

ORDENTLICHE HAUPTVERSAMMLUNG DER BIOTEST AG AM 02. JULI 2025

ERLÄUTERUNGEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 9 – Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 120a AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Beschluss zu fassen. Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand der Biotest AG wurde zuletzt von der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 mit 99,97 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für den Vorstand hinsichtlich der Passung in Bezug auf die Aufgaben der Vorstandsmitglieder und die Situation des Unternehmens sowie der Marktüblichkeit überprüft. Basierend auf den Ergebnissen der Überprüfung wurden einzelne Komponenten des Vergütungssystems überarbeitet. Dabei wurde insbesondere die variable Vergütung noch stärker auf die strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft ausgerichtet, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft bestmöglich zu fördern. Zudem wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem mit der gängigen Marktpraxis übereinstimmt und den regulatorischen Anforderungen entspricht.

Das überarbeitete Vergütungssystem tritt vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung zum 1. Januar 2025 in Kraft.

1. Das Vergütungssystem im Überblick

1.1 Änderungen des überarbeiteten Vergütungssystems

Die Änderungen des überarbeiteten Vergütungssystems gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem lassen sich wie folgt zusammenfassen und begründen:

Komponente	Änderung	Begründung
Variable Vergütung (Short-Term und Long-Term Incentive – STI und LTI)	Flexibilität bei der Auswahl von Leistungskriterien Das überarbeitete Vergütungssystem sieht für die variable Vergütung (STI und LTI) unterschiedliche Kategorien für Leistungskriterien sowie Bandbreiten für die Gewichtung der Kategorien vor. Im STI sind dabei finanzielle, strategische und individuelle Ziele vorgesehen. Im LTI werden finanzielle Ziele sowie Nachhaltigkeitsziele und strategische Ziele berücksichtigt. Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat strategierelevante Ziele sowie deren Gewichtung für den STI und LTI fest. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass sich die Ziele im STI und LTI unterscheiden.	Die Kategorien für die Leistungskriterien bieten dem Aufsichtsrat Flexibilität, die Vergütung des Vorstands jeweils an differenzierte, steuerungsrelevante Zielsetzungen zu knüpfen, wodurch die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird. Zudem wird eine ausgewogene Balance zwischen finanzieller, strategischer und individueller Leistung sowie Nachhaltigkeitszielen sichergestellt, wodurch die Grundlage für eine ausgewogene Anreizstruktur gesetzt wird.

Versorgungszusag e	<p>Einführung eines Versorgungs- entgelts als Alternative zur betrieblichen Altersversorgung</p> <p>Die Vorstandsmitglieder können individuell zwischen einer betrieblichen Altersversorgung, ausgestaltet als Beitragszusage, sowie einem Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge auswählen.</p>	<p>Die Einführung eines Versorgungs- entgelts als Alternative zur betrieblichen Altersversorgung folgt dem aktuellen Markttrend, erhöht die Flexibilität und minimiert das Risiko für die Gesellschaft, da keine Rückstellungen für Versorgungs- leistungen gebildet werden müssen.</p>
Malus- und Clawback	<p>Einführung von Malus- und Clawback Regelungen</p> <p>Das überarbeitete Vergütungssystem sieht die Möglichkeit zur Einbehaltung und Rückforderung variabler Vergütungskomponenten bei wesentlichen Pflichtverletzungen sowie die Möglichkeit zur Rück- forderung variabler Vergütungs- komponenten für den Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses vor.</p>	<p>Die Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen steht im Einklang mit der gängigen Marktpraxis sowie den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern.</p>
Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags	<p>Anpassung der Regelungen zur Abrechnung variabler Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags</p> <p>Die Abrechnung noch offener variabler Vergütungskomponenten bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags erfolgt pro rata temporis auf Grundlage der vereinbarten Zielsetzungen sowie zu den im Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.</p>	<p>Die Regelungen zur Abrechnung variabler Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags stehen im Einklang mit Empfehlung G.12 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und entsprechen der üblichen Marktpraxis sowie den Erwartungen von Investoren und Stimmrechts- beratern.</p> <p>Da die ursprünglich festgesetzten Leistungskriterien und Zielsetzungen beibehalten werden, wird auch bei Ausscheiden eines Vorstands- mitglieds die Langfristigkeit der Leistungsbeurteilung sichergestellt.</p>

