

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER EPIGENOMICS AG 2023

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

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 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023) 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 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Gregory (Greg) Hamilton und Andrew Lukowiak sowie das bereits 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 2023

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 drei vorangegangenen Geschäftsjahre, d. h. für die Geschäftsjahre 2020 bis 2023. Der nächste Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wird dann 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 26. April 2023 im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein angepasstes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, welches von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 85,35 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das neue Vergütungssystem gilt für die Vergütungen von Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Juli 2023 festgesetzt wurden oder werden. Es ist daher im Geschäftsjahr 2023 nicht angewendet worden, da die im Geschäftsjahr 2023 bestehenden Vorstandsverträge vollständig auf dem bisherigen Vergütungssystem beruhen. Vielmehr war für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 das Vergütungssystem maßgeblich, das der Aufsichtsrat am 28. April 2022 beschlossen und die ordentliche Hauptversammlung am 15. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 81,26 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Beide Vergütungssysteme sehen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vor, dass der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems für den Vorstand abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens liegt. Das gilt für die Vergütungsstruktur und -höhe sowie für alle oder einzelne individuelle Vergütungsbestandteile und greift z.B. bei weitreichenden Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise,

Naturkatastrophen, Terroranschlägen, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptiven Marktentscheidungen von Kunden oder einer Unternehmenskrise).

Im Berichtszeitraum hat die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2023 auch eine Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich der Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG, mit einer Mehrheit von 96,85 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen und in diesem Rahmen § 12 der Satzung der Gesellschaft, der die Aufsichtsratsvergütung regelt, neu gefasst. Hierdurch wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder reduziert. Die Anpassung des Vergütungssystems und die damit einhergehende Reduzierung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gelten erst mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024.

Im Geschäftsjahr 2023 war daher noch die von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 81,36 % der gültigen Stimmen in § 12 der Satzung beschlossene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich der Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG, maßgeblich.

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 2023. Weitere Details zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder können Teil B der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2023 entnommen werden.

Die ordentliche Hauptversammlung am 15. Juni 2023 hat neben der Billigung des vom Aufsichtsrat am 26. April 2023 beschlossenen Vergütungssystems und der Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zudem den Vergütungsbericht für 2022 gemäß § 120a Abs. 5 AktG erörtert. Vor dem Hintergrund der Billigung des Vergütungssystems und unter Berücksichtigung des Ablaufs der Erörterung des Vergütungssystems sah der Aufsichtsrat über die in der ordentlichen Hauptversammlung gefassten Beschlüsse hinaus seit dem 26. April 2023 keinen Anlass für eine erneute wesentliche Änderung des Vergütungssystems, so dass der ordentlichen Hauptversammlung 2024 kein neues Vergütungssystem zu Billigung vorgelegt wird.

Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2023 gab es Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat.

Greg Hamilton ist mit Wirkung zum 30. Juni 2023 und Andrew Lukowiak ist mit Wirkung zum 31. Mai 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Alleiniger Vorstand ist für den verbleibenden Berichtszeitraum damit Jens Ravens gewesen.

Heino von Prondzynski ist mit Wirkung zum 15. Februar 2023 und Franz Walt mit Wirkung zum 30. April 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Frau Dr. Helge Lubenow übernahm in Nachfolge von Heino von Prondzynski den Vorsitz des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat bestand ansonsten unverändert aus Dr. Helge Lubenow, Alexander Link, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, und Dr. Heikki Lanckriet (PhD). Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Juni 2023 hat auch formal die Verringerung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder von fünf auf drei Mitglieder und die entsprechende Anpassung von § 10 Absatz 1 der Satzung mit einer Mehrheit von 97,26 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

I. Vorbemerkungen

Am 26. April 2023 beschloss der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 15. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 85,35 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Dieses Vergütungssystem besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus sollen praxisübliche Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt sowie ein variabler Vergütungsbestandteil (Bonus) vereinbart werden.

Maßgeblich für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum war jedoch nicht dieses Vergütungssystem, sondern das am 28. April 2022 vom Aufsichtsrat beschlossene und am 15. Juni 2022 von der

Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 81,26 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem. Soweit in diesem Vergütungsbericht ohne genauere Beschreibung auf ein Vergütungssystem Bezug genommen wird, ist daher das von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemeint.

II. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich nach dem Vergütungssystem 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 Vergütungssystem gewährt werden, soweit der Anstellungsvertrag des entsprechenden Vorstandsmitglieds vor dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 15. Juni 2022 einen solchen Bonus enthielt. Ein solcher Fall lag nur bzgl. des Vorstandsvorsitzenden Gregory Hamilton vor, dessen Dienstvertrag einen entsprechenden Wertschöpfungsbonus regelte. Infolge des Ausscheidens von Gregory Hamilton aus dem Vorstand gibt es für den Wertschöpfungsbonus keinen Anwendungsfall mehr.

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.

III. 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 den STI und den 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.

IV. Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum

Dem Vorstand der Epigenomics AG gehörten im Berichtszeitraum (2023) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Vorstandszugehörigkeit im Berichtsjahr
Greg Hamilton	Chief Executive Officer	01. Januar 2023 – 30. Juni 2023
Andrew Lukowiak, Ph.D.	Chief Scientific Officer	01. Januar 2023 – 31. Mai 2023
Jens Ravens	Chief Financial Officer (seit 01. Juli 2023 Alleinvorstand)	01. Januar 2023 – 31. Dezember 2023

V. Feste und variable Vergütungsbestandteile

1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus Grundgehalt und Nebenleistungen.

a) Grundgehalt

Das Grundgehalt wird nach dem Vergütungssystem 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 nach Vergütungssystem 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;
- 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;
- eine jährliche KfZ-Zulage (car allowance) (für Jens Ravens ab dem 1. Juli 2023).

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

- 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 (bis zum 30. Juni 2023);
- private Nutzung des Diensttelefons;
- Erstattung der Kosten für Bahnfahrten auf der Strecke Berlin – Hamburg (bis zum 30. Juni 2023).

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 – mittlerweile mit Ausscheiden von Gregory Hamilton nicht länger bestehenden – Altfall einen Wertsteigerungsbonus.

a) *STI*

Der STI kann bei einer 100 %-igen Zielerreichung zwischen 15 % und 40 % der Gesamtvergütung betragen. Der 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, ausgezahlt.

Zur Beurteilung der Leistung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat verpflichtet, jedes Jahr eine Zielvereinbarung für den gesamten Vorstand festzulegen. Diese Zielvereinbarung enthält einjährige finanzielle Ziele und einjährige strategische Ziele bezogen auf die weitere Unternehmensentwicklung. Die Bestimmung des Gesamtleistungsniveaus liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Unterhalb eines Gesamtleistungsniveaus von 60 % erfolgt keine Auszahlung. Die Auszahlung ist auf maximal 120 % der Zielleistung begrenzt.

b) *LTI*

Der 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 LTI 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 seit dem Berichtsjahr 2022 zur Bedienung von Aktienoptionen keine Aktien der Gesellschaft zur Verfügung stehen, gewährte die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 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, mindestens jedoch EUR 31,00 (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 400,00 je PSR (nach der nachstehend dargestellten Zusammenlegung der Aktien der Gesellschaft) begrenzt.

Aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 11. September 2023 wurden im Berichtszeitraum die Aktien der Gesellschaft im Verhältnis 5 : 1 zusammengelegt. Dadurch verringerten sich die zum Zeitpunkt der Zusammenlegung der Aktien im Verhältnis 5 : 1 bereits gewährten PSRs im Verhältnis 5 : 1. Der Strike Price der PSRs bzw. Ausübungspreis der AOPs und der maximale Auszahlungsbetrag verfünffachten sich entsprechend. Ferner beschloss der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 22. November 2023 eine Verringerung der an die Mitglieder des Vorstands in früheren Jahren gewährten Aktienoptionen im Verhältnis 5 : 1.

Im Berichtszeitraum wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktienoptionen gewährt. Die an Greg Hamilton und Andrew Lukowiak gewährten PSRs verfielen nach ihrem jeweiligen Ausscheiden. Hintergrund ist die Ausnahmesituation, in der sich die Gesellschaft infolge ihrer Restrukturierung, einschließlich des Wechsels zu einer reinen Holding-Gesellschaft ohne eigenen operativen Geschäftsbetrieb, befindet. Die in dem Ausfall des LTI liegende Abweichung vom Vergütungssystem war vor diesem Hintergrund durch das Unternehmensinteresse der Gesellschaft geboten. Die Gewährung von PSRs hätte aufgrund der Neuausrichtung der Gesellschaft im Hinblick nicht mehr der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft gedient. Damit liegt diese Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft.

