

TEIL C.
VERGÜTUNGSBERICHT 2021
(zu Punkt 5 der Tagesordnung)

Der nachstehende Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Epigenomics AG (die „Gesellschaft“ oder das „Unternehmen“) im Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Detaillierte Informationen zur Vergütung sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.epigenomics.com/de/news-investoren/corporate-governance/verguetung/> verfügbar.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet. Es steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Die im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitglieder Gregory Hamilton, Jorge Garces und Andrew Lukowiak erhalten ihre Vergütung grundsätzlich in US Dollar. Für diesen Vergütungsbericht sind die US Dollar-Beträge in Euro umgerechnet worden. Soweit nachstehend nicht etwas Abweichendes angegeben ist, erfolgt die Umrechnung auf Grundlage des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum Ende des Monats der Auszahlung des entsprechenden Betrags.

Aufgrund von Rundungen und Währungsumrechnungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellt Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Grundlage

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. 2019 I, S. 2637 ff.; „ARUG II“) wurde in § 162 AktG n.F. ein neuer, aktienrechtlicher Vergütungsbericht eingeführt, der die Aktionäre börsennotierter Gesellschaften umfassend über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat informieren soll. Diese Berichtspflicht entsteht für die Epigenomics AG erstmalig für das Berichtsjahr 2021. In § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG i. V. m. § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG räumt der Gesetzgeber den verpflichteten Unternehmen einen fünfjährigen Übergangszeitraum ein. Aufgrund dessen müssen in diesem ersten Jahr der Berichtspflicht die pflichtmäßig aufzunehmenden „vertikalen“ Vergütungsangaben nicht für die letzten fünf Geschäftsjahre gemacht werden. Vielmehr enthält der Vergütungsbericht diese Angaben nur für das Berichtsjahr und das Vorjahr, d. h. für die Geschäftsjahre 2020 und 2021. Mit den folgenden Geschäftsjahren werden die Berichtspflichten prospektiv jeweils um ein weiteres Jahr anwachsen und im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig Angaben für den vorgesehenen vollen Berichtszeitraum von fünf Geschäftsjahren beinhalten.

Nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG in der Fassung des ARUG II hat die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Die erstmalige Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfindet, zu erfolgen (§ 26j Abs. 1 Satz 1 EGAktG). Der Aufsichtsrat der Epigenomics AG hat am 27. April 2021 gemäß § 87a Abs. 1 AktG (in der Fassung des ARUG II) ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, welches von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 90,36 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Dieses von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem ist im Geschäftsjahr 2021 angewendet worden, soweit nicht zuvor vereinbarte dienstvertragliche Regelungen

dem widersprachen. Die Vorstandsmitglieder haben im Berichtszeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 12. September 2021 vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ferner auf 10 % ihres Grundgehalts verzichtet.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 hat ferner die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich der Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG, mit einer Mehrheit von 81,36 % der abgegebenen Stimmen beschlossen und in diesem Rahmen § 12 der Satzung der Gesellschaft, der die Aufsichtsratsvergütung regelt, neu gefasst. Ab dem Beschluss der Hauptversammlung vom 16. Juni 2021 ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Berichtszeitraum in Übereinstimmung mit dieser Beschlussfassung der ordentlichen Hauptversammlung erfolgt. Im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 16. Juni 2021 ist die Aufsichtsratsvergütung nach Maßgabe der vorherigen Fassung von § 12 der Satzung gewährt worden; in diesem Zeitraum hat der Aufsichtsrat ferner vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie auf 20 % seiner Aufsichtsrats- und Ausschussvergütung und auf 50 % der Sitzungsgelder für virtuell durchgeführte Aufsichtsratssitzungen bis zum Beschluss der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 verzichtet.

Vor diesem Hintergrund fasst der vorliegende Vergütungsbericht die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Epigenomics AG zusammen und gibt Auskunft über die grundsätzliche Struktur der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie über deren jeweilige Höhe im Berichtsjahr 2021. Weitere Details zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder können Teil B der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2021 entnommen werden.

Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2021 gab es Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat.

Aus dem Vorstand schied mit Wirkung zum 31. Januar 2021 Jorge Garces, Ph.D. und mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 Albert Weber aus.

Der Aufsichtsrat hat als Vorstandsmitglieder Andrew Lukowiak, Ph.D. mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 als President und Chief Scientific Officer, und Jens Ravens mit Wirkung zum 1. Februar 2022 als Chief Financial Officer berufen. Die Erfahrung von Andrew Lukowiak im Bereich Molekulardiagnostik und Biowissenschaften ist ein wichtiger Baustein, um den strategischen Plan für Epi proColon „Next-Gen“ erfolgreich umzusetzen. Jens Ravens wird mit seiner langjährigen Managementenerfahrung sowie seiner Expertise im Finanzbereich nach dem Ausscheiden von Alber Weber die notwendige Führung im Finanzbereich übernehmen, um die strategische Vision des Unternehmens umzusetzen.