1.2 Grundsätze des Vergütungssystems

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Anteil zur **Förderung der Geschäftsstrategie**, indem die variable Vergütung an steuerrelevante Kennzahlen und Zielsetzungen geknüpft wird.
- Der **Pay for Performance Zusammenhang** wird durch ambitionierte, quantifizierbare Zielsetzungen gefördert. Dabei wird sichergestellt, dass die jeweilige Leistung angemessen honoriert wird und mögliche Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

- Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine nachhaltige und langfristige Wertsteigerung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.
- Das System zur Vergütung leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Interessengruppen, indem die variable Vergütung an die Performance des Unternehmens und die Umsetzung von strategisch wichtigen Kurz- und Langfristzielen geknüpft ist.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist transparent und verständlich und in Höhe und Struktur marktüblich. Sie trägt der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt auch die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Führungskräfte und der Mitarbeiter verglichen und eine Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt.

1.3 Überblick über die Vergütungskomponenten

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Biotest AG besteht aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten.

Die fixen Vergütungskomponenten umfassen die Grundvergütung inkl. Nebenleistungen sowie den Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bzw. das Versorgungsentgelt. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI).

Die nachstehende Abbildung zeigt die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems sowie ihre individuelle Ausgestaltung im Überblick:

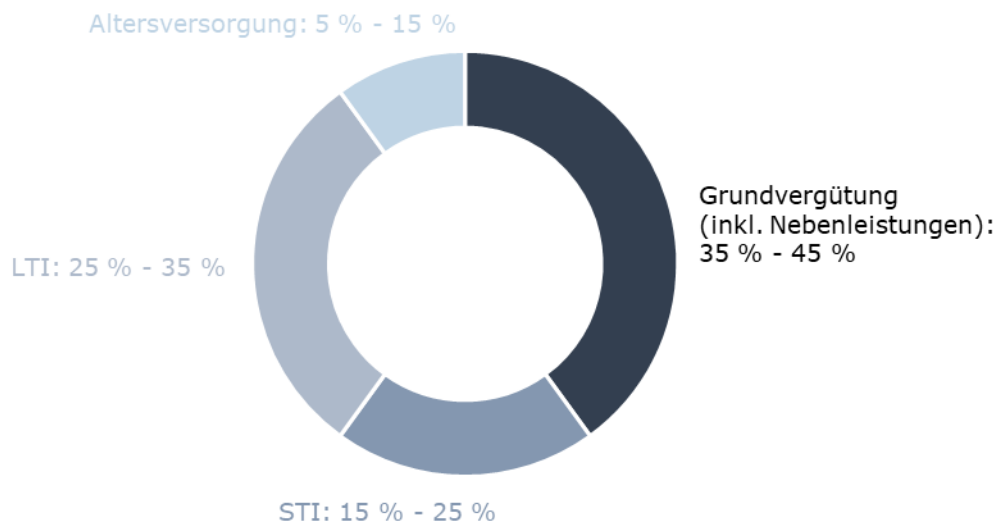
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	
Grundvergütung (inkl. Nebenleistungen)	<ul style="list-style-type: none"> - Individuelles Festgehalt - Marktübliche Nebenleistungen (z. B. Dienstwagen, Versicherungen)
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> - Beitragsorientierte Versorgungszusage, deren jährlicher Versorgungsbeitrag sich aus einem individuell vereinbarten Prozentsatz der Summe aus Grundvergütung und STI ermittelt - Alternativ Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten	
STI	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Zielbonus - Leistungskriterien: Finanzielle Ziele (30 - 60 %) Strategische Ziele (30 - 60 %) Individuelle Ziele (10 - 20 %) - Zielerreichung: 0 - 150 % - Auszahlung: In bar - Auszahlungs-Cap: 150 %
LTI	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Performance Cash Plan - Performance Periode: Drei Jahre - Leistungskriterien: Finanzielle Ziele (50 - 70 %) Nachhaltigkeitsziele und strategische Ziele (30 - 50 %) - Zielerreichung: 0 - 200 % - Auszahlung: In bar - Auszahlungs-Cap: 200%

Sonstige Vergütungskomponenten

Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none">– Möglichkeit zur Einbehaltung oder Rückforderung variabler Vergütungskomponenten bei wesentlichen Pflichtverletzungen– Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungskomponenten bei Auszahlung auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none">– Vorstandsvorsitzender: TEUR 2.800– Ordentliche Vorstandsmitglieder: TEUR 2.000