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 CEO bis 30.06.2023	AOP 16-18	2023	571	0	571	0
		2022	993	0	422	571
	AOP 17-19	2023	625	0	0	625
		2022	828	0	203	625
	AOP 19-21	2023	1.875	0	0	1.875
		2022	1.875	0	0	1.875
Total AOP	2023	3.071	0	0	3.071	
	2022	3.696	0	625	3.071	
PSP 22/24	2023	7.500	7.500	15.000	0	
	2022	0	7.500	0	7.500	
Andrew Lukowiak, Ph. D. CSO bis 31.05.2023	PSP 22/24	2023	5.000	5.000	10.000	0
		2022	0	5.000	0	5.000
Jens Ravens	PSP 22/24	2023	2.500	0	0	2.500
		2022	n/a	2.500	0	2.500

Die folgende Tabelle zeigt die Ausübungspreise bzw. Strike Prices und frühesten möglichen Ausübungsdaten für die von im Berichtszeitraum tätigen Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2023 gehaltenen Rechte. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Werte auch für den Zeitraum vor der Anpassung aufgrund der Zusammenlegung der Aktien entsprechend angepasst.

Vorstandsmitglied	Programm	Berichtsjahr	Gehaltene Rechte am 31. Dezember	davon ausübbar	Ausübungspreis (AOP) bzw. Strike Price (PSP) in Euro	erstes mögliches Ausübungsdatum
Greg Hamilton CEO bis 30.06.2023	AOP 16-18	2023	0	0	n/a	n/a
		2022	571	0	868,80	
	AOP 17-19	2023	625	0	307,20	01.04.2023
		2022	625	0	307,20	
	AOP 19-21	2023	1.875	0	400,00	01.04.2027
		2022	1.875	0	400,00	
Total AOP	2023	3.071	0	3.071	01.04.2023/ 01.04.2027	
	2022	3.071	0	468,45		
PSP 22/24	2023	0	0	0	n/a	
	2022	7.500	0	31,00		
Andrew Lukowiak, Ph. D. CSO bis 31.05.2023	PSP 22/24	2023	0	0	0	n/a
		2022	5.000	5000	31,00	
Jens Ravens	PSP 22/24	2023	2.500	0	31,00	01.04.2026
		2022	2.500	0	31,00	

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 4.524.886,88
Andrew Lukowiak	EUR 2.714.932,13
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 2023 umgerechnet.

c) *Sondervergütung für außerordentliche Leistungen*

Der Aufsichtsrat kann Vorstandsmitgliedern nach dem Vergütungssystem ferner eine besondere Vergütung für außerordentliche Leistungen gewähren. Eine solche Sondervergütung in Höhe von EUR 248.868,78 war im mittlerweile beendeten 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 2023 umgerechnet.

d) *Wertsteigerungsbonus*

Ein Wertsteigerungsbonus ist im Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen. Das 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 konnten als weitere langfristig orientierte Komponente der Vorstandsvergütung auch weiterhin einen Wertsteigerungsbonus enthalten. Auf diesen hatten die Vorstandsmitglieder einen Anspruch bei einem Kontrollwechsel oder einem sogenannten Asset Deal während der Laufzeit des Dienstvertrags.

Ein solcher Altfall lag nur in Bezug auf Gregory Hamilton vor. Ein Wertsteigerungsbonus ist nicht gezahlt worden, und mit dem Ausscheiden von Gregory Hamilton gibt es für den Wertsteigerungsbonus keinen Anwendungsfall mehr.

VI. 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 nach dem Vergütungssystem 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 entsprechend dem Vergütungssystem 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 erhielt Greg Hamilton im Rahmen seines vorzeitigen Ausscheidens EUR 518.070,43 und Andrew Lukowiak EUR 313.063,63. Diese Leistungen entsprechen den im Vergütungssystem vorgesehenen Höchstgrenzen an die Vergütung im Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung in Höhe von zwei Jahresgehältern einschließlich der Nebenleistungen, aber ohne Berücksichtigung eines Wertsteigerungsbonus, maximal aber der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags.

