

TEIL D.
VERGÜTUNGSBERICHT 2022
(zu Punkt 7 der Tagesordnung)

**VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER
EPIGENOMICS AG 2022**

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 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) 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, und Andrew Lukowiak sowie das vor dem Berichtszeitraum ausgeschiedene Vorstandsmitglied Jorge Garces erhalten bzw. erhielten 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 dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Grundlage

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. 2019 I, S. 2637 ff.) 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 bestand 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 im vorliegenden Vergütungsbericht die pflichtmäßig aufzunehmenden „vertikalen“ Vergütungsangaben nicht für die letzten fünf Geschäftsjahre gemacht werden. Vielmehr enthält der Vergütungsbericht diese Angaben nur für das Berichtsjahr und die zwei vorangegangenen Geschäftsjahre, d. h. für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022. 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 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. Der Aufsichtsrat der Epigenomics AG hat am 28. April 2022 gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein angepasstes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, welches

von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 81,26 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Dieses von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem ist im Geschäftsjahr 2022 angewendet worden, soweit nicht zuvor vereinbarte dienstvertragliche Regelungen dem widersprachen.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 hat die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich der Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG, mit einer Mehrheit von 81,36 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen und in diesem Rahmen § 12 der Satzung der Gesellschaft, der die Aufsichtsratsvergütung regelt, neu gefasst. Im Berichtszeitraum 2022 ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Übereinstimmung mit dieser Beschlussfassung der ordentlichen Hauptversammlung erfolgt.

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 2022. Weitere Details zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder können Teil B der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2022 entnommen werden.

Die ordentliche Hauptversammlung am 15. Juni 2022 hat neben der Billigung des vom Aufsichtsrat am 28. April 2022 beschlossenen Vergütungssystems zudem den Vergütungsbericht für 2021 gemäß § 120a Abs. 5 AktG erörtert. Vor dem Hintergrund der Billigung des Vergütungssystems und unter Berücksichtigung des Ablaufs der Erörterung des Vergütungssystems hat sich nach Einschätzung der Gesellschaft kein relevanter Änderungsbedarf hinsichtlich der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat, ihre Umsetzung oder die vergütungsbezogene Berichterstattung ergeben.

Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2022 gab es Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat.

In Nachfolge von Albert Weber, der mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, hat Jens Ravens am 1. Februar 2022 sein Amt als Finanzvorstand (Chief Financial Officer) der Gesellschaft angetreten. Der Vorstand bestand ansonsten unverändert aus Gregory Hamilton, Chief Executive Officer, und Andrew Lukowiak, Ph.D., Chief Scientific Officer.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2022 hat die Erhöhung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder von vier auf fünf Mitglieder und die entsprechende Anpassung von § 10 Absatz 1 der Satzung mit einer Mehrheit von 76,03 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen. Als neues weiteres Mitglied des Aufsichtsrats wurde Dr. Heikki Lanckriet (PhD) gewählt.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

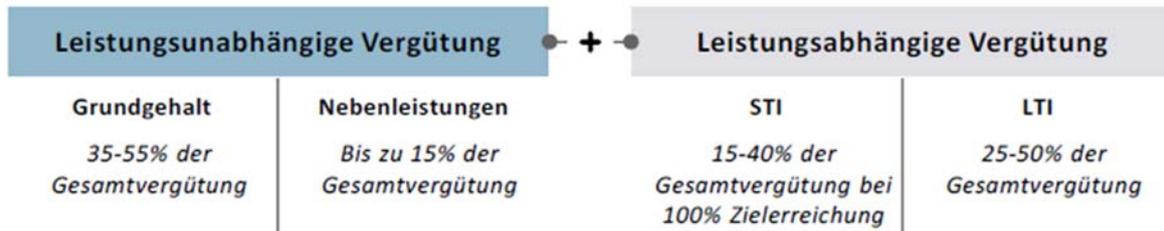
I. Grundsätze des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft wurde am 28. April 2022 durch den Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 81,26 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Zuvor galt das am 16. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem. Das aktuelle Vergütungssystem basiert im Wesentlichen auf dem vorherigen, von der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligtem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft.

