

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der BRAIN Biotech AG

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand wurde vom Aufsichtsrat am 19.01.2023 beschlossen und von der Hauptversammlung am 08.03.2023 gebilligt.

A. Zielsetzung und Grundlagen des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BRAIN Biotech AG („BRAIN“) ist auf eine nachhaltige positive wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet, die im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig zu einer Steigerung sowohl des Unternehmenswertes als auch des Aktienkurses führen soll. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie und der Unternehmensplanung in den kommenden Jahren, die vor allem zu einer kontinuierlichen Steigerung der Umsatzerlöse sowie zu einer nachhaltig stabilen Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse und des Cashflow des Unternehmens führen soll.

Die BRAIN verfolgt konsequent das Ziel, ein führender Anbieter im Bereich der industriellen Biotechnologie zu sein. Die Gesellschaft trägt damit zu einer beschleunigten bio-basierten Entwicklung der Wirtschaft in den Bereichen Ernährung, Gesundheit und Umwelt bei. BRAIN tritt als agiler Lösungsanbieter und Partner der Industrie sowie als Produzent eigener Produkte am Markt auf. Die mittelfristigen wirtschaftlichen Zielsetzungen zur Entwicklung des Unternehmens hat der Vorstand am Capital Markets Day im September 2020 öffentlich kommuniziert mit den primären Zielen Wachstum und Profitabilität. Zusätzlich hat die Gesellschaft im Juni 2022 ihre mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der erstmaligen ESG-Berichterstattung kommuniziert, die ebenfalls einen integralen Bestandteil der Geschäftsstrategie bilden. Die Erreichung dieser ambitionierten Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsziele erfordert den Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im besonderen Maße die strategische und engagierte Leitung durch den Vorstand.

Der Aufsichtsrat der BRAIN unterstützt den gesamten Strategie- und Nachhaltigkeitsprozess des Vorstands. Er hat daher ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das diese Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie der BRAIN-Gruppe sowie zugleich die langfristige Entwicklung der BRAIN fördern soll. Zusätzlich zum Beitrag, den das Vergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie leisten soll, setzt es die geltenden gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ("DCGK") um. In diesem Zusammenhang sind auch die Auswirkungen und Einflüsse der Tätigkeiten des Unternehmens auf Mensch und Umwelt bereits berücksichtigt worden.

Das Vergütungssystem setzt die notwendigen Anreize, um die Geschäftsstrategie der Gesellschaft erfolgreich zu realisieren. Dies geschieht durch eine klare Anreizstruktur der Vorstandsvergütung. Eine starke Orientierung an den Wachstums- und EBITDA-Zielen der BRAIN-Gruppe in der kurzfristigen variablen Vergütung sowie die klare Aktienkursorientierung als ein wesentliches Element der langfristigen variablen Vergütung sollen eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes fördern sowie externe und interne Fehlanreize vermeiden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen. Zusätzlich wird die langfristige Entwicklung der BRAIN durch operative, strategische und nachhaltigkeitsbezogene Ziele im Rahmen der leistungsabhängigen, variablen Vergütung gefördert.

Das Vergütungssystem ist somit auf die anspruchsvolle Aufgabe der Vorstandsmitglieder bezogen, die Unternehmensstrategie umzusetzen und ein Unternehmen mit innovativen Lösungen im internationalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll dabei zugleich marktgerecht und attraktiv sein, damit die Gesellschaft hochqualifizierte Kandidaten für den Vorstand gewinnen und die Mitglieder langfristig an das Unternehmen binden kann. Das Vergütungssystem soll klar und verständlich sein, und zwar für unsere Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie natürlich auch für die Mitglieder des Vorstands selbst. Ebenso soll das Vergütungssystem außergewöhnliche Leistungen angemessen honorieren, während eine Unterschreitung der Zielvorgaben eine Reduzierung der Gesamtvergütung nach sich zieht.

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

Gemäß § 87 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat wird hierbei von seinem Personalausschuss unterstützt, der die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats bezüglich des Vergütungssystems einschließlich dessen Umsetzung in den Dienstverträgen, bezüglich der Festlegung der Zielvorgaben für die variable Vergütung und bezüglich der Festsetzung und Überprüfung der Angemessenheit der Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder vorbereitet.