Ferner haben Greg Hamilton und Andrew Lukowiak im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden jeweils einen Beratungsvertrag abgeschlossen. Für die aufgrund dieses Beratungsvertrags erbrachten Leistungen hat die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar durch ihre Tochtergesellschaft Epigenomics Inc. Greg Hamilton einen Betrag in Höhe von EUR 33.399,32 und Andrew Lukowiak einen Betrag in Höhe von EUR 64.920,27 in 2023 gezahlt. Im Rahmen dieses Beratungsvertrags war auch ein Sonderbonus für Greg Hamilton in Höhe von

EUR 77.188,73 und Andrew Lukowiak in Höhe von EUR 77.188,73 für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Verkaufs nahezu sämtlicher Vermögenswerte an New Day Diagnostics LLC vereinbart, der mit Vollzug der Transaktion fällig geworden ist. Da diese Vergütung in US-Dollar vereinbart ist, wurden die vorstehenden Beträge auf Basis des von der Europäischen Zentralbank veröffentlichten Euro-Umrechnungskurses zum jeweiligen Tageskurs umgerechnet.

VII. 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.

VIII. 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 bzw. Bonus sowie – falls einschlägig – Sondervergütung für außerordentliche Leistungen und Wertsteigerungsbonus, errechnet. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Höchstbeträge für alle variablen Komponenten und 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 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 nach dem Vergütungssystem

- 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 Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem:

- | | |
|---|----------------|
| – Greg Hamilton (als CEO bis 30. Juni 2023) | EUR 792.456,66 |
| – Andrew Lukowiak, Ph.D. (als CSO bis zum 21. Mai 2023) | EUR 521.821,00 |
| – Jens Ravens | EUR 319.947,00 |

IX. 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 2023 dargestellt wird, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2024 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

Die Ausnahmesituation, in der sich die Gesellschaft infolge ihrer Restrukturierung, einschließlich des Wechsels zu einer reinen Holding-Gesellschaft ohne eigenen operativen Geschäftsbetrieb befindet, erforderte nach Auffassung des Aufsichtsrats ein vorübergehendes Abweichen vom Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG. Die Gewährung von STIs mit kommerziellen Kriterien und Entwicklungszielen hätte nach Auffassung des Aufsichtsrats aufgrund der Neuausrichtung der Gesellschaft im Hinblick nicht mehr dem nachhaltigen und langfristigen Wohlergehen der Gesellschaft gedient.

Der Aufsichtsrat hat daher für das Geschäftsjahr 2023 folgende Ziele festgelegt:

Finanzielles Ziel: (Gewichtung 60 %, keine Auszahlung, wenn das Finanzielle Ziel verfehlt wird)

- 25% Einsparung bei Sach- und Personalkosten (ohne Vorstandskosten und ohne Abschreibung) gegenüber dem Budget

Operative Ziele: (Gewichtung 40 %)

- Sicherstellung der ordnungsgemäße Abschlusserstellung, Erfüllung sämtlicher rechtlicher Anforderungen (Compliance, allgemeine Anforderungen, Anforderungen bezüglich des Betriebs in Deutschland, Steuern) in hoher Qualität und im Zeitrahmen: (Gewichtung 20 %)
- Sicherstellung des ordnungsgemäßen Risikomanagements: (Gewichtung 20 %)

Der Aufsichtsrat ist der Meinung und hat daher beschlossen, dass der Vorstand weder das finanzielle Ziel noch den auf finanzielle und operative Ziele bezogenen, vertraglich vorgesehenen Mindestgesamtzielderreichungsgrad von 60% erreicht hat.

Es gibt aber Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorstand und Aufsichtsrat darüber, ob die Lage der Gesellschaft ein Abweichen vom Vergütungssystem nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG erforderte, die vorstehenden Ziele für das Jahr 2023 rechtmäßig und wirksam festgelegt worden sind und inwieweit diese Ziele erreicht wurden. Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass für 2023 kein STI geschuldet ist. Vor dem Hintergrund der Meinungsverschiedenheiten wird durch den Vorstand aus Vorsichtsgründen trotzdem im Einklang mit der Darstellung in der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung ein Zielerreichungsgrad von 100 % und eine Auszahlung von EUR 100.000 für den STI angenommen. Denkbar ist aber auch, dass der als STI auszahlende Betrag deutlich nach unten oder oben abweicht. Greg Hamilton und Andrew Lukowiak erhalten infolge ihres Ausscheidens für den Berichtszeitraum keinen STI.

