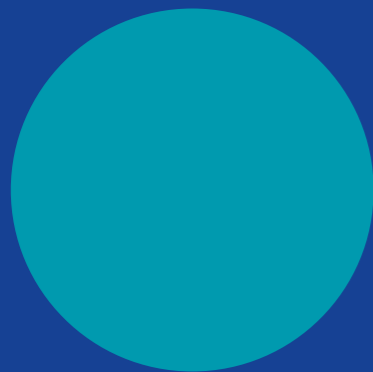




Vergütungsbericht der Formycon AG
für das Geschäftsjahr 2025



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 2025 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 erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Er wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, geplant für den 10. Juni 2026, zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 97,91 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 hat sich der Formycon-Konzern in einem weiterhin anspruchsvollen und von hoher Volatilität geprägten Marktumfeld behauptet. Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen, insbesondere im US-amerikanischen Biosimilar-Markt, erzielte das Unternehmen wesentliche operative, regulatorische und strategische Fortschritte. Diese bestätigen die konsequente Umsetzung einer klar definierten strategischen Ausrichtung und bilden eine belastbare Grundlage für die mittel- und langfristige positive Entwicklung des Konzerns.

Ein zentraler Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf der Weiterentwicklung und Stärkung der Pipeline über alle Entwicklungsstadien hinweg. Auf regulatorischer Ebene wurde mit dem Keytruda¹-Biosimilar-Kandidaten FYB206 ein strategisch besonders bedeutender Meilenstein erreicht. Nach positiver Rückmeldung der US-amerikanischen Arzneimittelbehörde FDA durfte die Entwicklung ohne eine vergleichende Wirksamkeitsstudie (Phase-III-Studie) fortgeführt werden. Dieser regulatorische Durchbruch reduziert nicht nur den Investitionsbedarf erheblich, sondern verkürzt zugleich die Entwicklungsdauer signifikant. Parallel dazu wurde die Rekrutierung der Studienteilnehmenden für die klinische Pharmakokinetik-Studie planmäßig abgeschlossen, wodurch die Visibilität des Projekts weiter erhöht und die Attraktivität für Kommerzia-

lisierungspartner deutlich gestärkt wurde. Dies zeigte sich nicht zuletzt durch die sehr erfolgreiche Verpartnerung von FYB206 für Nordamerika und die MENA-Region Ende 2025.

Auch bei weiteren Pipeline-Projekten wurden substantielle Fortschritte erzielt. Für den Dupixent²-Biosimilar-Kandidaten FYB208 konnte der Technical Proof of Similarity (TPoS) erbracht werden. Damit wurde die Voraussetzung geschaffen, das Projekt in die nächste Entwicklungsphase zu überführen und die weiteren Schritte in Richtung klinische Entwicklung und Herstellung im kommerziellen Maßstab konkret vorzubereiten. Die frühphasigen Biosimilar-Projekte stärken mit ihrer fortlaufenden Entwicklung die strategische Breite und Zukunftsfähigkeit der Pipeline. All diese Fortschritte unterstreichen die technologische Kompetenz, regulatorische Expertise und operative Exzellenz des Konzerns.

Parallel zu den Fortschritten in der frühphasigen Pipeline prägten vor allem Entwicklungen in den weiter fortgeschrittenen Programmen das Berichtsjahr.

Die temporäre Pausierung der US-Vermarktung von FYB201/Cimerli³ führte im Jahresverlauf zu einem deutlichen Rückgang der US-Umsätze und der daran gekoppelten Lizenzerlöse. Dies schlug sich

dämpfend im Beteiligungsergebnis der Bioeq AG nieder. In den übrigen internationalen Märkten, darunter Europa und die MENA-Region, wurde FYB201 weiterhin unverändert vertrieben. Zusätzlich stärkte die Einführung der technologisch innovativen Fertigspritze in mehreren europäischen Ländern die Wettbewerbsposition von FYB201. Seit Anfang Januar 2026 ist Cimerli³ in den USA wieder erhältlich.

Mit der zusätzlichen Zulassung von Nufymco⁴ in den USA gelang ein echtes Novum in der Branche, wodurch die komplementäre Vermarktung eines zweiten Biosimilars aus dem FYB201-Programm ermöglicht wird. Dies schafft die Grundlage für eine erweiterte kommerzielle Präsenz im weltweit größten Biosimilar-Markt.

Das Stelara⁵-Biosimilar FYB202 erhielt im Berichtsjahr weitere Zulassungen in Kanada und Großbritannien. Insbesondere im US-Markt verlief die Markterschließung des Ustekinumab-Biosimilars jedoch langsamer als ursprünglich erwartet. Bereits im Vorfeld der Markteinführung, die auf Basis der Settlement-Vereinbarung mit Johnson & Johnson früher als zunächst antizipiert erfolgen konnte, zeichnete sich im Rahmen der kommerziellen Verhandlungen des Vermarktungspartners Fresenius Kabi mit relevanten US-Vertragspartnern ein äußerst kompetitives Marktverhalten mit deutlich höherem Preisdruck für Biosimilars ab. Das überwiegende Festhalten der einflussreichsten Pharmacy-Benefit (PBM)-Konzerne am Referenzprodukt bremsen zudem den Marktzugang von Biosimilars. In der Folge bewegten sich die Royalties für FYB202 in den ersten Monaten nach Markteintritt auf einem eher niedrigen Niveau. Zwar stiegen die Lizenzerlöse aus Produktumsätzen für FYB202/Otulfli⁶ aufgrund der von Fresenius Kabi abgeschlossenen, exklusiven US-Distributionsvereinbarung mit CivicaScript im vierten Quartal 2025 deutlich an, dennoch befindet sich das Produkt noch in einer frühen Phase der Kommerzialisierung und steigerte sich bislang weniger stark als erwartet. Aus diesem Grund musste erneut eine entsprechende Anpassung des Bewertungsmodells und des Bilanzansatzes vorgenommen werden.

Dennoch ist der Vorstand weiterhin vom mittel- bis langfristigen internationalen Potenzial dieses Produkts überzeugt. Die zugrunde liegenden Marktchancen bestehen unverändert fort, auch wenn sich die zeitliche Realisierung einzelner Umsatzbeiträge verschoben hat. Die aktuellen Bestrebungen der Trump-Administration, die intransparenten Rabattmechanismen der PBMs zu durchbrechen und den Weg für stärkere Biosimilar-Penetration zu ebnet, unterstützen diese Einschätzung.

