

**TEIL B.**  
**VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER**  
**(zu Punkt 4 der Tagesordnung)**

**1. Vorbemerkungen**

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Der Aufsichtsrat der Epigenomics AG hat am 28. April 2022 ein angepasstes Vergütungssystem für den Vorstand verabschiedet, das im Folgenden dargestellt ist. Soweit das Vergütungssystem von Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils geltenden Fassung abweicht, wird dies in der jährlichen Entsprechenserklärung der Gesellschaft separat offengelegt und begründet.

Das vom Aufsichtsrat verabschiedete Vergütungssystem entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem vom letzten Jahr, das die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 gebilligt hat, weicht jedoch vereinzelt von dem in 2021 gebilligten Vergütungssystem ab. Diese Abweichungen betreffen im Wesentlichen die folgenden Punkte:

- Das hiermit zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem sieht, anders als das in 2021 gebilligte Vergütungssystem, keinen Wertsteigerungsbonus vor, der im Fall eines Kontrollwechsels oder Asset Deals zur Auszahlung kommen kann. Eine Ausnahme hiervon gilt nur bei einem „Altfall“.
- Der Auszahlungszeitpunkt der kurzfristigen variablen Vergütung wird verschoben. Nach dem in 2021 gebilligten Vergütungssystem wird sie nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres ausgezahlt. Nach dem hiermit zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem soll sie ausgezahlt werden, nachdem der Konzernabschluss für das Jahr, für welches die Ziele gesetzt wurden, gebilligt wurde;
- Der Maximalbetrag für Nebenleistungen (ohne außergewöhnliche Nebenleistungen wie Umzugskosten und Antrittsboni) beläuft sich auf 15 %. Das in 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht einen Maximalbetrag in Höhe von 6 % vor.

**2. Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder**

***Grundsätze des Vergütungssystems***

Das Vergütungssystem des Vorstands des Unternehmens soll zur Erreichung strategischer Ziele und zur Unternehmensentwicklung beitragen. Die Vorstandsvergütung richtet sich nach der Größe, Komplexität, dem geographischen Umfang und der Finanzlage des Unternehmens sowie nach der Leistung der Mitglieder des Vorstands insgesamt. Die Höhe der variablen Vergütung ergibt sich aus der Erreichung operativer und strategischer Ziele sowie der Aktienkursentwicklung. Die im Rahmen der Strategie der Epigenomics AG kommunizierten langfristigen strategischen Ziele bilden die Leistungsindikatoren für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung („Short-Term Incentive“, STI und „Long-Term Incentive“, LTI).

Der Aufsichtsrat legt die Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Um die Angemessenheit der Struktur und Höhe der Vergütung zu beurteilen, wurde ein Vergleich mit dem externen Markt durchgeführt. Hierzu wurde eine Auswahl von Unternehmen des Biotechnologiesektors, die in Europa und den USA tätig sind, als externe Vergleichsgruppe herangezogen. Die folgenden 18 Unternehmen wurden als Vergleichsgruppe identifiziert: 4basebio AG, 4SC AG, AC Immune SA, Advaxis, Inc., Advicenne S.A., Biofrontera AG, BioPorto A/S, Cembio Diagnostics, Inc., Exact Sciences, Corp., Genmark Diagnostics, Inc., Heidelberg Pharma AG, Medigene AG, Oramed Pharmaceuticals, Inc., Oxford Biodynamics plc, Oxford Immunotec, Inc., Paion AG, Synlogic, Inc., Synthetic MR AB. Die herangezogene Vergleichsgruppe ist in Tabelle 1 dargestellt. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung hat Epigenomics

AG auch die interne Lohn- und Gehaltsstruktur berücksichtigt und das Verhältnis zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergütung von Führungskräften und anderen Mitarbeitern im Zeitverlauf beachtet.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat unabhängige externe Berater hinzuziehen. Der Aufsichtsrat überprüft das System jährlich und legt die Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zur Vorstandsvergütung und der Behandlung von Interessenskonflikten. Bei wesentlichen Änderungen, zumindest jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

