

epigenomics

Vergütungsbericht

Epigenomics AG, Heidelberg

Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

Inhalt

1.	Rückblick auf das Geschäftsjahr	3
2.	Vorstand und Aufsichtsrat	3
3.	Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder	4
3.1.	Vorbemerkungen.....	4
3.2.	Vergütungssystem 2025	5
3.2.1.	Grundlagen und Zielsetzung	5
3.2.2.	Verfahren	5
3.2.3.	Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.....	5
3.2.4.	Bestandteile des Vergütungssystems	6
3.2.5.	Festlegung der Maximalvergütung	6
3.2.6.	Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen	7
3.2.7.	Abweichungen vom Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat	7
3.2.8.	Zielvergütung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2025	7
3.3.	Vergleich des Vergütungssystems 2025 mit dem Vergütungssystems 2023	8
3.4.	Vergütung nach dem Vergütungssystem 2022.....	8
4.	Vergütungssystem für den Aufsichtsrat	9
4.1.	Grundlagen und Zielsetzung.....	9
4.2.	Vergütung des Aufsichtsrats.....	9
5.	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	10
6.	Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG Abs. 1 AktG	13
7.	Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG	13

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der Epigenomics AG. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere §162 AktG.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr

Der Geschäftsverlauf des Geschäftsjahres vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 war geprägt durch die Verwaltung der Minderheitsbeteiligung an der NDD, die Überwachung der Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen aus dem geschlossenen Kaufvertrag über den Epi proColon-Geschäftsbetrieb sowie der kurzfristigen Liquiditätssichernden Anlage der aus dem Verkauf erhaltenen liquiden Mittel. So besteht für das Unternehmen weiterhin die Chance von der weiteren Vermarktung von Epi proColon und der Epi proColon „Next-Gen“-Technologie zu profitieren. Neben möglichen Barzahlungen in Abhängigkeit von bestimmten Meilensteinen bieten vor allem potenzielle Earn-Out-Zahlungen bis zum Ablauf des Patentschutzes der Epi proColon „Next-Gen“-Technologie im Jahr 2043 finanzielle Chancen für die Zukunft. Die möglichen zukünftigen Meilensteinzahlungen sind abhängig von dem Erreichen verschiedener Umsatzziele sowie dem Erreichen der Zulassung durch die United States Food and Drug Administration (“FDA”) und der Erstattungsfähigkeit durch Centers for Medicare and Medicaid Services und die potentiellen Earn-Out-Zahlungen sind als Prozentsätze zukünftiger Umsätze abhängig von dem Erfolg von New Day Diagnostics. Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es bei NDD wesentlicher weiterer produktbezogener Entwicklungs- und Vermarktungstätigkeiten, wofür aller Voraussicht nach erhebliche Finanzmittel erforderlich werden. NDD befindet sich diesbezüglich seit längerem in Kapitalbeschaffungsgesprächen, jedoch bislang noch nicht mit ausreichendem Erfolg.

Der Vorstand der Epigenomics AG bewertet das Geschäftsjahr 2025 insgesamt als erwartungsgemäß. Die ursprüngliche Prognose eines Jahresfehlbetrags zwischen 0,1 Mio. EUR und 0,5 Mio. EUR konnte mit dem tatsächlich erzielten Verlust von 314 TEUR (Vorjahr: 3.352 TEUR) eingehalten werden.

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 27. August 2025 wurde beschlossen, den Sitz der Gesellschaft von Berlin nach Heidelberg zu verlegen. Die entsprechende Eintragung im Handelsregister erfolgte am 16. Dezember 2025.

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 30. Januar 2024 wurde Herr Hansjörg Plaggemars ab dem 1. Februar 2024 zum Vorstand der Gesellschaft bestellt. In der Aufsichtsratssitzung vom 17. November 2025 wurde seine Bestellung bis zum 31. Dezember 2028 verlängert. Er ist seit dem 1. Mai 2024 alleiniges und einzelvertretungsberechtigtes Vorstandsmitglied der Gesellschaft. Er vertritt die Gesellschaft satzungsgemäß.

Die Hauptversammlung am 29. Mai 2024 wählte Frau Dr. Helge Lubenow, Herrn Jochen Hummel und Herrn Alexander Link in den Aufsichtsrat mit einer Amtszeit, die mit Beendigung derjenigen Hauptversammlung endet, die über die Entlastung für das am 31. Dezember 2028 endende Geschäftsjahr beschließt. Darüber hinaus wurde in derselben Hauptversammlung eine Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 99,95 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen und in diesem Rahmen § 12 Abs. 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft, der die Aufsichtsratsvergütung regelt, geändert. Hierdurch wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder reduziert. Die Anpassung des Vergütungssystems und die damit einhergehende Reduzierung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder trat zum 1. Januar 2025 in Kraft.