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

Übersicht der Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied



Ein Wertschöpfungsbonus, auf den ein Anspruch im Falle eines Kontrollwechsels oder Asset Deals bestehen kann, kann nach dem aktuellen Vergütungssystem nur noch gewährt werden, soweit der Anstellungsvertrag des entsprechenden Vorstandsmitglieds vor dem Zeitpunkt der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 15. Juni 2022 einen solchen Bonus enthielt. Ein solcher Fall liegt nur bzgl. des Vorstandsvorsitzenden Gregory Hamilton vor, dessen Dienstvertrag einen entsprechenden Wertschöpfungsbonus regelt.

Das Vergütungssystem sieht als Bestandteil eine Klausel vor, die den Einbehalt oder – wenn bereits eine Gewährung bzw. Auszahlung der Vergütungskomponente erfolgt ist – 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 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 (2022) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Vorstandszugehörigkeit im Berichtsjahr
Greg Hamilton	Chief Executive Officer	01. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Andrew Lukowiak, Ph.D.	Chief Scientific Officer	01. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Jens Ravens	Chief Financial Officer	01. Februar 2022 – 31. Dezember 2022

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.

b) Nebenleistungen

Zusätzlich zum Grundgehalt gewährt das Unternehmen den Vorstandsmitgliedern diverse Nebenleistungen. Diese Nebenleistungen können bis zu 15 % 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;
- 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.

Die Herren Hamilton 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;
- Beiträge zu einer Risikolebensversicherung.
- die Erstattung von Kosten für Rechts- und Steuerberatungsleistungen;
- die Erstattung von Kosten für die Kommunikation in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit von ihrem Wohnsitz aus.

Herr Ravens hat zudem Anspruch auf folgende weitere Nebenleistungen:

- Beiträge zur Pflegeversicherung;
- Hotelkosten für Übernachtungen in Berlin;
- private Nutzung des Diensttelefons;
- Erstattung der Kosten für Bahnfahrten auf der Strecke Berlin – Hamburg.

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 und Umzugskosten), oder 50 % (mit Antrittsbonus und

Umzugskosten) 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), ggfs. eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen und in einem Altfall einen Wertsteigerungsbonus.

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 Billigung des Konzernabschlusses des Jahres, für welches die Ziele gesetzt wurden, ausbezahlt.

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 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; „AOP“) 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 AOPs 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 bzw. die Anzahl zur Bedienung von Aktienoptionen verfügbarer Aktien der Gesellschaft nicht ausreichen, kann der Aufsichtsrat anstelle von Aktienoptionen virtuelle Aktienrechte (z. B. Phantom Stock Rights; „PSRs“) aus Phantom Stock Programmen („PSP“) zu Bedingungen gewähren, die im Wesentlichen, denen der Aktienoptionen wirtschaftlich gleichwertig sind.

Da im Berichtsjahr zur Bedienung von Aktienoptionen keine Aktien der Gesellschaft verfügbar waren, gewährte die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern entsprechende PSRs. Bei der Ausübung eines PSRs nach einer vierjährigen Mindestwartezeit erhält das Vorstandsmitglied die Differenz zwischen dem Strike Price, der dem nicht gewichteten Durchschnittspreis der Aktien der Gesellschaft an den letzten fünf Handelstagen vor der Gewährung der jeweiligen PSRs entspricht, nach der Zusammenlegung der Aktien mindestens jedoch EUR 6.20 (nach der unten dargestellten Zusammenlegung der Aktien der Gesellschaft), und dem Ausübungspreis, der – vorbehaltlich einer nachfolgenden Anpassung (wie z. B. der nachstehend dargestellten Zusammenlegung der Aktien der Gesellschaft) – dem nicht gewichteten Durchschnittspreis der Aktien der Gesellschaft an den letzten fünf Handelstagen vor der Ausübung des PSRs entspricht. Der Auszahlungsbetrag ist auf EUR 80,00 je PSR (nach der nachstehend dargestellten Zusammenlegung der Aktien der Gesellschaft) begrenzt.

Aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 21. Oktober 2022 wurden im Berichtszeitraum die Aktien der Gesellschaft im Verhältnis 4 : 1 zusammengelegt. Dadurch verringerten sich auch die zu diesem Zeitpunkt bereits gewährten PSRs im Verhältnis 4 : 1. Der Strike Price der PSRs bzw. Ausübungspreis der AOPs und der maximale Auszahlungsbetrag vervierfachten sich entsprechend. Ferner beschloss der Aufsichtsrat eine Verringerung der an die Mitglieder des Vorstands in früheren Jahren gewährten Aktienoptionen im Verhältnis 4 : 1.