Parallel zu den operativen und regulatorischen Fortschritten wurden wichtige Schritte im Bereich Partnerschaften und Kommerzialisierung umgesetzt. Für FYB206 konnten regionale Auslizenzierungen in Nordamerika und der MENA-Region vereinbart werden. Nach dem Stichtag konnte eine weitere Partnerschaft für wesentliche Länder der APAC-Region vermeldet werden, deren Abschluss und damit verbundene umsatzwirksamen Vorabzahlungen ursprünglich noch für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehen waren.

Für FYB203/Ahzantive⁷ wurde eine Patenteinigung mit dem Referenzarzneimittelhersteller erzielt, die einen Markteintritt in den USA im vierten Quartal 2026 ermöglicht. Darüber hinaus wurde FYB203 (Referenzprodukt: Eylea⁸) sowohl in der EU als auch in Großbritannien zugelassen. Für FYB203 konnten regionale Vermarktungspartnerschaften zwischen der Klinge Bio-pharma und weiteren renommierten Partnern wie Teva (Europa), Valorum Biologics (USA/Kanada), Lotus Pharmaceuticals (APAC), Megalabs (LATAM), Actor (Australien), Horus (ausgewählte Länder Europas) und NTC (Italien) geschlossen werden. Erstmals übernimmt Formycon bei FYB203 die vollständige Verantwortung für die Organisation der Lieferkette und Marktversorgung, wodurch die strategische Positionierung als integrierter Partner für Entwicklung und Produktversorgung weiter gestärkt wird.

Mit der erfolgreichen Anleiheplatzierung in Höhe von 70,0 Mio. € gelang die Basis für eine langfristig diversifizierte Finanzierungsstruktur. Die Erlöse ermöglichen Flexibilität, die Wachstumsstrategie

¹ Keytruda® ist eine eingetragene Marke von Merck Sharp & Dohme LLC., einer Tochtergesellschaft von Merck & Co., Rahway, NJ/USA.

² Dupixent® ist eine eingetragene Marke von Sanofi Biotechnology
³ Cimerli® ist eine eingetragene Marke von Sandoz Inc

⁴ Nufymco® ist eine eingetragene Marke der Formycon AG
⁵ Stelara® ist eine eingetragene Marke von Johnson & Johnson
⁶ Otulfli® ist eine eingetragene Marke von Fresenius Kabi Deutschland GmbH in ausgewählten Ländern

⁷ Ahzantive® ist eine eingetragene Marke von Klinge Biopharma GmbH
⁸ Eylea® ist eine eingetragene Marke von Regeneron Pharmaceuticals Inc.

fortzusetzen, die Biosimilar-Plattform zu optimieren sowie die Position als kommerziell ausgerichtetes Unternehmen zu stärken.

Formycon richtet seine Unternehmensstrategie konsequent an vier strategischen Säulen aus: geografische Diversifizierung, ein smartes Portfolio mit konsequenter Umsetzung, Exzellenz und Innovation in Entwicklung und regulatorischer Strategie sowie konsequente Kosteneffizienz. Diese Leitplanken bestimmen die wesentlichen Entscheidungen in der Pipeline-Entwicklung, bei Partnerschaften und in der Kapitalallokation. Sie haben sich im Geschäftsjahr 2025 als tragfähig erwiesen und bilden die Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung des Geschäftsmodells.

Auf Basis der erfolgreichen Entwicklung und Zulassung von drei Biosimilar-Produkten nutzte das Unternehmen die gewonnenen Erfahrungen, um Kapazitäten gezielt zu bündeln und den Ressourceneinsatz weiter zu optimieren. Positive regulatorische Entwicklungen, insbesondere Erleichterungen im Zulassungsumfeld wie der Wegfall separater klinischer Wirksamkeitsstudien (Phase-III-Studien) als Standardanforderung, ermöglichen verkürzte und effizientere Entwicklungszyklen und unterstützen eine entsprechende Weiterentwicklung der Organisations- und Kostenstruktur. Die zunehmende Nutzung digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz trägt zusätzlich dazu bei, Entwicklungsprozesse fokussiert und effizient auszurichten.

Zusammenfassend bewertet der Vorstand den Geschäftsverlauf 2025 als strategisch und operativ erfolgreich. Trotz der Herausforderungen im kommerziellen Marktumfeld und sich langsamer als erwartet entwickelnden Umsätzen schaffen die jüngsten Veränderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen ein positives Umfeld für schnellere und kosteneffiziente Biosimilar-Entwicklungen. Die wissenschaftliche Kernkompetenz des Unternehmens wird hierbei eine zentrale Rolle spielen. Die erreichten operativen und regulatorischen

Meilensteine untermauern das stetige Voranschreiten der werthaltigen Pipeline. Die Führungsposition innerhalb der Keytruda®-Biosimilar-Entwickler, die im Jahre 2025 erarbeitet werden konnte, ist hierbei besonders hervorzuheben. Die gezielte Weiterentwicklung der vermarkteten Produkte mit zusätzlichen Präsentationen und ergänzenden semi-exklusiven Vertriebspartnerschaften sowie die Optimierung der organisatorischen Strukturen stärken zusammen mit einer soliden Finanzbasis die Wettbewerbsposition von Formycon nachhaltig. Vor diesem Hintergrund sieht sich der Konzern gut positioniert, in den kommenden Jahren weiteres Wachstum zu realisieren und den Übergang zur nachhaltigen EBITDA-Profitabilität zu erreichen.

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

In der Zusammensetzung des Vorstands gab es im Geschäftsjahr 2025 keine Veränderung. Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2025 folgende Mitglieder an:

- **Herr Dr. Stefan Glombitza**
(Chief Executive Officer (CEO) & Chief Operations Officer (COO))
- **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 2025 die folgende Veränderung:

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 18. Juni 2025 beschlossen, die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch eine Satzungsänderung von fünf auf sechs zu erhöhen und Herrn Graham Keith Dixon, Ph.D., für eine Amtszeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2029 in den Aufsichtsrat zu wählen. Die Bestellung von Herrn Dixon erfolgte mit Wirkung ab Eintragung der Satzungsänderung in Bezug auf die Vergrößerung des Aufsichtsrats, mithin mit Wirkung ab dem 30. Juli 2025.