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 2025.

2. Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand der Epigenomics AG war im Geschäftsjahr 2025:

- Herr Hansjörg Plaggemars (seit 1. Februar 2024)

Der Vorstand ist aktuell bis zum 31. Dezember 2028 bestellt.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2025:

- Dr. Helge Lubenow (seit 15. Februar 2023, Vorsitzende des Aufsichtsrats)
Gründerin des Beratungsunternehmens AGOS Consulting (D), CEO der Heidelberg Epignostix GmbH, Heidelberg (D), ehemalige CEO der ProteomediX AG, Zürich (CH) und ehemalige Leiterin des Geschäftsbereichs Molekulardiagnostik von Qiagen (D).
Mitglied des Aufsichtsrats seit Mai 2016; Vorsitzende seit 15. Februar 2023; Mitglied des Prüfungsausschusses
- Alexander Link (seit 16. Juni 2021, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)
Vorstand der Deutsche Balaton AG (Heidelberg)
Mitglied des Aufsichtsrats seit Juni 2020; Vorsitzender des Prüfungsausschusses bis April 2023 und seitdem Mitglied des Prüfungsausschusses
- Jochen Hummel (seit Februar 2024, Mitglied)
Steuerberater, Heidelberg/Deutschland
Mitglied des Aufsichtsrats seit Februar 2024; Mitglied des Prüfungsausschusses seit Februar 2024

Der Aufsichtsrat ist mit einer Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 entscheidet gewählt.

3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

3.1. Vorbemerkungen

Im Berichtszeitraum waren parallel drei unterschiedliche Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands maßgeblich.

Die Vergütung von Herrn Hansjörg Plaggemars richtete sich bis zum 31. August 2025 nach dem zuletzt gültigen Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2023“), das am 26. April 2023 durch den Aufsichtsrat beschlossen und am 15. Juni 2023 von der Hauptversammlung mit einer Zustimmung von 85,35 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

In der Hauptversammlung vom 27. August 2025 wurde ein neues Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2025“) mit Wirkung ab dem 1. September 2025 mit einer Zustimmung von 99,78 % der gültig abgegebenen Stimmen verabschiedet. Dieses lehnt sich inhaltlich stark an das Vergütungssystem 2023 an.

Um Wiederholungen zu vermeiden, wird im Folgenden ausschließlich das Vergütungssystem 2025 dargestellt. Unterschiede zum vorherigen System 2023 werden gesondert erläutert.

Das Vergütungssystem 2025 sowie das Vorgängersystem 2023 bestehen aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, die die Aufgaben und Leistungen der jeweiligen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Zusätzlich sind marktübliche Sachbezüge und Nebenleistungen vorgesehen. Ein variabler Vergütungsbestandteil (Bonus) kann ebenfalls vereinbart werden.

Für die Vergütung von Herrn Jens Ravens war hingegen das frühere Vergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2022“) maßgeblich, welches am 28. April 2022 vom Aufsichtsrat beschlossen und am 15. Juni 2022 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 81,26 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Die Struktur und inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssystems 2022 orientiert sich stark an den Geschäftsergebnissen und der langfristigen Wertschöpfung des Unternehmens. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht ebenfalls aus festen und variablen Bestandteilen. Die festen Bestandteile umfassen das Grundgehalt und marktübliche Nebenleistungen. Die variablen Bestandteile setzen sich aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen Anreizkomponente (LTI) zusammen, die an die Jahresleistung bzw. die Leistung über vier Jahre gekoppelt sind. In außergewöhnlichen Fällen kann der Aufsichtsrat eine besondere Vergütung von bis zu 60 % des Grundgehalts für außerordentliche Leistungen gewähren.

Die Vergütung von Herrn Ravens im Geschäftsjahr 2025 umfasst die Vergütung für einen Monat – konkret für Januar 2025 – die gemäß seinem vertraglich zugesicherten Sonderkündigungsrecht im Geschäftsjahr 2025 noch zu leisten war. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Beilegung einer geltend gemachten Klageforderung eine Einmalzahlung in Höhe von 150 TEUR brutto vereinbart. Diese war bereits in den Rückstellungen der Vorjahre

berücksichtigt und floss entsprechend in den Aufwand sowie in die Vergütung von Herrn Ravens in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 ein.