Zur Vermeidung potenzieller Interessenskonflikte und zur Sicherstellung ausreichender Transparenz sind die Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet, alle Interessenskonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern der Gesellschaft entstehen können, dem Aufsichtsrat zu Händen des Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikten muss das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über Interessenskonflikte und deren Behandlung.

Bei der Festsetzung und Überprüfung der erfolgsunabhängigen festen Vergütung, der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie aller sonstigen Vergütungsbestandteile achtet der Aufsichtsrat insbesondere darauf, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und der üblichen Vergütung entsprechen. Insbesondere überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung.

Die Üblichkeit der Vergütung beurteilt der Aufsichtsrat auf der Grundlage eines horizontalen sowie eines vertikalen Vergleichs. Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Insbesondere werden dabei die Vergütungshöhen und -strukturen vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) untersucht. Für diesen Vergleich werden im Hinblick auf die Marktstellung der BRAIN (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen. Die zur Bildung einer Peer Group zugrunde gelegten Kriterien werden im Vergütungsbericht offengelegt. Zusätzlich zum horizontalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft, wozu insbesondere auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungen einbezogen wird. Für den Vergleich wird einerseits die Vergütung des Senior Managements, das die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Vorstand-1-Positionen mit Führungsverantwortung) umfasst, und andererseits die Vergütung aller Mitarbeiter berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und beschließt Änderungen, wenn und soweit dies erforderlich erscheint. Sofern der Aufsichtsrat bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten hinzuzieht, achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit gegenüber den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft. Die Hauptversammlung beschließt gemäß den gesetzlichen Regelungen über die Billigung des Vergütungssystems bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so ist der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Gemäß den gesetzlichen Vorschriften kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung kann insbesondere die Ausgestaltung, die Höhe und die Fälligkeit der variablen Vergütung sowie der Nebenleistungen betreffen. Mögliche außergewöhnliche Entwicklungen im Verlauf eines Jahres können, sofern sie nicht vorhersehbar waren, beispielsweise eine signifikant geänderte Zusammensetzung der Unternehmensgruppe (etwa infolge von M&A-Aktivitäten) oder außergewöhnliche Veränderungen der wirtschaftlichen Situation sein (zum Beispiel aufgrund einer Wirtschaftskrisen, Pandemien), die dazu führen, dass die ursprünglichen Unternehmensziele nicht erreicht werden können. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden dabei jedoch nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen betrachtet. In jedem Falle wird der Aufsichtsrat, gegebenenfalls auch nach einer vorbereitenden Prüfung durch seinen Personalausschuss, etwaige außergewöhnliche geschäftliche und / oder finanzielle Entwicklungen des Unternehmens prüfen und im Hinblick auf eine Anpassung insbesondere der Incentivierung der Vorstandsmitglieder bewerten.

C. Vergütungsstruktur und Maximalvergütung

Gemäß den gesetzlichen Vorschriften und den DCKG-Empfehlungen ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Im Hinblick auf die variable erfolgsabhängige Vergütung legt der Aufsichtsrat nur solche Ziele fest, die auf anspruchsvollen finanziellen und strategischen Erfolgsparametern beruhen. Die Erfolgsparameter sind auf die Strategie des Unternehmens zu beziehen und müssen geeignet sein, die Vorstandsmitglieder zu einer nachhaltigen und mittel- sowie langfristig positiven wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft anzuhalten.

Das Vergütungssystem besteht aus leistungsunabhängigen (festen) und leistungsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

- Die leistungsunabhängige Vergütung besteht aus dem Grundgehalt und den Nebenleistungen (etwa Versicherungsbeiträge, Zuschüsse zur Altersvorsorge und Steuerberatung, Dienstwagen).
- Die leistungsabhängige Vergütung ist an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und damit variabel. Sie besteht aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (Short Term Award – Bonus) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (Long Term Award – ESOP).

Die Ziel-Gesamtvergütung wird für jedes Vorstandsmitglied auf der Grundlage der Vereinbarungen über die leistungsunabhängige Vergütung (Grundgehalt inklusive Nebenleistungen 100 %) und der leistungsabhängigen Vergütungen (Short Term Award 40 % des Grundgehalts inklusive Nebenleistungen und Long Term Award 60 % des Grundgehalts inklusive Nebenleistungen) bestimmt.

