezogene Langfristvergütung <ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit: 4 Jahre • Cap: 40.000 Optionen je Vorstandsmitglied |
| Sonstige Vergütungsregelungen | |
| Maximalvergütung | Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für alle Vorstandsmitglieder jeweils 1,5 Mio. € |

3.2 Vergütungsbestandteile und -struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgungszusagen. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen der Short-Term-Incentive (STI) mit einer Laufzeit von einem Jahr sowie der Long-Term-Incentive (LTI) mit einer Laufzeit von vier Jahren. Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Die Summe aller erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Zielgesamtvergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt + Nebenleistungen + Zielbetrag des STI + Zielbetrag des LTI) des Vorstands besteht überwiegend aus erfolgsunabhängigen Vergütungselementen.

Die Vergütungsstruktur ist dabei auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die erfolgsunabhängige Vergütung macht ca. 61% der Zielgesamtvergütung aus. Die Grundvergütung trägt ca. 57% zur Zielgesamtvergütung bei, das Versorgungsentgelt ca. 4%. Die erfolgsabhängige Vergütung macht insgesamt ca. 39% der Zielgesamtvergütung aus. Der Anteil des Zielbetrags des STI an der Zielgesamtvergütung beläuft sich dabei auf etwa 19%, während rund 20% der Zielgesamtvergütung auf den Zielbetrag des LTI entfallen.

3.3 Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile sowie einzelner ihrer Elemente jeweils Höchstgrenzen festgelegt (STI: 75% der Festvergütung, LTI: 150% des Zielbetrags). Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung + Auszahlung aus STI +

Auszahlung aus LTI) beschränkt. Für die einzelnen Vorstandsmitglieder ist die Gesamtvergütung auf je 1,5 Mio. € beschränkt.

4 DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM DETAIL

4.1 Feste Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird. Die Höhe der festen Vergütung wird auf der Grundlage der im Lagebericht dargestellten Grundsätze festgelegt.

4.2 Nebenleistungen

Über die genannten Vergütungsbestandteile hinaus werden den Mitgliedern des Vorstands gegebenenfalls folgende Nebenleistungen gewährt, insbesondere

- Zahlung eines festen Betrags zur Verwendung für die Altersversorgung
- Bereitstellung eines Dienstwagens oder alternativ Erhöhung des Betrags zur Verwendung für die Altersversorgung
- Erstattung von Kosten in Zusammenhang mit doppelter Haushaltsführung
- Zuzahlung zu einer bestehenden Krankenversicherung, maximal in Höhe des Arbeitgeberanteiles der gesetzlichen Krankenversicherung
- Erstattung der Kosten von Dienstreisen
- Abschluss einer Unfallversicherung und diesbezügliche Zahlung der Versicherungsbeiträge
- Einschluss in die bestehende Organhaftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) mit Selbstbehalt entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe

4.3 Variable Vergütung

4.3.1 Jahrerfolgsvergütung

Neben der festen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine variable Vergütung in Abhängigkeit von der Erreichung mehrerer durch den Aufsichtsrat vorab festgelegter Erfolgsziele. Die Jahrerfolgsvergütung beläuft sich derzeit bei 100%-iger Zielerreichung der kurzfristigen und langfristigen Erfolgsziele auf 50% der festen Vergütung und kann maximal 75% der festen Vergütung betragen.

4.3.2 Festlegung der Erfolgsziele

Vom Aufsichtsrat werden jährlich einheitliche Ziele für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Ziele werden vom Aufsichtsrat untereinander gewichtet. Für 2021 wurden festgelegt:

- Abschluss der präklinischen Forschung zu PRAME-SPEZIFISCHER SLL-TCR mit PD1:41BB Schalterrezeptor für solide Tumore (25%)
- Vorantreiben der präklinischen Forschung an TSA-SPEZIFISCHEN Antigenen der Allianz der Universität Montreal München (MUM-TSAs) für solide Tumore (10%)
- Erreichen einer Finanzierung durch Geschäftsentwicklung und/oder Finanzierung, um die Cash-Reichweite um 1 Jahr zu erhöhen (50%)
- Klinische Entwicklung von TCR-T Immuntherapien (15%)

Die Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 zu 100% erfüllt.

4.3.3 Ermittlung der Höhe der Jahreserfolgsvergütung

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 vom Aufsichtsrat entschieden, ob und in welcher Höhe der langfristige Anteil der Jahreserfolgsvergütung an das jeweilige Vorstandsmitglied angemessen verzinst ausbezahlt werden. Die Ausbezahlung der langfristig 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 langfristig variablen Vergütung sofort nach eigenem Ermessen verfügen.

Variable Vergütungsbestandteile wurden nicht zurückgefordert. Die ausgezahlte Jahreserfolgsvergütung unterliegt keiner Rückzahlungsvereinbarung.

4.3.4 Aktienoptionen

Darüber hinaus erhalten die Vorstände Aktienoptionen auf der Grundlage des im Zeitpunkt der Ausgabe gültigen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft. Aktienoptionen stellen weitere langfristige variable Vergütungskomponenten dar. Hierdurch sollen Leistungsanreize geschaffen werden, die auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Unternehmenserfolgs, gemessen an einer positiven Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft, ausgerichtet sind.