Das Vergütungssystem 2022 wird aus Gründen der Vollständigkeit im Vergütungsbericht dargestellt, kam jedoch im Geschäftsjahr 2025 lediglich auf einen Betrag von 17 TEUR zur Anwendung.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde in der Hauptversammlung am 27. August 2025 gemäß § 120a Abs. 5 AktG vorgelegt und erörtert.

3.2. Vergütungssystem 2025

3.2.1. 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 Gesellschaft zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

3.2.2. 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 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 unlöslichen 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 gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ab dem 1. September 2025.

3.2.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat kann im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festlegen. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, 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 Gesellschaft ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird 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 hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Beteiligungsunternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtheitsgesellschaft 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.

3.2.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 120.000,- p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus können erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten in Form eines Bonus vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten.

Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Feste Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen): 66 2/3%

Variable Vergütungsbestandteile (Bonus): 33 1/3%

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

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

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zurverfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

Bis zum 01. Januar 2025 hatten die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung) mit einer Haftsumme von 5,0 Mio. EUR und einem Selbstbehalt von 10% Prozent des Schadens gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Diese Versicherung wurde aus Kostengründen nicht verlängert.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Die Ziele für die Gewährung des Bonus sollen sich vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitgliedes ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

3.2.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung wird für die Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die derzeit laufenden Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern beinhalten eine Festvergütung und einen Bonus, die sich wie folgt verteilen:

Hansjörg Plaggemars: bis Dezember 2025: 20 TEUR p.a. Festvergütung und 10 TEUR p.a. Bonus;
ab Januar 2026: 36 TEUR p.a. Festvergütung und 10 TEUR p.a. Bonus;

Die künftige Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von 180 TEUR inklusive etwaiger Bonuszahlungen vorsehen.

3.2.6. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienstverträge enden mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Die Dienstverträge sind an die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder endet.

Die Laufzeit des aktuellen Dienstvertrags ist wie folgt festgelegt:

Hansjörg Plaggemars: 31. Dezember 2028

3.2.7. Abweichungen vom Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben des § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstandes über die Grenzen des Vergütungssystem hinaus anpassen, um auf außergewöhnliche Entwicklungen angemessen reagieren beziehungsweise Sonderkonstellationen angemessen Rechnung tragen zu können. Der Aufsichtsrat kann demnach beschließen, vorübergehend oder in Einzelfällen von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen, wenn und soweit dies im Interesse der Gesellschaft und ihres langfristigen Wohlergehens erforderlich ist. Davon können grundsätzlich alle erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile, insbesondere die Festvergütung und die variablen Vergütungsbestandteile sowie deren Höhe und die zu ihrer Ermittlung und Auszahlung getroffenen Festsetzungen, betroffen sein. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesen Fällen nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen sowie einmalige Zahlungen und Nebenleistungen für neu eintretende Vorstandsmitglieder gewähren, sofern dies für die Rekrutierung neuer Vorstandsmitglieder geboten erscheint.

3.2.8. Zielvergütung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2025

Der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied Herr Hansjörg Plaggemars beinhaltet eine Festvergütung von EUR 20.000 p.a. brutto sowie einen leistungs- und erfolgsbezogenen Bonus von maximal EUR 12.000 p.a. brutto.

Grundsätzlich hängt die Höhe des Bonus von dem Grad ab, zu dem die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele erreicht werden:

Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % beläuft sich der Bonus auf EUR 10.000 brutto.

Bei einem Zielerreichungsgrad von 120 % beträgt der Bonus EUR 12.000,00 brutto. Der Bonus ist der Höhe nach auf einen Betrag von EUR 12.000 brutto begrenzt; das gilt auch dann, wenn der Zielerreichungsgrad - auch deutlich - mehr als 120 % beträgt.

Der Mindestzielerreichungsgrad ist 60 %; bei dessen Erreichen beläuft sich der Bonus auf EUR 6.000,00 brutto. Bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 60 % hat das Vorstandsmitglied keinen Bonusanspruch.

Das Vorstandsmitglied erhält in angemessenem Umfang gemäß den jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft Ersatz für die im Gesellschaftsinteresse erforderlichen Aufwendungen. Im Gesellschaftsinteresse erforderliche Reisekosten werden gegen Einzelnachweise entsprechend jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft erstattet.