Die folgende Tabelle zeigt die Aktienoptionen und die PSRs der Vorstandsmitglieder, jeweils mit einer Laufzeit von sieben Jahren. Zur besseren Vergleichbarkeit sind auch die Werte für den Zeitraum vor der Anpassung aufgrund der Zusammenlegung der Aktien entsprechend angepasst.

Vorstandsmitglied	Programm	Berichts- jahr	Gehaltene Rechte am 1. Januar	Im Berichtsjahr gewährte Rechte	Im Berichtsjahr verfallene Rechte	Gehaltene Rechte am 31. Dezember
Greg Hamilton	AOP 16-18	2022	4.970	0	2.109	2.861
		2021	7.108	0	2.138	4.970
	AOP 17-19	2022	4.140	0	1.015	3.125
		2021	5.127	0	987	4.140
	AOP 19-21	2022	9.375	0	0	9.375
		2021	3.125	6.250	0	9.375
Total AOP	2022	18.485	0	3.124	15.361	
	2021	15.360	6.250	3.125	18.485	
	PSP 22/24	2022	0	37.500	0	37.500
Andrew Lukowiak, Ph. D.	PSP 22/24	2022	0	25.000	0	25.000
Jens Ravens	PSP 22/24	2022	0	12.500	0	12.500

Die folgende Tabelle zeigt die Ausübungspreise bzw. Strike Prices und frühesten möglichen Ausübungsdaten für die von im Berichtszeitraum tätigen Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2022 gehaltenen Rechte. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Werte auch für den Zeitraum vor der Anpassung aufgrund der Zusammenlegung der Aktien entsprechend angepasst.

Vorstandsmitglied	Programm	Gehaltene Rechte am 31. Dezember 2022	Ausübungspreis (AOP) bzw. Strike Price (PSP) in Euro	erstes mögliches Ausübungsdatum
Greg Hamilton	AOP 16-18	2.861	173,76	01.10.2020
	AOP 17-19	3.125	61,44	01.04.2023
	AOP 19-21	3.125	80,00	01.04.2024
		6.250	80,00	01.04.2025
	PSP 22/24	37.500	6,20	01.04.2026
Andrew Lukowiak, Ph. D.	PSP 22/24	25.000	6,20	01.01.2026
Jens Ravens	PSP 22/24	12.500	6,20	01.04.2026

Die folgende Tabelle fasst die Maximalvergütung jedes Vorstandsmitglieds aus den jeweils jährlich gewährten Aktienoptionen bzw. PSRs zusammen:

Vorstandsmitglied	Maximalhöhe der jährlichen LTI-Vergütung laut Vertrag
Greg Hamilton	EUR 4.687.792,99
Andrew Lukowiak	EUR 2.812.675,79
Jens Ravens	EUR 1.000.000

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. Dezember 2022 umgerechnet.

c) *Sondervergütung für außerordentliche Leistungen*

Der Aufsichtsrat kann Vorstandsmitgliedern nach dem aktuellen Vergütungssystem ferner eine besondere Vergütung für außerordentliche Leistungen gewähren. Eine solche Sondervergütung in Höhe von EUR 257.828,61 ist im Dienstvertrag von Herrn Hamilton in folgenden Fällen vorgesehen:

- die Erstattungsfähigkeit von Epi proColon wird erreicht; oder
- die Gesellschaft führt eine Kapitalerhöhung oder vergleichbare Maßnahme von erheblichem Umfang durch; oder
- die Gesellschaft erschließt weitere Kapitalmärkte.

Da die Höhe der Sondervergütung dienstvertraglich in US-Dollar vereinbart ist, wurde der Betrag in der vorstehenden Tabelle auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31. Dezember 2022 umgerechnet.

d) *Wertsteigerungsbonus*

Ein Wertsteigerungsbonus ist im aktuellen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen. Das aktuelle Vergütungssystem sieht eine Auszahlung des Wertsteigerungsbonus nur noch für sog. Altfälle vor. Dies erfasst Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge im Zeitpunkt der Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2022 einen Wertsteigerungsbonus vorsahen. Dienstverträge mit solchen Vorstandsmitgliedern können als weitere langfristig orientierte Komponente der Vorstandsvergütung auch weiterhin einen Wertsteigerungsbonus enthalten. 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. Ein Altfall liegt nur in Bezug auf Gregory Hamilton vor, dessen Dienstvertrag weiterhin einen Wertsteigerungsbonus enthält.