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2025 folgende Mitglieder an:

- **Herr Wolfgang Essler**
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- **Herr Colin Michael Bond**
(stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- **Herr Dr. Bodo Coldewey**
- **Herr Graham Keith Dixon, Ph.D.**
(seit 30. Juli 2025)
- **Herr Nicholas Hagggar**
- **Herr Klaus Röhrig**

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Grundzüge der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2025

Vergütungssystem 2025+

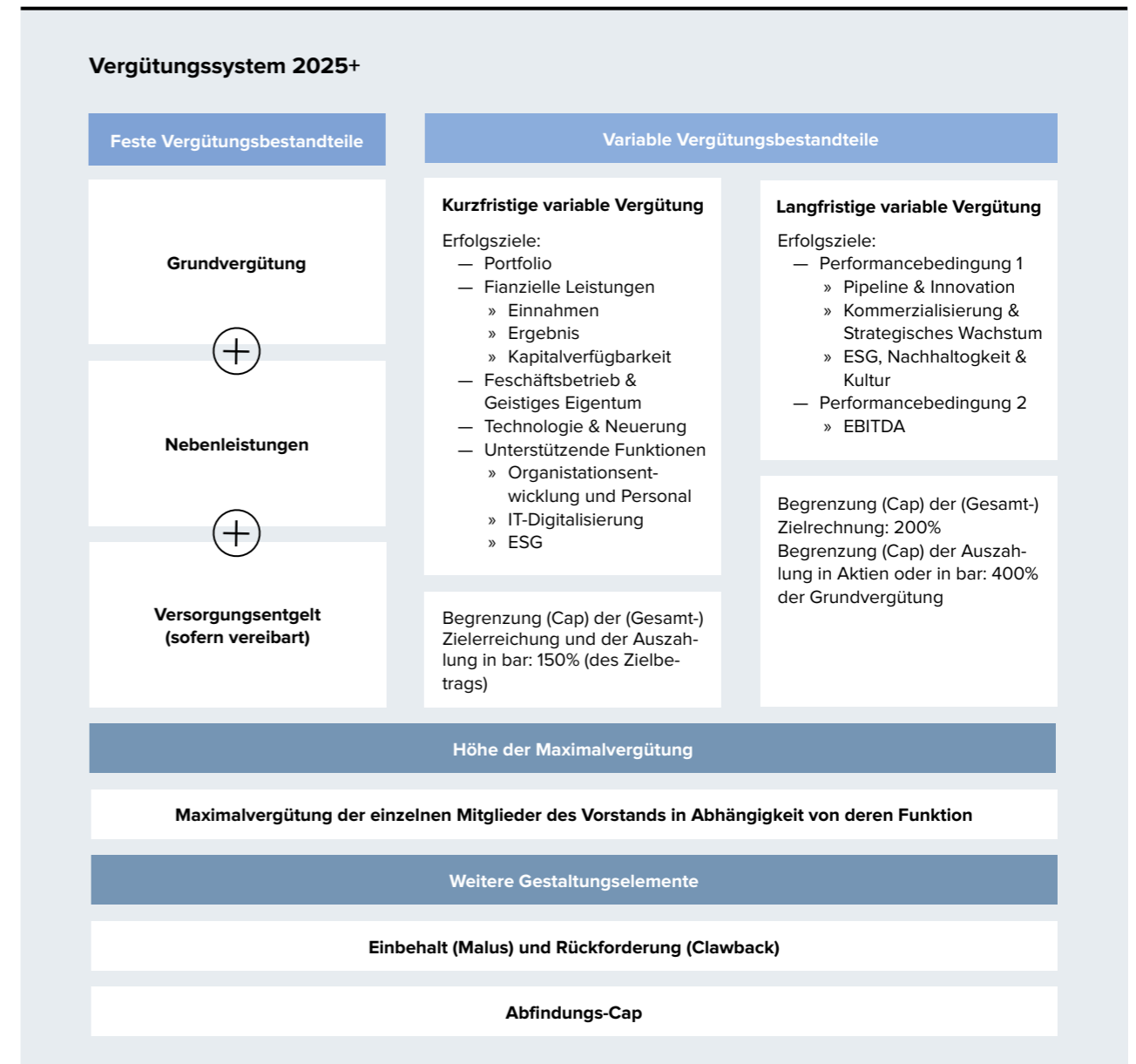
Der Aufsichtsrat hat am 29. April 2025 erstmals nach dem Wechsel der Gesellschaft in den Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse („Uplisting“) ein den Vorgaben des § 87a AktG entsprechendes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem 2025+“) verabschiedet. Das Vergütungssystem 2025+ wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,16 % der abgegebenen Stimmen gebilligt und gilt für alle ab dem 1. Januar 2025 abzuschließenden oder zu verlängern- den Vorstandsdiensverträge.

Der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Dr. Stefan Glombitza richtet sich bereits ab dem 1. Januar 2025 in vollem Umfang nach dem Vergütungssystem 2025+. Das Vergütungssystem 2025+ wurde in allen übrigen bestehenden Vorstandsdiensverträgen – d.h. in den Vorstandsdiensverträgen von Frau Nicola Mikulcik, Herrn Dr. Andreas Seidl und Herrn Enno Spillner – mit Wirkung zum 18. Juni 2025 umgesetzt.

Ziel des Vergütungssystems 2025+ ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen und den Vorstandsmitgliedern zugleich eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten. Das Vergütungssystem 2025+ ist klar und verständlich gestaltet. Es folgt den Vorgaben des Aktiengesetzes und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“), soweit keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt wurden.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach dem Vergütungssystem 2025+ im Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige und somit feste Vergütung die Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt, soweit dies individuell vereinbart wird. Zur erfolgsabhängigen und somit variablen Vergütung zählen die kurzfristige variable Vergütung („STI“ - Short Term Incentive) in Form einer jahresbezogenen Tantieme und die langfristige variable Vergütung („LTI“- Long Term Incentive) in Form von (virtuellen) Performance Share Units („PSUs“). Darüber hinaus sind im Vergütungssystem 2025+ weitere Gestaltungselemente, wie u.a. eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, Malus- und Clawback-Regelungen für den LTI sowie Abfindungs-Caps enthalten.