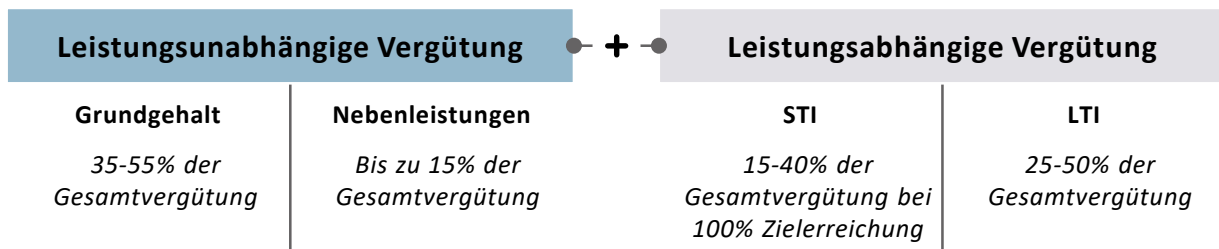
In Ausnahmefällen (z.B. in einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems für den Vorstand abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens liegt. Das gilt für die Vergütungsstruktur und -höhe sowie für alle oder einzelne individuelle Vergütungsbestandteile.

**Tabelle 1: Vergleichsgruppe**

Unternehmen	Land
4basebio AG	Deutschland
4SC AG	Deutschland
AC Immune SA	Schweiz
Advaxis. Inc.	USA
Advicenne S.A.	Frankreich
Biofrontera AG	Deutschland
BioPorto A/S	Dänemark
Chembio Diagnostics. Inc.	USA
Exact Sciences Corp.	USA
Genmark Diagnostics. Inc.	USA
Heidelberg Pharma AG	Deutschland
Medigene AG	Deutschland
Oramed Pharmaceuticals Inc.	USA
Oxford Biodynamics plc	UK
Oxford Immunotec, Inc.	UK
Paion AG	Deutschland
Synlogic. Inc.	USA
SyntheticMR AB	Schweden

Die Vergütungsbestandteile für Vorstandsmitglieder sind Grundgehalt, STI und LTI sowie weitere marktübliche Nebenleistungen. Die beiden variablen Bestandteile STI und LTI sind an die Jahresleistung und die Leistung über vier Jahre der Epigenomics AG gekoppelt und belohnen eine nachhaltige wertorientierte Unternehmensentwicklung. Das Vorstandsvergütungssystem enthält die in der folgenden Abbildung 1 aufgeführten Bestandteile:

Abbildung 1: Übersicht der Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied



Das Vergütungssystem enthält auch eine Rückforderungsklausel, die die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile für den Fall ermöglicht, dass ein Vorstandsmitglied einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht als Mitglied des Vorstandes begeht.

Die Struktur der Vergütung ist maßgeblich an den Geschäftsergebnissen und der langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens ausgerichtet.

#### **Grundgehalt**

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Teilzahlungen zum Monatsende ausbezahlt und ist marktorientiert.

#### **Kurzfristige variable Vergütung (STI)**

Für jedes Geschäftsjahr wird eine kurzfristige variable Vergütung mit einer einjährigen Leistungsperiode gewährt. Die kurzfristige variable Vergütung basiert auf der Erreichung finanzieller Kriterien, kommerzieller Ziele und Entwicklungsziele, die für die weitere Unternehmensentwicklung relevant sind. Die den finanziellen, kommerziellen und Entwicklungszielen zugewiesene Gewichtung beträgt jeweils 25 %, 50 % und 25 %. Die Zielerreichung wird additiv berechnet. Der tatsächliche Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung wird ausgezahlt, nachdem der Konzernabschluss für das Jahr, für welches die Ziele gesetzt wurden, gebilligt wurde.

