



Vergütungsbericht der Formycon AG
für das Geschäftsjahr 2024

Vorbemerkung

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Formycon AG mit Sitz in München, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 200801 („Gesellschaft“, und zusammen mit ihren Tochtergesellschaften, „Formycon“), im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Hierzu fasst der Vergütungsbericht die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („Vorstand“) und des Aufsichtsrats der Gesellschaft („Aufsichtsrat“) angewendet wurden. Höhe und Struktur der Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden im Vergütungsbericht detailliert und individualisiert erläutert. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstmalig erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Er wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, geplant für den 18. Juni 2025, zur Billigung vorgelegt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Vergütungsbericht auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen und Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Vergütungsbericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.





Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Formycon blickt auf ein Geschäftsjahr zurück, in dem das Unternehmen eine starke Leistung erbracht und die wichtigsten strategischen und operativen Ziele erreicht bzw. sogar übertroffen hat. Die Performance des ersten kommerziellen Biosimilars FYB201 war bisher sehr zufriedenstellend. Es nahm 2024 eine führende Position auf dem US-amerikanischen Markt für Ranibizumab-Biosimilars ein und erzielte gleichzeitig gute Fortschritte in wichtigen europäischen Märkten wie beispielsweise in Großbritannien. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2024 die Expansion in neue Märkte wie Kanada und die MENA-Region eingeleitet. FYB201 ist zum Ende des Geschäftsjahres 2024 in insgesamt 20 Ländern verfügbar und wird in den nächsten Jahren in weiteren Territorien eingeführt werden. Mit der im Geschäftsjahr 2025 beabsichtigten Einführung der Fertigspritze wird in verschiedenen Regionen eine weiter steigende Marktdurchdringung erwartet – speziell in Europa.

Nach der strategischen Neuausrichtung des Vertriebspartners Coherus BioSciences, Inc. wurden die US-Vermarktungsrechte für FYB201/Cimerli®, einschließlich des ophthalmologischen Vertriebs-teams, am 1. März 2024 an die Sandoz AG übertragen. Im Februar 2025 hat die Sandoz AG mitgeteilt, dass FYB201/Cimerli® im laufenden Jahr durch eine zeitlich begrenzte Pausierung der US-Vermarktung kommerziell neu positioniert werden soll. Diesbezüglich wird für das Geschäftsjahr 2025 in den USA

eine signifikant rückläufige Performance erwartet, weshalb das Bewertungsmodell und der Bilanzansatz für FYB201 überprüft und entsprechend angepasst werden mussten.

Ende September 2024 erteilten sowohl die US-amerikanische Food and Drug Administration (FDA) als auch die Europäische Kommission die Zulassung für FYB202, Formycons Ustekinumab-Biosimilar. Bereits zuvor wurde eine Settlement-Vereinbarung zwischen Formycon, Lizenznehmer Fresenius Kabi und Johnson & Johnson geschlossen, die Formycons Vermarktungspartner Fresenius Kabi das Recht einräumt, FYB202 spätestens zum 22. Februar 2025 in den USA auf den Markt zu bringen. Die logistische Vorbereitung des vorgezogenen Einführungsdatums konnte erfolgreich bewerkstelligt werden. Im Vorfeld der Markteinführung zeichnete sich im Rahmen der kommerziellen Verhandlungen des Fresenius Kabi US-Teams mit den relevanten US-Vertragspartnern ein deutlich höher als erwarteter Preisnachlass für Biosimilars sowie eine langsamere Marktdurchdringung in den USA ab. Auf Basis der Abstimmungen mit Fresenius Kabi wurden daher das Bewertungsmodell und der Bilanzansatz für FYB202 überprüft und entsprechend angepasst.

Weitere zentrale Meilensteine konnten mit der Zulassung unseres FYB203 Aflibercept-Biosimilars durch die FDA sowie der positiven Empfehlung durch das CHMP der EMA erzielt werden. Mit dem

Hersteller des Referenzarzneimittels Regeneron Pharmaceuticals Inc. konnte bisher noch keine Entscheidung bezüglich eines potenziellen Markteinführungsdatums herbeigeführt werden. Eine entsprechende Übereinkunft wird angestrebt. Im Geschäftsjahr 2024 konnte bereits eine Kommerzialisierungspartnerschaft mit MS Pharma für die ME-NA-Region geschlossen werden. Nach dem Stichtag wurden weitere Partnerschaften mit Teva Pharmaceuticals International GmbH für die Vermarktung in weiten Teilen Europas und Lotus Pharmaceutical für die Region Asien-Pazifik geschlossen. Weitere Partnerschaften sollen im Geschäftsjahr 2025 folgen.

Im Projekt FYB206 konnte im Juni 2024 mit dem Einschluss des ersten Patienten das klinische Programm mit einer Phase-I-Studie zum Vergleich der Pharmakokinetik (PK), Sicherheit und Verträglichkeit von FYB206 mit dem Referenzarzneimittel Keytruda® / Pembrolizumab bei Patienten mit malignem Melanom (schwarzem Hauptkrebs) gestartet werden. Damit positioniert sich Formycon unter den führenden Entwicklern von Keytruda® Biosimilars für westliche Märkte. Auch eine parallellaufende Phase-III-Studie zum Vergleich der Sicherheit und Wirksamkeit von FYB206 mit dem Referenzarzneimittel bei Patienten mit nichtkleinzelligem Lungenkarzinom wurde entsprechend gestartet. Im Rahmen eines Scientific Advice-Meetings wurde eine von Formycon neu ausgearbeitete klinische Strategie diskutiert. Auf Basis der wissenschaftlichen Argumente von Formycon und der darauf aufbauenden Behördenrückmeldung kann die Entwicklung von FYB206 nun ohne eine klinische Phase-III-Studie fortgesetzt werden. Formycon konnte damit eine Vorreiterrolle unter den Pembrolizumab-Biosimilar-Entwicklern einnehmen und kann gleichzeitig hohe Investitionersparnisse über die kommenden Jahre verzeichnen.

Mit dem Einstieg des ungarischen Spezialpharmas Gedeon Richter als strategischer Investor konnte in Verbindung mit einer Kapitalerhöhung zu Beginn des Geschäftsjahres 2024, Formycon liquide Mittel in Höhe von 82,84 Mio. € vereinnahmen. Im Gegenzug wurden neue Unternehmensanteile in Höhe von 9,08 % ausgegeben. Beide Unternehmen vereint die Überzeugung vom großen Potenzial der Biosimilars und die strategische Nähe. Diese Transaktion eröffnet die Möglichkeit in Zukunft gemeinsam langfristige strategische Chancen in den Bereichen Entwicklung, Fertigung und kommerzielle Wertschöpfung zu nutzen.

Der Mittelzufluss wird vor allem für die Weiterentwicklung der bestehenden Biosimilar-Pipeline, insbesondere für die Projekte FYB206, FYB208 und FYB209, verwendet. Darüber hinaus wurde mit FYB210 ein neuer Biosimilar-Kandidat aus dem Bereich der Immunologie zur Pipeline hinzugefügt.