Die Vergütungsstruktur und ihre einzelnen Komponenten nebst ihrer Gewichtung sind in der nachstehenden Übersicht dargestellt:

Vergütungskomponenten		Maximum*	Bedingungen	
V a r i a b e l	Short Term Award – Gewichtung 40% (Bemessungszeitraum = 1 Geschäftsjahr) <ul style="list-style-type: none"> – 40%: Wachstum des organischen Jahresumsatzes – 40%: Steigerung der adjustierten EBITDA – 20%: Individuelle Ziele (inklusive nicht finanzielle Ziele) 	200 %	Cash-basiert	<u>Unterliegt:</u> Clawback Verfallsbedingungen
	Long Term Award – Gewichtung 60% (Bemessungszeitraum = 3 Geschäftsjahre) <ul style="list-style-type: none"> – 40%: Wertsteigerung in der F&E-Entwicklungs Pipeline sowie des Produktgeschäfts – 40%: absolute und relative Aktienrendite (50:50) – 20%: Erfüllung von ESG-Zielen 		Aktien-basiert Haltefrist Cap	
Fix	Grundgehalt	100 %	* % der Jahreszielvergütung	
	Nebenleistungen			

Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponenten

Die leistungsunabhängige Vergütung besteht aus einem festen Grundgehalt und Nebenleistungen.

- **Grundgehalt:** Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Monatsgehältern unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Grundgehalt zeitanteilig gewährt.
- **Nebenleistungen:** Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen, Fahrtkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Altersvorsorge und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann. Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwändungsersatz, der den Vorstandsmitgliedern gemäß den gesetzlichen Vorschriften zusteht, sowie die Einbeziehung in eine Gruppen-D&O-Versicherung, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat. Die Gesellschaft unterhält kein eigenes Altersversorgungssystem. Die gewährten Zuschüsse zur Altersvorsorge können per Entgeltumwandlung in eine externe Versorgungsanwartschaft umgewandelt werden.

Die Mindestvergütung im vorgelegten Vergütungssystem entspricht der Summe von Grundgehalt und Nebenleistungen.

Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

Die leistungsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen:

- einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (Short Term Award – Bonus)
- einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (Long Term Award – ESOP).

Die kurzfristige, einjährige Vergütung wird als Bar-Bonus gewährt. Die Feststellung der Zielerreichung und die Berechnung der Bonushöhe erfolgt im Anschluss an die Beschlussfassung über die Billigung des jeweiligen Jahresabschlusses der Gesellschaft. Der Bonus wird sodann am Ende desjenigen Monats ausgezahlt, in dem der Aufsichtsrat die Zielerreichung festgestellt hat.

Die langfristige, mehrjährige Vergütung wird durch die Ausgabe von Aktienoptionen gewährt. Die Aktienoptionen können frühestens nach der gesetzlichen Wartezeit von vier Jahren ausgeübt werden, wenn und soweit die Erfolgsziele erreicht worden sind.

Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (Short Term Award – Bonus):

Der Zielbetrag für den Bonus, den das Vorstandsmitglied erhält, wenn es die Bonus-Jahresziele zu genau 100 % erreicht, entspricht 40 % des Grundgehalts inklusive Nebenleistungen. Der Auszahlungsbetrag für den Bonus ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt (Obergrenze). Der Bonus wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Unternehmenszielen ab. Zu diesen Unternehmenszielen gehören die folgenden finanziellen und nicht-finanziellen Ziele mit einem Leistungsmesszeitraum von einem Jahr:

- Wachstum des organischen Jahresumsatzes – Gewichtung 40 %
- Steigerung des adjustierten EBITDA – Gewichtung 40 %
- individuelle Ziele (inklusive nicht-finanzielle Ziele) – Gewichtung 20 %

Der Aufsichtsrat legt jährlich vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres die Ziele nach pflichtgemäßem Ermessen einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands fest. Dabei wird der Aufsichtsrat auf die Festsetzung angemessener und anspruchsvoller Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben, damit sie ihre Anreizfunktion nicht verfehlen.