Das Unternehmensziel der Epigenomics AG ist die Entwicklung und Vermarktung diagnostischer In-Vitro-Produkte zur Krebserkennung. Das Unternehmen verfolgt einen zielorientierten Ansatz, um bei der Umsetzung seiner Strategie operative Fortschritte zu steuern und zu überwachen. Aufsichtsrat und Vorstand des Unternehmens definieren regelmäßig Meilensteine und zu liefernde Arbeitsergebnisse wie Umsatz, Betriebsergebnis und Geschäftsziele sowie Produktentwicklung, klinische und regulatorische Meilensteine, anhand derer die Leistung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter regelmäßig überwacht wird.

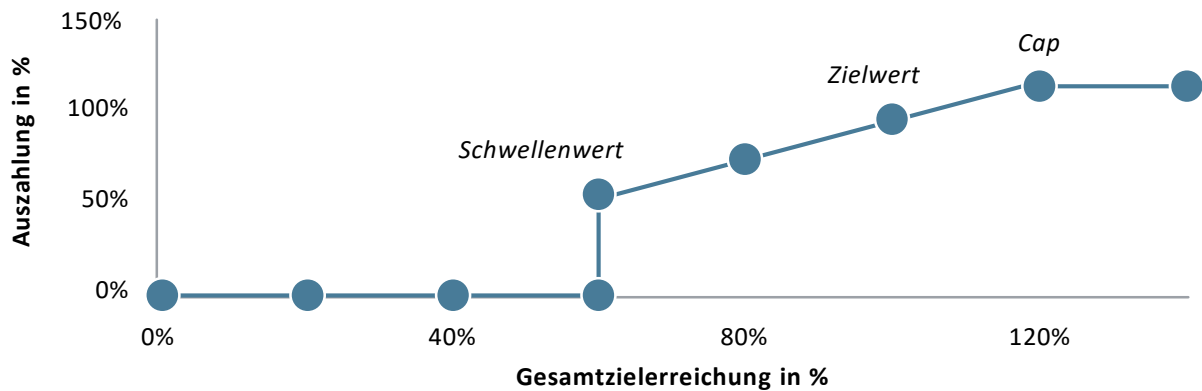
Zur Beurteilung der Leistung der Vorstandsmitglieder legt der Aufsichtsrat jedes Jahr eine Zielvereinbarung mit dem gesamten Vorstand fest. Diese Zielvereinbarung enthält in erster Linie Ziele für den kommerziellen Erfolg und die Entwicklung des Unternehmens:

- einjährige finanzielle Ziele;
- einjährige strategische Ziele bezogen auf die weitere Entwicklung der Epigenomics AG.

Die Bestimmung des Gesamtleistungsniveaus liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. Unterhalb eines Gesamtleistungsniveaus von 60 % erfolgt keine Auszahlung. Die Auszahlung ist auf maximal 120 % der Ziel-Leistung begrenzt. Die entsprechende Auszahlungskurve ist in Abbildung 2 dargestellt. Der dem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil zugrundeliegende Auszahlungsmechanismus ist für alle Vorstandsmitglieder identisch.

Die Dienstleistungsverträge können gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex vorsehen, dass der Aufsichtsrat berechtigt ist, außerordentliche Entwicklungen und Umstände zu berücksichtigen und angemessene Anpassungen nach oben/unten vorzunehmen. Insbesondere hat der Aufsichtsrat die Befugnis, durch entsprechende Vereinbarungen in den Dienstverträgen, insbesondere durch eine sogenannte Rückforderungsklausel (siehe unten), variable Vergütungsbestandteile zurückzuhalten oder zurückzufordern.

Abbildung 2: STI Auszahlungskurve für alle Vorstandsmitglieder



### **Langfristige variable Vergütung (LTI)**

Der LTI-Plan berücksichtigt die Entwicklung des Aktienpreises der Epigenomics AG über einen Zeitraum von vier Jahren und fördert so die langfristige Wertentwicklung. Dieser langfristige Vergütungsbestandteil wird in Form von Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms („Stock-Option Program“, SOP) gewährt. Epigenomics AG beabsichtigt eine erhebliche Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die erforderlichen Talente anziehen, motivieren und halten zu können.