Am 11. November 2024 erfolgte die Zulassung der Aktien der Gesellschaft zum Handel am regulierten Markt an der Frankfurter Wertpapierbörse mit gleichzeitiger Zulassung zu dessen Teilbereich mit weiteren Zulassungsfolgepflichten (Prime Standard) („Uplisting“). Damit einhergehend wird für die Aktien der Gesellschaft eine zunehmende Visibilität und Attraktivität am Kapitalmarkt erwartet. Unmittelbar nach dem Uplisting wurde die Gesellschaft in den SDAX der Deutschen Börse aufgenommen (23. Dezember 2024) und zählt damit zu den 70 größten deutschen börsennotierten Unternehmen unterhalb des MDAX. Nach dem Stichtag wurde das Formycon-Papier zusätzlich in den TecDAX aufgenommen.

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

In der Zusammensetzung des Vorstands gab es im Geschäftsjahr 2024 keine Veränderung. Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2024 folgende Mitglieder an:

- **Herr Dr. Stefan Glombitza**
(Chief Executive Officer (CEO))
- **Frau Nicola Mikulcik**
(Chief Business Officer (CBO))
- **Herr Dr. Andreas Seidl**
(Chief Scientific Officer (CSO))
- **Herr Enno Spillner**
(Chief Financial Officer (CFO))

In der Zusammensetzung des Aufsichtsrats gab es im Geschäftsjahr 2024 die folgenden Veränderungen:

Herr Dr. Olaf Stiller als Vorsitzender des Aufsichtsrats und Herr Peter Wendeln als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats haben ihr jeweiliges Amt als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2024 niedergelegt. Die ordentliche Hauptversammlung am 12. Juni 2024 hat Herrn Dr. Bodo Coldewey und Herrn Nicholas Hagggar mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2024 für eine Amtszeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2027 bzw. 2028 in den Aufsichtsrat gewählt. Der Aufsichtsrat hat in seiner konstituierenden Sitzung am 12. Juni 2024 Herrn Wolfgang Essler zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Herrn Hagggar interimsmäßig zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 12. Juni 2024 zudem beschlossen, durch Änderung der Satzung der Gesellschaft die Zahl der Mitglieder

des Aufsichtsrats von vier auf fünf zu erhöhen, und Herrn Colin Michael Bond für eine Amtszeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2028 in den Aufsichtsrat gewählt. Die Änderung der Satzung wurde am 21. Juni 2024 in das für die Gesellschaft zuständige Handelsregister eingetragen. Die Bestellung von Herrn Bond erfolgte mit Wirkung zum 1. Oktober 2024. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 1. Oktober 2024 Herrn Bond zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2024 folgende Mitglieder an:

- **Herr Colin Michael Bond**
(seit 1. Oktober 2024; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 1. Oktober 2024)
- **Herr Dr. Bodo Coldewey**
(seit 12. Juni 2024)
- **Herr Wolfgang Essler**
(Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 12. Juni 2024)
- **Herr Nicholas Hagggar**
(seit 12. Juni 2024; interimsmäßig stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats vom 12. Juni 2024 bis zum 30. September 2024)
- **Herr Klaus Röhrig**
- **Herr Dr. Olaf Stiller**
(bis 12. Juni 2024; Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12. Juni 2024)
- **Herr Peter Wendeln**
(bis 12. Juni 2024; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12. Juni 2024)

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Grundzüge des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 bestand noch kein den Vorgaben des § 87a AktG entsprechendes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Die Gesellschaft ist erst seit dem Uplisting am 11. November 2024 börsennotiert im Sinne des § 3 Abs. 2 AktG. Seit dem Uplisting hat noch keine ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft stattgefunden, die über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 1 AktG hätte Beschluss fassen können.

Der Aufsichtsrat wird aber ein den Vorgaben des § 87a AktG entsprechendes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschließen und dieses der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, geplant für den 18. Juni 2025, zur Billigung vorlegen. Der Aufsichtsrat wird darauf achten, dass dieses Vergütungssystem auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) entspricht, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Beschlussfassung über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats unterstützt den Aufsichtsrat dabei. Er überwacht insbesondere die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung kam, ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Durch die Verankerung von strategischen und operativen Erfolgszielen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt das Vergütungssystem Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie. Die

variable Vergütung der Vorstandsmitglieder sieht zudem Nachhaltigkeitsziele vor. Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei werden sowohl Größe, Komplexität, wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Marktüblichkeit der Vergütung berücksichtigt.

Die Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige und somit feste Vergütung die Grundvergütung und Nebenleistungen. Zur erfolgsabhängigen und somit variablen Vergütung zählen die kurzfristige variable Vergütung („STI“) in Form einer jahresbezogenen Tantieme und die langfristige variable Vergütung („LTI“) in Form von (virtuellen) Performance Share Units („PSUs“), die erstmals im Geschäftsjahr 2024 zugeteilt wurden. Daneben umfasst der LTI auch Aktienoptionen und Phantom-Aktienoptionen, die – gegenwärtigen und teilweise auch früheren – Vorstandsmitgliedern in zurückliegenden Geschäftsjahren zugeteilt worden waren. Unter bestimmten Bedingungen kann den Vorstandsmitgliedern zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungsbestandteilen eine Sondervergütung bzw. eine Anerkennungsprämie gewährt werden. Für den LTI in Form von PSUs bestehen Malus- und Clawback-Regelungen.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder und soll gleichzeitig dazu dienen, dass die Vorstandsmit-

glieder keine unangemessenen Risiken eingehen. Dadurch trägt die Grundvergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt.

Die Nebenleistungen umfassen Zuschüsse zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Für Herrn Spillner wird, wie mit ihm vereinbart, zur betrieblichen Altersversorgung ein Betrag in Höhe von 25,0 T€ jährlich für eine Unterstützungskasse verwendet. Dieser Betrag wird direkt in die Versorgung eingezahlt. Für Herrn Dr. Glombitza wird zur betrieblichen Altersversorgung ein Betrag in Höhe von 1,8 T€ in eine Direktversicherung einbezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zu ihrer erfolgsunabhängigen Grundvergütung und den Nebenleistungen eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI) in Form einer jahresbezogenen Tantieme und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI) in Form von (virtuellen) Performance Share Units (PSUs), die erstmals im Geschäftsjahr 2024 zugeteilt wurden. Daneben umfasst der LTI auch Aktienoptionen und Phantom-Aktienoptionen, die – gegenwärtigen und teilweise auch früheren – Vorstandsmitgliedern in zurückliegenden Geschäftsjahren zugeteilt worden waren (siehe hierzu „Überblick über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“).

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum. Der STI ist an das Ergebnis und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft sowie die Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds im jeweiligen Geschäftsjahr gebunden. Er sieht neben strategischen und operativen Erfolgszielen auch nachhaltigkeitsbezogene Erfolgsziele vor. Auf diese Weise schafft der STI einen Anreiz für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Höhe des STI ist von der Erreichung bestimmter und im Voraus bis spätestens zum 31. März des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegter Erfolgsziele abhängig. Für den STI wird ein Zielbetrag festgelegt, der bei vollständiger Erreichung (100 %) der vereinbarten Erfolgsziele zur Auszahlung kommen sollen. Sollten sich Vorstand und Aufsichtsrat nicht auf bestimmte Erfolgsziele einigen können, erhält das jeweilige Vorstandsmitglied einen vertraglich bestimmten Mindestbetrag. Für Herrn Spillner ist die Zielerreichung auf maximal 150 % begrenzt. Der STI für ein abgelaufenes Geschäftsjahr wird nach Genehmigung im Rahmen der ersten turnusmäßigen Aufsichtsratssitzung des folgenden Geschäftsjahres, in jedem Fall aber bis zum 31. März des folgenden Geschäftsjahres fällig.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden für alle Vorstandsmitglieder einheitlich Erfolgsziele festgelegt. Diese Erfolgsziele wurden in Leistungskriterien mit unterschiedlichen Gewichtungen festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien oder Gewichtungen hat nicht stattgefunden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Leistungskriterien der Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2024, ihre jeweilige Gewichtung sowie ihre jeweilige Zielerreichung.