1.4 Vergütungsstruktur

Die Zielvergütungsstruktur (d. h. die Struktur der Zielgesamtvergütung unter Annahme einer Zielerreichung von 100 %) setzt sich aus den erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen und ist in Form von Bandbreiten definiert. Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten zueinander gestalten sich wie folgt:



Die variable Zielvergütung entspricht insgesamt ca. 50 % der Zielgesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die Relation der variablen Vergütungskomponenten zueinander ist entsprechend der Empfehlung G.6 DCGK so ausgestaltet, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt. Somit ist die Vergütungsstruktur im Einklang mit § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

2. Das Vergütungssystem im Einzelnen

2.1 Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

2.1.1 Grundvergütung (inkl. Nebenleistungen)

Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder beinhaltet ein Festgehalt, dessen Höhe sich an der Erfahrung und dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds sowie an der wirtschaftlichen Lage und Zukunftsaussichten der Biotest AG und dem Vergütungsniveau im Wettbewerbsumfeld orientiert. Das jährliche Festgehalt wird für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags festgelegt und in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt.

Über das Festgehalt hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands marktübliche Nebenleistungen, darunter insbesondere einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung sowie ferner einen Zuschuss zur Sozialversicherung.

2.1.2 Versorgungszusage

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen beitragsorientiert ausgestaltete Versorgungszusagen, deren Leistung sich aus der Summe des jährlich angesparten Versorgungsbeitrags im Pensionierungsalter ergibt. Der jährliche Versorgungsbeitrag ermittelt sich aus einem individuell vereinbarten Prozentsatz der Summe aus Grundvergütung und STI für das jeweilige Kalenderjahr.

Weiterhin sieht die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder lebenslange Invaliden- und Witwenrenten sowie zeitraumbezogene Waisenrenten vor. Für alle Leistungsansprüche besteht ein Kapitalwahlrecht zur Auszahlung der Versorgungsleistung in bis zu 10 Raten. Wartezeiten sind für die derzeitigen Vorstandsmitglieder nicht vereinbart. Ein Abruf der Rente kann mit Vollendung des 65. Lebensjahres oder mit Abschlägen frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgen. Die Unverfallbarkeit der Ansprüche entspricht den gesetzlichen Bestimmungen.

Alternativ zur beitragsorientierten Versorgungszusage kann den Vorstandsmitgliedern ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge zugesagt werden.

2.2 Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

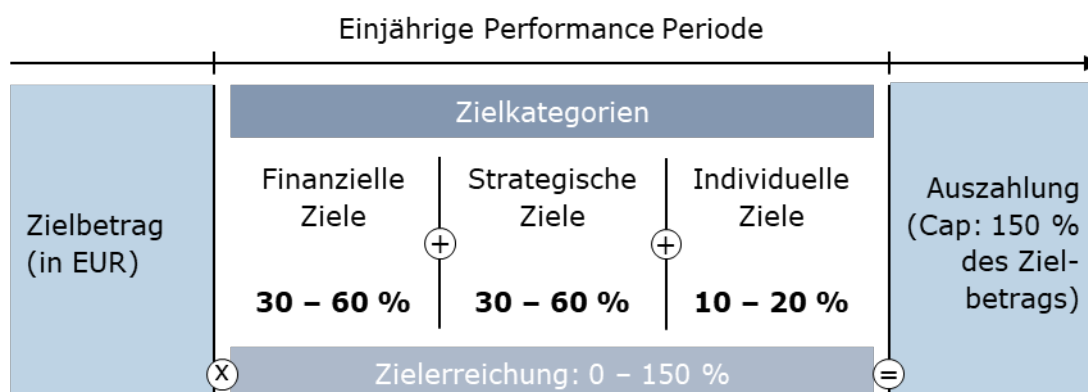
2.2.1 Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Performance Periode ausgestaltet. Die Höhe der Auszahlung des STI bemisst sich an der Erreichung von finanziellen, strategischen sowie individuellen Zielen, welche vor Beginn eines Geschäftsjahres zusammen mit der Gewichtung der Ziele untereinander vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Die Ziele werden dabei in Übereinstimmung mit den im geprüften Konzernabschluss bzw. Nachhaltigkeitsbericht der Biotest AG berichteten Kennzahlen ausgewählt.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Gesamtzielerreichung ermittelt, indem die gewichteten Zielerreichungen der finanziellen, strategischen und individuellen Ziele addiert werden. Die Zielerreichung der einzelnen Ziele sowie die Gesamtzielerreichung können zwischen 0 % und 150 % liegen.

Der finale Auszahlungsbetrag des STI ergibt sich durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem jeweiligen Zielbetrag. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Die grundlegende Funktionsweise des STI lässt sich wie folgt zusammenfassen:



Finanzielle Ziele

Im Rahmen der finanziellen Ziele werden mit einer Gewichtung von 30 – 60 % relevante finanzielle Steuerungsgrößen der Biotest AG herangezogen und die Vergütung somit eng mit dem finanziellen Unternehmenserfolg verknüpft. Dabei werden in der Regel eine Profitabilitätskennzahl (z. B. EBIT, definiert als das Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern), eine Liquiditätskennzahl (z. B. Operational Cash Flow, definiert als der Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit inklusive der Änderung des Working Capital ohne Zinsen und Steuern) sowie eine Wachstumszahl (z. B. Umsatz oder wachstumsrelevante Anwendungen und Indikatoren) berücksichtigt.

Strategische Ziele

Als zweite Zielkategorie sind strategische Ziele vorgesehen, die ebenfalls mit einer Gewichtung von 30 – 60 % berücksichtigt werden. Diese können weitere strategierelevante Ziele, sonstige strategische Initiativen oder auch ESG-Ziele umfassen, welche aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden. Dies erlaubt es dem Aufsichtsrat, differenzierte Anreize zu setzen, die ganzheitlich auf die Umsetzung der Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie hinwirken.

Individuelle Ziele

Zur Berücksichtigung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder werden als dritte Zielkategorie individuelle Ziele verankert. Diese fließen mit einer Gewichtung von 10 – 20 % ein und werden jeweils im Einklang mit den Verantwortlichkeitsbereichen der Vorstandsmitglieder festgelegt.

Durch die Kombination finanzieller, strategischer sowie individueller Ziele wird eine ausgewogene Anreizstruktur geschaffen. Die konkreten Leistungskriterien, Gewichtungen sowie Ziel- und Schwellenwerte der einzelnen Ziele werden vom Aufsichtsrat vor bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres auf Basis der Budgetplanung und der strategischen Planung festgelegt.

Für die Festlegung der Ziel- und Schwellenwerte ist ein Zielerreichungskorridor von 0 % bis 150 % maßgeblich, wobei der Zielwert eine Zielerreichung von 100 % und der untere bzw. obere Schwellenwert jeweils eine Zielerreichung von 0 % bzw. von 150 % markieren. Ein genaues Erreichen des Zielwerts entspricht folglich einer Zielerreichung von 100 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht oder aber unterschritten, so beläuft sich die Zielerreichung auf 0 %. Wird der obere Schwellenwert erreicht oder überschritten, so ergibt sich eine maximale Zielerreichung von 150 %. Werte, die zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert bzw. zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert liegen, werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Die konkreten Leistungskriterien sowie ihre Gewichtungen, Ziel- und Schwellenwerte sowie die tatsächlichen Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