Sofern eine ausreichende Anzahl von Aktienoptionen im Rahmen des entsprechenden SOP eines Kalenderjahrs verfügbar ist, gewährt das Unternehmen auf jährlicher Basis jedem Vorstandsmitglied eine feste Anzahl von Aktienoptionen.

Der Aufsichtsrat legt fest, ob die Aktienoptionen in einer oder mehreren Tranchen ausgegeben werden. Die Aktienoptionen werden unverfallbar („Vesting“) über vier Jahre mit einem Anteil von 25 % pro Jahr. Die ab dem Zeitpunkt der Gewährung berechnete Wartefrist von vier Jahren gewährleistet eine Ausrichtung auf die langfristige Unternehmensentwicklung.

Nach der Wartefrist können die Aktienoptionen mit Ausnahme bestimmter Sperrfristen innerhalb einer Ausübungsfrist von drei Jahren ausgeübt werden. Der Ausübungspreis beinhaltet eine Prämie, um ein ehrgeiziges Zielniveau zu gewährleisten. Die Vergütung, die die Vorstandsmitglieder im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente für ein Geschäftsjahr erhalten, ist auf einen Höchstbetrag begrenzt, der für jedes Vorstandsmitglied festgelegt wird. Sobald das Vorstandsmitglied aus der Ausübung von Aktienoptionen, die in einem Kalenderjahr gewährt werden, eine Gesamtvergütung erhält, die dem definierten Maximalbetrag entspricht, kann das Vorstandsmitglied keine weiteren in diesem Kalenderjahr gewährten Aktienoptionen ausüben, und diese weiteren Aktienoptionen verfallen automatisch ohne berücksichtigt zu werden.

Sollte die Anzahl verfügbarer Aktienoptionen nicht ausreichen, kann der Aufsichtsrat anstelle von Aktienoptionen virtuelle Aktienrechte zu Bedingungen gewähren, die im Wesentlichen, denen der Aktienoptionen wirtschaftlich gleichwertig sind.

### **Sondervergütung für außergewöhnliche Leistungen; Nebenleistungen**

Als weiteren Vergütungsbestand kann der Aufsichtsrat in den Dienstverträgen festlegen, dass er in außergewöhnlichen Fällen unter Beachtung der definierten Maximalvergütung eine besondere Vergütung für außerordentliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds von bis zu 60 % des Grundgehalts gewähren kann.

Zusätzlich zu der genannten Vergütung gewährt das Unternehmen den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen. Diese Nebenleistungen können beinhalten:

- eine D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß gesetzlich vorgeschriebenem Mindestbetrag;

- im Falle vorübergehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Gehaltsfortzahlung des Grundgehalts für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten oder bis zum Ende des entsprechenden Dienstvertrags (in diesem Fall werden jegliche Zahlungen im Rahmen von Versicherungsleistungen als Krankengeld vom Grundgehalt abgezogen);
- eine jährliche KFZ-Zulage;
- verschiedene Versicherungen und Rückerstattungen für rechtliche und steuerrechtliche Beratungsleistungen und Kommunikationskosten im Zusammenhang mit der Arbeit des Vorstandsmitglieds von seinem/ihrem Aufenthaltsland aus;
- Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Unfall- bzw. Risikolebensversicherung;
- weitere Nebenleistungen, insbesondere Antrittsboni oder Umzugskosten.

Der Gesamtbetrag der Nebenleistungen darf 15 % (ohne Antrittsboni und Umzugskosten) bzw. 50 % (einschließlich Antrittsboni und Umzugskosten) der Summe aus (i) Grundgehalt und (ii) STI bei 100 % Zielerreichung nicht überschreiten (Cap).