Die nachfolgende Graphik zeigt die Vergütungsbestandteile und die weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2025+:



Bisheriges System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Gesellschaft ist erst seit dem Uplisting am 11. November 2024 börsennotiert im Sinne des § 3 Abs. 2 AktG. Vor der Einführung des Vergütungssystems 2025+ bestand noch kein den Vorgaben des § 87a AktG entsprechendes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das im Geschäftsjahr 2025 bis zum 18. Juni 2025 teilweise – d.h. bei Frau Mikulcik, Herrn Dr. Seidl und Herrn Spillner – noch zur Anwendung kam („**Alt-Vergütungssystem**“), unterscheidet sich in folgenden wesentlichen Punkten vom neuen Vergütungssystem 2025+:

- Das Alt-Vergütungssystem sieht keine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor.
- Das Alt-Vergütungssystem sieht keine Begrenzung für die Gesamtzielerreichung und somit auch für den Auszahlungsbetrag des STI vor. Etwas anderes gilt für Herrn Spillner.
- Das Alt-Vergütungssystem sieht für den STI eine Mindesttantieme vor. Danach erhält das jeweilige Vorstandsmitglied einen vertraglich bestimmten Mindestbetrag, sollten sich Vorstand und Aufsichtsrat nicht auf bestimmte Erfolgsziele für den STI einigen können.
- Unter bestimmten Bedingungen kann den Vorstandsmitgliedern nach dem Alt-Vergütungssystem eine Sondervergütung bzw. eine Anerkennungsprämie gewährt werden.

Im Übrigen entspricht das Alt-Vergütungssystem weitestgehend dem Vergütungssystem 2025+.

Nachfolgend werden auch Aktienoptionen und Phantom-Aktienoptionen als langfristige variable Vergütungsbestandteile aus zurückliegenden Geschäftsjahren dargestellt. Diese wurden gegenwärtigen und teilweise auch früheren Vorstandsmitgliedern in zurückliegenden Geschäftsjahren zugeteilt.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt, soweit dies individuell vereinbart wird.

Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Grundvergütung wird in zwölf (12) gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende ausbezahlt. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder und soll gleichzeitig dazu dienen, dass die Vorstandsmitglieder keine unangemessenen Risiken eingehen. Dadurch trägt die Grundvergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Zuschüsse zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Ferner bestehen zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, eine Rechtsschutzversicherung sowie eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht. Weitere Nebenleistungen können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden. Die Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder dienen der Übernahme von Kosten und dem Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit direkt in Verbindung stehen oder diese fördern.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Vorstandsmitglieder in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen (Sign-on Bonus). Im Geschäftsjahr 2025 wurde keinem Vorstandsmitglied ein Sign-On Bonus gewährt.

Ergänzend kann den Vorstandsmitgliedern jährlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von maximal 10,0 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt werden. Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Das Versorgungsentgelt soll die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder teilweise absichern. Für Herrn Spillner wird zur betrieblichen Altersversorgung ein Betrag in Höhe von 25,0 T€ jährlich für eine Unterstützungskasse verwendet. Für Herrn Dr. Glombitza wird, zur betrieblichen Altersversorgung ein Betrag in Höhe von 1,8 T€ jährlich für eine Direktversicherung verwendet. Diese Beträge werden direkt in die jeweilige Versorgung eingezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zu ihrer erfolgsunabhängigen Grundvergütung, den Nebenleistungen und gegebenenfalls dem Versorgungsentgelt 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). Daneben werden nachfolgend auch Aktienoptionen und Phantom-Aktienoptionen als langfristige variable Vergütungsbestandteile aus zurückliegenden Geschäftsjahren dargestellt. Diese wurden gegenwärtigen und teilweise auch früheren Vorstandsmitgliedern in zurückliegenden Geschäftsjahren zugeteilt (*siehe hierzu „Überblick über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile“*).

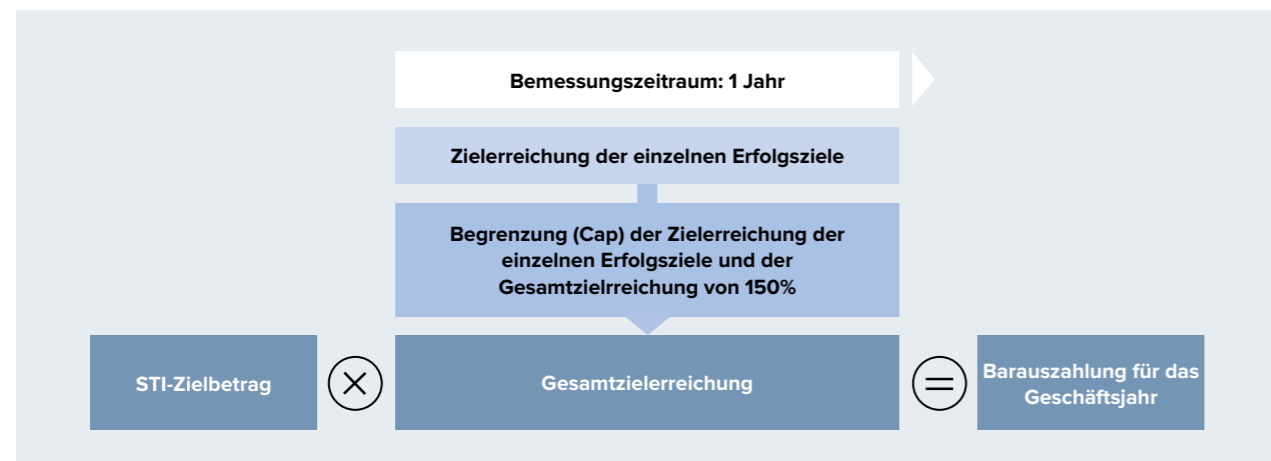
Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der zu einer Barauszahlung führen kann. Die Vorstandsmitglieder werden durch den STI für den Erfolg der Gesellschaft im abgelaufenen Ge-