**Leistungskriterien der Erfolgsziele
für das Geschäftsjahr 2024**

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung
Forschungs- und Entwicklungsprogramme	Erreichung von vordefinierten Projektzielen in Anzahl und Inhalt	45,0 %	120,0 %
Geschäftsbetrieb	Einsparungen bei Auftragsvergabe	10,0 %	100,0 %
Geistiges Eigentum	Aktive Vorbereitung der bevorstehenden Markteinführung	5,0 %	120,0 %
Portfolio/Innovation	Wichtige Schritte bei den Zulassungsbehörden hin zu optimierten klinischen vordefinierten Programmen	5,0 %	120,0 %
Qualität und Sicherheit	Sicherung und Verbesserung der Qualität durch beschriebene Aktivitäten	5,0 %	100,0 %
Organisation	Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung der Effizienz	5,0 %	100,0 %
IT und Digitalisierung	Aktivitäten zur Erhöhung der Stabilität der IT-Infrastruktur sowie Durchführung vordefinierter IT-Projekte	5,0 %	100,0 %
Finance/PR und IR/HR	Vordefinierte Finanzziele (u.a. Einnahmen, operativer Gewinn, Betriebskapital), sowie Aktivitäten, um die Sichtbarkeit am Kapitalmarkt zu erhöhen	15,0 %	120,0 %
ESG, Corporate Governance und Compliance	Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie Risikoabsicherungsmaßnahmen	5,0 %	100,0 %

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich, indem die Zielerreichungsgrade der einzelnen Leistungskriterien jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden. Die Gesamtzielerreichung wird anschließend mit dem Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für das Geschäftsjahr 2024 die für die jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegten Zielbeträge für den STI, die Gesamtzielerreichung und die daraus folgenden individuellen Auszahlungsbeträge.

**STI – Zielbeträge, Gesamtzielerreichung und
individuelle Auszahlungsbeträge**

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in T€	Gesamtzielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in T€
Dr. Stefan Glombitza	200,0	115,0	230,0
Nikola Mikulcik	70,0	115,0	80,5
Dr. Andreas Seidl	70,0	115,0	80,5
Enno Spillner	170,0	115,0	195,5
Gesamt	510,0		586,5

Die Auszahlungsbeträge, die sich aus der vorstehenden Tabelle ergeben, wurden im Februar 2025 an die Vorstandsmitglieder in bar ausbezahlt.

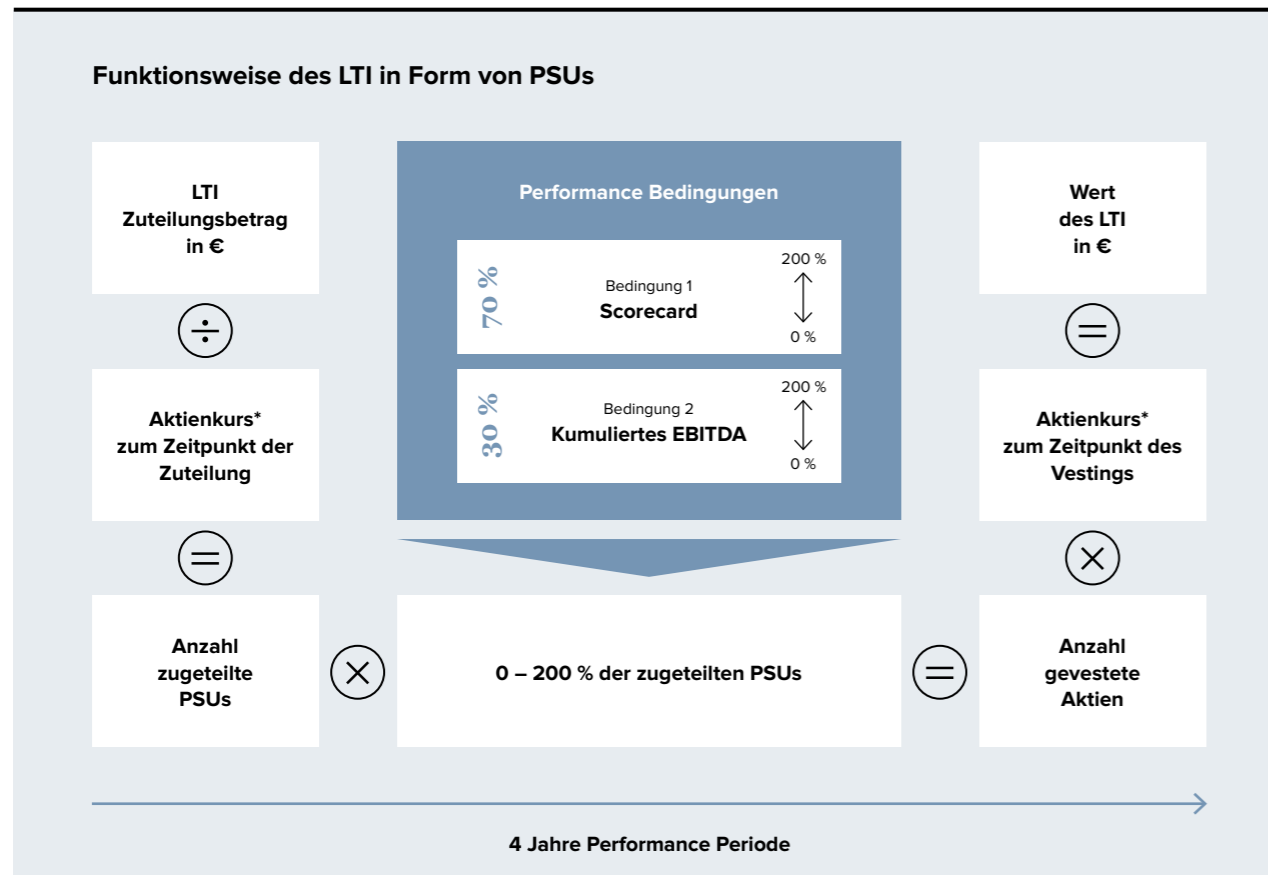
Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit vierjährigem Bemessungszeitraum. Als LTI werden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des im Geschäftsjahr 2024 eingeführten Long-Term Incentive Plans („LTI-Plan 2024“) Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Ziel des LTI-Plans 2024 ist es, den Teilnehmern die Möglichkeit zu bieten, am zukünftigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg der Gesellschaft zu partizipieren. Der LTI-Plan 2024 soll die Zielorientierung der Vorstandsmitglieder für den gemeinsamen Erfolg sowie eine Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft fördern.