Die Ausgabe von Optionen an das jeweilige Vorstandsmitglied erfolgt gemäß der vertraglich vereinbarten Anzahl pro Jahr (derzeit maximal 20.000 Optionen) entweder in einer Tranche oder mehreren Tranchen. Die Anzahl der auszugebenden maximalen 20.000 Optionen pro Jahr richtet sich nach der Zielerreichung für die kurzfristige Erfolgsvergütung im vorangehenden Kalenderjahr. 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 Warte-

frist 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“).

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).

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.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Prof. Dolores Schendel 40.000 und Axel Sven Malkomes 20.000 Aktienoptionen gewährt.

4.4 Abfindung bei Beendigung der Anstellung aufgrund eines Kontrollwechsels

Die Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge 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 ein Vorstandsmitglied, hat das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung. Diese darf weder das Zweifache der Summe der im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbarten jährlichen Bruttovergütung übersteigen noch mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages betragen.

4.5 Abfindung bei Beendigung der Anstellung aufgrund Vertragsende

Herr Malkomes bekommt nach Auslaufen seines Vertrages zum 1. April 2022 als Kompensation für ein vertragliches Wettbewerbsverbot für 6 Monate sein Grundgehalt sowie für 3 Monate seinen vertraglichen Mietzuschuss.

5 VORSTANDSVERGÜTUNG IM EINZELNEN

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen der Vorstandsvergütung, die für das Geschäftsjahr 2021 1.218 T€ betragen (2020: 1.402 T€).

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

| IN T€ | 2021 | 2020 |
|---|--------------|--------------|
| Fixe Vergütungskomponente (Grundvergütung) | 700 | 935 |
| Kurzfristig variable Vergütungskomponente | 227 | 183 |
| Kurzfristig fällige Leistungen | 927 | 1.118 |
| Mittelfristig variable Vergütungskomponente | 123 | 148 |
| Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dienstzeitaufwand aus Versorgungsansprüchen) | 48 | 76 |
| Anteilsbasierte Vergütung | 120 | 60 |
| Gesamt | 1.218 | 1.402 |

VORSTANDSVERGÜTUNG

| IN T€ | PROF. DR. DOLORES J. SCHENDEL | | | | DR. KAI PINKERNELL (BIS 31.3.2021) | | | | AXEL SVEN MALKOMES | | | |
|---|-------------------------------|------------|------------|------------|------------------------------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|------------|
| | IN % | 2021 | IN % | 2020 | IN % | 2021 | IN % | 2020 | IN % | 2021 | IN % | 2020 |
| Grundvergütung | 57 | 320 | 73 | 320 | 60 | 80 | 66 | 300 | 57 | 300 | 62 | 300 |
| Variable Vergütungskomponente | | | | | | | | | | | | |
| kurzfristig | 19 | 104 | 12 | 55 | 20 | 26 | 16 | 75 | 18 | 97 | 14 | 67 |
| mittelfristig | 10 | 56 | 10 | 46 | 11 | 14 | 7 | 35 | 10 | 53 | 11 | 53 |
| Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dienstzeitaufwand aus Versorgungsansprüchen) | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 12 | 7 | 32 | 7 | 36 | 7 | 44 |
| Anteilsbasierte Vergütung | 14 | 80 | 5 | 20 | 0 | 0 | 4 | 20 | 8 | 40 | 3 | 20 |
| Gesamt | 100 | 560 | 100 | 441 | 100 | 132 | 100 | 477 | 100 | 526 | 100 | 484 |

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährten Zuwendungen der Vorstandsvergütung, die für das Geschäftsjahr 2021 936 T€ betrug (2020: 1.252 T€).

VORSTANDSVERGÜTUNG – GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

| IN T€ | PROF. DOLORES J. SCHENDEL VORSTANDSVORSITZENDE SEIT 1.2.2016 (SEIT 1.5.2014 VORSTANDSMITGLIED) | | | | DR. KAI PINKERNELL MITGLIED DES VORSTANDS SEIT 1.4.2018 BIS 31.3.2021 | | | | AXEL SVEN MALKOMES MITGLIED DES VORSTANDS SEIT 1.4.2019 | | | |
|--|---|------------|------------|------------|--|-----------|------------|------------|---|------------|------------|------------|
| | IN % | 2021 | IN % | 2020 | IN % | 2021 | IN % | 2020 | IN % | 2021 | IN % | 2020 |
| Festvergütung | 71 | 320 | 81 | 320 | 94 | 80 | 73 | 315 | 75 | 300 | 70 | 300 |
| Nebenleistung ¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 5 | 19 | 15 | 62 | 13 | 55 |
| Summe | 71 | 320 | 81 | 320 | 100 | 85 | 78 | 334 | 90 | 362 | 83 | 355 |
| Variable erfolgsbezogene Komponente | 11 | 49 | 14 | 55 | 0 | 0 | 17 | 75 | 0 | 0 | 12 | 53 |
| Summe | 82 | 369 | 95 | 375 | 100 | 85 | 95 | 409 | 90 | 362 | 95 | 408 |
| Variable Komponente in Form von Aktienoptionen | | | | | | | | | | | | |
| Anzahl Aktienoptionen im Jahr in Stück | | 40.000 | | 10.000 | | | | 10.000 | | 20.000 | | 10.000 |
| Beizulegender Zeitwert | 18 | 80 | 5 | 20 | 0 | 0 | 5 | 20 | 10 | 40 | 5 | 20 |
| Summe | 100 | 449 | 100 | 395 | 100 | 85 | 100 | 429 | 100 | 402 | 100 | 428 |

1) Die Nebenleistung umfasst Zuzahlungen zu Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung der Vorstandsmitglieder.