schäftsjahr belohnt. Der STI sieht finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien vor, die neben strategischen und operativen Erfolgszielen auch nachhaltigkeitsbezogene Erfolgsziele umfassen. Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei in ein ausgewogenes Verhältnis gesetzt. Auf diese Weise schafft der STI einen Anreiz für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige sowie nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Höhe des STI ist von der Erreichung bestimmter und im Voraus festgelegter Erfolgsziele abhängig. Für den STI wird ein Zielbetrag festgelegt, der bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommen soll. Der Zielbetrag des STI ist jeweils in den Vorstandsdiensverträgen vereinbart und kann zwischen 20 % und 80 % der Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen. Die Gesamtzielerreichung des STI beträgt nach dem Vergütungssystem 2025+ höchstens 150 %, sodass der Auszahlungsbetrag des STI auf maximal 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt ist. Das Alt-Vergütungssystem sah für Frau Mikulcik und Herrn Dr. Seidl keine entsprechende Begrenzung für die Gesamtzielerreichung und somit auch für den Auszahlungsbetrag des STI vor.

Die Funktionsweise des STI nach dem Vergütungssystem 2025+ ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt:



Der STI für ein abgelaufenes Geschäftsjahr wird nach Genehmigung im Rahmen einer der ersten turnusmäßigen Aufsichtsratssitzungen des folgenden Geschäftsjahres fällig.

Für das Geschäftsjahr 2025 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 2025, ihre jeweilige Gewichtung sowie ihre jeweilige Zielerreichung:

Leistungskriterien der Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2025

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung
Finanzelle Leistungen	Erreichung folgender finanzieller Leistungsindikatoren (KPI): — Einnahmen — EBITDA — Cashflow	40,0 %	78,5 %
Portfolio	Erreichung entwicklungsrelevanter und regulatorischer Meilensteine der laufenden Programme sowie die Erweiterung der Pipeline um zusätzliche Biosimilar Kandidaten	30,0 %	85,0 %
Geschäftsbetrieb & Geistiges Eigentum	Weiterer Aufbau von Lieferketten sowie Schaffung von Strukturen für den Ausbau der Entwicklungspipeline	5,0 %	100,0 %
Technologie/Innovation	Weiterentwicklung der wissenschaftlichen und technologischen Basis für neue Entwicklungswege, Produktklassen und Life-Cycle-Optionen im Bereich der Biosimilars	10,0 %	80,0 %
Unterstützende Funktionen	— Organisationsentwicklung und Personal — IT-Digitalisierung — ESG	15,0 %	114,0 %

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 2025 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	87,0	174,0
Nikola Mikulcik	78,8	87,0	68,5
Dr. Andreas Seidl	80,5	87,0	70,0
Enno Spillner	175,0	87,0	152,3
Gesamt	534,3		464,8

Die Auszahlungsbeträge, die sich aus der vorstehenden Tabelle ergeben, wird im April 2026 an die jeweiligen Vorstandsmitglieder in bar ausbezahlt.

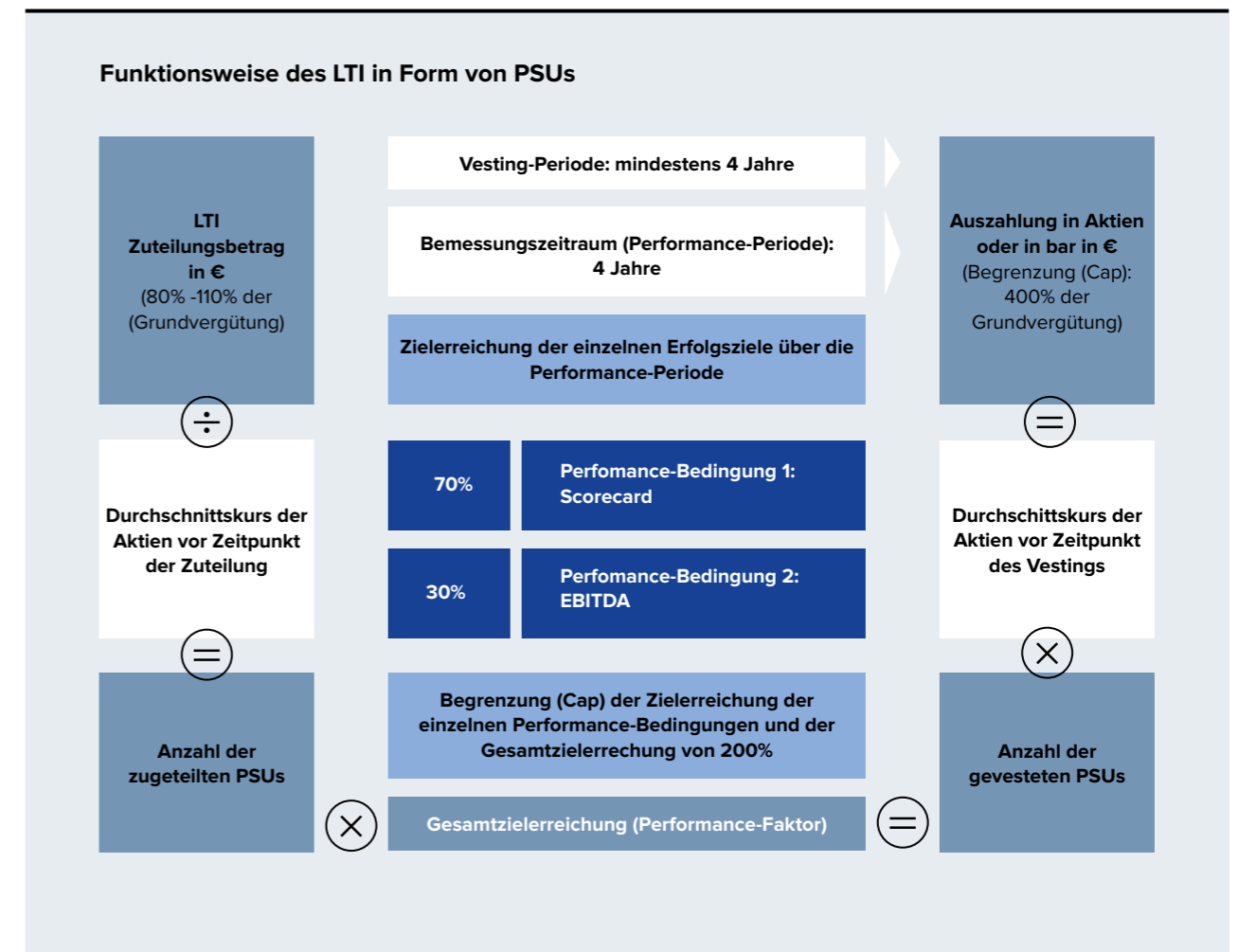
Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum (Performance-Periode), der zu einer Auszahlung in Aktien oder in bar führen kann. Als LTI werden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des im Geschäftsjahr 2024 eingeführten Long-Term Incentive Plans („LTI-Plan 2024“) (virtuelle) Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Mit dem LTI sollen die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit erhalten, am zukünftigen, langfristigen Erfolg der Gesellschaft zu partizipieren. Dadurch soll die Zielorientierung der Vorstandsmitglieder für den gemeinsamen langfristigen Erfolg sowie eine Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft gefördert werden.