Der LTI sieht sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle, strategische und operative Leistungskriterien aus den Bereichen „Pipeline & Innovation“, „Kom-

merzialisierung & Strategisches Wachstum“ und „ESG, Nachhaltigkeit & Kultur“ sowie ein finanzielles Leistungskriterium „Kumuliertes EBITDA“ vor. Auf diese Weise schafft der LTI einen Anreiz für die fokussierte Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Zudem ermöglicht der LTI die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Damit werden die Ziele der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre in Einklang gebracht und die Strategie einer nachhaltigen Steigerung des Shareholder Values gefördert. Durch die vierjährige Performance-Periode bzw. die mindestens vierjährige Vesting-Periode werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Die Funktionsweise des LTI in Form von PSUs ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt.



*Volumengewichteter Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel über 30 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum bzw. vor Ablauf der Vesting-Periode

Zuteilung von PSUs

Ein PSU gewährt dem Vorstandsmitglied ein ungesichertes, bedingtes Recht auf die künftige Übertragung bzw. die Ausgabe von Aktien der Gesellschaft und/oder eine Barauszahlung nach Maßgabe des LTI-Plans 2024. Auf der Grundlage des LTI-Plans 2024 werden den Vorstandsmitgliedern jährlich – sofern nicht anders vereinbart – zukünftig jeweils zum 1. Januar eine bestimmte Anzahl an PSUs zugeteilt.

Die Anzahl der jährlich zugeteilten PSUs ist abhängig von der jeweiligen Grundvergütung des Vorstandsmitglieds. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied einen Zuteilungsbetrag fest, der zwischen 80 % und 110 % der jährlichen Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beträgt. Die Höhe des Zuteilungsbetrags hängt von der Funktion und der Verantwortlichkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds ab. Die Anzahl der zugeteilten PSUs wird ermittelt, indem der Zuteilungsbetrag

durch den volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel über 30 Handelstage vor dem Zuteilungsdatum dividiert und auf den nächsten ganzen PSU aufgerundet wird.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden für die Vorstandsmitglieder die nachfolgenden Zuteilungsbeträge festgelegt und mit Zuteilungsdatum vom 4. Dezember 2024 die nebenstehende Anzahl an PSUs zugeteilt.

Realisierung von PSUs

Der LTI-Plan 2024 sieht eine mindestens vierjährige Vesting-Periode ab Zuteilungsdatum der PSUs vor. Die Anzahl der PSUs, die nach Ablauf dieser Vesting-Periode in Aktien oder in bar ausbezahlt werden können, wird mit Wirkung auf den letzten Tag der Vesting-Periode berechnet, indem die Anzahl der zugeteilten PSUs mit dem über die vierjährige Performance-Periode ermittelten Per-

Zuteilungsbeträge und Anzahl PSUs

Vorstandsmitglied	Zuteilungsbetrag in % der jährlichen Grundvergütung	Zuteilungsbetrag in T€	Anzahl zugeteilter PSUs	Maximale Anzahl der realisierbaren PSUs (Cap bei 200 % Zielerreichung)	Maximale Auszahlung (Cap bei 400 % der jährlichen Grundvergütung) in T€
Dr. Stefan Glombitza	90,0	315,0	6.524	13.048	1.400,0
Nikola Mikulcik	90,0	270,0	5.592	11.184	1.200,0
Dr. Andreas Seidl	90,0	225,0	4.660	9.320	1.000,0
Enno Spillner	90,0	288,0	5.964	11.928	1.280,0
Gesamt		1.098,0	22.740	45.480	4.880,0

formance-Faktor multipliziert und auf den nächsten ganzen PSU aufgerundet wird. Es wird derzeit damit gerechnet, dass die im Geschäftsjahr 2024 ausgegebenen PSUs in Aktien ausgezahlt werden. Die Performance-Periode beginnt, soweit nicht anders in der Zuteilungsbescheinigung festgelegt, am 1. Januar des Geschäftsjahres, in dem die Zuteilung erfolgt. Die Höhe des Performance-Faktors hängt vom Zielerreichungsgrad der festgelegten Leistungskriterien über die jeweilige Performance-Periode ab und beträgt zwischen 0 % und 200 %. Die festgelegten Leistungskriterien reflektieren die langfristigen Unternehmensziele und bestehen aus einer Scorecard mit festgelegten Zielen (Performance-Bedingung 1) und dem über die jeweilige Performance-Periode kumulierten EBITDA (Performance-Bedingung 2). Die Performance-Bedingung 1 berücksichtigt Ziele aus den Kategorien „Pipeline & Innovation“, „Kommerzialisierung & Strategisches Wachstum“ sowie „ESG, Nachhaltigkeit & Kultur“ und wird innerhalb des Performance-Faktors mit insgesamt 70 % gewichtet. Die Performance-Bedin-

gung 2 wird innerhalb des Performance-Faktors mit 30 % gewichtet.

Für die im Geschäftsjahr 2024 ausgegebenen PSUs wurde als Performance-Periode der Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2028 festgelegt. Der Aufsichtsrat hat zudem für die im Geschäftsjahr 2024 ausgegebenen PSUs die nachfolgenden Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade und Gewichtungen festgelegt: Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade oder Gewichtungen hat nicht stattgefunden.

Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade und Gewichtungen der im Geschäftsjahr 2024 ausgegebenen PSUs

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	
Performance-Bedingung 1			
Pipeline & Innovation	Erreichung vordefinierter operativer, klinischer und regulatorischer Meilensteine	42,9 %	
Kommerzialisierung & Strategisches Wachstum	Erreichung vordefinierter kumulierter Umsatzerlöse (Umsatzschwellen)	42,9 %	70,0 %
ESG, Nachhaltigkeit & Kultur	Nichtüberschreitung einer vordefinierten Rate zur Mitarbeiterfluktuation.	14,2 %	
Performance-Bedingung 2			
Kumuliertes EBITDA	Erreichung vordefiniertes kumuliertes EBITDA (EBITDA Schwellen)	100,0 %	30,0 %

Auszahlung von PSUs

Die aufgrund des Performance-Faktors berechnete Anzahl an PSUs wird – vorbehaltlich etwaiger Beschränkungen nach geltendem Recht und den Richtlinien der Gesellschaft – ganz oder teilweise im Verhältnis 1:1 in Aktien der Gesellschaft ausbezahlt. Die Gesellschaft kann die PSUs mit eigenen Aktien oder neuen Aktien aus genehmigtem Kapital bedienen. Der Aufsichtsrat kann die PSUs nach eigenem Ermessen auch ganz oder teilweise in bar ausbezahlen. Der Auszahlungsbetrag für ein PSU entspricht dem volumengewichteten Durchschnittsschlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel über 30 Handelstage vor Ablauf der Vesting-Periode.

Die Auszahlung in Aktien oder in bar ist auf maximal 400 % der jährlichen Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Zeitpunkt der Zuteilung der PSUs begrenzt (Cap). Der Wert der Auszahlung bemisst sich dabei nach dem volumen-

gewichteten Durchschnittsschlusskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel über 30 Handelstage vor Ablauf der Vesting-Periode.

Sondervergütung bzw. Anerkennungsprämie

Der Aufsichtsrat kann unter bestimmten Bedingungen nach eigenem Ermessen den Vorstandsmitgliedern zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungsbestandteilen eine Sondervergütung bzw. eine Anerkennungsprämie gewähren.