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)	Gesamt- ziel- erreichung	(Angenom- mener) Auszahlungs- betrag
Greg Hamilton (bis 30. Juni 2023)	EUR 124.887	EUR 208.145	EUR 249.774	n/a	EUR 0
Andrew Lukowiak (bis 31. Mai 2023)	EUR 29.412	EUR 117.647	EUR 141.176	n/a	EUR 0
Jens Ravens	EUR 60.000	EUR 100.000	EUR 120.000	100 %	EUR 100.000

Die Beträge in den Spalten Untergrenze, Zielbetrag und Obergrenze in der vorstehenden Tabelle sind für den Fall des unterjährigen Ein- oder Austritts nur zeitanteilig angegeben.

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 2023 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 (bis 30. Juni 2023)	2023		2022	
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	211.896	27 %	438.964	80 %
– Nebenleistungen	62.491	8 %	107.896	20 %
– Summe	274.386	35 %	546.860	100 %
Variable Vergütung				
– STI	0	0 %	0	0 %
– LTI	0	0 %	0	0 %
– Wertsteigerungsbonus	0	0 %	0	0 %
– Summe	0	0 %	0	0 %
Abfindung	518.070	65 %	0	0 %
Gesamtvergütung	792.457	100 %	546.860	100 %

Andrew Lukowiak, Ph.D., CSO (bis 31. Mai 2023)	2023		2022	
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	150.510	29%	372.072	80 %
– Nebenleistungen	58.247	11 %	94.862	20 %
– Summe	208.757	40 %	466.934	100 %
Variable Vergütung				
– STI	0	0 %	0	0 %
– LTI	0	0 %	0	0 %
– Wertsteigerungsbonus	0	0 %	0	0 %
– Summe	0	0 %	0	0 %
Abfindung	313.064	60 %	0	0 %
Gesamtvergütung	521.821	100 %	466.934	100 %

Jens Ravens (bis 30. Juni 2023 CFO, seither Alleinvorstand)	2023		2022	
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
– Grundgehalt	200.000	63 %	183.333	90 %
– Nebenleistungen	19.947	6 %	20.021	10 %
– Summe	219.947	69 %	203.354	100 %
Variable Vergütung				
– STI	100.000	31 %	0	0 %
– LTI	0	0 %	0	0 %
– Wertsteigerungsbonus	0	0 %	0	0 %
– Summe	100.000	31 %	0	0 %
Gesamtvergütung	319.947	100 %	203.354	100 %

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 im Vergleich zum Vergütungsbericht für das Vorjahr 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 2023 für die D&O-Versicherung geleisteten Prämienzahlungen betragen EUR 196.350,00.

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. Die am 15. Juni 2023 von der Hauptversammlung beschlossene deutlich verringerte Vergütung findet erst ab dem Geschäftsjahr 2024 Anwendung.

II. Aufsichtsratsmitglieder im Berichtszeitraum

Dem Aufsichtsrat der Epigenomics AG gehörten im Berichtszeitraum (2023) folgende Mitglieder an:

Name	Funktion	Aufsichtsratszugehörigkeit im Berichtsjahr
Heino von Prondzynski	Aufsichtsratsvorsitzender (Mitglied des Aufsichtsrats und Aufsichtsratsvorsitzender bis 15. Februar 2023)	1. Januar 2023 – 15. Februar 2023
Alexander Link	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (seit 16.6.2021)	1. Januar 2023 – 31. Dezember 2023
Dr. Helge Lubenow	Mitglied des Aufsichtsrats (Aufsichtsratsvorsitzende seit 15. Februar 2023)	1. Januar 2023 – 31. Dezember 2023
Franz Walt	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 30. April 2023)	1. Januar 2023 – 30. April 2023
Dr. Heikki Lanckriet (PhD)	Mitglied des Aufsichtsrats	1. Januar 2023 – 31. Dezember 2023

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	9.375	100 %	9.375
Alexander Link	25.000	100 %	25.000
Dr. Helge Lubenow	68.889	100 %	68.889
Franz Walt	8.333	100 %	8.333
Dr. Heikki Lanckriet (PhD)	25.000	100 %	25.000
Aufsichtsrat gesamt	136.597	n/a	136.597

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 2023 betragen insgesamt EUR 196.350,00.