#### ***Rückforderungsklausel***

Eine Rückforderungsklausel ist in den Vorstandsanstellungsverträgen aller Mitglieder des Vorstands enthalten. Bei schwerwiegenden wesentlichen Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen oder unternehmensinternen Richtlinien ist das Unternehmen berechtigt,

- die kurzfristige variable Vergütung (STI) des Vorstandsmitglieds für das Geschäftsjahr einzubehalten, in dem die schwerwiegende wesentliche Pflichtverletzung ganz oder teilweise begangen wurde und / oder fortbestand, oder ihn vom Vorstandsmitglied zurückzufordern, sofern der Bonus bereits ausbezahlt wurde; und/oder
- die langfristige variable Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr, in dem der schwerwiegende wesentliche Verstoß begangen worden ist und/oder fortbestanden hat, und/oder nachfolgende Jahre nicht zu gewähren oder, soweit sie bereits gewährt, aber noch nicht ausgezahlt bzw. ausgeübt ist, für ersatzlos verfallen zu erklären.

Die Geltendmachung solcher Ansprüche steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln des Vorstandsmitglieds entstandenen Schadens ist nicht erforderlich. Die Ansprüche bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Geltendmachung des jeweiligen Anspruchs bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass die Vergütung, die Gegenstand eines Rückforderungsanspruchs ist, nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist; § 818 Absatz 3 BGB findet keine Anwendung. Schadenersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

#### ***Maximalvergütung***

Die Gesamtvergütung ist gemäß § 87a des Deutschen Aktiengesetzes (AktG) und der Empfehlung nach G.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) begrenzt. Durch Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für den STI und den LTI wird der Betrag beider variabler Vergütungskomponenten begrenzt. Die maximalen Vergütungssätze basierend auf der aktuellen Zielvergütung für Vorstandsmitglieder werden als Summe aus Grundgehalt, Nebenleistungen, Höchstbetrag der variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) und einer etwaigen Sondervergütung für außergewöhnliche Leistungen errechnet. Der Höchstbetrag der Vergütung beträgt für den CEO EUR 5 Mio. und EUR 3,25 Mio. für andere Vorstandsmitglieder. Diese maximalen Vergütungshöhen betreffen die Summe aller Zahlungen aus dem Vergütungssystem für ein bestimmtes Geschäftsjahr (vorausgesetzt, dass für den LTI in der Berechnung der Höchstbeträge nur die Zahlungen oder Vergütung bezogen auf die LTI-Tranche eines Jahres berücksichtigt werden, selbst wenn die LTI-Tranchen für mehrere Jahre im selben Jahr ausbezahlt oder ausgeübt werden). In Bezug auf die vorangehenden Beträge ist zu beachten, dass sich das Unternehmen weiterhin in einer entscheidenden Phase befindet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt maßgeblich davon ab, ob und inwieweit diese Situation erfolgreich gemeistert wird. Entsprechend ihrer Natur als Höchstbetrag, können die

genannten Beträge, obwohl sie hoch sind, nur bei einer außergewöhnlichen Leistung der Vorstandsmitglieder und unter außergewöhnlichen Umständen erreicht werden, wenn sie der Wertsteigerung des Unternehmens und damit dem Mehrwert für die Aktionäre angemessen erscheinen.

#### **Wertsteigerungsbonus in einem „Altfall“**

In Fällen, in denen Vorstandsverträge im Zeitpunkt der Billigung dieses Vergütungssystems einen Wertsteigerungsbonus vorsehen, kann ein solcher Bonus auch als Bestandteil dieses Vergütungssystems gewährt werden. Ein solcher Fall liegt nur bzgl. des Vorstandsvorsitzenden Gregory Hamilton vor.

Der Wertsteigerungsbonus ist ein in bar zu zahlender Bonus, der ausgelöst wird bei einem Kontrollwechsel oder Asset Deals während der Laufzeit des Dienstvertrags und der dem niedrigeren der folgenden beiden Werte entspricht: 3 % des Betrags, um den die Gegenleistung des Kontrollwechsels bzw. des Asset Deals die anfängliche Marktkapitalisierung übersteigt, bzw. ein individuell festgelegter Maximalbetrag. Ein „Kontrollwechsel“ bedeutet die Erlangung der Kontrolle über das Unternehmen im Sinne der § 29 Abs. 2, § 30 des deutschen Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG), unabhängig davon, ob die Kontrolle durch einen Unternehmenszusammenschluss, Anteilswerb oder Anteilstausch erlangt wird oder auf anderem Wege erfolgt. Die „Kontrollwechsel-Gegenleistung“ ist der Gesamtkaufpreis oder eine andere Gegenleistung, die den Aktionären des gesamten Unternehmens im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel angeboten wird. Ein „Asset Deal“ bezeichnet ein Vermögensgeschäft, bei dem die Gesellschaft ihr gesamtes oder im Wesentlichen gesamtes Vermögen an einen Dritten überträgt. Die „Gegenleistung für einen Asset Deal“ bezeichnet die gesamte Gegenleistung, die die Gesellschaft im Zusammenhang mit dem Asset Deal erhalten hat, abzüglich des Buchwerts von (y) allen bestehenden Verbindlichkeiten der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften, und (z) aller buchhalterischen Rückstellungen/Rückstellungen die gebucht wurden oder gebucht werden müssten auf der Grundlage des geltenden Rechts und der anwendbaren Rechnungslegungsgrundsätze im Konzernabschluss der Gesellschaft (GAAP) jeweils zum Zeitpunkt des Abschlusses des Asset Deals und die vom Erwerber im Zusammenhang mit dem Asset Deal nicht übernommen werden. Die „anfängliche Marktkapitalisierung“ bezeichnet die Anzahl der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien multipliziert mit dem Börsenschlusskurs der Aktien der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse jeweils am letzten Handelstag vor einem im Dienstvertrag festgelegten Datum oder mit einem im Dienstvertrag vereinbarten höheren Wert.

Wird ein Wertsteigerungsbonus vereinbart, beläuft sich der Höchstbetrag der Vergütung (Maximalvergütung) anstelle der oben genannten € 5 Mio. auf € 12 Mio.

#### **Leistungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses in besonderen Fällen**

Der Aufsichtsrat sieht in der Regel eine Frist von zwei bis drei Jahren für die Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern vor. Die maximale Vertragslaufzeit beläuft sich gemäß § 84 AktG auf fünf Jahre.

Für alle Vorstandsmitglieder gibt es eine allgemeine Abfindungsgrenze (Abfindungs-Cap). Dementsprechend dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Vertragsbeendigung ohne wichtigen Grund den Wert von zwei Jahresgehältern (ohne eine etwaige Sondervergütung für außergewöhnliche Leistungen oder einem etwaigen Wertsteigerungsbonus bei einem „Altfall“) einschließlich der Nebenleistungen nicht überschreiten, oder mehr als die verbleibende Restlaufzeit des Vertrags entschädigen. Die maximale Abfindungshöhe muss auf der Grundlage der Gesamtvergütung des vergangenen Geschäftsjahrs berechnet werden und, gegebenenfalls auch auf der Grundlage der erwarteten Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Noch nicht unverfallbar gewordene (nicht gevestete) Aktienoptionen verfallen entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder durch das Vorstandsmitglied beendet wird. Bereits unverfallbar gewordene (gevestete) Aktienoptionen, die noch nicht ausgeübt wurden, verfallen entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gekündigt wird.

Bei (i) einem Kontrollwechsel nach den Bestimmungen des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) oder (ii) dem Abschluss eines Asset Deals haben die Vorstandsmitglieder ein besonderes Recht, ihre Dienstverträge zu kündigen und ihr Amt als Vorstandsmitglieder durch schriftliche Mitteilung an den

Aufsichtsrat unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten niederzulegen, und wären in diesem Fall berechtigt, die Zahlung ihrer Grundvergütung zuzüglich STI für die verbleibende Restlaufzeit ihrer jeweiligen Dienstverträge einzufordern. In keinem Fall würde eine solche Zahlung jedoch 150 % des in G.13 des Corporate Governance Kodex beschriebenen Abfindungs-Caps überschreiten. Abfindungszahlungen aus nachvertraglichen Wettbewerbsklauseln werden bei der Berechnung etwaiger Ausgleichszahlungen berücksichtigt.