Für Herrn Dr. Glombitza und Frau Mikulcik kann der Aufsichtsrat über die Gewährung einer Sondervergütung entscheiden, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied während seiner Organstellung besondere Leistungen erbringt, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirken und die bei Abschluss des jeweiligen Vorstandsdiensvertrags nicht voraussehbar waren. Die Obergrenze für eine solche Sondervergütung beträgt für Herrn Dr. Glombitza 350 T€ und für Frau Mikulcik 300 T€. Für

die Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Seidl und Herrn Spillner kann der Aufsichtsrat bei außerordentlich positiven Entwicklungen des Unternehmens nach billigem Ermessen eine Anerkennungsprämie in angemessener Höhe für das jeweils vergangene Geschäftsjahr festsetzen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Sonderprämie bzw. eine Anerkennungsprämie gewährt oder geschuldet.

Überblick über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

Der Stand der im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden aktienbasierten Bestandteile der Vorstandsvergütung der gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitglieder sowie weitere Informationen sind nachfolgend dargestellt:

Aktienoptionen

Gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern wurden in früheren Geschäftsjahren Aktienoptionen zugeteilt, wobei diese noch auf älteren langfristigen Vergütungsprogrammen basieren, die in dieser Form heute nicht mehr ausgegeben werden.

Aufgrund des Ermächtigungsbeschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 30. Juni 2015, geändert durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Dezember 2020, hatte die Gesellschaft das Aktienoptionsprogramm 2015 eingeführt und aus diesem in früheren Geschäftsjahren Aktienoptionen zugeteilt. Die Ermächtigung der Hauptversammlung ist im Juni 2020 erloschen. Weitere Zuteilungen von Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2015 sind seither nicht mehr möglich und daher auch nicht mehr erfolgt.

Aufgrund des Ermächtigungsbeschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Dezember 2020 hatte die Gesellschaft zudem das Aktienoptionsprogramm 2020 eingeführt und aus diesem in früheren Geschäftsjahren Aktienoptionen zugeteilt. Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 zugeteilt. Der Aufsichtsrat hat

im Dezember 2024 das Aktienoptionsprogramm 2020 für die Vorstandsmitglieder aufgehoben. Weitere Zuteilungen von Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 sind daher nicht mehr möglich.

Eine unter dem Aktienoptionsprogramm 2015 oder dem Aktienoptionsprogramm 2020 zugeteilte Aktienoption berechtigt zum Bezug einer Aktie der Gesellschaft zu einem Bezugspreis, der dem gewichteten Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ausgabetag entspricht. Aktienoptionen, die unter dem Aktienoptionsprogramm 2015 oder dem Aktienoptionsprogramm 2020 zugeteilt wurden, können nur ausgeübt werden, wenn der Ausübungspreis der Aktienoptionen dem durchschnittlichen, nichtgewichteten Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Angebotstag der Aktienoptionen (Kursbasis) zuzüglich einer implizierten Hürde von 10 % bezogen auf die Kursbasis (sog. Ausübungshürde) entspricht.

Für die Ausübung der Aktienoptionen besteht eine Wartezeit von vier Jahren nach dem Erwerb der jeweiligen Aktienoption; Aktienoptionen, für die die jeweilige Wartezeit abgelaufen ist, sind grundsätzlich unverfallbar. Der Aufsichtsrat kann längere Wartezeiten und im Einzelfall eine abweichende Regelung zur Unverfallbarkeit von Aktienoptionen festlegen. Die Laufzeit der Aktienoptionen beträgt zehn Jahre ab dem Ausgabetag; Aktienoptionen, die bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübt wurden, verfallen ohne Ausgleich oder Entschädigung.

Das frühere Vorstandsmitglied Dr. Nicolas Combé hat im Geschäftsjahr 2024 3.000 Aktienoptionen ausgeübt, die ihm im Geschäftsjahr 2017 gewährt worden waren. Im Übrigen wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Aktienoptionen von gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitgliedern ausgeübt.

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden Aktienoptionen der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder aus dem Aktienoptionsprogramm 2015:

Gegenwärtiges Vorstandsmitglied	Zuteilungstag	Unverfallbarkeit ab	Laufzeit Ende	Ausübungspreis in €	Ausübungshürde in €	Entwicklung der Anzahl im Geschäftsjahr		
						01. Jan. 2024	Abgänge	31. Dez. 2024
Dr. Stefan Glombitza	04. Okt. 2016	04. Okt. 2020	03. Okt. 2026	19,46	21,42	65.000	0	65.000
	03. Jul. 2017	03. Jul. 2021	02. Jul. 2027	33,29	36,16	15.000	0	15.000
	01. Jul. 2018	01. Jul. 2022	30. Jun. 2028	36,07	39,33	25.000	0	25.000
	10. Jul. 2019	10. Jul. 2023	09. Sept. 2029	32,83	36,04	7.500	0	7.500
Früheres Vorstandsmitglied	Zuteilungstag	Unverfallbarkeit ab	Laufzeit Ende	Ausübungspreis in €	Ausübungshürde in €	Entwicklung der Anzahl im Geschäftsjahr		
						01. Jan. 2024	Abgänge	31. Dez. 2024
Dr. Carsten Brockmeyer	28. Jun. 2016	28. Jun. 2020	27. Jun. 2026	20,77	22,70	3.500	0	3.500
	03. Jul. 2017	03. Jul. 2021	02. Jul. 2027	33,29	36,16	15.000	0	15.000
Dr. Nicolas Combé	03. Jul. 2017	03. Jul. 2021	02. Jul. 2027	33,29	36,16	12.000	3.000	9.000

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden Aktienoptionen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder aus dem Aktienoptionsprogramm 2020:

Vorstandsmitglied	Zuteilungstag	Unverfallbarkeit ab	Laufzeit Ende	Ausübungspreis in €	Ausübungshürde in €	Entwicklung der Anzahl im Geschäftsjahr		
						01. Jan. 2024	Abgänge	31. Dez. 2024
Dr. Stefan Glombitza	16. Dez. 2020	16. Dez. 2024	15. Dez. 2030	47,57	38,32	7.500	0	7.500
	19. Okt. 2021	19. Okt. 2025	18. Okt. 2031	51,72	57,71	7.500	0	7.500
	26. Jul. 2022	26. Jul. 2026	25. Jul. 2032	74,05	80,71	55.000	0	55.000
Nicola Mikulcik	26. Jul. 2022	26. Jul. 2026	25. Jul. 2032	74,05	80,71	5.000	0	5.000
	01. Jun. 2022	01. Jun. 2026	31. Mai 2032	63,09	67,72	15.000	0	15.000
Dr. Andreas Seidl	26. Jul. 2022	26. Jul. 2026	25. Jul. 2032	74,05	80,71	5.000	0	5.000
	01. Jul. 2022	01. Jul. 2026	30. Jun. 2032	71,23	77,24	15.000	0	15.000
Enno Spillner	12. Mai 2023	12. Mai 2027	11. Mai 2033	71,04	78,90	25.000	0	25.000

Phantom-Aktienoptionen

Gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern wurden zudem im Geschäftsjahr 2023 Phantom-Aktienoptionen (Phantom Stocks) zugeteilt. Im Dezember 2023 hatte die Gesellschaft das Phantom-Aktienoptionsprogramm 2023/2024 eingeführt und aus diesem Phantom-Aktienoptionen zugeteilt. Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Phantom-Aktienoptionen aus dem Phantom-Aktienoptionsprogramm 2023/2024 zugeteilt. Weitere Zuteilungen von Phantom-Aktienoptionen aus dem Phantom-Aktienoptionsprogramm 2023/2024 sollen nicht erfolgen.