Aus dem Aufsichtsrat des Unternehmens sind mit Wirkung zum 16. Juni 2021 Ann C. Kessler, Ph.D. und Prof. Dr. Günther Reiter turnusmäßig ausgeschieden. Die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 16. Juni 2021 hat Heino von Prondzynski, Alexander Link, Dr. Helge Lubenow und Franz Thomas Walt erneut zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 90,36 % der anwesenden Stimmen gebilligt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus festen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus Grundgehalt und marktüblichen Nebenleistungen, sowie variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus einer kurzfristigen („STI“) und einer langfristigen

Anreizkomponente („LTI“) sowie einem Wertschöpfungsbonus. Die beiden variablen Bestandteile STI und LTI sind an die Jahresleistung und die Leistung über vier Jahre der Epigenomics AG gekoppelt und belohnen somit eine nachhaltige wertorientierte Unternehmensentwicklung. Das Vorstandsvergütungssystem enthält die in der folgenden Übersicht aufgeführten Bestandteile:

Übersicht der Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied

Leistungsunabhängige Vergütung	Grundgehalt	35 - 55 % der Gesamtvergütung
	Nebenleistungen	bis zu 6 % der Gesamtvergütung
Leistungsabhängige Vergütung	Wertschöpfungsbonus ⁽¹⁾	3 % des Beitrags um den die Kontrollwechsel-Gegenleistung die anfängliche Marktkapitalisierung übersteigt; begrenzt auf einen individuell festgelegten Betrag je Vorstandsposition
	STI	15 - 40 % der Gesamtvergütung bei 100 % Zielerreichung
	LTI	25 - 50 % der Gesamtvergütung
(1) : Die Berechtigung für einen Wertschöpfungsbonus wird durch einen Kontrollwechsel oder einen Asset Deal ausgelöst.		

Die Bestandteile des Vergütungssystems enthalten 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 und inhaltliche Ausgestaltung der Vergütung ist stark an den Geschäftsergebnissen und der langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens ausgerichtet.

II. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

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 STI und 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. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurde 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.

Der Aufsichtsrat überprüft das System regelmäßig und legt jährlich die Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen 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.

III. Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum

Dem Vorstand der Epigenomics AG gehörten im Berichtszeitraum (2021) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Vorstandszugehörigkeit im Berichtsjahr
Greg Hamilton	Chief Executive Officer	01. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Albert Weber	Executive Vice President Finance	01. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Jorge Garces, Ph.D.	Chief Scientific Officer	01. Januar 2021 – 31. Januar 2021
Andrew Lukowiak, Ph.D.	Chief Scientific Officer	01. Dezember 2021 – 31. Dezember 2021

IV. Feste und variable Vergütungsbestandteile

1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus Grundgehalt und Nebenleistungen.

a) Grundgehalt

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Teilzahlungen zum Monatsende ausbezahlt. Das jährliche Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist marktorientiert und beträgt laut Vergütungssystem 35 % bis 55 % der Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

Im Berichtszeitraum haben die Vorstandsmitglieder vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie bis zum 12. September 2021 auf 10 % ihres Grundgehalts verzichtet.

b) Nebenleistungen

Zusätzlich zum Grundgehalt gewährt das Unternehmen den Vorstandsmitgliedern diverse Nebenleistungen. Diese Nebenleistungen können bis zu 6 % der Gesamtvergütung betragen.

Im Berichtsjahr beinhalteten die Nebenleistungen für alle Vorstandsmitglieder:

- eine D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß gesetzlich vorgeschriebenem Mindestbetrag;
- die Rückerstattung von Kosten für Reisen zwischen Wohnort und Sitz der Gesellschaft entsprechend der jeweils geltenden Reisekostenrichtlinie der Gesellschaft;
- 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);
- Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Unfallversicherung.

Die Herren Hamilton, Garces und Lukowiak hatten zudem Anspruch auf folgende weitere Nebenleistungen:

- eine jährliche KFZ-Zulage (car allowance);
- ein Matching Contribution-Beitrag der Gesellschaft in Höhe von 50 % zu einem 401k-Pensionsplan in den USA;
- verschiedene Versicherungsvertragsbeiträge;
- die Erstattung von Kosten für Rechts- und Steuerberatungsleistungen;
- die Erstattung von Kosten für die Kommunikation in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit von ihrem Wohnsitz aus.

Zusätzlich zu den obengenannten Leistungen kann das Unternehmen weitere Nebenleistungen gewähren, insbesondere Antrittsboni oder Umzugskosten, wenn der Gesamtbetrag 15 % des Grundgehalts und des STI bei 100 % Zielerreichung (ohne Antrittsbonus), oder 50 % (mit Antrittsbonus) nicht überschreitet. Im Berichtsjahr erhielt kein Vorstandsmitglied solche weiteren Nebenleistungen.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile beinhalten eine kurzfristige variable Komponente (short-term incentive; STI), eine langfristige variable Komponente (long-term incentive; LTI) und einen Wertschöpfungsbonus.

a) STI

Die STI kann bei einer 100 %-igen Zielerreichung zwischen 15 % und 40 % der Gesamtvergütung betragen. Die STI wird für einjährige Leistungsperioden gewährt. Sie basiert auf der Erreichung von

- finanziellen Kriterien (25 %),
- kommerziellen Zielen (50 %) und
- Entwicklungszielen (25 %),

die für die weitere Unternehmensentwicklung relevant sind. Die Zielerreichung wird additiv berechnet. Der tatsächliche STI-Betrag wird nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres ausgezahlt.