Der LTI sieht sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien vor, die sich neben

strategischen und operativen Zielsetzungen auch an nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen orientieren. Auf diese Weise schafft der LTI einen Anreiz für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Gleichzeitig 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 mindestens vierjährige Vesting-Periode werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern und somit die Strategie auf eine langfristige und nachhaltige Wertentwicklung auszurichten

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



Zuteilung von PSUs

Auf der Grundlage des LTI-Plans 2024 werden den Vorstandsmitgliedern jährlich eine bestimmte Anzahl an PSUs zugeteilt. 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.

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 2025 wurden für die Vorstandsmitglieder die nachfolgenden Zuteilungsbeträge festgelegt und mit Zuteilungsdatum vom 30. September 2025 die folgende Anzahl an PSUs zugeteilt:

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	346,5	14.988	29.976	1.540,0
Nikola Mikulcic	90,0	290,3	12.555	25.110	1.290,0
Dr. Andreas Seidl	90,0	238,5	10.316	20.632	1.060,0
Enno Spillner	90,0	308,2	13.329	26.658	1.369,6
Gesamt		1.183,4	51.188	102.376	5.259,6

Realisierung von PSUs

Der LTI-Plan 2024 sieht eine mindestens vierjährige Vesting-Periode ab Zuteilungsdatum der PSUs vor. Die Vesting-Periode für die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten PSUs endet am 29. September 2029.

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 Performance-Fak-

tor multipliziert und auf den nächsten ganzen PSU aufgerundet wird. Es wird derzeit damit gerechnet, dass die im Geschäftsjahr 2025 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 maximal 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 geplanten 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-Bedingung 2 berücksichtigt die EBITDA-Leistung und wird innerhalb des Performance-Faktors mit 30 % gewichtet.

Für die im Geschäftsjahr 2025 ausgegebenen PSUs wurde als Performance-Periode der Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2029 festgelegt. Der Aufsichtsrat hat zudem für die im Geschäftsjahr 2025 ausgegebenen PSUs die nachfolgenden Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade und Gewichtungen festgelegt:

Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade und Gewichtungen der im Geschäftsjahr 2025 ausgegebenen PSUs

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung
Performance-Bedingung 1		
Pipeline & Innovation	Erweiterung der Biosimilars Pipeline um 2 weitere Programme, die entsprechend vordefinierte Erfolgskriterien erfüllen	42,9 %
Kommerzialisierung & Strategisches Wachstum	Erreichung vordefinierter kumulierter Umsatzerlöse (Umsatzschwellen)	42,9 %
	Abschluss einer vordefinierten Anzahl an Lizenzpartnerschaften	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 %

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien, Zielerreichungsgrade oder Gewichtungen hat nicht stattgefunden.

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

Sondervergütung bzw. Anerkennungsprämie

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen des Vergütungssystems 2025+ nicht berechtigt, den Vorstandsmitgliedern diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren.

Nach dem Alt-Vergütungssystem konnte der Aufsichtsrat unter bestimmten Bedingungen nach eigenem Ermessen den Vorstandsmitgliedern zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungsbestandteilen eine Sondervergütung bzw. eine Anerkennungsprämie gewähren.

Für Frau Mikulcik konnte der Aufsichtsrat über die Gewährung einer Sondervergütung entscheiden, wenn Frau Mikulcik während ihrer Organstellung besondere Leistungen erbracht hätte, die sich für die Gesellschaft signifikant vorteilhaft auswirkten und die bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags nicht voraussehbar waren. Die Obergrenze für

eine solche Sondervergütung betrug 300 T€. Für die Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Seidl und Herrn Spillner konnte der Aufsichtsrat bei außerordentlich positiven Entwicklungen des Unternehmens nach billigem Ermessen eine Anerkennungsprämie in angemessener Höhe für das jeweils vergangene Geschäftsjahr festsetzen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Sonderprämie bzw. eine Anerkennungsprämie gewährt oder geschuldet.

Begrenzungen (Caps) und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und eine entsprechende Anreizwirkung zu gewährleisten, sind die variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) jeweils so ausgestaltet, dass die Auszahlung vollständig entfallen kann. Zudem sind sowohl für den STI als auch für den LTI bestimmte Begrenzungen (Caps) definiert: Im Rahmen des STI beträgt der Cap für die Gesamtzielerreichung 150 %, sodass die Auszahlung des STI auf maximal 150 % des jeweiligen STI-Zielbetrags begrenzt ist. Das Alt-Vergütungssystem sieht für Frau Mikulcik und Herrn Dr. Seidl keine entsprechende Begrenzung vor. Beim LTI beträgt der Cap für den Performance-Faktor 200 %; der Cap für die Auszahlung in Aktien oder in bar ist auf maximal 400 % der jeweiligen jährlichen Grundvergütung festgesetzt. Somit wird die Möglichkeit, im Rahmen des LTI von der Aktienkursentwicklung in der jeweiligen Vesting-Periode zu profitieren, begrenzt.