Sonstige Zuwendungen, wie z.B. KFZ oder ähnliches, werden nicht gewährt.

Der aktuelle Dienstvertrag des Vorstandsmitgliedes endet mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Gesonderte Leistungen bei Ausscheiden sind im Dienstvertrag nicht vorgesehen.

3.3. Vergleich des Vergütungssystems 2025 mit dem Vergütungssystems 2023

Die beiden zuletzt beschlossenen Vergütungssysteme – das Vergütungssystem 2025 und das Vergütungssystem 2023 der Epigenomics AG – weisen sowohl strukturelle Gemeinsamkeiten als auch inhaltliche Unterschiede auf.

Beide Vergütungssysteme verfolgen das übergeordnete Ziel, die Vorstandsmitglieder leistungsgerecht und im Einklang mit den Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre zu vergüten. Sie orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 87, 87a AktG) und sehen eine regelmäßige Überprüfung sowie eine Billigung durch die Hauptversammlung vor.

Beide Systeme teilen die Vergütung in feste und variable Bestandteile auf, wobei das Verhältnis nahezu identisch ist: etwa zwei Drittel Festvergütung und ein Drittel Bonus. Die absolute Höhe der Maximalvergütung unterscheidet sich jedoch deutlich. Das spätere System von 2025 erlaubt eine Maximalvergütung von bis zu 180 TEUR jährlich inklusive Bonuszahlungen, während das frühere System von 2023 eine Obergrenze von 150 TEUR vorsieht, zuzüglich Sachbezügen und Nebenleistungen.

Inhaltlich unterscheiden sich die Sachbezüge und Nebenleistungen ebenfalls. Das System von 2025 umfasst klassische Leistungen wie Dienstwagen, Telekommunikationsmittel und Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung. Das System von 2023 geht darüber hinaus und berücksichtigt auch Steuerberatungskosten bei grenzüberschreitender Tätigkeit sowie eine D&O-Versicherung mit Nachhaftung und Selbstbehalt.

Beide Systeme sehen die Möglichkeit vor, bei außergewöhnlichen Entwicklungen von den festgelegten Vergütungsregelungen abzuweichen. Während das System von 2025 diese Option allgemein gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorsieht, konkretisiert das System von 2023 die Voraussetzungen und das Verfahren für solche Abweichungen deutlich. Es nennt spezifische Ereignisse wie schwere Wirtschaftskrisen, Naturkatastrophen oder disruptive Marktveränderungen als Auslöser und verlangt eine vorherige Evaluation, die den Vorstandsmitgliedern mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung zur Verfügung gestellt werden muss. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Dienstverträge sind in beiden Systemen an die organschaftliche Bestellung gekoppelt. Das System von 2023 sieht zusätzlich eine dreijährige Befristung sowie Regelungen zur vorzeitigen Beendigung bei Berufsunfähigkeit oder Amtsniederlegung vor. Es enthält darüber hinaus eine Entschädigungsregelung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung (maximal sechs Monatsgehälter) sowie die Option einer Claw-Back-Klausel zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile – Elemente, die im System von 2025 nicht explizit geregelt sind.

3.4. Vergütung nach dem Vergütungssystem 2022

Für Herrn Jens Ravens galt das Vergütungssystem 2022 gemäß Beschluss der Hauptversammlung von 15. Juni 2022, bestehend aus festen Bestandteilen wie Grundgehalt und Nebenleistungen sowie variablen Komponenten (STI und LTI), die an die kurz- bzw. langfristige Unternehmensleistung gekoppelt sind. Nach dem Vergütungssystem 2022 macht das Grundgehalt 35–55 % der Gesamtvergütung aus, während Nebenleistungen bis zu 15 % betragen können. Der STI basiert auf einjährigen finanziellen, kommerziellen und Entwicklungszielen, während der LTI die langfristige Wertentwicklung über vier Jahre widerspiegelt. Zusätzlich kann der Aufsichtsrat Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen gewähren.

Das Vergütungssystem 2022 entspricht dem im Vorjahr angewendeten System. Für die detaillierte Ausführungen zum Vergütungssystem 2022 wird auf den Vorjahresbericht verwiesen. Seit dem letzten Vergütungsbericht 2024 wurden keine Änderungen am Vergütungssystem 2022 vorgenommen.