Eine unter dem Phantom-Aktienoptionsprogramm 2023/2024 zugeteilte Phantom-Aktienoption be-

rechtigt den Inhaber zum Erhalt einer Barzahlung, die der Differenz zwischen dem Aktienpreis pro Aktie der Gesellschaft zum relevanten Ausübungstag und dem bei Zuteilung festgelegten Bezugspreis pro Phantom-Aktienoption entspricht. Der Bezugspreis pro Phantom-Aktienoption entspricht dem gewichteten Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ausgabetag. Phantom-Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn der Ausübungspreis der Aktienoptionen dem durchschnittlichen, nichtgewichteten Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Angebotstag der Phantom-Aktienoptionen (Kursbasis)

zuzüglich einer implizierten Hürde von 10 % bezogen auf die Kursbasis (sog. Ausübungshürde) entspricht.

Für die Ausübung der Phantom-Aktienoptionen besteht eine Wartezeit von vier Jahren nach dem Erwerb der jeweiligen Phantom-Aktienoption; Phantom-Aktienoptionen, für die die jeweilige Wartezeit abgelaufen ist, sind grundsätzlich unverfallbar.

Der Aufsichtsrat kann längere Wartezeiten und im Einzelfall eine abweichende Regelung zur Unverfallbarkeit von Phantom-Aktienoptionen festlegen. Die Laufzeit der Phantom-Aktienoptionen beträgt zehn Jahre ab dem Ausgabebetrag; Phantom-Aktienoptionen, die bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübt wurden, verfallen ohne Ausgleich oder Entschädigung.

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2024 ausstehenden Phantom-Aktienoptionen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder aus dem Phantom-Aktienoptionsprogramm 2023/2024:

Vorstandsmitglied	Zuteilungstag	Unverfallbarkeit ab	Laufzeit Ende	Ausübungspreis in €	Ausübungshürde in €	Entwicklung der Anzahl im Geschäftsjahr		
						01. Jan. 2024	Abgänge	31. Dez. 2024
Dr. Stefan Glombitza	11. Dez. 2023	11. Dez. 2027	10. Dez. 2033	58,08	64,19	10.000	0	10.000
Nicola Mikulcik	11. Dez. 2023	11. Dez. 2027	10. Dez. 2033	58,08	64,19	10.000	0	10.000
Dr. Andreas Seidl	11. Dez. 2023	11. Dez. 2027	10. Dez. 2033	58,08	64,19	10.000	0	10.000
Enno Spillner	11. Dez. 2023	11. Dez. 2027	10. Dez. 2033	58,08	64,19	30.000	0	30.000

Malus/Clawback

Für den LTI in Form von PSUs bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen ermöglichen,

- bei grob pflicht- oder sittenwidrigem Verhalten eines Vorstandsmitglieds;
- erheblichen Verletzungen der Sorgfaltspflichten sowie Verstößen gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft durch ein Vorstandsmitglied; und/oder
- falls die Auszahlung auf Grundlage fehlerhafter Rechnungslegung erfolgte,

alle oder einen Teil der zugeteilten PSUs des Vorstandsmitglieds am Ende der Vesting-Periode zu kürzen oder alle oder einen Teil der Aktien, die im Rahmen des LTI-Plans 2024 ins Eigentum des Vorstandsmitglieds übertragen wurden, oder einen äquivalenten Betrag in bar bzw. eine geleistete Barauszahlung, die im Rahmen des LTI-Plans 2024 geleistet wurde, zurückzufordern.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit, den LTI zu reduzieren bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Leistungen von einem Dritten in Hinblick auf ihre jeweilige Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Geschäftsjahr 2024 bestanden die folgenden Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit:

Die Vorstandsmitglieder haben ein Sonderkündi-

gungsrecht im Fall der Abberufung, wenn diese nicht aufgrund eines wichtigen Grundes erfolgt, und wenn das Amt als Vorstandsmitglied gemäß Bestellungsbeschluss aufgrund einer Umwandlungs- und/oder Umstrukturierungsmaßnahme bzw. eines diesbezüglichen Beschlusses des Aufsichtsrats geändert wird, erlischt oder entfällt.

Die Vorstandsmitglieder haben ferner ein Sonderkündigungsrecht, wenn ein Dritter durch den Erwerb von Aktien oder in sonstiger Weise mehr als 30 % der Stimmrechte an der Gesellschaft im Sinne des § 29, 35 Abs. 1 Satz 1 WpÜG erreicht oder die Gesellschaft einen Beherrschungsvertrag mit einem anderen Unternehmen schließt (sog. change of control).

In beiden Fällen der Sonderkündigung erhält das jeweilige Vorstandsmitglied als Abfindung bei Ausscheiden

- die Festvergütung für die restliche Laufzeit des Vorstandsienstvertrags nebst aller bis zu diesem Zeitpunkt erreichten jahresbezogenen Tantiemen, sowie
- die jahresbezogenen Tantiemen für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vorstandsienstvertrags in der durchschnittlichen Höhe der bisher gezahlten jahresbezogenen Tantiemen,
- mindestens jedoch die Festvergütung für ein volles Dienstjahr nebst der jahresbezogenen Tantieme, sofern die Restlaufzeit des Vorstandsienstvertrags mindestens noch ein Jahr beträgt,
- höchstens jedoch zwei Jahresvergütungen ohne jahresbezogene Tantieme oder Nebenleistungen und nicht mehr, als auf Grundlage des Vorstandsienstvertrags für dessen Restlaufzeit zu vergüten wäre.

Im Falle einer vorzeitigen einvernehmlichen Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der einfachen jährlichen Festvergütung nebst aller bis zu diesem Zeitpunkt erreichten variablen Vergütungskomponenten, jedoch nicht mehr, als auf Grundlage des Vorstandsdienstvertrags für dessen Restlaufzeit zu vergüten wäre.

In den vorgenannten Fällen der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags (Sonderkündigung oder einvernehmliche Aufhebung) hat das Vorstandsmitglied das Recht, die ihm zugeteilten Aktienoptionen fällig zu stellen und sich den Gegenwert von der Gesellschaft in bar auszahlen zu lassen. Sollten Dritte durch den Erwerb von Aktien mindestens 50 % der Stimmrechte an der Gesellschaft halten oder auf sonstige Weise beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft erwerben, hat das Vorstandsmitglied das Recht, die ihm zugeteilten Aktienoptionen vorzeitig auszuüben.

Sollte ein Dritter durch den Erwerb von Aktien oder in sonstiger Weise unmittelbar und/oder mittelbar mindestens 50 % der Stimmrechte an der Gesellschaft halten, oder ein nach Ansicht des Aufsichtsrats vergleichbares Ereignis oder Vorkommnis eintreten, endet der LTI-Plan 2024 und die zugeteilten PSUs, zeitanteilig gekürzt auf Basis der vollen Kalendermonate in der entsprechenden Vesting-Periode, kommen unter Zugrundelegung eines Performance-Faktors von 100 % sofort zur Auszahlung.