Zusätzlich sieht das Vergütungssystem 2025+ für die Vorstandsmitglieder eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG („**Maximalvergütung**“) vor. Durch die Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Vorstandsmitglied als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr) und die langfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen

Nebenleistungen, Antrittsprämien (Sign-on Bonus) und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr wie z. B. ein Versorgungsentgelt für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im Geschäftsjahr). Das Alt-Vergütungssystem sieht keine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor.

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugeteilten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die jeweiligen Auszahlungen eines Vorstandsmitglieds höher wären als die relevante Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge (unabhängig davon, ob sie in bar ausbezahlt oder in Aktien erfüllt werden) so weit reduziert, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird. Die Maximalvergütung gilt auch nach Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied und der Beendigung des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags fort.

Die Maximalvergütung (Bruttobetrag) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 2,1 Mio. € pro Geschäftsjahr, für den Finanzvorstand 1,9 Mio. € pro Geschäftsjahr und für jedes weitere ordentliche Vorstandsmitglied 1,6 Mio. € pro Geschäftsjahr.

Hinsichtlich der Grundvergütung, der Nebenleistungen, des Versorgungsentgelts und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzungen eingehalten. Da der Auszahlungsbetrag für den LTI aufgrund der vierjährige Vesting-Periode erst vier Jahre nach Zuteilung der PSUs vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erst im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2029 abschließend berichtet werden.

Überblick über ausstehende aktienbasierte Vergütungsbestandteile

Der Stand der im Geschäftsjahr 2025 ausstehenden aktienbasierten Bestandteile der Vorstandsvergütung der gegenwärtigen oder früheren Vor-

standsmitglieder 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. Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2024 das Aktienoptionsprogramm 2020 für die Vorstandsmitglieder aufgehoben. Weitere Zuteilungen von Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 sind seither nicht mehr möglich und daher auch nicht mehr erfolgt.

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 Ausgabetermin entspricht. Aktienoptionen, die unter dem Aktienoptionsprogramm 2015 oder dem Aktienoptionsprogramm 2020 zugeteilt wurden, können nur ausgeübt werden, wenn der Ausübungspreis der Aktienoptionen dem durchschnittlichen, nichtge-

wichteten 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. Carsten Brockmeyer hat im Geschäftsjahr 2025 3.500 Aktienoptionen ausgeübt, die ihm im Geschäftsjahr 2016 gewährt worden waren. Im Übrigen wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Aktienoptionen von gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitgliedern ausgeübt.

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2025 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. 2025	Abgänge	31. Dez. 2025
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. 2025	Abgänge	31. Dez. 2025
Dr. Carsten Brockmeyer	28. Jun. 2016	28. Jun. 2020	27. Jun. 2026	20,70	22,77	3.500	3.500	0
	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	9.000	0	9.000

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 Ausgabebetag; Phantom-Aktienoptionen, die bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübt wurden, verfallen ohne Ausgleich oder Entschädigung.

Übersicht zu den im Geschäftsjahr 2025 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. 2025	Abgänge	31. Dez. 2025
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 2025 hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit, den LTI zu reduzieren bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2025 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 2025 bestanden die folgenden Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit:

Die Vorstandsmitglieder haben ein Sonderkündigungsrecht, wenn ein Dritter durch den Erwerb von Aktien oder in sonstiger Weise Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG erlangt oder die Gesellschaft als beherrschtes Unternehmen einen Beherrschungsvertrag mit einem anderen Unternehmen als herrschendem Unternehmen schließt (sog. change of control).

Die Vorstandsmitglieder hatten nach dem Alt-Vergütungssystem ein Sonderkündigungsrecht 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.

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

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

In den vorgenannten Fällen der Beendigung des Vorstandsdiensvertrags (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, die Gesellschaft als beherrschtes Unternehmen einen Beherrschungsvertrag mit einem anderen Unternehmen als herrschendem Unternehmen schließen oder ein nach Ansicht des Aufsichtsrats vergleichbares Ereignis oder Vorwissen eintreten, endet der LTI-Plan 2024 und die zugeteilten PSUs, zeitanteilig gekürzt auf Basis der vollen Kalendermonate in der entsprechenden Vesting-Periode, kommen unter Zugrundlegung eines Performance-Faktors von 100 % sofort zur Auszahlung.

Schließlich erhält das Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld in dem Fall, dass der Vorstandsdiensvertrag 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 erhielten nach dem

Alt-Vergütungssystem ein Übergangsgeld in Höhe der jeweiligen jährlichen Festvergütung und nach dem Vergütungssystem 2025+ ein Übergangsgeld in Höhe der jeweiligen jährlichen Festvergütung nebst der jährlichen Tantieme.

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 SDAX (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 2025

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung (Festvergütung und Nebenleistungen und STI in Form einer jahresbezogenen Tantieme) und – im Vergleich – die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Gesamtvergütung (Festvergütung und Nebenleistungen und STI in Form einer jahresbezogenen Tantieme). 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 2025 wird daher als im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen, auch wenn dieser erst im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird. Die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten PSUs werden hingegen nicht als im Geschäftsjahr 2025 gewährt betrachtet, sondern erst in dem Vergütungsbericht des Geschäftsjahres ausgewiesen, in dem die Vesting-Periode abläuft. Ebenso werden die im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten PSUs und

die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Phantom-Aktienoptionen nicht als im Geschäftsjahr ihrer Zuteilung als gewährt betrachtet, sondern erst in dem Vergütungsbericht des Geschäftsjahres ihrer Er-dienung bzw. Ausübung ausgewiesen. Vor diesem Hintergrund werden die im Geschäftsjahr 2025 und 2024 zugeteilten PSUs in den nachfolgenden Tabellen nicht als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen. Aktienoptionen gelten 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 & COO				Nikola Mikulcik, CBO			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	385,0	65,0	350,0	57,2	322,5	79,8	300,0	76,2
Nebenleistungen*	31,7	5,4	30,5	5,0	13,3	3,3	13,3	3,4
Versorgungsleistungen	1,8	0,3	1,8	0,3	-	0,0	-	0,0
Summe feste Vergütung	418,5	70,6	382,2	62,4	335,8	83,1	313,3	79,6
Variable Vergütung								
<i>Kurzfristige variable Vergütung</i>								
STI	174,0	29,4	230,0	37,6	68,5	16,9	80,5	20,4
<i>Langfristige variable Vergütung</i>								
PSUs	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Phantom-Aktioptionen	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Aktioptionen (AOP 2020)	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe variable Vergütung	174,0	29,4	230,0	37,6	68,5	16,9	80,5	20,4
Sonstiges	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe (Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG)	592,5	100,0	612,2	100,0	404,3	100,0	393,8	100,0