Herr Jens Ravens hat von seinem vertraglich zugesicherten Sonderkündigungsrecht Gebrauch gemacht und seinen Dienstvertrag zum 30. April 2024 gekündigt. Für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts, sah der Dienstvertrag vor, dass anstelle einer Abfindung die vereinbarte Grundvergütung und der Bonus für die vereinbarte Restlaufzeit bis zum 31. Januar 2025 ausgezahlt wird.

Im Rahmen einer abschließenden Einigung zur Beilegung der geltend gemachten Klageforderung wurde eine einmalige Zahlung in Höhe von 150 TEUR brutto vereinbart. Diese wurde bereits in den Vorjahren in den Rückstellungen berücksichtigt und ist auch in diesem Bericht in den Jahren 2024 und 2023 als Vergütungsbestandteil ausgewiesen worden. Die tatsächliche Auszahlung liegt dabei um 50 TEUR unter der bisher als gewährt angegebenen Vergütung.

Da sich der Bericht nicht an den tatsächlichen Auszahlungen, sondern am Aufwand orientiert, wird das letzte Gehalt von Herrn Ravens aus Januar 2025 in Höhe von 17 TEUR hier als Vergütung erfasst.

Die tatsächliche Vergütung von Herrn Jens Ravens belief sich auf 17 TEUR im Geschäftsjahr 2025 und lag damit deutlich unter der Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem 2022.

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

Jens Ravens (Vorstand bis 30.April 2024)	2025		2024	
	in EUR	in % GV	in EUR	in % GV
Feste Vergütung				
Grundgehalt	16.634	-51%	200.000	65%
Nebenleistungen	532	-2%	6.784	2%
Summe	17.166	-52%	206.784	67%
Variable Vergütung				
STI	-50.000	152%	100.000	33%
LTI	0	0%	0	0%
Wertsteigerungsbonus	0	0%	0	0%
Summe	-50.000	152%	100.000	33%
Gesamtvergütung	-32.834	100%	306.784	100%

4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Laut § 12 der Gesellschaftssatzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung, die von der Hauptversammlung der Aktionäre festgelegt wird.

In der Hauptversammlung vom 29. Mai 2024 wurde mit einer Zustimmung von 99,95 % der gültig abgegebenen Stimmen eine Anpassung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat beschlossen. Diese Neuregelung trat zum 1. Januar 2025 in Kraft und fand im gesamten Geschäftsjahr 2025 Anwendung.

4.1. Grundlagen und Zielsetzung

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der Gesellschaft ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Ist ein Aufsichtsratsmitglied nicht das gesamte Jahr lang im Amt, wird die Vergütung anteilig gezahlt.

4.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 12 der Satzung der Gesellschaft in der Fassung des Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung vom 29. Mai 2024. 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 5 TEUR und für den Aufsichtsratsvorsitzenden auf 15 TEUR. Eine Vergütung für Ausschussmitgliedschaften und Sitzungsgelder werden nicht gezahlt.

Als Nebenleistung übernahm die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 die Prämien für eine D&O Versicherung (D&O Versicherung mit einer Haftsumme von 5,0 Mio. EUR). Die D&O Versicherung wurde ab dem Geschäftsjahr 2025 nicht mehr verlängert.

Als Aufsichtsratsvergütungen wurden zum 31. Dezember 2025 folgende Vergütungen als Aufwand berücksichtigt:

Aufsichtsratsmitglied	Vergütung
Dr. Helge Lubenow (seit Mai 2016)	TEUR 15 (Vorperiode: TEUR 30)
Alexander Link (seit 12.6.2020)	TEUR 5 (Vorperiode: TEUR 15)
Jochen Hummel (seit Februar 2024)	TEUR 5 (Vorperiode: TEUR 14)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr 25 TEUR (Vorjahr: 60 TEUR). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden 25 TEUR.

5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Epigenomics AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter und Vergütung dieser Arbeitnehmer umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis hat sich wie dargestellt entwickelt.

I. Ertragsentwicklung

Geschäftsjahr/ Betrag (in TEUR)	2021	Delta in %	2022	Delta in %	2023	Delta in %	2024	Delta in %	2025	Delta in %
Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag der Epigenomics AG (nach HGB)	-8.081	60%	-17.304	-114%	-4.464	74%	-3.352	25%	-314	91%

II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2021	Delta in %	2022	Delta in %	2023	Delta in %	2024	Delta in %	2025	Delta in %
Ø Mitarbeiter bezogen auf Vollzeitäquivalent	31	-21%	34	10%	14	-59%	2	-86%	1	-56%
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	103	-3%	119	16%	168	41%	111	-34%	97	-12%

Bis einschließlich Geschäftsjahr 2022 wurden die Mitarbeiter und das durchschnittliche Gehalt auf Basis des damaligen Konzerns (siehe "I. Ertragsentwicklung") dargestellt; ab Geschäftsjahr 2023 auf Basis Einzelgesellschaft, der Epigenomics AG, aufgrund der Liquidation der Tochtergesellschaft Epigenomics Inc.