Schließlich erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in dem Fall, dass der Vorstandsdienstvertrag durch Zeitablauf endet und nicht verlängert wird. Herr Dr. Glombitza und Herr Spillner erhalten ein Übergangsgeld in Höhe der jeweiligen jährlichen Festvergütung nebst der jährlichen Tantieme. Frau Mikulcik und Herr Dr. Seidl erhalten ein Übergangsgeld in Höhe der jeweiligen jährlichen Festvergütung.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder darauf, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen überprüft. Zu diesem Zweck werden sowohl externe Vergleichsbetrachtungen (horizontaler Vergleich) als auch interne Vergleichsbetrachtungen (vertikaler Vergleich) angestellt. Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung einen externen Vergütungsexperten hinzugezogen, wobei er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft geachtet hat.

Die externe Vergleichsbetrachtung erfolgt auf Basis eines Vergleichs mit anderen börsennotierten Unternehmen aus einer vergleichbaren Branche und mit einer vergleichbaren Größe und Länderabdeckung. Als Vergleichsunternehmen wurden 22 Unternehmen aus dem S-DAX (ohne Unternehmen aus der Finanz-, Immobilien-, Energie-, Rohstoff-, Kommunikationsdienst- und Konsumgüterbranche) und aus dem Health Care NASDAQ, jeweils mit Sitz in Europa und jeweils mit einer vergleichbaren Markkapitalisierung der Gesellschaft herangezogen.

Bei der internen Vergleichsbetrachtung wird die Höhe der Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft (Senior Leadership Team) und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft berücksichtigt.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Gesamtvergütung (Festvergütung und Nebenleistungen und STI in Form einer jahresbezogenen Tantieme) und – im Vergleich – die im Geschäftsjahr 2023 gewährte Gesamtvergütung (Festvergütung und Nebenleistungen, STI in Form einer jahresbezogenen Tantieme und LTI in Form von Aktienoptionen). Die tabellarische Darstellung orientiert sich an den Mustertabellen des DCGK in der früheren Fassung vom 7. Februar 2017.

Eine Vergütung gilt für die Zwecke der nachfolgenden Tabellen als „gewährt“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch zufließt. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auch dann als „gewährt“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird.

Der STI für das Geschäftsjahr 2024 wird daher als im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen, auch wenn dieser erst im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird. Die im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten PSUs werden hingegen nicht als im Geschäftsjahr 2024 gewährt betrachtet, sondern erst in dem Vergütungsbericht des Geschäftsjahres ihrer Erdienerung ausgewiesen. Ebenso werden die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Phantom-Aktienoptionen nicht als im Geschäftsjahr ihrer Zuteilung als gewährt betrachtet, sondern erst in dem Vergütungsbericht

des Geschäftsjahres ihrer Ausübung ausgewiesen. Aktienoptionen gelten hingegen bereits mit ihrer Zuteilung, und nicht erst mit ihrer Ausübung als gewährt.

Eine Vergütung gilt als „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind in den nachfolgenden Tabellen keine geschuldeten Vergütungen ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Stefan Glombitza, CEO				Nikola Mikulcik, CBO			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	350,0	57,2	350,0	60,2	300,0	76,2	300,0	78,3
Nebenleistungen*	30,5	5,0	29,8	5,1	13,3	3,4	13,3	3,5
Versorgungsleistungen	1,8	0,3	1,8	0,3	-	0,0	-	0,0
Summe feste Vergütung	382,2	62,4	381,6	65,6	313,3	79,6	313,3	81,7
Variable Vergütung								
<i>Kurzfristige variable Vergütung</i>								
STI	230,0	37,6	200,0	34,4	80,5	20,4	70,0	18,3
<i>Langfristige variable Vergütung</i>								
PSUs	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Phantom-Aktienoptionen	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Aktienoptionen (AOP 2020)	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe variable Vergütung	230,0	37,6	200,0	34,4	80,5	20,4	70,0	18,3
Sonstiges	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe (Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG)	612,2	100,0	581,6	100,0	393,8	100,0	383,3	100,0

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Andreas Seidl, CSO				Enno Spillner**, CFO			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	250,0	73,6	250,0	76,0	320,0	57,1	240,0	17,3
Nebenleistungen*	9,0	2,6	9,0	2,7	20,4	3,6	14,9	1,1
Versorgungsleistungen	-	0,0	-	0,0	25,0	4,5	18,7	1,4
Summe feste Vergütung	259,0	76,3	259,0	78,7	365,4	65,1	273,7	19,8
Variable Vergütung								
<i>Kurzfristige variable Vergütung</i>								
STI	80,5	23,7	70,0	21,3	195,5	34,9	127,5	9,2
<i>Langfristige variable Vergütung</i>								
PSUs	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Phantom-Aktienoptionen	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Aktienoptionen (AOP 2020)	-	0,0	-	0,0	-	0,0	982,8	71,0
Summe variable Vergütung	80,5	23,7	70,0	21,3	195,5	34,9	1.110,3	80,2
Sonstiges	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe (Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG)	339,5	100,0	329,0	100,0	560,9	100,0	1.383,9	100,0

*Ohne Versicherungen, die im Rahmen von Gruppenverträgen gewährt werden.
 **Herr Enno Spillner trat zum 01.04.2023 ein. Damit erklären sich die Differenzen in der festen Vergütung und der kurzfristigen variablen Vergütung.

Den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Aktienoptionen zugeteilt. Zudem haben die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder keine Phantom-Aktienoptionen aus dem Phantom Stock Programm 2023 ausgeübt. Früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung) und eine Gruppenunfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder und bestimmter Mitarbeiter der Gesellschaft. Die D&O-Versicherung sieht für die Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt vor, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 kamen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unterschiedliche Regelungen zur Anwendung.

Vom 1. Januar 2024 bis zum 30. Juni 2024 beruhte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf dem Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 19. Juni 2018, der die folgende Regelung vorsah:

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von 20,0 T€ für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Grundvergütung von 25,0 T€ für das jeweilige Geschäftsjahr. Ferner erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld in Höhe 1,5 T€ pro Aufsichtsratssitzung, wobei die Gesamtsumme der Sitzungsgelder einen Betrag von 6,0 T€ pro Geschäftsjahr nicht überschreiten darf. Für Aufsichtsratsmitglieder, die nicht ein gesamtes Geschäftsjahr im Amt sind bzw. deren Position im Aufsichtsrat sich innerhalb eines Geschäftsjahres ändert, werden die genannten Vergütungen jeweils zeitanteilig gezahlt.

Vorstand und Aufsichtsrat sind nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nach vorstehender Regelung nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft steht, und haben der ordentlichen Hauptversammlung vom 12. Juni 2024 daraufhin eine Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgeschlagen. Die ordentliche Hauptversammlung hat die vorgeschlagene Ände-

rung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung ab dem 1. Juli 2024 beschlossen. Demnach gilt für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder seit dem 1. Juli 2024 die folgende Regelung: Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von 30,0 T€ für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Grundvergütung von 80,0 T€ und sein Stellvertreter erhält eine feste Grundvergütung von 50,0 T€ für das jeweilige Geschäftsjahr. Für eine Ausschusstätigkeit erhalten die Aufsichtsratsmitglieder zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 5,0 T€ für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält für das jeweilige Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 15,0 T€ und der Vorsitzende des Nominierungs- und Vergütungsausschusses eine feste Vergütung in Höhe von 10,0 T€.

