

Teil B.
VERGÜTUNGSSYSTEM
(zu Punkt 5 der Tagesordnung)

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Epigenomics AG

A. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Epigenomics AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre.

B. Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem ersetzt das Vergütungssystem, das in der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2022 beschlossen wurde, und gilt für die Vergütungen aller Vorstandsmitglieder der Epigenomics AG, die ab dem 1. Juli 2023 festgesetzt werden.

C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Epigenomics AG ausgerichtet

ist. Zu diesem Zweck werden, soweit möglich, sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird, soweit möglich, sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden ggf. Peer Groups herangezogen, die aus nach Größe und Marktkapitalisierung vergleichbaren Unternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

Vor dem Hintergrund der veränderten Situation bei der Epigenomics AG sind die Aufgaben des Vorstands im Vergleich zu früheren Jahren deutlich reduziert. Die wesentliche Produktentwicklung, wie es sie früher gab, entfällt. Vielmehr geht es nunmehr primär darum, die vorhandenen Vermögenswerte zu verwalten. Dies erfordert als mehr verwaltende, im Gegensatz zur gestaltenden/entwickelnden Tätigkeit wesentlich reduzierte variablen Anreize. Die Zielvergütung orientiert sich daher primär an der festen Vergütung mit dem Ziel, bei guter Leistung darüber hinaus den maximalen Bonus (wie nachstehend erläutert) zu erhalten.

D. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus werden praxisübliche Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt. Daneben soll ein variabler Vergütungsbestandteil (Bonus) vereinbart werden.

Die Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder sollen im folgenden Verhältnis zueinander stehen:

Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen):	67 %
Variable Vergütung:	33 %

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen enthalten insbesondere Sachleistungen wie Auslagen, Reisekosten, Steuerberatungskosten bzgl. grenzüberschreitender Tätigkeit, Laptop und Smartphone und sonstige Ausstattung sowie Beiträge zu Rechtsschutzversicherung und anderen Versicherungen sowie Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod und andere übliche Leistungen.

Die Gesellschaft hat zugunsten der Vorstandsmitglieder eine angemessene D&O-Versicherung abgeschlossen. Der Versicherungsschutz soll auch nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds weitergelten, sofern Tätigkeiten und Handlungen während der Dauer dieses Vertrages betroffen sind. Die Versicherung muss einen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens vorsehen.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu. Sie können jedoch im Einzelfall je nach persönlicher Situation und Inanspruchnahme insbesondere in der Höhe variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzlich marktüblichen Nebenleistungen gewähren.

Die variable Vergütung soll sich an durch den Aufsichtsrat festzulegenden Zielen orientieren, die sowohl die nachhaltige finanzielle Entwicklung der Gesellschaft als auch das konkrete Tätigkeitsfeld des jeweiligen Vorstands berücksichtigen.

E. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird für jedes Vorstandsmitglied auf einen Betrag von EUR 150.000 p.a. zzgl. Sachbezügen und Nebenleistungen festgelegt. Dies setzt sich aus einer Festvergütung von maximal EUR

100.000 p.a. zusammen sowie einer variablen Vergütung, die maximal EUR 50.000 p.a. betragen kann. Der Aufsichtsrat kann individuell auch geringere Vergütungen vereinbaren.

F. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Der Dienstvertrag soll auf drei Jahre befristet abgeschlossen und an die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglied gekoppelt sein und soll enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglied endet.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd berufs- oder erwerbsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit festgestellt wird. Endet die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds innerhalb des laufenden Jahres, wird die für dieses Jahr zustehende Vergütung pro rata temporis gewährt.

Endet die Bestellung des Vorstandsmitglieds der Gesellschaft vor dem Ablauf der Vertragslaufzeit, so endet der Dienstvertrag vorzeitig drei Monate nach der Beendigung der Bestellung.

H. Entschädigungsvereinbarungen

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfindung in Höhe von max. sechs Bruttomonatsgehältern, höchstens aber den Gesamtbetrag der dem Vorstandsmitglied – ohne die vorzeitige Beendigung – noch bis zum Befristungsende zustehenden Vergütung vor.

I. Claw-Back-Klausel

Die Verträge der Vorstandsmitglieder können Claw-Back-Klauseln enthalten, müssen dies aber nicht.

J. Vorübergehende Abweichungen bei außerordentlichen Entwicklungen

Gemäß § 87a Abs. 2 AktG kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z.B. außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch schwere Wirtschafts- und Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine solche vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem setzt folgendes Verfahren voraus: Der Aufsichtsrat stellt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen fest, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und legt fest, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Die Feststellungen der Sondersituation beruhen dabei auf einer vorherigen Evaluation, bei der sich der Aufsichtsrat externer Berater bedienen kann, aber nicht muss. Diese Evaluation muss allen Vorstandsmitgliedern im Vorfeld der Entscheidung mit einer Frist von wenigstens zwei Wochen zur Verfügung gestellt werden und die Besonderheit der Situation, warum diese nicht absehbar war, sowie mögliche Lösungen aufzeigen.