Die Mitglieder des Vorstands sind in keinen Aufsichtsräten bzw. vergleichbaren Gremien tätig.

6 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Die Aufsichtsratsvergütungen beliefen sich im Jahr 2021 auf 175 T€ (2020: 192 T€). Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder umfasst eine fixe Vergütung sowie Sitzungsgelder. Darüber hinaus werden Auslagen erstattet. Der größere Tätigkeitsumfang des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters wird durch eine entsprechend höhere Vergütung berücksichtigt. Seit Beschlussfassung über das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats der Hauptversammlung 2020 am 16. Dezember 2020 gilt dies gleichermaßen für den Vorsitz eines Ausschusses. Vorschüsse an Organmitglieder wurden nicht gewährt.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2021

| AUFSICHTSRATSMITGLIEDER | IN % | FESTVERGÜTUNG | IN % | AUSSCHUSSVERGÜTUNG | IN % | SITZUNGSGELD |
|--|-----------|---------------|-----------|--------------------|-----------|--------------|
| Dr. Gerd Zettlmeissl, Vorsitzender seit 23. Mai 2019 | 71 | 32 | 13 | 6 | 16 | 7 |
| Antoinette Hiebeler-Hasner, stellvertretende Vorsitzende | 71 | 24 | 18 | 6 | 12 | 4 |
| Dr. Anthony Man | 80 | 16 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Dr. Keith Manchester | 70 | 16 | 13 | 3 | 13 | 4 |
| Dr. Frank Mathias | 53 | 16 | 20 | 6 | 20 | 8 |
| Ronald Scott | 70 | 16 | 13 | 3 | 13 | 4 |
| Summe | 69 | 120 | 14 | 24 | 14 | 31 |

7 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG

| | 2017 ZU 2016 | 2018 ZU 2017 | 2019 ZU 2018 | 2020 | 2020 ZU 2019 | 2021 | 2021 ZU 2020 |
|---|------------------|------------------|------------------|---------|------------------|---------------|------------------|
| | ÄNDERUNG IN % | ÄNDERUNG IN % | ÄNDERUNG IN % | IN T€ | ÄNDERUNG IN % | IN T€ | ÄNDERUNG IN % |
| Vorstandsmitglieder | | | | | | | |
| Prof. Dolores J. Schendel | 70 | -9 | 21 | 441 | -20 | 560 | 27 |
| Dr. Kai Pinkernell | k.A. | k.A. | 50 | 477 | -6 | 132 | -72 |
| Axel Sven Malkomes | k.A. | k.A. | k.A. | 484 | -24 | 526 | 9 |
| Aufsichtsratsmitglieder | | | | | | | |
| Dr. Gerd Zettlmeissl | k.A. | 44 | 50 | 42 | 8 | 45 | 7 |
| Antoinette Hiebeler-Hasner | 111 | -8 | 0 | 31 | -13 | 34 | 10 |
| Dr. Anthony Man | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | 20 | k.A. |
| Dr. Keith Manchester | k.A. | 53 | 0 | 23 | 0 | 23 | 0 |
| Dr. Frank Mathias | k.A. | k.A. | 50 | 27 | 0 | 30 | 11 |
| Ronald Scott | k.A. | 42 | 0 | 23 | -15 | 23 | 0 |
| Ertragskennzahlen | | | | | | | |
| Umsätze Medigene Konzern | 61 | -1 | 39 | 8.002 | -24 | 10.463 | 31 |
| Umsätze Medigene AG (HGB) | -16 | 4 | 45 | 20635 | -13 | 9795 | -53 |
| EBITDA Medigene Konzern | 398 | 43 | -15 | -22.191 | 25 | -6.551 | -70 |
| EBITDA Medigene AG (HGB) | -66 | 10 | 171 | 5672 | 41 | -114 | -102 |
| Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des Medigene Konzern | -2 | 1 | 0 | 68 | 1 | 70 | 3 |

Bei der durchschnittlichen Jahresvergütung der Mitarbeitenden des Medigene Konzerns wurden alle Mitarbeiter des Konzerns, abgesehen vom Vorstand, berücksichtigt.

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

An die Medigene AG, Planegg, Ortsteil Martinsried

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Medigene AG, Planegg, Ortsteil Martinsried, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

München, den 31. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Eglauer
Wirtschaftsprüfer

ppa. Patrick Konhäuser
Wirtschaftsprüfer