Grundsätzlich wird sich der Aufsichtsrat bei der Zielvorgabe für die finanziellen Ziele an den Budgetwerten orientieren. Der Aufsichtsrat stellt nach dem Ende des Geschäftsjahres für jedes einzelne Ziel im Bonus die Zielerreichung fest. Für die finanziellen Ziele sind die Ist-Werte aus dem testierten Konzernabschluss maßgeblich. Als adjustiertes EBITDA im Sinne der Vergütungsregelungen gilt das im Rahmen des Jahresabschlusses festgestellte und veröffentlichte adjustierte EBITDA, in dem regelmäßig die folgenden Faktoren im Zuge einer Ergebnisbereinigung berücksichtigt sind:

- Positive oder negative Effekte aus dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (ESOP)
- Aufwendungen im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen, zum Beispiel Beraterkosten, Kosten der Rechts- und Steuerberatung, Notarkosten, einmalige Erfolgzahlungen, Investment Banking-Honorare
- Aufwendungen im Zusammenhang mit Kapitalmaßnahmen, zum Beispiel Beraterkosten, Kosten der Rechts- und Steuerberatung, Notarkosten, Bankkosten.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft jeweils die Angemessenheit der jeweiligen Adjustierung im Zuge seiner Prüfung des Jahresabschlusses.

Die festgestellte Zielerreichung führt zu einem Auszahlungsfaktor zwischen 0 % und 200 % für jedes einzelne Ziel. Aus der anteiligen Gewichtung der Auszahlungsfaktoren für alle Ziele ergibt sich der Bonus-Auszahlungsfaktor, der ebenfalls zwischen 0 % und 200 % liegt. Der Bonus-Auszahlungsfaktor wird mit dem Bonus-Zielbetrag multipliziert, um den Bonus-Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Im Ergebnis kann der Bonus-Auszahlungsbetrag entfallen oder bei maximal 200 % des Bonus-Zielbetrags liegen.

Bei einem unterjährigen Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der Bonus zeitanteilig gewährt. Scheidet ein Vorstandsmitglied während eines Geschäftsjahrs als sogenannter "Good Leaver" aus dem Unternehmen aus, wird der Bonus, sofern nach dem Ablauf des Geschäftsjahres die entsprechenden Ziele erreicht sind, zeitanteilig zum Fälligkeitszeitpunkt gewährt, der im Dienstvertrag festgelegt ist. Als "Good Leaver" gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen im gemeinsamen Einvernehmen, auf Wunsch oder Veranlassung der Gesellschaft verlässt, ohne seinerseits hierfür einen Grund gegeben zu haben, oder wenn das Vertragsverhältnis ordnungsgemäß ausläuft. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat jedoch befugt, die bestehenden Bonus-Ansprüche eines während des Geschäftsjahres ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzugelten. Scheidet das Vorstandsmitglied hingegen als sogenannter "Bad Leaver" aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf den Bonus. Als "Bad Leaver" gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen von sich aus ohne Grund verlässt oder wenn die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied verursachten wichtigen Grund gekündigt hat.

Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (Long Term Award – ESOP)

Die langfristige, mehrjährige variable Vergütung wird aktienbasiert im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms gewährt (Vorstands-ESOP), dessen Eckpunkte gemäß den gesetzlichen Vorschriften von der Hauptversammlung festgelegt werden. Der Zielbetrag für den Fall, dass die Erfolgsziele zu genau 100 % erreicht werden, entspricht 60 % des Grundgehalts inklusive Nebenleistungen.

Die Anzahl der Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern jährlich zugeteilt werden, wird wie folgt berechnet:

Maximum der Jahreszielvergütung ./ Bezugswert zum Ausgabezeitpunkt.

Als Bezugswert gilt das einfache (nicht umsatzgewichtete) arithmetische, kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundete Mittel der im XETRA-Handelssystem (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der FWB Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion während der letzten dreißig (30) Handelstage vor der Ausgabe der jeweiligen Aktienoption ermittelten Schlusskurse der BRAIN-Aktie.

Die Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn und soweit die Erfolgsziele innerhalb eines Leistungsmesszeitraums von drei Geschäftsjahren erreicht werden. Als Leistungsziele sind festzulegen:

- die Wertsteigerung der F&E-Entwicklungs-Pipeline sowie des Produktgeschäfts – Gewichtung 40 %
- die absolute und relative positive Kursentwicklung der Aktie – Gewichtung 40 %
- die Erfüllung von ESG-Zielen – Gewichtung 20 %

Der Aufsichtsrat konkretisiert, soweit erforderlich, die Erfolgsziele jeweils vor dem Beginn eines dreijährigen Leistungsmesszeitraums unter Berücksichtigung der von der Hauptversammlung beschlossenen Eckpunkte des Aktienoptionsprogramms sowie des Aktienoptionsplans nach pflichtgemäßem Ermessen einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands.

Der Aufsichtsrat begleitet regelmäßig den Forschungsfortschritt aus der F&E-Entwicklungs-Pipeline sowie des Produktgeschäfts und wird geeignete Kriterien und Milestones festlegen, um den für die Bewertung der Gesellschaft entscheidenden Fortschritt der Projekte und der Produktgeschäftsentwicklung angemessen in der langfristigen Vergütung abzubilden und zu incentivieren. Solche Kriterien und Milestones sind unter anderem:

Hinsicht der F&E-Entwicklungs-Pipeline sollen folgende Punkte berücksichtigt werden.

- Fortschritte bei der Markteinführung
- Beschleunigung von Projektfortschritten
- Ausweitung des adressierbaren Marktes
- Entwicklung der Pipeline im Rahmen des geplanten Budgets
- Abschluss von Partnerschaftsverträgen zur Entwicklung und Markteinführung
- Verkauf/JV/Spin-Out von Projekten mit positivem Wertbeitrag
- Milestone- und Lizenzzahlungen

Hinsicht des Produktgeschäfts sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Markteintritt und Markterschließung
- Umsatz
- Marge

Zur Messung der absoluten positiven Kursentwicklung soll eine Steigerung des Aktienkurses während des dreijährigen Leistungsmesszeitraums wie folgt festgelegt werden:

- mindestens 10 % p.a., wenn der Aktienkurs bei der Ausgabe der Aktienoptionen niedriger ist als der erste Kurs bei Notierungsaufnahme im Zuge des Börsengangs;
- mindestens 6 % p.a., wenn der Aktienkurs bei der Ausgabe der Aktienoptionen dem ersten Kurs bei Notierungsaufnahme im Zuge des Börsengangs entspricht oder höher ist als dieser Kurs.

Für die relative positive Kursentwicklung wird ein Vergleich mit der Index-Kursentwicklung des DAX 100 Kursindex sowie des NASDAQ Biotechnology Index zugrunde gelegt.

Zur Festlegung der ESG-Ziele wird der Aufsichtsrat die ambitionierten mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele der BRAIN berücksichtigen, die in der jeweils geltenden ESG+ Roadmap vorgesehen und definiert sind. Auch insoweit wird der Aufsichtsrat die nicht-finanziellen Ziele nach pflichtgemäßem Ermessen in Abstimmung mit der Jahresplanung des Vorstands so festsetzen, dass sie möglichst quantifizierbar und damit objektiv messbar sind. Falls eine objektive Messung nicht sinnvoll zu erreichen ist, wird der Aufsichtsrat den Umfang bzw. den Grad der Zielerreichung nach pflichtgemäßem Ermessen feststellen.

Den Umfang bzw. Grad der Zielerreichung stellt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied fest. Die festgestellte Gesamt-Zielerreichung führt bezüglich der ausgegebenen Aktienoptionen zu einem Ausübungsfaktor zwischen 0 % und 200 %. Gemäß dem jeweiligen Umfang bzw. Grad der Zielerreichung kann sich die Anzahl der nach dem Ablauf der gesetzlichen Wartezeit ausübenden Aktienoptionen sonach verringern.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied das Unternehmen verlässt, sind in den Bezugsbedingungen verschiedene Ausübungsausschlüsse vorzusehen, insbesondere infolge einer Amtsniederlegung, einer Abberufung aus wichtigem Grund oder infolge einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder der Organstellung auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds. Aktienhaltebestimmungen können vorgesehen werden.

Der Aufsichtsrat wird eine Begrenzung („Cap“) für außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen in Höhe von 250 % für die sich bei maximaler Zielerreichung (200 %) rechnerisch ergebende Zielvergütung festlegen.