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 einen Betrag von EUR 33.465.390,00 übersteigt;
- EUR 7.031.689,48.

Da der Maximalbetrag dienstvertraglich in US-Dollar vereinbart ist, wurde der Betrag in der vorstehenden Auflistung auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum 31. Dezember 2022 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 oder im Falle eines Asset Deals 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 Berichtsjahr ist keinem Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Tätigkeit eine Leistung zugesagt oder gewährt worden.

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 und LTI sowie – falls einschlägig – Sondervergütung für außerordentliche Leistungen und Wertsteigerungsbonus, errechnet. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Höchstbeträge für alle variablen Komponenten. Die 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 15. Juni 2022 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 AOP definiert) überschreitet, bezogen auf die LTI-Tranchen des betreffenden Geschäftsjahres berücksichtigt; das gilt unabhängig davon, in welchem Jahr die Zahlungen oder Vergütungen eintreten. 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 EUR 3,25 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 546.860;
- Andrew Lukowiak EUR 466.934;
- Jens Ravens EUR 203.354.

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 2022 dargestellt wird, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2023 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 PSRs) werden hingegen entsprechend der in Geld zu erfüllenden, nicht aktienbasierten Vergütungen im Jahr der jeweiligen Auszahlung angegeben.

1. STI-Ziele: Zielsetzung und Zielerreichung

In Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystem lagen dem STI für 2022 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 2022 handelte es sich um die folgenden konkreten Ziele:

a) *Finanzielle Ziele*

Im Berichtszeitraum galten die folgenden finanziellen Ziele: Umsatz in Höhe von EUR 0,4 Mio. und adjustierter EBITDA in Höhe von EUR -15,3 Mio.

Während der Umsatz für die Gesellschaft in 2022 (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 weiterhin wichtiges Kriterium.

Der tatsächlich erzielte Umsatz liegt bei EUR 0,5 Mio. und das tatsächliche adjustierte EBITDA bei EUR -11,3 Mio. Damit sind die finanziellen Ziele übertroffen worden.

b) *Kommerzielle Ziele*

Die kommerziellen Ziele waren (1) die Sicherung weiteren Kapitals für die Entwicklung von Epi proColon "NextGen", (2) die Nutzung neuer aufnahmefähiger Kapitalmärkte sowie (3) die Sondierung geeigneter Möglichkeiten für Kooperationen bzw. Partnerschaften.

Alle drei Aspekte betreffen strategisch wichtige Aspekte der Tätigkeit der Gesellschaft. Epi proColon "NextGen" ist eine wichtige Chance für die Gesellschaft. Damit die Gesellschaft Epi proColon "NextGen" bis zur Marktreife entwickeln kann, ist in besonderem Maße weiteres Kapital erforderlich. Die Nutzung neuer aufnahmefähiger Kapitalmärkte, wie beispielsweise der NASDAQ oder der Hong Kong Stock Exchange, kann die Beschaffung von Kapital ermöglichen oder unterstützen. Die Sondierung geeigneter Kooperationen bzw. Partnerschaften kann wiederum dazu beitragen, bei der Entwicklung von Epi proColon "NextGen" die Kompetenzen und Erkenntnisse von Strategen oder Finanzinvestoren zu nutzen und somit Epi proColon "NextGen" weiter zu verbessern und die Entwicklung bis zur Marktreife sicherzustellen.

Trotz erheblicher Anstrengungen konnten die kommerziellen Ziele im Geschäftsjahr 2022 nicht erreicht werden.

c) *Entwicklungsziele*

Für den Berichtszeitraum waren als Entwicklungsziele (1) die Verbesserung der Testergebnisse von Epi proColon NextGen sowie (2) der Beginn einer klinischen Studie von Epi proColon "NextGen" festgelegt.