III. Vorstandsvergütung

Geschäftsjahr/ Betrag (in TEUR)	2021				2022				2023				2024					2025					
	Fix	Varia bel	Σ	Delta in %	Fix	Varia bel	Σ	Delta in %	Fix	Varia bel	Abfin dung	Σ	Delta in %	Fix	Varia bel	Abfin dung	Σ	Delta in %	Fix	Varia bel	Abfin dung	Σ	Delta in %
Hansjörg Plaggemars (ab 01.02.24)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18	0	0	18	n/a	20	0	0	20	9,1%
Jens Ravens (bis 30.4.2024)	n/a	n/a	n/a	n/a	203	0	203	n/a	220	100	0	320	57,6%	207	100	0	307	-4,1%	17	-50	0	-33	-110,7%
Greg Hamilton (bis 30.6.23)	410	392	802	2,2%	547	0	547	-31,8%	274	0	518	792	44,8%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Albert Weber (ab 1.1.2018 bis 31.12.21)	193	7	200	-38,5%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jorge Garces (ab 1.12.2017 bis 31.1.2021)	34	0	34	-91,8%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Andrew Lukowiak (1.12.2021 bis 31.5.23)	31	23	54	n/a	467	0	467	764,8%	209	0	313	522	11,8%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamt	668	422	1.090	-28%	1.217	0	1.217	12%	703	100	831	1.634	34%	225	100	0	325	-80%	37	-50	0	-13	-104%

IV. Aufsichtsratsvergütung

Geschäftsjahr/Betrag (in TEUR)	2021	Delta in %	2022	Delta in %	2023	Delta in %	2024	Delta in %	2025	Delta in %
Alexander Link (seit 12.6.2020)	27	93%	25	-7%	25	0%	15	-40%	5	-67%
Dr. Helge Lubenow (seit Mai 2016)	28	-28%	25	-11%	69	176%	30	-56%	15	-50%
Jochen Hummel (seit Februar 2024)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14	n/a	5	-64%
Heino von Prondzynski (bis 31.3.2023)	76	-12%	75	-1%	9	-88%	n/a	n/a	n/a	n/a
Franz Walt (15.5.2019 bis 30.4.2023)	28	-28%	25	-11%	8	-67%	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Ann C. Kessler, Ph.D. (bis 16.6.2021)	18	-58%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Prof. Dr. Günther Reiter (bis 16.6.2021)	18	-58%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Heikki Lanckried ((PhD) bis 31.01.2024)	n/a	n/a	13	n/a	25	92%	1	-95%	n/a	n/a
Gesamt	195	-26%	163	-16%	137	-16%	60	-56%	25	-58%

6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG Abs. 1 AktG

1. Anzahl der dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen per 31. Dezember 2025:

Keine

2. Angaben, ob und wie im Geschäftsjahr von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:

Keine

3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr:

Keine. Die festgelegte Maximalvergütung wurde eingehalten.

7. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung: Herr Jens Ravens hat von seinem Recht zur Ausübung des Sonderkündigungsrechts gebraucht gemacht und sein Dienstvertrag zum 30. April 2024 gekündigt. Für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts, sah der Dienstvertrag vor, dass anstelle einer Abfindung die vereinbarte Grundvergütung für die vereinbarte Restlaufzeit bis zum 31. Januar 2025 ausgezahlt wird. Im Geschäftsjahr 2025 erfolgten daher die Zahlung der Grundvergütung für Januar 2025 in Höhe von 17 TEUR brutto sowie eine einmalige Zahlung in Höhe von 150 TEUR brutto im Rahmen einer abschließenden Einigung zur Beilegung der Klage über Bonuszahlungen für 2023.

Heidelberg, den 31. März 2026

Für den Vorstand

gez. Hansjörg Plaggemars

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Helge Lubenow

als Vorsitzende des Aufsichtsrats

für den Aufsichtsrat

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Epigenomics AG, Heidelberg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Epigenomics AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Frankfurt am Main, den 1. April 2026

Nexia GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

M. Jüngling

A. Fröde

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüferin