

Vergütungs- bericht 2021/22



Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist gemäß § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG erstellt worden. In den folgenden Abschnitten werden die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder dargestellt, die Struktur der Vergütung und die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder erläutert sowie die Höhe der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten Vergütung ausgewiesen.

Das Vergütungssystem ist von der Hauptversammlung am 10. März 2021 gebilligt worden.

1 Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem des Vorstands ist auf eine mittel- bis langfristige positive wirtschaftliche Gesamtentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder enthält daher verschiedene Elemente und besteht derzeit aus einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen, leistungsbezogenen Tantieme, langfristigen Anreizen durch ein Aktienoptionsprogramm und außerdem aus individuell vereinbarten Versorgungszusagen, Vorsorgeaufwendungen und Beiträgen für Versicherungen sowie aus sonstigen Nebenleistungen.

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung und der einzelnen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat die wirtschaftliche Lage und die wirtschaftlichen Perspektiven des Unternehmens sowie die Vergütungsstruktur der Gesellschaft berücksichtigt. Für die einzelnen Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat eine Differenzierung nach Funktion, Verantwortungsbeichten, Qualifikation und persönlicher Leistung vorgenommen. Als weiteres Kriterium wurden Angaben zu Vergütungen in anderen Unternehmen berücksichtigt, die derselben Branche angehören bzw. im Wettbewerb zur Gesellschaft stehen, soweit hierzu Daten und Informationen verfügbar waren.

Die Vereinbarungen zur Vergütung sind in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder enthalten. Die Vertragslaufzeit entspricht jeweils der Amtszeit, für welche die jeweiligen Vorstandsmitglieder bestellt worden sind. Die Dienstverträge sind für diesen Zeitraum fest geschlossen und nicht ordentlich kündbar.

Erläuterung zu den Vergütungsbestandteilen

Feste Tätigkeitsvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Grundvergütung, die als fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung vereinbart ist und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

Die Grundvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 69% der Zielvergütung (646 Tsd. €) unter Berücksichtigung einer nicht erhöhten leistungsbezogenen Tantieme bei einer Zielerreichung von 100%, ohne Berücksichtigung von Aktienoptionen, die im Wert (entsprechend dem jeweiligen Ausgabezeitpunkt) variieren können, und für die übrigen Vorstandsmitglieder 76% der Zielvergütung (340 Tsd. €) unter Berücksichtigung einer nicht erhöhten leistungsbezogenen Tantieme bei einer Zielerreichung von 100% ohne Berücksichtigung von Aktienoptionen, die im Wert (entsprechend dem jeweiligen Ausgabezeitpunkt) variieren können.

Kurzfristige variable, erfolgsabhängige Vergütung (Tantiemen)

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung wird in bar gewährt und ist jeweils auf ein Geschäftsjahr bezogen, wenn das Vorstandsmitglied die jeweils im Voraus festgelegten Ziele (Parameter der Erfolgsbindung umfassen sowohl finanzielle als auch strategische Erfolgsziele) im betreffenden Geschäftsjahr erreicht hat. Die finanziellen Erfolgsziele beziehen sich auf eine Verbesserung (i) des organischen Wachstums, (ii) des EBITDA und (iii) des Cashflows, jeweils bezogen auf die Unternehmensgruppe; als strategische Erfolgsziele werden (i) Projekte zur strategischen Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe und (ii) erfolgreiche Kommerzialisierung der Projektentwicklungspipeline festgelegt. Die Höhe der jährlichen Tantieme ist für jedes Vorstandsmitglied vertraglich für die Laufzeit des Dienstvertrags festgeschrieben. Alle fünf Erfolgsziele werden bei der Bemessung der variablen Vergütung zunächst je für sich betrachtet und sodann im Verhältnis zueinander gleich gewichtet (zu je 20%). Im Falle einer Zielerreichung ab 100% bis 200% erhöht sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel gemäß den vertraglichen Festlegungen im entsprechenden Umfang auf bis zu maximal 200% des vereinbarten anteiligen Vergütungsbetrags. Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel gegebenenfalls bis auf 0%.

Bei Zuerkennung der betragsmäßig festgelegten Tantieme erreicht die variable Barvergütung im Falle des Vorstandsvorsitzenden einen Betrag in Höhe von 31% der Zielvergütung und für die übrigen Vorstandsmitglieder einen Betrag in Höhe von 22% der Zielvergütung. Wird die betragsmäßig festgelegte Tantieme vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen erhöht, erreicht die variable Barvergütung im Falle des Vorstandsvorsitzenden maximal 62% der Zielvergütung und für das weitere Vorstandsmitglied maximal 44% der Zielvergütung.

Anteilsbasierte Vergütungen (Aktienoptionen)

Im Geschäftsjahr 2021/22 bestanden die folgenden anteilsbasierten Vergütungen:

Employee Stock Ownership Program (ESOP)

Zur Incentivierung und langfristigen Bindung von Führungskräften und Mitarbeitern der BRAIN Biotech AG trat am 8. Juni 2018 ein Employee Stock Ownership Program (ESOP 2017/18) für das Geschäftsjahr 2017/18 und am 12. März 2019 ein Employee Stock Ownership Program (ESOP 2018/19) in Kraft. Im Rahmen des Letzteren wurden im Geschäftsjahr 2021/22 am 8. April 2022 sowie am 27. September 2022 planmäßig weitere Optionen ausgegeben. An allen ESOPs partizipieren Führungskräfte und Mitarbeitende sowie die Vorstände der BRAIN Biotech AG.

Grundlage des Aktienoptionsprogramms ESOP 2018/19 ist der Hauptversammlungsbeschluss vom 7. März 2019 zur Auflage eines Aktienoptionsprogramms und zur Schaffung des bedingten Kapitals 2019/I.

Eine Option berechtigt im Rahmen der Ausübung zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zum sogenannten Ausübungspreis. Der Ausübungspreis entspricht einem Mittel des Aktienkurses zehn Handelstage vor dem vertraglichen Tag der Gewährung. Die folgende Übersicht stellt den Bewertungsstichtag und den Ausübungspreis dar.

TABELLE 01.1 BEWERTUNGSSTICHTAG UND AUSÜBUNGSPREIS

	Bewertungsstichtag	Ausübungspreis (€)
ESOP 2018/2019 in 2020/2021 – Okt (zugeteilt)	2. Oktober 2020	7,37
ESOP 2018/2019 in 2020/2021 – Mrz (zugeteilt)	15. März 2021	9,03
ESOP 2018/2019 in 2021/2022 – Apr (zugeteilt)	8. April 2022	8,71
ESOP 2018/2019 in 2021/2022 – Sept (zugeteilt)	27. September 2022	5,43

Die Ausübung der Optionen ist neben einem Erfolgsziel in Bezug auf die Aktienkursentwicklung (Erfolgsbedingung) zusätzlich an den Verbleib des jeweiligen Begünstigten im Unternehmen gebunden (Dienstbedingung). Erfolgsbedingung bedeutet, dass der Kurs der Aktie unter Berücksichtigung etwaiger, zu kumulierender Dividendenzahlungen je Aktie im Zeitraum zwischen der Zuteilung und dem Ende der Wartefrist einer Erhöhung des Börsenkurses der Stückaktien um mindestens 6% per annum entspricht. Die Optionen können unter Berücksichtigung der Erfüllung der Dienst- sowie Erfolgsbedingung frühestens nach Ablauf von vier Jahren nach dem Tag der Gewährung ausgeübt werden (Wartefrist). Die Ausübungsdauer beträgt vier Jahre nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist. Die Optionen erhalten ab dem ESOP 2018/19 darüber hinaus einen Cap Amount, der den maximalen Wert der Optionen begrenzt.

TABELLE 01.2 ZUGETEILTE AKTIENOPTIONEN

zugeteilte Aktienoptionen	Adriaan Moelker (CEO)	Lukas Linnig (CFO), bis 30. September 2022
Geschäftsjahr 2020/21 – Okt	0 Stück	50.000 Stück
Geschäftsjahr 2020/21 – Mrz	100.000 Stück	50.000 Stück
Geschäftsjahr 2021/22 – Apr	60.000 Stück	30.000 Stück
Geschäftsjahr 2021/22 – Sept	40.000 Stück	20.000 Stück

Die Aktienoptionen wurden entsprechend den bestehenden dienstvertraglichen Vereinbarungen ausgegeben.

Versorgungszusagen, Vorsorgeaufwendungen und Beiträge für Versicherungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen folgende Regelungen bezüglich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung vor. Die Gesellschaft zahlt für ihre Vorstandsmitglieder Beträge in eine Pensionskasse oder private Rentenversicherung ein. Anstatt der Einzahlung in eine Pensionskasse oder private Rentenversicherung können diese Beträge auch, auf Wunsch der Vorstandsmitglieder, als Gehalt ausgezahlt werden. Im Todesfall wird den Angehörigen eines verstorbenen Vorstandsmitglieds gemäß den insoweit einheitlichen vertraglichen Regelungen eine einmalige Zahlung in Höhe von 50% der Gesamtbezüge gewährt, die dem verstorbenen Vorstandsmitglied in dem zum Zeitpunkt des Ablebens laufenden Geschäftsjahr zustehen.

Die Gesellschaft hat zugunsten der Vorstandsmitglieder Invaliditätsversicherungen für die Laufzeit der Dienstverträge abgeschlossen, deren Prämien von der Gesellschaft entrichtet werden. Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands darüber hinaus Zuschüsse zur privaten Kranken- und Sozialversicherung.

Zusagen für den Fall einer Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten Vorstandsmitglieder keine Zahlungen und/oder Nebenleistungen, die den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen (Abfindungs-Cap) oder die mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem betreffenden Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erhält das Vorstandsmitglied keine Zahlungen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Es wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen für seine Tätigkeit durch einen Dritten zugesagt oder gewährt.

Weitere Angaben zu dem Vergütungssystem und § 120a Abs. 4 AktG

Das Vergütungssystem und die derzeit geltenden Vorstandsverträge sehen keine sogenannten Claw-back-Regelungen vor.

Die in dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorgesehene Maximalvergütung wurde eingehalten. Die Maximalvergütung beträgt 1.133.000,00€ für den Vorstandsvorsitzenden und 598.000,00€ für das weitere Vorstandsmitglied. Die Maximalvergütung dient der absoluten Begrenzung der Vergütung. Soweit im Rahmen der ermessenspflichtigen Zumesung variabler Vergütungen wegen z. B. Sondereffekten eine höhere als die Zielvergütung resultierte, wären Vergütungsbeträge zu kürzen, wenn die Maximalvergütung sonst überschritten würde. Eine solche Kürzung wurde weder im abgelaufenen noch im vorangegangenen Geschäftsjahr angewandt.

Zu einer Abstimmung über die Billigung eines Vergütungsberichts ist die Gesellschaft erstmals bei der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2022/23 verpflichtet, somit liegt bisher kein Beschluss nach § 120a Abs. 4 AktG vor.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Eine vergleichende Darstellung über die Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung (jeweils auf Basis von Vollzeitäquivalenten) und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten drei Geschäftsjahren zeigt die nachfolgende Tabelle.

TABELLE 01.3 VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2019/2020	2020/2021 ¹	2021/2022 ¹
Durchschnittliches Gehalt Arbeitnehmer*	49.985 Tsd. €	51.889 Tsd. €	53.445 Tsd. €
Prozentuale Veränderung Gehalt Arbeitnehmer*	N/A	+4 %	+3 %
Prozentuale Veränderung Gehalt Vorstand exkl. kurzfristiger erfolgsabhängiger Vergütung**	N/A	0 %	+4 %
Prozentuale Veränderung der Vergütung des Aufsichtsrats***	N/A	0 %	0 %
Wirtschaftliche Entwicklung			
Umsatz	N/A	+0,4 %	+29 %
Bereinigtes EBITDA	N/A	+4 %	+104 %
Ergebnis nach Steuern	N/A	+48 %	-32 %

* Der Vergleichswert bezieht sich auf Mitarbeitende der Muttergesellschaft BRAIN Biotech AG auf Vollzeitäquivalenzbasis.

In der Betrachtung wurden folgende Parameter verwendet:

- Alle Mitarbeitende waren durchgängig 36 Monate beschäftigt.
- Teilzeitmitarbeitende wurden auf Vollzeitäquivalente zusammengerechnet.
- 46 Mitarbeitende wurden in den Vergleich einbezogen.
- Weibliche und männliche Mitarbeitende sind im gleichen Verhältnis in die Berechnung eingegangen.
- Spitzenverdienende wurden in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt.

** In der Vergleichsberechnung der Vorstandsgehälter wurden die gezahlten Tantiemen außer Betracht gelassen. Wegen der Wechsel im Vorstand, insbesondere im Geschäftsjahr 2019/20, wären Vergleichswerte andernfalls außergewöhnlich hoch oder niedrig ausgefallen und würden so ein verzerrtes Bild wiedergeben. Die in den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22 in bar gezahlten Tantiemen sind nachfolgend ausgewiesen.

*** Bezüglich des Aufsichtsrats wurde die Grundvergütung, ohne Sitzungsgelder, berücksichtigt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine erfolgsbezogenen Vergütungen.

¹ Die prozentuale Veränderung bezieht sich jeweils auf das vorangegangene Geschäftsjahr.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß § 162 AktG

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands der BRAIN Biotech AG für das aktuelle und das vorangegangene Geschäftsjahr angegeben.

TABELLE 01.4 VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG

in Tsd. €	Adriaan Moelker, CEO			
	2021/2022	In %	2020/2021	In %
Festvergütung (inkl. Alters- und Hinterbliebenenversorgung)	420	45 %	420	46 %
Nebenleistungen (u. a. Dienstwagen und Vorsorgeversicherung)	26	3 %	26	3 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	446	48 %	446	49 %
Kurzfristig erfolgsabhängige Vergütung (Tantieme gewährt) ²	190	21 %	133	15 %
Aktienoptionen/langfristig erfolgsabhängige Vergütung (berechnet mit dem Fair Value bei Zuteilung)	288	31 %	337	37 %
Summe	924	100 %	916	100 %
Anteil an der Maximalvergütung	82 %	N/A	81 %	N/A

in Tsd. €	Lukas Linnig (CFO); bis 30. September 2022			
	2021/2022	In %	2020/2021	In %
Festvergütung (inkl. Alters- und Hinterbliebenenversorgung)	260	51 %	235	42 %
Nebenleistungen (u. a. Dienstwagen und Vorsorgeversicherung)	25	5 %	25	4 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	285	56 %	260	46 %
Kurzfristig erfolgsabhängige Vergütung (Tantieme gewährt) ²	76	15 %	0	N/A
Aktienoptionen/langfristig erfolgsabhängige Vergütung (berechnet mit dem Fair-Value bei Zuteilung)	144	29 %	303	54 %
Summe	505	100 %	563	100 %
Anteil an der Maximalvergütung	84 %	N/A	94 %	N/A

Entsprechend dem Vergütungssystem werden fünf gleichgewichtete Ziele in Bezug auf das organische Wachstum, das EBITDA, den Cashflow, jeweils bezogen auf die Unternehmensgruppe sowie Projekte zur strategischen Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe und der erfolgreichen Kommerzialisierung der Projektentwicklungspipeline festgelegt.

Für die Zumessung der variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen prüft der Aufsichtsrat die Erreichung bzw. Erfüllung jedes der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Ziele nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs und entscheidet dann über die Festlegung der Tantieme.

Die hiervor berichteten Summen für die Tantieme entsprechen bei Adriaan Moelker 65 % (2019/20) und 95 % (2020/21) und bei Lukas Linnig 95 % (2020/21) Zielerreichung.

² Wert entsprechend Zielerreichung für das letzte Geschäftsjahr ausgezahlt.

In der folgenden Tabelle ist die Zielerreichung des Vorstands pro Ziel, für das Geschäftsjahr 2020/21, dargestellt.

TABELLE 01.5 **ZIELERREICHUNG**

	Anteil pro Ziel	davon erfüllt ³	Ergebnis
Verbesserung des organischen Wachstums	20 %	0 %	0 %
Verbesserung des EBITDA	20 %	0 %	0 %
Verbesserung des Cashflows	20 %	200 %	40 %
Strategische Weiterentwicklung der BRAIN-Gruppe	20 %	75 %	15 %
Kommerzialisierung der Projektentwicklungs-pipeline	20 %	200 %	40 %
Summe			95 %

Es sind keine Vergleichszahlen für das Geschäftsjahr 2019/20 angegeben, weil das aktuelle Vergütungssystem zu diesem Zeitpunkt noch nicht in Kraft war.

Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Holger Zinke und Dr. Jürgen Eck bestehen beitragsorientierte Versorgungszusagen, die sich bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen des vertraglichen Pensionsalters faktisch in eine Leistungszusage umwandeln. Weitere Versorgungszusagen gegenüber anderen Vorständen bestehen nicht.

Der nach International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung aus Altersversorgungszusagen für beide ehemaligen Vorstandsmitglieder betrug zum Stichtag 3.179 Tsd.€ (Vorjahr: 5.250 Tsd.€). Davon entfallen auf Dr. Holger Zinke 1.636 Tsd.€ und Dr. Jürgen Eck 1.543 Tsd.€.

³ Im Falle einer Zielerreichung ab 100 % bis 200 % erhöht sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel gemäß den vertraglichen Festlegungen im entsprechenden Umfang auf bis zu max. 200 % des vereinbarten anteiligen Vergütungsbetrags. Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel im entsprechenden Umfang gegebenenfalls bis auf 0 %.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den in der Satzung erfolgten Festlegungen eine jährliche Vergütung in Höhe 15.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten darüber hinaus eine weitere jährliche Vergütung in Höhe von 15.000 €. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die von der Gesellschaft unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder („D&O-Versicherung“) einbezogen, deren Prämien die Gesellschaft entrichtet. Darüber hinaus hat die Gesellschaft im Zuge des Börsengangs eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Wertpapieremissionen („IPO-Versicherung“) ohne Selbstbehalte für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Die Barvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021/22 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

TABELLE 01.06 **BARVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS**

in Tsd. €

Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Dr. Georg Kellinghusen (Vorsitzender)	30	15	28	73
Dr. Anna C. Eichhorn (stellv. Vorsitzende)	23	15	13	51
Dr. Michael Majerus	15	15	27	57
Prof. Dr. Bernhard Hauer ⁴	10	0	5	15
Stephen Catling	15	0	12	27
Prof. Dr. Wiltrud Trefenfeldt	15	0	21	36
Summe	108	45	106	259

Aktienbesitz des Vorstands und Aufsichtsrats

Zum 30. September 2022 hielten die Mitglieder des Vorstands 23.000 Stückaktien der BRAIN Biotech AG und Mitglieder des Aufsichtsrats 20.000 Stückaktien der BRAIN Biotech AG.

⁴ Bis 31. Mai 2022.



B·R·A·I·N

BRAIN Biotech AG
Darmstädter Straße 34 – 36
64673 Zwingenberg

Fon: +49 (0) 62 51 / 9331-0
Fax: +49 (0) 62 51 / 9331-11
E-Mail: public@brain-biotech.com
Web: www.brain-biotech.com/de