Ferner erhält jedes Aufsichtsratsmitglied und jedes Mitglied eines Ausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,0 T€ pro Sitzung des Aufsichtsrats bzw. des Ausschusses, maximal für insgesamt acht Sitzungen je Geschäftsjahr; der Vorsitzende des Aufsichtsrats und jeder Vorsitzende eines Ausschusses erhält ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 T€ pro Sitzung des Aufsichtsrats bzw. des Ausschusses, maximal für insgesamt acht Sitzungen je Geschäftsjahr. Das Vorstehende gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen, die in Form einer Telefonkonferenz oder mittels sonstiger elektronischer Kommunikationsmittel abgehalten werden, sowie für die telefonische oder mittels sonstiger elektronischer Kommunikationsmittel erfolgende Zuschaltung zu Sitzungen. Die Vergütung ist zahlbar nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines vollen Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem Ausschuss angehören

oder das Amt des Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses oder des stellvertretenden Vorsitzenden innehaben, erhalten eine entsprechend anteilige Vergütung.

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Zuletzt hat die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 12. Juni 2024 über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss gefasst. Zu diesem Zeitpunkt war die Gesellschaft noch nicht börsennotiert im Sinne des § 3 Abs. 2 AktG und daher ist zu diesem Zeitpunkt auch noch kein Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG gefasst worden. Dementsprechend werden Vorstand und Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft voraussichtlich am 18. Juni 2025 einen Beschlussvorschlag gemäß § 113 Abs. 3 AktG unterbreiten.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Der Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung erfolgt analog zum Ausweis bei der Vorstandsvergütung. Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden keine Vorstüsse oder Kredite gewährt.

Früheren Aufsichtsratsmitgliedern, deren Amtszeit vor dem 1. Januar 2024 endete, wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt; ihnen wurde im Geschäftsjahr 2024 auch keine Vergütung geschuldet, die nicht bereits gewährt wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Gegenwärtiges Aufsichtsratsmitglied		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG
Wolfgang Essler (seit 12. Jun. 2024 Vorsitzender des Aufsichtsrats)	in T€	53,0	2,8	12,0	67,8
	in %	78,2	4,1	17,7	100,0
Colin Michael Bond (seit 01. Okt. 2024, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 01. Okt. 2024)	in T€	12,5	5,0	5,0	22,5
	in %	55,6	22,2	22,2	100,0
Dr. Bodo Coldewey (seit 12. Jun. 2024; interimweise Vorsitzender des Prüfungsausschusses von 12. Jun. bis 1. Okt. 2024)	in T€	16,5	5,8	7,0	29,3
	in %	56,4	19,7	23,9	100,0
Nicholas Haggar (seit 12. Jun. 2024; interimweise stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats von 12. Jun. bis 1. Okt. 2024; Vorsitzender des Nominierungs- und Vergütungsausschusses seit 12. Jun. 2024)	in T€	22,5	8,3	5,0	35,8
	in %	62,9	23,1	14,0	100,0
Klaus Röhrig	in T€	25,0	4,0	10,0	39,0
	in %	64,1	10,3	25,6	100,0
Früheres Aufsichtsratsmitglied					
Dr. Olaf Stiller (bis 12. Jun. 2024; Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12. Jun. 2024)	in T€	11,2	-	4,5	15,7
	in %	71,3	-	28,7	100,0
Peter Wendeln (bis 12. Jun. 2024; stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 12. Jun. 2024)	in T€	9,0	-	4,5	13,5
	in %	66,7	-	33,3	100,0
Gesamtvergütung	in T€	149,7	25,8	48,0	223,5
	in %	67,0	11,5	21,5	100,0

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft und zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gesamtbelegschaft (inklusive Auszubildende und Werkstudenten) der Gesellschaft abgestellt. Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Gesellschaft gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Die Darstellung zeigt die prozentuale Entwicklung im jeweiligen Geschäftsjahr im Vergleich zum Vorjahr:

Gegenwärtiges Vorstandsmitglied	2024 in T€	2024 vs. 2023 in %	2023 in T€	2023 vs. 2022 in %	2022 in T€	2022 vs. 2021 in %	2021 in T€	2021 vs. 2020 in %	2020 in T€
Dr. Stefan Glombitza (seit 01. Okt. 2016)	612,2	+5,3	581,6	-73,9	2.224,7	+260,6	616,9	-11,5	697,4
Nikola Mikulcik (seit 01. Jun. 2022)	393,8	+2,7	383,3	-50,6	776,3	-	-	-	-
Dr. Andreas Seidl (seit 01. Jul. 2022)	339,5	+3,2	329,0	-58,1	785,5	-	-	-	-
Enno Spillner (seit 01. Apr. 2023)	560,9	-59,5	1.383,9	-	-	-	-	-	-
Früheres Vorstandsmitglied									
Dr. Carsten Brockmeyer (bis 30. Jun. 2022)	-	-	-	-	535,4	-18,5	657,0	-0,9	662,8
Dr. Nicolas Combé (bis 30. Jun. 2022)	-	-	-	-	532,0	+6,4	500,2	-13,9	581,1
Gegenwärtiges Aufsichtsratsmitglied									
Wolfgang Essler (seit 25. Jul. 2023)	67,8	+421,2	13,0	-	-	-	-	-	-
Colin Michael Bond (seit 01. Okt. 2024)	22,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Bodo Coldewey (seit 12. Jun. 2024)	29,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Nicholas Haggar (seit 12. Jun. 2024)	35,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Klaus Röhrig (seit 10. Dez. 2020)	39,0	+50,0	26,0	0,0	26,0	0,0	26,0	-	-
Früheres Aufsichtsratsmitglied									
Dr. Olaf Stiller (von 2010 bis 12. Jun. 2024)	15,7	-49,3	31,0	0,0	31,0	0,0	31,0	0,0	31,0
Peter Wendeln (von 2010 bis 12. Jun. 2024)	13,5	-48,1	26,0	0,0	26,0	0,0	26,0	0,0	26,0
Dr. Thomas Strüngmann (von 06. Jul. 2022 bis 25. Jul. 2023)	-	-	13,0	0,0	13,0	-	-	-	-
Herrmann Vogt (von 20. Jun. 2013 bis 10. Dez. 2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	25,2
Ertragsentwicklung									
Jahresergebnis (HGB)	-129.019	-23,6	-166.143	-352,7	65.757	-	-13.283	-131,7	-5.733
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	105,4	+4,6	100,7	+0,8	99,8	+11,3	89,7	+11,8	80,2

 Planegg-Martinsried, den 21. März 2025

Für den Aufsichtsrat



Wolfgang Essler
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand



Dr. Stefan Glombitza
Vorsitzender des Vorstands



Enno Spillner
Mitglied des Vorstands

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

An die Formycon AG, Planegg-Martinsried

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Formycon AG, Planegg-Martinsried, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

 München, den 26. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hutzler Ratkovic
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