Eine überarbeitete Version von Epi proColon "NextGen" erzielte in präklinischen Tests mit 241 Probanden eine Sensitivität von 84 % bei einer Spezifität von 90 %. Ferner erzielte diese Version von Epi proColon "NextGen" eine Erkennungsquote von 20 % für sogenannte *advanced adenoma*. Die klinische Studie von Epi proColon "NextGen" wurde trotz der finanziell angespannten Lage im Geschäftsjahr 2022 begonnen worden. Die Entwicklungsziele wurden damit erreicht.

d) *Zielerreichung*

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

Ziel	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamtzielerreichung
Finanzielle Ziele	120 %	25 %	55 %
Kommerzielle Ziele	0 %	50 %	
Entwicklungsziele	100 %	25 %	

e) *STI der einzelnen Vorstandsmitglieder*

Auf dieser Grundlage fasst die nachfolgende Tabelle den STI der einzelnen Vorstandsmitglieder für den Berichtszeitraum zusammen.

Vorstandsmitglied	Untergrenze (60 % Zielerreichung)	Zielbetrag (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (120 % Zielerreichung)	Gesamtziel-erreichung	Auszahlungs-betrag
Greg Hamilton	EUR 258.766	EUR 431.277	EUR 517.532	55 %	EUR 0
Andrew Lukowiak	EUR 175.511	EUR 292.518	EUR 351.022		EUR 0
Jens Ravens (seit 1.2.2022)	EUR 60.000	EUR 100.000	EUR 120.000		EUR 0

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. Dezember 2022 umgerechnet.

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	2022		2021	
	In EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	438.964	80 %	340.552	42%
– Nebenleistungen	107.896	20 %	69.462	9%
– Summe	546.860	100 %	410.014	51%
Variable Vergütung				
– STI	0	0 %	381.423	48%
– LTI	0	0 %	10.179	1%
– Wertsteigerungsbonus	0	0%	0	0%
– Sondervergütung	0	0%	n.a.	n.a.
– Summe	0	0%	391.602	49%
Gesamtvergütung	546.860	100 %	801.616	100%

Andrew Lukowiak, Ph.D., CSO	2022		2021	
	In EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	372.072	80%	28.695	53%
– Nebenleistungen	94.862	20 %	2.839	5%
– Summe	466.934	100%	31.534	58%
Variable Vergütung				0
– STI	0	0 %	22.956	42%
– LTI	0]	0 %	0	0%
– Summe	0	0 %	22.956	42%
Gesamtvergütung	466.934	100 %	54.490	100%

Jens Ravens, CFO (seit 1. Februar 2022)	2022		2021	
	In EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	183.333	90 %	n/a	n/a
– Nebenleistungen	20.021	10 %	n/a	n/a
– Summe	203.354	100 %	n/a	n/a
Variable Vergütung				
– STI	0	0 %	n/a	n/a
– LTI	0	0 %	n/a	n/a
– Summe	0	0 %	n/a	n/a
Gesamtvergütung	203.354	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. Dezember des jeweiligen Jahres umgerechnet. Aufgrund der Umrechnung der Vergütung von US-Dollar in Euro können Veränderungen der in der Tabelle angegebenen Werte auch auf Veränderungen des Wechselkurses von US-Dollar zu Euro zurückzuführen sein.

Von einer individualisierten Aufschlüsselung der Prämienzahlungen für die D&O-Versicherung wurde in der vorstehenden Tabelle abgesehen, da versicherte Personen alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind. Die von der Gesellschaft im Berichtsjahr 2022 für die D&O-Versicherung geleisteten Prämienzahlungen betragen EUR 57.000.

C. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 12 der Satzung der Gesellschaft in der Fassung des Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 16. Juni 2021. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder keine variable Vergütung, sondern ausschließlich eine Festvergütung. Die Festvergütung besteht ausschließlich 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 gezahlt.

II. Aufsichtsratsmitglieder im Berichtszeitraum

Dem Aufsichtsrat der Epigenomics AG gehörten im Berichtszeitraum (2022) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Aufsichtsratszugehörigkeit im Berichtsjahr
Heino von Prondzynski	Aufsichtsratsvorsitzender	1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Alexander Link	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (seit 16.6.2021)	1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Dr. Helge Lubenow	Mitglied des Aufsichtsrats	1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Franz Walt	Mitglied des Aufsichtsrats	1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022
Dr. Heikki Lanckriet (PhD)	Mitglied des Aufsichtsrats	29. August 2022 – 31. Dezember 2022

III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtszeitraum

Die nachstehende Tabelle fasst die Vergütung der einzelnen Mitglieder, die dem Aufsichtsrat im Berichtszeitraum angehörten, zusammen:

Aufsichtsratsmitglied	Vergütung für Aufsichtsratsmitgliedschaft in EUR	Anteil an Gesamtvergütung	Gesamtvergütung in EUR
Heino von Prondzynski	75.000	100 %	75.000
Alexander Link	25.000	100 %	25.000
Dr. Helge Lubenow	25.000	100 %	25.000
Franz Walt	25.000	100 %	25.000
Dr. Heikki Lanckriet (PhD)	12.500	100 %	12.500
Aufsichtsrat gesamt	162.500	n/a	162.500

Von einer individualisierten Aufschlüsselung der Prämienzahlungen für die D&O-Versicherung wurde abgesehen, da diese Versicherung als Gruppenversicherung abgeschlossen wurde und alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder umfasst. Die Prämienzahlungen für die D&O-Versicherung im Berichtsjahr 2022 betragen insgesamt EUR 57.000.

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 2022 betrug TEUR 119 je Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Es wurden jeweils alle Arbeitnehmer des Konzerns berücksichtigt. Dies entspricht 31 Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für die Mitarbeiter (Löhne und Gehälter, Aktienoptionen, PSRs, 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)	2018	Veränd- erung	2019	Veränd- erung	2020	Veränd- erung	2021	Veränd- erung	2022	Veränd- erung
Ertrag	-10.482	-49%	-9.702	7%	-19.987	-106%	-8.081	60%	-17.304	-114 %
Konzernertrag	-12.692	-24%	-17.020	-34%	-11.686	31%	-2.428	79%	-12.024	-395 %
Durchschnitts- vergütung Arbeitnehmer	n/a	n/a	n/a	n/a	106	n/a	103	-3 %	119	15 %
Vorstandsvergütung										
Greg Hamilton	962	6%	878	-9%	806	-8%	802	-0,5%	547	-32 %
Albert Weber (ab 1.1.2018 bis 31.12.2021)	422	n/a	328	-22%	340	4%	198	-42%	n/a	n/a
Jorge Garces (ab 1.12.2017 bis 31.1.2021)	935	1512%	826	-12%	413	-50%	33	-92%	n/a	n/a
Andrew Lukowiak (seit 1.12.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	54	n/a	467	765 %
Jens Ravens (seit 1.2.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	203	n/a
Aufsichtsratsvergütung										
Heino von Prondzynski	102	0%	102	0%	86	-16%	76	-12%	75	-1%
Alexander Link (seit 12.6.2020)	n/a	n/a	n/a	n/a	14	n/a	27	93%	25	-7%
Dr. Helge Lubenow	47	0%	47	0%	39	-17%	28	-28%	25	-11%
Franz Walt (seit 15.5.2019)	n/a	n/a	28	n/a	39	39%	28	-28%	25	-11%
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D. (bis 16.6.2021)	52	0%	52	0%	43	-17%	18	-58%	n/a	n/a
Prof. Dr. Günther Reiter (bis 16.6.2021)	52	11%	52	0%	43	-17%	18	-58%	n/a	n/a
Dr. Heikki Lanckriet (PhD) (seit 29.8.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13	n/a

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).

Im Jahresabschluss 2021 sind Nachbuchungen vorgenommen worden, die im Vergütungsbericht 2021 nicht nachvollzogen worden sind. Daher weichen der in der vorstehenden Tabelle angegebene Ertrag und die entsprechende Veränderung des Ertrags für das Jahr 2021 von den Werten ab, die an entsprechender Stelle im Vergütungsbericht für das Jahr 2021 angegeben sind. Entsprechendes gilt auch bei den Werten für die Gesamtvergütung von Greg Hamilton und Andrew Lukowiak für das Jahr 2021 und deren Abweichung gegenüber dem Vorjahr.

Für den Vorstand

Greg Hamilton
Vorsitzender des Vorstands
der Epigenomics AG

Für den Aufsichtsrat

Dr. Helge Lubenow
Vorsitzende 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 25. April 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Abel
Wirtschaftsprüfer

Brandscheid
Wirtschaftsprüfer