Durch die Einbeziehung der Mitglieder des Vorstands in den Aktienoptionsplan sollen diese möglichst langfristig an die Gesellschaft gebunden werden. Die hohe persönliche Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Vorstandsmitglieder soll hierdurch weiter erhalten und gestärkt werden, um die positive Unternehmensentwicklung auch für die Zukunft zu sichern und die Unternehmensziele zu erreichen. Außerdem soll eine langfristig ausgerichtete Incentivierung in Einklang mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet werden.

Clawback-Regelungen

Verstößt ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine gesetzlichen und/oder vertraglichen Pflichten, kann der Aufsichtsrat noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen. Die Entscheidung durch den Aufsichtsrat erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Wird ein schwerwiegender Verstoß gegen gesetzliche und/oder vertragliche Pflichten nachträglich bekannt, kann der Aufsichtsrat bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise von den Vorstandsmitgliedern zurückfordern (Compliance-Clawback). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückfordern (Performance-Clawback).

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird festgelegt als maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr. Die Vergütung wird wie folgt begrenzt:

- die leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponenten sind auf 200 % des Jahreszielbetrags begrenzt;
- für die Aktienoptionen wird eine Begrenzung („Cap“) für außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen festgelegt;
- der Aufsichtsrat hat gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, wodurch die tatsächlich zufließende Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr beschränkt wird.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung beträgt

- für den Vorstandsvorsitzenden 2,5 Millionen Euro;
- für jedes andere Vorstandsmitglied 1,5 Millionen Euro.

D. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

Die Vertragslaufzeit der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder wird für die Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und entspricht den gesetzlichen Vorschriften. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Im Übrigen kann der Aufsichtsrat die aktienrechtliche Höchstdauer von fünf Jahren ausschöpfen. Eine ordentliche Kündigung des Dienstvertrags ist für beide Seite ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Abschluss eines Dienstvertrags nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (zum Beispiel Umzugsbeihilfe, Fahrtkostenzuschüsse oder Ausgleich von Verdienstaussfällen) dem betreffenden Vorstandsmitglied individualvertraglich zugesagt werden. Solche zusätzlichen Vergütungsleistungen werden in die Maximalvergütung einbezogen.

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 Dienstvertrag 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 Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Für den Fall eines Kontrollwechsels sind weder Kündigungsrechte noch Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vereinbart.

Die Vorstandsmitglieder dürfen entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten nur ausüben, nachdem der Aufsichtsrat der Gesellschaft der Ausübung der Nebentätigkeit zugestimmt hat. Die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen und Organisationen mit karitativer oder sozialer Zielsetzung oder im sportlichen Bereich ist gestattet, sofern hierdurch die Arbeitskraft und die Tätigkeit für die Gesellschaft nicht eingeschränkt werden. Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats- oder Beiratsmandate oder vergleichbare Ämter in anderen Unternehmen sowie Ämter in Verbänden und branchennahen wissenschaftlichen Einrichtungen dürfen nur übernommen werden, nachdem der Aufsichtsrat der Gesellschaft der Amtsübernahme zugestimmt hat. Übernimmt ein Vorstandsmitglied auf Verlangen des Aufsichtsrats Geschäftsleitungsaufgaben als Geschäftsführer bzw. Vorstand oder sonstige Tätigkeiten in den Konzernunternehmen der Gesellschaft, erhält das Vorstandsmitglied hierfür keine zusätzliche oder gesonderte Vergütung.

Mit den Vorstandsmitgliedern soll ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten vereinbart werden, das auch die Zahlung einer Karenzentschädigung umfasst. Die monatlich zu leistende Entschädigung soll der Hälfte des Durchschnitts der dem Vorstandsmitglied in den letzten 24 Monaten vor der Beendigung des Dienstvertrags monatlich gewährten Vergütungsleistungen entsprechen. Auf die Entschädigung sind Einkünfte anzurechnen, die das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch anderweitige, nicht dem Wettbewerbsverbot unterfallende Tätigkeiten erzielt. Die Gesellschaft ist berechtigt, vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Dienstvertrags einseitig auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes zu verzichten; in diesem Falle schuldet die Gesellschaft keine Entschädigung.