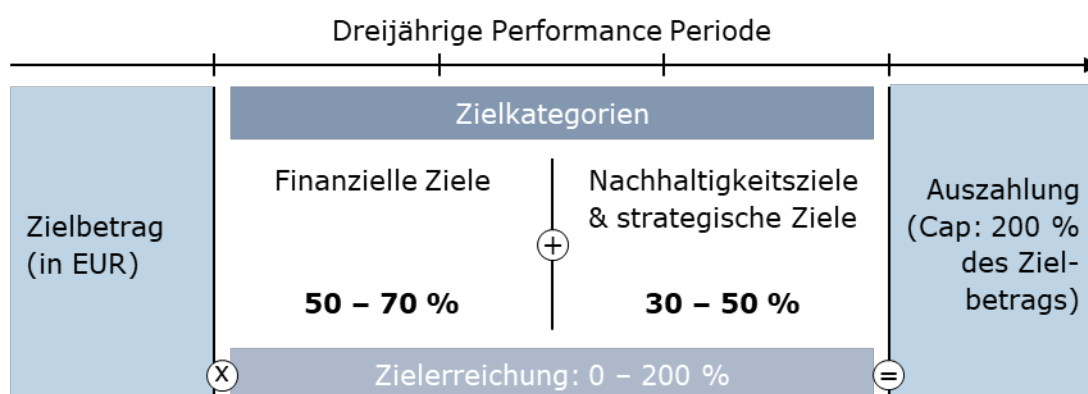
2.2.2 LTI

Der LTI ist als Performance Cash Plan mit einer dreijährigen Performance Periode ausgestaltet. Der LTI wird rollierend in jährlichen Tranchen ausgegeben. Die Höhe der Auszahlung des LTI bemisst sich an der Erreichung von finanziellen sowie strategischen Zielen und Nachhaltigkeitszielen, welche vor Beginn einer Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Die Ziele werden dabei in Übereinstimmung mit den im geprüften Konzernabschluss bzw. Nachhaltigkeitsbericht der Biotest AG berichteten Kennzahlen ausgewählt. Zudem stellt der Aufsichtsrat sicher, dass sich die Leistungskriterien im STI und LTI unterscheiden und differenzierte Anreize für die Vorstandsmitglieder setzen.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Gesamtzielerreichung ermittelt, indem die gewichteten Zielerreichungen der finanziellen, strategischen und individuellen Ziele addiert werden. Die Zielerreichung der einzelnen Ziele sowie die Gesamtzielerreichung können zwischen 0 % und 200 % liegen.

Der finale Auszahlungsbetrag des LTI ergibt sich durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem jeweiligen Zielbetrag. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Die grundlegende Funktionsweise des LTI lässt sich wie folgt zusammenfassen:



Finanzielle Ziele

Im Rahmen der finanziellen Ziele des LTI werden mit einer Gewichtung von 50 – 70 % relevante finanzielle Steuerungsgrößen der Biotest AG berücksichtigt und somit auch langfristig an den finanziellen Unternehmenserfolg gekoppelt. Dabei werden in der Regel eine Profitabilitätskennzahl (z. B. EBITDA-Marge, definiert als das Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen im Verhältnis zum Umsatz) und eine Kapitalrenditekennzahl (z. B. ROCE, definiert als das EBIT im Verhältnis zum durchschnittlich gebundenem Kapital) herangezogen.

Nachhaltigkeitsziele und strategische Ziele

Nachhaltigkeitsziele und strategische Ziele sind mit einer Gewichtung von insgesamt 30 – 50 % im LTI verankert. Die Nachhaltigkeitsziele umfassen dabei langfristige, aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Biotest AG abgeleitete ESG-Ziele. Als strategische Ziele können strategierelevante Ziele oder sonstige strategische Initiativen herangezogen werden. Somit werden langfristig angelegte Anreize zur Umsetzung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt.

Die konkreten Leistungskriterien, ihre Gewichtung sowie Ziel- und Schwellenwerte werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres auf Basis der strategischen Planung festgelegt.

Für die Festlegung der Ziel- und Schwellenwerte ist ein Zielerreichungskorridor von 0 % bis 200 % maßgeblich, wobei der Zielwert eine Zielerreichung von 100 % und der untere bzw. obere Schwellenwert jeweils eine Zielerreichung von 0 % bzw. von 200 % markieren. Ein genaues Erreichen des Zielwerts entspricht folglich einer Zielerreichung von 100 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht oder aber unterschritten, so beläuft sich die Zielerreichung auf 0 %. Wird der obere Schwellenwert erreicht oder überschritten, so ergibt sich eine maximale Zielerreichung von 200 %. Werte, die zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert bzw. zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert liegen, werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Die konkreten Leistungskriterien sowie ihre Gewichtungen, Ziel- und Schwellenwerte sowie die tatsächlichen Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

2.3 Sonstige Vergütungskomponenten

2.3.1 Malus und Clawback

In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder sind Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Dabei hat der Aufsichtsrat unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungskomponenten ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Bei wesentlichen Verstößen gegen die Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung nach billigem Ermessen reduzieren bzw. auf null setzen.

Vergleichbares gilt, sofern die variable Vergütung zum Zeitpunkt des Verstoßes bereits ausgezahlt worden ist. In diesem Fall kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung nach billigem Ermessen zurückfordern.

Wurde die variable Vergütung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden variablen Vergütung, die auf der Grundlage eines korrigierten Konzernabschlusses ermittelt wurde, korrigieren bzw. zurückfordern.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 AktG Abs. 2 AktG, bleiben von der Vereinbarung eines Malus- oder Clawback-Regelung unberührt.