Zur Beurteilung der Leistung der Vorstandsmitglieder legt der Aufsichtsrat jedes Jahr eine Zielvereinbarung mit dem gesamten Vorstand fest. Diese Zielvereinbarung enthält einjährige finanzielle Ziele und einjährige strategische Ziele bezogen auf die weitere Unternehmensentwicklung. Die Bestimmung des Gesamtleistungsniveaus liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. Unterhalb eines Gesamtleistungsniveaus von 60 % erfolgt keine Auszahlung. Die Auszahlung ist auf maximal 120 % der Zielleistung begrenzt. Der dem STI zugrundeliegende Auszahlungsmechanismus ist für die Dienstleistungsverträge aller Vorstandsmitglieder (zukünftig) identisch.

b) LTI

Die LTI kann 25 % bis 50 % der Gesamtvergütung ausmachen.

Der LTI-Plan berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft über einen vierjährigen Zeitraum und fördert so die langfristige Wertentwicklung. Das LTI wird grundsätzlich in der Form von Optionsrechten aus Aktienoptionsprogrammen (stock option program; „SOP“) gewährt. Aktienoptionen führen dazu, dass sich die Vorstandsvergütung nach der Wertentwicklung der Gesellschaft – sowohl nach oben als auch nach unten – richtet. Damit haben sie zur Folge, dass die Interessen des Vorstands und der Aktionäre gleichgerichtet sind. Die Gesellschaft gewichtet den LTI-Anteil am gesamten Vergütungspaket mit 20 % bis 50 % relativ stark, um im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern talentierte Vorstände und Mitarbeiter anwerben, motivieren und halten zu können. Nach Verfügbarkeit gewährt das Unternehmen auf jährlicher Basis jedem Vorstandsmitglied eine feste Anzahl von Aktienoptionen.

Die Aktienoptionen werden für den Berechtigten über vier Jahre jährlich zu 25 % unverfallbar. Die ab dem Zeitpunkt der Gewährung berechnete Wartezeit von vier Jahren gewährleistet eine Ausrichtung auf die langfristige Unternehmensentwicklung. Der Ausübungspreis beinhaltet eine Prämie, um zudem ein ehrgeiziges Zielniveau zu gewährleisten. Weitere Regelungen können den SOPs der Gesellschaft entnommen werden. Die Vergütung, die die Vorstandsmitglieder im Rahmen des STI jährlich erhalten, ist auf individuell vom Aufsichtsrat festzulegende Höchstbeträge begrenzt. Sobald das Vorstandsmitglied aus der späteren Ausübung der Aktienoptionen, die in einem Kalenderjahr gewährt wurden, eine Gesamtvergütung erhalten hat, die dem für dieses Kalenderjahr 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 (z. B. Phantom Stock Rights) zu Bedingungen gewähren, die im Wesentlichen denen der Aktienoptionen wirtschaftlich gleichwertig sind.

Die folgende Tabelle zeigt die Aktienoptionsrechte der Vorstandsmitglieder, jeweils mit einer Laufzeit von sieben Jahren. Dabei ist zu beachten, dass mit Jorge Garces im Rahmen seines Ausscheidens vereinbart worden ist, dass seine nicht bereits gevesteten Aktienoptionsrechte verfallen.

Vorstandsmitglied	Programm	Berichtsjahr	Gehaltene Rechte am 1. Januar	In 2021 gewährte Rechte	In 2021 verfallene und verwirkte Rechte	Gehaltene Rechte am 31. Dezember
Greg Hamilton	AOP 16-18	2021	28.436	0	8.552	19.884
		2020	28.436	0	0	28.436
	AOP 17-19	2021	20.509	0	3.947	16.562
		2020	20.509	0	0	20.509
AOP 19-21	2021	12.500	25.000	0	37.500	
	2020	0	12.500	0	12.500	
Total AOP	2021	61.445	25.000	12.499	73.946	
	2020	48.945	12.500	0	61.445	

Jorge Garces, Ph.D. bis 31.01.2021	AOP 17-19	2021	21.250	0	13.282	7.968
		2020	21.250	0	0	21.250
	AOP 19-21	2021	10.625	0	0	n/a
2020		0	10.625	0	10.625	
Total AOP	2021	31.875	0	13.282	7.968	
	2020	21.250	10.625	0	31.875	

Albert Weber	AOP 16-18	2021	3.750	0	3.750	0
		2020	3.750	0	0	3.750
	AOP 17-19	2021	17.500	0	0	17.500
		2020	17.500	0	0	17.500
AOP 19-21	2021	8.750	17.500	0	26.250	
	2020	0	8.750	0	8.750	
Total AOP	2021	30.000	17.500	3.750	43.750	
	2020	21.250	8.750	0	30.000	

Die folgende Tabelle zeigt die Ausübungspreise und frühesten möglichen Ausübungsdaten für die von im Berichtszeitraum tätigen Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2021 gehaltenen Rechte:

Vorstands-Mitglied	Programm	Gehaltene Rechte am 31. Dezember 2021	Ausübungspreis in EUR	erstes mögliches Ausübungsdatum
Greg Hamilton	AOP 16-18	11.447	43,44	01.10.2020
		8.437	32,96	01.04.2022
	AOP 17-19	4.062	32,96	01.04.2022
		12.500	15,36	01.04.2023
	AOP 19-21	12.500	20,00	01.04.2024
25.000		20,00	01.04.2025	
Jorge Garces, Ph.D.	AOP 17-19	5.312	32,96	01.04.2022
		2.656	15,36	01.04.2023
Albert Weber	AOP 17-19	8.750	32,96	01.04.2022
		8.750	15,36	01.04.2023
	AOP 19-21	8.750	20,00	01.04.2024
		17.500	20,00	01.04.2025

Die folgende Tabelle fasst die Maximalvergütung jedes Vorstandsmitglieds aus den jeweils jährlich gewährten Aktienoptionen (bzw. virtuellen Aktienrechten) zusammen:

	Maximalhöhe der jährlichen LTI-Vergütung laut Vertrag
Greg Hamilton	EUR 4.530.400
Albert Weber	EUR 1.500.000
Jorge Garces (bis 31.1.2021)	EUR 3.397.800
Andrew Lukowiak (seit 1.12.2021)	EUR 3.397.800

Soweit die Maximalbeträge dienstvertraglich in US Dollar vereinbart sind, wurden die Beträge in der vorstehenden Tabelle auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31.12.2021 umgerechnet.

c) *Wertsteigerungsbonus*

Eine weitere langfristig orientierte Komponente der Vorstandsvergütung ist der Wertsteigerungsbonus. Auf diesen haben die Vorstandsmitglieder einen Anspruch bei einem Kontrollwechsel oder einem sogenannten Asset Deal während der Laufzeit des Dienstvertrags. Ein Kontrollwechsel wird dabei gemäß § 29 Abs. 2 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) definiert und ein Asset Deal als ein Vermögensgeschäft, bei dem die Gesellschaft ihr gesamtes oder im Wesentlichen gesamtes Vermögen an einen Dritten überträgt.

Der Wertsteigerungsbonus wird bei Zielerreichung in bar ausbezahlt und beläuft sich der Höhe nach auf den niedrigeren der folgenden beiden Werte:

- 3 % des Betrags, um den die Gegenleistung des Kontrollwechsels bzw. des Asset Deals die Börsenkaptalisierung der Gesellschaft zum Zeitpunkt des Dienstantritts des jeweiligen Vorstandsmitglieds übersteigt;
- ein individueller Betrag, der für jedes Vorstandsmitglied vertraglich vereinbart wird.

Die nachstehende Tabelle zeigt den mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbarten individuellen Maximalbetrag des Wertsteigerungsbonus:

	Maximalhöhe des Wertsteigerungsbonus
Greg Hamilton	EUR 7.928.200
Albert Weber	EUR 3.000.000
Jorge Garces (bis 31.1.2021)	EUR 5.776.260
Andrew Lukowiak (seit 1.12.2021)	Kein Wertsteigerungsbonus vereinbart

Soweit die Maximalbeträge dienstvertraglich in US Dollar vereinbart sind, wurden die Beträge in der vorstehenden Tabelle auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31.12.2021 umgerechnet.

V. Leistungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Den Vorstandsmitgliedern sind keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden. Für alle Vorstandsmitglieder gilt eine allgemeine Abfindungsgrenze. Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Vertragsbeendigung ohne wichtigen Grund dürfen den Wert von zwei Jahresgehältern (ohne Berücksichtigung eines Wertsteigerungsbonus) einschließlich der Nebenleistungen nicht überschreiten, maximal jedoch nur die verbleibende Restlaufzeit des Vertrags entschädigen.

Bei einem Kontrollwechsel hat jedes Vorstandsmitglied das Recht, seinen Dienstvertrag außerordentlich zu kündigen und sein Amt als Vorstandsmitglied niederzulegen. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Recht Gebrauch, hat es Anspruch auf die Zahlung seiner Grundvergütung zuzüglich STI für die verbleibende Restlaufzeit seines Dienstvertrags, maximal jedoch auf Zahlung in Höhe von 150 % der Abfindungsgrenze im Sinne der Empfehlung G.13 des DCGK. Im Berichtszeitraum wurde diese Klausel im Dienstvertrag von Gregory Hamilton insoweit geändert, als sie zusätzlich auch im Fall des Vollzugs eines Asset Deals Anwendung findet. Mit Andrew Lukowiak wurde sie anlässlich seines Eintritts in die Gesellschaft neu vereinbart und findet danach sowohl bei einem Change of Control als auch dem Vollzug eines Asset Deals Anwendung.

Im Berichtsjahr ist keinem Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Tätigkeit eine Leistung zugesagt oder gewährt worden. Unbeschadet hiervon wurde mit Jorge Garces im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden ein Beratungsvertrag abgeschlossen. Für die aufgrund dieses Beratungsvertrags erbrachten Leistungen hat die Gesellschaft Jorge Garces im Berichtszeitraum einen Betrag in Höhe von TEUR 93 gezahlt.

VI. Rückforderungsklausel

Die Dienstverträge aller Mitglieder des Vorstands enthalten eine Rückforderungsklausel. Danach ist das Unternehmen bei schwerwiegenden wesentlichen Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen oder unternehmensinternen Richtlinien 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.

Im Berichtsjahr wurde von der Gesellschaft kein Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, variable Vergütungsbestandteile von aktuellen oder früheren Vorstandsmitgliedern zurückzufordern.

VII. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds ist gemäß § 87a AktG und der Empfehlung G.1 des DCGK begrenzt.

Die Maximalvergütung wird als Summe aller Vergütungsbestandteile, Grundgehalt, Nebenleistungen, STI, LTI und Wertsteigerungsbonus, errechnet. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Höchstbeträge für alle variablen Komponenten. Die seit der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 16. Juni 2021 abgeschlossenen Dienstverträge enthalten darüber hinaus Maximalbeträge für die Gesamtvergütung. Diese Maximalbeträge stehen in Übereinstimmung mit den im gebilligten Vergütungssystem festgelegten Beträgen der Maximalvergütung. Für die Berechnung, ob die tatsächliche Vergütung den vertraglich vereinbarten Maximalbetrag einhält, werden in Übereinstimmung mit dem von der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem alle Vergütungszahlungen für das jeweilige Geschäftsjahr (einschließlich Nebenleistungen) zusammengerechnet. Für den LTI werden in der Berechnung nur die Zahlungen oder im Fall von Aktienoptionen nur der Betrag, um den der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im elektronischen Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (XETRA) (oder in einem Nachfolgesystem) am Tag vor Ausübung der jeweiligen Aktienoption den von dem Vorstandsmitglied jeweils gezahlten Ausübungspreis (wie im SOP definiert) überschreitet, bezogen auf die LTI-Tranchen des betreffenden Geschäftsjahres berücksichtigt; das gilt unabhängig davon, in welchem Jahr die Zahlungen oder Vergütungen eintreten. Die für jeweils andere Geschäftsjahre gewährte LTI-Tranchen werden auch dann nicht berücksichtigt, wenn sie im selben Jahr ausbezahlt oder ausgeübt werden. Durch diese vertraglichen Mechanismen ist sichergestellt, dass die tatsächliche Vergütung die festgelegte Maximalvergütung nicht überschreitet.

Dementsprechend wurde die Maximalvergütung im Berichtszeitraum eingehalten.

Die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung beträgt

- für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) EUR 5 Mio. ohne Wertsteigerungsbonus und EUR 12 Mio. mit Wertsteigerungsbonus;
- für die anderen Vorstandsmitglieder entsprechend EUR 3,25 Mio. und EUR 6,75 Mio.

Die tatsächliche Vergütung der Vorstandsmitglieder belief sich demgegenüber auf die folgenden Beträge und lag damit deutlich unter der jeweiligen Maximalvergütung:

- Greg Hamilton als CEO EUR 801.616;
- Jorge Garces, PH.D., EUR 33.984;

- Andrew Lukowiak EUR 54.490;
- Albert Weber EUR 198.787.

VIII. Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Vergütungsbericht muss gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG die gewährte und geschuldete Vergütung darstellen. Vorliegend wird eine Vergütung für das Geschäftsjahr als gewährt angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Als geschuldet wird eine Vergütung für das Geschäftsjahr angegeben, in dem sie fällig, aber noch nicht gezahlt ist. Liegen die Zeitpunkte der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung in unterschiedlichen Geschäftsjahren, so wird die Vergütung in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem der frühere der beiden Zeitpunkte liegt. Liegen die beiden Zeitpunkte in unterschiedlichen Geschäftsjahren und kommt es zu Abweichungen in der Höhe, so wird die Differenz in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem der spätere Zeitpunkt liegt.

Die vorstehenden Grundsätze bedeuten insbesondere:

- Der STI wird für das Geschäftsjahr angegeben, auf das sich die für seine Berechnung maßgeblichen Ziele beziehen und in dem dementsprechend die seiner Berechnung zugrundeliegende Tätigkeit erbracht worden ist, nicht für das Geschäftsjahr, in dem der STI ausgezahlt wird. Das bedeutet, dass vorliegend der STI für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt wird, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2022 fällig und ausgezahlt wird.
- Aktienoptionen werden bei Zusage zu ihrem auf den Zeitpunkt der Ausgabe berechneten Zeitwert angegeben. Ein etwaiger darüberhinausgehender Betrag bei Ausübung der Aktienoptionen wird für das Geschäftsjahr der Ausübung angegeben.
- Aktienbasierte Vergütungen (z. B. aus Phantom Stock Rights) werden hingegen entsprechend der in Geld zu erfüllenden, nicht aktienbasierten Vergütungen angegeben.

1. STI-Ziele: Zielsetzung und Zielerreichung

In Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem lagen dem STI für 2021 finanzielle Kriterien mit einer Gewichtung von 25 %, kommerzielle Ziele mit einer Gewichtung von 50 %, und Entwicklungsziele mit einer Gewichtung von 25 % zugrunde. Die Ziele wurden einheitlich für alle Vorstandsmitglieder angewendet. Individuelle Ziele wurden nicht vereinbart.

Für das Geschäftsjahr 2021 handelte es sich um die folgenden konkreten Ziele:

a) Finanzielle Ziele

Im Berichtszeitraum galten die folgenden finanziellen Ziele: Umsatz in Höhe von EUR 0,5 Mio. und adjustierter EBITDA in Höhe von EUR -7,3 Mio.

Während der Umsatz für die Gesellschaft in 2021 (ebenso wie in den Vorjahren) aufgrund des Umstands, dass die Gesellschaft über kein erstattungsfähiges Produkt verfügt, von untergeordneter Bedeutung war, ist das adjustierte EBITDA (EBITDA vor anteilsbasierter Vergütung) ein wesentlicher Maßstab, um den jährlichen Verlust, die Kostenkontrolle und den jährlichen Liquiditätsabfluss zu messen. Das adjustierte EBITDA ist damit ein für die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft wichtiges Kriterium.

Der tatsächlich erzielte Umsatz liegt bei EUR 6,2 Mio. und das tatsächliche adjustierte EBITDA bei EUR -1,8 Mio. Beide Ist-Beträge liegen damit deutlich besser als die Zielwerte.

b) Kommerzielle Ziele

Die kommerziellen Ziele waren (1) die Erreichung der Erstattungsfähigkeit von Epi proColon in den USA im Wesentlichen im Wege der Gesetzgebung, (2) die Identifikation einer möglichen M&A-Transaktion oder eines Asset Deals sowie (3) die Minimierung des Netto-Zahlungsmittelverbrauchs.

Alle drei Aspekte betreffen strategisch wichtige Aspekte der Tätigkeit der Gesellschaft. Die Erstattungsfähigkeit von Epi proColon würde der Gesellschaft den US-Markt und damit völlig neue Möglichkeiten eröffnen. Eine M&A-Transaktion bzw. ein Asset Deal könnte die Finanzlage der Gesellschaft wesentlich stärken bzw. die Gesellschaft stabil für die anstehenden Herausforderungen und Investitionserfordernisse aufstellen. Die Minimierung des Netto-Zahlungsmittelverbrauchs ist für die nachhaltige finanzielle Aufstellung der Gesellschaft von grundlegender Bedeutung.

Im Berichtszeitraum hat die Gesellschaft die Erstattungsfähigkeit von Epi proColon in den USA nicht erreicht; ein entsprechender Gesetzentwurf ist aber im Repräsentantenhaus eingebracht worden, die Anzahl der Abgeordneten, die den Gesetzentwurf eingebracht haben, konnte verdoppelt und die Unterstützung wesentlicher Entscheidungsträger gewonnen werden. Im Sommer 2021 wurde ein Biobank Sale mit New Horizon Health Limited abgeschlossen; dieser betraf den Verkauf eines nicht-essentiellen Teils der Biobank (Blutproben) der Gesellschaft. Im Rahmen dieses Verkaufs wurden Umsätze in Höhe von EUR 5,7 Mio. generiert. Der Vorstand führte auch Gespräche mit verschiedenen Interessenten über eine mögliche M&A-Transaktion; diese erwiesen sich im Ergebnis jedoch nicht als zielführend. Der Netto-Zahlungsmittelverbrauch konnte deutlich reduziert werden. Der tatsächliche Netto-Zahlungsmittelverbrauch lag innerhalb der budgetierten Bandbreite. Bei Berücksichtigung des im Rahmen des Biobank Sale generierten Umsatzes (abzüglich der Transaktionskosten) war der Netto-Zahlungsmittelverbrauch sogar deutlich geringer.

c) *Entwicklungsziele*

Für den Berichtszeitraum war als Entwicklungsziel die Entwicklung einer alternativen Strategie für Epi proColon festgelegt.

Epi proColon ist der insbesondere in Europa und in den USA von den zuständigen Gesundheitsbehörden zugelassene Bluttest zur Erkennung von Darmkrebs und damit das wesentliche Produkt der Gesellschaft. Bislang wird es jedoch – trotz erheblicher Bemühungen der Gesellschaft – weder in Europa noch in den USA erstattet. Für die Gesellschaft ist es daher von großer Bedeutung, über eine alternative Strategie für Epi proColon zu verfügen, sollten die andauernden Bemühungen, die Erstattungsfähigkeit Epi proColon in den USA zu erreichen, nicht erfolgreich sein.

Die Gesellschaft hat im Berichtszeitraum Epi proColon "NextGen", d. h. die nächste Generation des Epi proColon-Tests, entwickelt. Ferner hat sie für Epi proColon "NextGen" eine Strategie und einen Zeitplan.

d) *Zielerreichung*

Der Aufsichtsrat hat nach eingehender Prüfung für den Berichtszeitraum den folgenden Zielerreichungsgrad festgelegt:

Ziel	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamtzielerreichung
Finanzielle Ziele	120 %	25 %	100 %
Kommerzielle Ziele	85 %	50 %	
Entwicklungsziele	110 %	25 %	

e) *STI der einzelnen Vorstandsmitglieder*

Auf dieser Grundlage fasst die nachfolgende Tabelle den STI der einzelnen Vorstandsmitglieder für den Berichtszeitraum zusammen. Dabei ist zu beachten, dass mit Jorge Garces und Albert Weber im Rahmen ihres Ausscheidens vereinbart worden ist, dass sie für das Geschäftsjahr 2021 keinen Bonus erhalten. Daher ist der STI-Auszahlungsbetrag für sie nachstehend mit EUR 0 angegeben.

	Untergrenze (60 % / 80 % Zielerreichung)	Zielbetrag (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (120 % Zielerreichung)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Greg Hamilton	80 %: EUR 305.139	EUR 381.423	EUR 457.708	100 %	EUR 381.423
Albert Weber	60 %: EUR 72.000	EUR 120.000	EUR 144.000		EUR 0
Jorge Garces (bis 31.1.2021)	60 %: EUR 173.759	EUR 289.599	EUR 347.519		EUR 0
Andrew Lukowiak (seit 1.12.2021)	60 %: EUR 165.283	EUR 275.472	EUR 330.567		EUR 22.956

Die Beträge in den Spalten Untergrenze, Zielbetrag und Obergrenze in der vorstehenden Tabelle sind auf der Grundlage einer Tätigkeit im gesamten Berichtszeitraum angegeben. Für den Fall des unterjährigen Ein- oder Austritts reduzieren sich die Beträge grundsätzlich zeitanteilig.

Für diejenigen Vorstandsmitglieder, deren STI in US Dollar vereinbart ist, wurden die Beträge in der vorstehenden Tabelle auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31.12.2021 umgerechnet. Abhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung und des dann geltenden Umrechnungskurses kann der tatsächlich ausgezahlte EUR-Betrag von dem in der Tabelle angegebenen Auszahlungsbetrag abweichen.

2. Gesamtvergütung

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung, die einzelnen Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Gesamtvergütung stellen sich wie folgt dar:

Greg Hamilton, CEO	2021		2020	
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	340.552	42%	349.301	44%
– Nebenleistungen	69.462	9%	81.548	10%
– Summe	410.014	51%	430.849	55%
Variable Vergütung				
– STI	381.423	48%	316.845	40%
– LTI	10.179	1%	37.517	5%
– Wertsteigerungsbonus	0	0%	0	0%
– Summe	391.602	49%	354.362	45%
Gesamtvergütung	801.616	100%	785.211	100%

Albert Weber, EVP Finance		2021		2020
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	186.000	93%	185.000	57%
– Nebenleistungen	6.688	3%	5.942	2%
– Summe	192.688	96%	190.942	59%
Variable Vergütung				
– STI	0	0%	108.000	33%
– LTI	7.099	4%	26.206	8%
– Wertsteigerungsbonus	0	0%	0	0%
– Summe	7.099	4%	134.206	41%
Gesamtvergütung	199.787	100%	325.148	100%

Jorge Garces, Ph.D., CSO (bis 31. Januar 2021)		2021		2020
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	25.338	75%	303.036	73%
– Nebenleistungen	8.646	25%	78.344	19%
– Summe	33.984	100%	381.380	92%
Variable Vergütung				
– STI	0	0%	0	0%
– LTI	0	0%	31.889	8%
– Wertsteigerungsbonus	0	0%	0	0%
– Summe	0	0%	31.889	8%
Gesamtvergütung	33.984	100%	413.269	100%

Andrew Lukowiak, Ph.D., CSO (seit 1. Dezember 2021)		2021		2020
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	28.695	53%	n/a	n/a
– Nebenleistungen	2.839	5%	n/a	n/a
– Summe	31.534	58%	n/a	n/a
Variable Vergütung				
– STI	22.956	42%	n/a	n/a
– LTI	0	0%	n/a	n/a
– Wertsteigerungsbonus	0	0%	n/a	n/a
– Summe	22.956	42%	n/a	n/a
Gesamtvergütung	54.490	100%	n/a	n/a

In den vorstehenden Tabellen zur Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wurde die feste Vergütung derjenigen Vorstandsmitglieder, deren Vergütung in US Dollar vereinbart ist, auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum letzten Tag des Monats der Auszahlung des jeweiligen Teils der Festen Vergütung umgerechnet. Die STI Zahlungen an diese Vorstandsmitglieder wurden auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31.12.2021 umgerechnet.

C. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze des Vergütungssystems

1. Im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 15. Juni 2021

Nach dem Vergütungssystem, das bis zum 15. Juni 2021, Anwendung fand, bestand die Vergütung des Aufsichtsrats aus einer jährlichen Festvergütung, die sich wiederum aus drei Elementen zusammensetzte:

- Festvergütung für Aufsichtsratsmitgliedschaft;
- Festvergütung für Aufsichtsratsausschussmitgliedschaft;
- Sitzungsgeld.

a) *Festvergütung für Aufsichtsratsmitgliedschaft*

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten eine jährliche Festvergütung in Höhe von EUR 30.000,00. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beläuft sich die Festvergütung auf EUR 90.000,00 und für jeden stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf EUR 40.000,00.

b) *Festvergütung für Ausschussmitgliedschaft*

Mitglieder des Aufsichtsrats, die einem Ausschuss angehören, erhielten hierfür eine jährliche Festvergütung in Höhe von EUR 5.000,00. Für Vorsitzende von Ausschüssen belief sich diese jährliche Festvergütung auf EUR 10.000,00. Gehörte ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Aufsichtsratsausschüssen an, so wurde nur die Tätigkeit in einem Aufsichtsratsausschuss vergütet, für die gemäß den vorgenannten Sätzen die betragsmäßig höchste Vergütung gezahlt wurde. Wenn und solange ein Ausschussvorsitzender oder ein Ausschussmitglied zugleich Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats war, reduzierte sich seine Festvergütung für den Vorsitz oder die Mitgliedschaft in Aufsichtsratsausschüssen um den Betrag der Vergütung, die ihm für diesen Zeitraum für den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats über die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats hinaus zustand (ggf. unter Berücksichtigung zeitanteiliger Kürzungen).

c) *Sitzungsgeld*

Für die persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats erhielten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.000,00. Durch das Sitzungsgeld werden maßgeblich die Vorbereitung und die Teilnahme an der Sitzung vergütet. Daher hing das Sitzungsgeld nicht davon ab, ob es sich um eine Präsenzteilnahme oder eine Teilnahme per Telefon oder Video handelt.

d) *Teilweiser Vergütungsverzicht der Aufsichtsratsmitglieder*

Die Aufsichtsratsmitglieder verzichteten im Berichtszeitraum bis zum 15. Juni 2021 aufgrund der COVID-19-Pandemie auf 20 % der ihnen als Aufsichtsratsmitglieder und als Ausschussmitglieder zustehenden Festvergütungen sowie auf 50 % des Sitzungsgelds für Sitzungen, die virtuell stattfanden.

e) *Keine variable Vergütung*

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine variablen Vergütungskomponenten und insbesondere keine aktienbasierten Vergütungsbestandteile. Der Verzicht auf variable Vergütungselemente entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat korrespondiert eine reine Festvergütung mit der Funktion des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan und dient damit der Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat. Dies fördert wiederum die Geschäftsstrategie der Gesellschaft und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Eine darüberhinausgehende Ausrichtung der Vergütung an und eine damit verbundene Förderung von bestimmten geschäftspolitischen oder strategischen Aspekten ist demgegenüber nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat nicht geboten

und nicht zielführend, da der Aufsichtsrat grundsätzlich nicht operativ tätig ist.

2. Im Zeitraum vom 16. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2021

Die ordentliche Hauptversammlung vom 16. Juni 2021 hat eine Neufassung von § 12 der Satzung und damit der Aufsichtsratsvergütung beschlossen. Die Neufassung wurde ab dem Beschluss der Hauptversammlung umgesetzt. Auch nach der Neufassung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder keine variable Vergütung, sondern ausschließlich eine Festvergütung. Die Festvergütung besteht nunmehr aber nur noch aus einer Festvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und beläuft sich jährlich für Aufsichtsratsmitglieder (einschließlich des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden) auf EUR 25.000 und für den Aufsichtsratsvorsitzenden auf EUR 75.000. Eine Vergütung für Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsgelder werden nicht länger gezahlt.

II. Aufsichtsratsmitglieder im Berichtszeitraum

Dem Aufsichtsrat der Epigenomics AG gehörten im Berichtszeitraum (2021) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Aufsichtsratszugehörigkeit im Berichtsjahr
Heino von Prondzynski	Aufsichtsratsvorsitzender	1. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Alexander Link	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (seit 16. Juni 2021)	1. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Dr. Helge Lubenow	Mitglied des Aufsichtsrats	1. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Franz Walt	Mitglied des Aufsichtsrats	1. Januar 2021 – 31. Dezember 2021
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D.	Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende (bis 16. Juni 2021)	1. Januar 2021 – 16. Juni 2021
Prof. Dr. Günther Reiter	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (bis 16. Juni 2021)	1. Januar 2021 – 16. Juni 2021

III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtszeitraum

Die nachstehende Tabelle fasst die Vergütung der einzelnen Mitglieder, die dem Aufsichtsrat im Berichtszeitraum angehörten, die einzelnen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung zusammen:

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsratsvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder in EUR		Gesamtvergütung in EUR
	in TEUR	Anteil an Gesamtverg.	in TEUR	Anteil an Gesamtverg.	in TEUR	Anteil an Gesamtverg.	
Heino von Prondzynski	73.625	43%	0	0%	2.000	14%	75.625
Alexander Link	24.542	14%	0	0%	2.000	14%	26.542
Dr. Helge Lubenow	24.542	14%	1.833	17%	2.000	14%	28.375
Franz Walt	24.542	14%	1.833	17%	2.000	14%	28.375
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D. (bis 16.6.2021)	11.069	7%	3.667	33%	3.000	21%	17.736
Prof. Dr. Günther Reiter (bis 16.6.2021)	11.067	7%	3.689	33%	3.000	21%	17.756
Aufsichtsrat gesamt	169.386	100%	11.022	100%	14.000	100%	194.409

D. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN ÄNDERUNG DER VERGÜTUNG, DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT SOWIE DER VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Epigenomics AG für 2021 betrug TEUR 102 je Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Es wurden jeweils alle Arbeitnehmer des Konzerns berücksichtigt. Dies entspricht 29 Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für die Mitarbeiter (Löhne und Gehälter, Aktienoptionen, Sozialversicherungsbeiträge, Nebenleistungen) nach IFRS.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis

Geschäftsjahr/ Betrag (in TEUR)	2017	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung
Ertrag	-7.028	-10.482	-49%	-9.702	7%	-19.987	-106%	-3.074	85%
Konzernertrag	-	-12.692	-24%	-17.020	-34%	-11.686	31%	-2.428	79%
Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	106	n/a	103	-3 %
Vorstandsvergütung									
Greg Hamilton	909	962	6%	878	-9%	806	-8%	816	1%
Albert Weber (ab 1.1.2018)	n/a	422	n/a	328	-22%	340	4%	198	-42%
Jorge Garces (ab 1.12.2017 bis 31.1.2021)	58	935	1512%	826	-12%	413	-50%	33	-92%
Andrew Lukowiak (seit 1.12.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	60	n/a
Aufsichtsratsvergütung									
Heino von Prondzynski	102	102	0%	102	0%	86	-16%	76	-12%
Alexander Link (seit 12. Juni 2020)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14	n/a	27	93%
Dr. Helge Lubenow	47	47	0%	47	0%	39	-17%	28	-28%
Franz Walt (seit 15. Mai 2019)	n/a	n/a	n/a	28	n/a	39	39%	28	-28%
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D. (bis 16.6.2021)	52	52	0%	52	0%	43	-17%	18	-58%
Prof. Dr. Günther Reiter (bis 16.6.2021)	47	52	11%	52	0%	43	-17%	18	-58%

In der vorstehenden Tabelle entspricht der Ertrag dem Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag der Epigenomics AG (nach HGB) und der Konzernertrag dem Überschuss bzw. Fehlbetrag des Epigenomics-Konzerns (nach IFRS).

Für den Vorstand

Greg Hamilton
Vorsitzender des Vorstands
der Epigenomics AG

Für den Aufsichtsrat

Heino von Prondzynski
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Epigenomics AG

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Epigenomics AG, Berlin

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870(08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 11. März 2022

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Weissinger
Wirtschaftsprüfer

Ilg
Wirtschaftsprüfer