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Andreas Seidl, CSO				Enno Spillner, CFO			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	265,0	76,8	250,0	73,6	342,4	63,3	320,0	57,1
Nebenleistungen*	9,9	2,9	9,0	2,6	21,4	4,0	20,4	3,6
Versorgungsleistungen	-	0,0	-	0,0	25,0	4,6	25,0	4,5
Summe feste Vergütung	274,9	79,7	259,0	76,3	388,8	71,9	365,4	65,1
Variable Vergütung								
<i>Kurzfristige variable Vergütung</i>								
STI	70,0	20,3	80,5	23,7	152,3	28,1	195,5	34,9
<i>Langfristige variable Vergütung</i>								
PSUs	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Phantom-Aktioptionen	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Aktioptionen (AOP 2020)	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe variable Vergütung	70,0	20,3	80,5	23,7	152,3	28,1	195,5	34,9
Sonstiges	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Summe (Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 AktG)	344,9	100,0	339,5	100,0	541,1	100,0	560,9	100,0

* Ohne Versicherungen, die im Rahmen von Gruppenverträgen gewährt werden.

Den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Aktienoptionen zugeteilt. Zudem haben die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder keine Phantom-Aktienoptionen aus dem Phantom Stock Programm 2023 ausgeübt.

Früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2024 mit Wirkung ab dem 1. Juli 2024 beschlossen und von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2025 bestätigt.

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.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Der Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung erfolgt analog zum Ausweis bei der Vorstandsvergütung. Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder:

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€	80,0	5,0	12,0	97,0
	in %	82,5	5,1	12,4	100,0
Colin Michael Bond (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	in T€	50,0	20,0	12,0	82,0
	in %	61,0	24,4	14,6	100,0
Dr. Bodo Coldewey (seit 12. Jun. 2024; interimweise Vorsitzender des Prüfungsausschusses von 12. Jun. bis 1. Okt. 2024)	in T€	30,0	5,0	8,0	43,0
	in %	69,8	11,6	18,6	100,0
Graham Keith Dixon, Ph.D. (seit 30. Juli 2025)	in T€	12,7	-	2,0	14,7
	in %	86,4	-	13,6	100,0
Nicholas Haggart (Vorsitzender des Nominierungs- und Vergütungsausschusses)	in T€	30,0	15,0	9,0	54,0
	in %	55,6	27,8	16,7	100,0
Klaus Röhrig	in T€	30,0	-	8,0	38,0
	in %	78,9	-	21,1	100,0
Gesamtvergütung	in T€	232,7	45,0	51,0	328,7
	in %	70,8	13,7	15,5	100,0

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Früheren Aufsichtsratsmitgliedern, deren Amtszeit vor dem 1. Januar 2025 endete, wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt; ihnen wurde im Geschäftsjahr 2025 auch keine Vergütung geschuldet, die nicht bereits gewährt wurde.

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. Der Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung erfolgt analog zum Ausweis bei der Vorstandsvergütung.

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	2025 in T€	2025 vs. 2024 in %	2024 in T€	2024 vs. 2023 in %	2023 in T€	2023 vs. 2022 in %	2022 in T€	2022 vs. 2021 in %	2021 in T€
Dr. Stefan Glombitza (seit 01. Okt. 2016)	592,5	-3,2	612,2	+5,3	581,6	-73,9	2.224,7	+260,6	616,9
Nikola Mikulcik (seit 01. Jun. 2022)	404,3	+2,7	393,8	+2,7	383,3	-50,6	776,3	-	-
Dr. Andreas Seidl (seit 01. Jul. 2022)	344,9	+1,6	339,5	+3,2	329,0	-58,1	785,5	-	-
Enno Spillner (seit 01. Apr. 2023)	541,1	-3,5	560,9	-59,5	1.383,9	-	-	-	-
Früheres Vorstandsmitglied									
Dr. Carsten Brockmeyer (bis 30. Jun. 2022)	-	-	-	-	-	-	535,4	-18,5	657,0
Dr. Nicolas Combé (bis 30. Jun. 2022)	-	-	-	-	-	-	532,0	+6,4	500,2
Gegenwärtiges Aufsichtsratsmitglied									
Wolfgang Essler (seit 25. Jul. 2023)	97,0	+43,2	67,8	+421,2	13,0	-	-	-	-
Colin Michael Bond (seit 01. Okt. 2024)	82,0	+264,4	22,5	-	-	-	-	-	-
Dr. Bodo Coldewey (seit 12. Jun. 2024)	43,0	+47,0	29,3	-	-	-	-	-	-
Graham Keith Dixon, Ph.D. (seit 30.07.2025)	14,7	-	-	-	-	-	-	-	-
Nicholas Haggart (seit 12. Jun. 2024)	54,0	+49,0	35,8	-	-	-	-	-	-
Klaus Röhrig (seit 10. Dez. 2020)	38,0	-2,6	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	-44,7	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
Dr. Thomas Strümgmann (von 06. Jul. 2022 bis 25. Jul. 2023)	-	-	-	-	13,0	0,0	13,0	-	-
Ertragsentwicklung									
Jahresergebnis (HGB)	-53.796	-58,3	-129.019	-23,6	-166.143	-352,7	65.757	-	-13.283
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	114.500	+8,7	105,4	+4,6	100,7	+0,8	99,8	+11,3	89,7

* Aufgrund von Nachberechnungen für das Geschäftsjahr 2024 kommt es zu Abweichungen zu den in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 angegebenen Beträgen.

 Planegg-Martinsried, den 21. April 2026

Für den Aufsichtsrat



Wolfgang Essler
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand



Dr. Stefan Glombitza
Vorsitzender des Vorstands



Enno Spillner
Finanzvorstand

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 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten 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 21. April 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rupprecht Ratkovic
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