2.3.2 Maximalvergütung

Neben der Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat im Einklang mit § 87a AktG eine Maximalvergütung in Euro für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für alle für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütungskomponenten (Grundvergütung inkl. Nebenleistungen, Beitrag zur Altersversorgung bzw. Versorgungsentgelt, STI und LTI) insgesamt maximal zufließen darf, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt der einzelnen Vergütungskomponenten.

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden TEUR 2.800 und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder TEUR 2.000.

3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

3.1 Dienstverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen vereinbart. Diese sind für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich für die Dauer einer etwaigen Wiederbestellung. In Übereinstimmung mit den Vorschriften des § 84 AktG und den Empfehlungen des DCGK beträgt die Bestelldauer eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. Verlängerungen der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Dienstvertrags bei fünf Jahren. Eine etwaige Wiederbestellung darf frühestens 12 Monate vor dem Ablauf der Bestellperiode erfolgen.

3.2 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Dienstverträge

Die Dienstverträge umfassen ferner marktübliche Abfindungsregelungen für den Fall eines Eigentümer- bzw. Kontrollwechsels (change of control) sowie solche bei einer vorzeitigen Beendigung eines Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Biotest AG. Beide Abfindungsarten sind auf das Zweifache einer Jahresvergütung begrenzt, wobei bei einer vorzeitigen Beendigung eines Dienstverhältnisses eine zusätzliche Deckelung durch zu erwartende Vergütungen bis zum regulären Dienstzeitende zuzüglich einer Dienstwagenkompensation besteht.

Abfindungsansprüche im Zusammenhang mit einem change of control sind ausgeschlossen bei Dienstvertragsbeendigung aus wichtigem Grund, Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit oder wenn das Vorstandsmitglied von dritter Seite Zuwendungen oder Wertvorteile erhält. Ebenso wenig bestehen Abfindungsansprüche, wenn die vorzeitige Beendigung eines Dienstvertrags auf Veranlassung des jeweiligen Vorstandsmitglieds erfolgt.

Endet das Dienstverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund, so verfällt der Anspruch auf die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ersatz- und entschädigungslos. Endet das Dienstverhältnis aus anderen Gründen, so erfolgt die Auszahlung aus STI und LTI pro rata temporis gemäß den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Abrechnung oder Auszahlung variabler Vergütungskomponenten erfolgt nicht.

3.3 Sonstige Vertragsbestimmungen

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten sowie von weiteren Tätigkeiten/Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder innerhalb oder außerhalb der Biotest AG bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Wettbewerbsverbote sind für die Dauer der Dienstverhältnisse vereinbart, nachvertragliche Wettbewerbsverbote bestehen nicht. Auch sind keine Karenzentschädigungen vorgesehen.

4. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gemäß § 87 Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgelegt. Hierbei wird der Aufsichtsrat durch den Personal- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Personal- und Vergütungsausschuss entwickelt entsprechende Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und zu der Höhe der Vergütung des Vorstands auf der Grundlage der unter Ziffer 1 dargestellten Leitlinien. Hierüber berät und beschließt der Aufsichtsrat. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Der Personal- und Vergütungsausschuss überprüft anlassbezogen die Höhe und die Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder und empfiehlt dem Aufsichtsrat bei Bedarf, entsprechende Änderungen vorzunehmen.

Als externe Referenz (Horizontalvergleich) wurden auf Grundlage der Kriterien Land, Größe und Branche zuletzt die Unternehmen des SDAX genutzt. Darüber hinaus können auch im SDAX/MDAX/TecDAX gelistete Gesellschaften vergleichbarer Größe aus dem Segment Gesundheitswissenschaften sowie produzierende, international tätige Technologieunternehmen aus den o.g. Börsensegmenten herangezogen werden.

Als interne Referenz (Vertikalvergleich) dienen die Vergütung der Mitglieder des leitenden Führungskreises sowie jene der Mitarbeiter der Biotest AG. Die externe und interne Üblichkeit wird in regelmäßigen Abständen von unabhängigen externen Beratern überprüft. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Die geltenden Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenskonflikten werden eingehalten.

Im Falle wesentlicher Änderungen wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet Anwendung für alle laufenden Vorstandsdienstverträge, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge.

5. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend vom Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Komponenten sowie in Bezug auf einzelne Vergütungskomponenten des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungskomponenten einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen sind jedoch explizit nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Abweichung begründen.

Die Möglichkeit zur Abweichung vom Vergütungssystem umfasst das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungskomponenten und die zugrunde gelegten Ziele. Der Aufsichtsrat kann sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des

langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt. Zudem kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere ordentliche Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.