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 2023 betrug TEUR 168 je Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis. Dabei wurden auch die im Berichtsjahr geleisteten Abfindungszahlungen berücksichtigt.

Es wurden jeweils alle Arbeitnehmer des Konzerns berücksichtigt. Dies entspricht 13,83 Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis für die Epigenomics AG.

Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für die Mitarbeiter (Löhne und Gehälter, Aktienoptionen, PSRs, Sozialversicherungsbeiträge, Nebenleistungen und Abfindungszahlungen) und ist für das Berichtsjahr 2023 nach HGB und für die Vorjahre nach IFRS angegeben.

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

Geschäfts- jahr/ Betrag (in TEUR)	2019	Verän- derung	2020	Verän- derung	2021	Verän- derung	2022	Verän- derung	2023	Veränderung
Ertrag	-9.702	7%	-19.987	-106%	-8.081	60%	-17.304	-114 %	-4.464	74%
Konzernertrag	- 17.020	-34%	-11.686	31%	-2.428	79%	-12.024	-395 %	n/a	n/a
Durchschnitts- vergütung Arbeitnehmer	n/a	n/a	106	n/a	103	-3 %	119	15 %	168	41 %
Vorstandsvergütung										
Greg Hamilton (bis 30.06.2023)	878	-9%	806	-8%	802	-0,5%	547	-32 %	792	45%
Albert Weber (ab 1.1.2018 bis 31.12.2021)	328	-22%	340	4%	198	-42%	n/a	n/a	n/a	n/a
Jorge Garces (ab 1.12.2017 bis 31.1.2021)	826	-12%	413	-50%	33	-92%	n/a	n/a	n/a	n/a
Andrew Lukowiak (ab 1.12.2021 bis 31.05.2023)	n/a	n/a	n/a	n/a	54	n/a	467	765 %	522	12 %
Jens Ravens (seit 1.2.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	203	n/a	320	58%
Aufsichtsratsvergütung										
Heino von Prondzynski (bis 15.02.2023)	102	0%	86	-16%	76	-12%	75	-1%	9	-88 %
Alexander Link (seit 12.6.2020)	n/a	n/a	14	n/a	27	93%	25	-7%	25	0 %
Dr. Helge Lubenow	47	0%	39	-17%	28	-28%	25	-11%	69	176 %
Franz Walt (ab 15.5.2019 bis 30.04.2023)	28	n/a	39	39%	28	-28%	25	-11%	8	-67 %
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D. (bis 16.6.2021)	52	0%	43	-17%	18	-58%	n/a	n/a	n/a	n/a
Prof. Dr. Günther Reiter (bis 16.6.2021)	52	0%	43	-17%	18	-58%	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Heikki Lanckriet (PhD) (seit 29.8.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13	n/a	25	92%

In der vorstehenden Tabelle entspricht der Ertrag dem Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag der Epigenomics AG (nach HGB) und der bis zum Geschäftsjahr 2022 ermittelte Konzernertrag dem Überschuss bzw. Fehlbetrag des Epigenomics-Konzerns (nach IFRS). Aufgrund der Liquidation der Tochtergesellschaft Epigenomics Inc. stellt die Gesellschaft ab dem Berichtsjahr 2023 keinen Konzernabschluss mehr auf und weist dementsprechend keinen Konzernertrag aus. In Übereinstimmung damit hat sich auch die Berechnung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer verändert und berücksichtigt ab dem Geschäftsjahr 2023 nur noch die Epigenomics AG und nicht mehr den Konzern einschließlich der Epigenomics Inc.

Für den Vorstand

Hansjörg Plaggemars
Vorstand
der Epigenomics AG

Für den Aufsichtsrat

Dr. Helge Lubenow
Vorsitzende des Aufsichtsrats
der Epigenomics AG