



Marinomed

Vergütungsbericht

2022

Vergütungsbericht

Grundlagen

Am 17. September 2020 beschloss die 3. ordentliche Hauptversammlung der Marinomed Biotech AG die Grundsätze für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern (Vergütungspolitik). Der entsprechende Beschlussvorschlag wurde mit 86,5 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Die aktuelle Vergütungspolitik der Gesellschaft ist unter www.marinomed.com/de/investoren-esg/hauptversammlung abrufbar.

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder legt Rechenschaft über die Umsetzung der Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2022 ab. Er wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß §§ 78c und 98a AktG erstellt und vom Aufsichtsrat am 13. April 2023 beschlossen. Der Vergütungsbericht ist der ordentlichen Hauptversammlung 2023 gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur nicht-bindenden Beschlussfassung vorzulegen.

In der Abstimmung über den Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2021 anlässlich der 5. ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2022 erhielt der entsprechende Beschlussvorschlag 85,6% Ja-Stimmen. Wesentliche Veränderungen betreffend Aufbau und Inhalt des Vergütungsberichts gegenüber dem Vergütungsbericht 2021 wurden daher nicht vorgenommen.

Für seinen Vergütungsansatz bewertet der Aufsichtsrat von Marinomed kontinuierlich die Vergütungspraktiken von Marinomed anhand von Markt-

trends und diskutiert den Einsatz alternativer Vergütungsmethoden. Das Ziel ist es, weiterhin an Best Practices und den Interessen der Aktionäre, Stakeholder, Kunden, Patienten und Gesellschaften auf der ganzen Welt ausgerichtet zu bleiben.

Vergütung des Vorstands

Marinomed setzt auf eine auf langfristige Ziele abgestellte Vergütungspolitik. Dies umfasst das Generieren von geistigem Eigentum (Intellectual Property, IP), die Umsetzung dieser IP in relevante Produkte sowie die nachfolgende Vermarktung dieser Produkte. Bei der Entscheidung über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat sicherzustellen, dass die Vergütung den Aufgaben und der Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht, der Finanzkraft des Unternehmens Rechnung trägt, in marktüblicher Höhe ausfällt sowie langfristige Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung schafft. Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen sowie dem langfristigen Anreiz durch das Aktienoptionsprogramm zusammen. Die variable Vergütung ist mit 50 % der festen Vergütung begrenzt.

Die Ziele für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat nach seiner ersten Sitzung im April 2022 beschlossen. Die Rückkehr zur Normalität nach der Coronapandemie und die Implementierung der Strategie 2025 stellten die zentralen Themen für den Vorstand von Marinomed dar. Der spezielle Fokus lag darauf, die Daten aus den erfolgten klinischen Studien bestmöglich aufzubereiten und der kommerziellen

Verwertung zuzuführen. Auf der strategischen Seite lag der Schwerpunkt auf der Umsetzung der Strategie 2025, basierend auf den beiden Therapiegebieten Immunologie und Virologie. Dazu gehört die Evaluierung alternativer Finanzierungsoptionen und die Generierung von Umsätzen aus bestehenden und neuen Lizenzpartnerschaften. Damit soll der Aufbau der neuen Strukturen weiterverfolgt werden, um es Marinomed zu erlauben, sich aus dem bisherigen Umfeld in ein international anerkanntes, kommerziell agierendes Unternehmen zu wandeln.

Das Vergütungsmodell für 2022 orientiert sich an der in der 3. ordentlichen Hauptversammlung vom 17. September 2020 beschlossenen Vergütungspolitik und berücksichtigt dabei insbesondere Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie stellt für die variable Vergütung des Vorstands auf das Erreichen von strategischen und operativen Unternehmenszielen ab, die einen direkten Einfluss auf die Wertschöpfung des Unternehmens haben. Ziele werden unterschiedlich nach erwarteter Wertschöpfung gewichtet. Der Grad der Zielerreichung kann für jedes einzelne Ziel zwischen 0% und 150% liegen. Somit kann das Übererreichen eines Ziels das Nichterreichen eines anderen Ziels kompensieren. In Summe bleibt die variable Vergütung aber mit 50% des Jahresfixgehalts begrenzt.

Die drei Vorstandsmitglieder werden – unabhängig von ihrem jeweiligen Aufgabengebiet – an den gleichen Zielen gemessen, da die Zielausrichtung in allen Fachgebieten der Wertschöpfung dienen soll bzw. Priorisierungen von Projekten und von anderen strategischen oder operativen Aktivitäten

ohnedies weitgehend voneinander abhängig sind. Die Zielsetzung und Leistungsbeurteilung spiegeln das Bekenntnis zu Transparenz und Nachhaltigkeit sowie das Erfolgsverständnis von Marinomed wider. Daher ist die variable Vergütung des Top Managements vollständig von der Erreichung der Unternehmensziele abhängig. Über die finanziellen Ziele hinaus betrachtet der Aufsichtsrat aber auch die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder. Die Bewertung basiert auf den folgenden, vordefinierten Kriterien und Maßnahmen nach Key Performance Indicators (KPIs) oder Key Performance Objectives (KPOs):

- Finanzielle Gesamtleistung, gemessen am Umsatzwachstum (einschließlich realisierter Meilensteinzahlungen), Profitabilität und finanzielle Flexibilität im Vergleich zum vereinbarten Budget. Diese drei KPIs ermöglichen auf transparente Weise eine quantitative Analyse der finanziellen Gesamtleistung.
- Gemeinsame Leistung des Top Managements, Erreichen wichtiger strategischer Unternehmensziele einschließlich Lizenz- und Vertriebsabkommen, Generierung neuer IP, langfristige strategische Entwicklung, strukturelle und technologische Entwicklung des Unternehmens.
- Nachhaltige Entwicklung: Dazu gehören der Aufbau eines ESG-Reportings, das für ESG-orientierte Investoren geeignet ist sowie Risikomanagement und interne Kontrolle, Qualität und Effizienz, Recht und Compliance, personalbezogene Initiativen, Diversität, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Nachfolgepläne.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 13. April 2023 folgende Zielerreichung für die variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft festgelegt:

	Einfluss auf die Gesamtpformance	Zielerreichung	Anteil an der variablen Vergütung
Erreichung mit dem Aufsichtsrat festgelegter, finanzieller Ziele: Gesamtes Wachstum, Profitabilität und finanzielle Flexibilität, die über Umsätze, EBITDA sowie liquide Mittel zum Jahresende bemessen werden.	30 %	50,0 %	15,0 %
Gemeinsame Leistung des Managements einschließlich operativer Exzellenz: Erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie einschließlich der Bewertung verschiedener Finanzierungsoptionen in Abhängigkeit von der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Fortschritte bei der Identifizierung strategischer Oportunitäten. Fortschritte bezüglich bestehender und zukünftiger Lizenzpartnerschaften, die die Strategie des Unternehmens unterstützen.	40 %	83,3 %	33,3 %
Nachhaltigkeit: Veröffentlichung eines ESG-Berichts zusammen mit dem Geschäftsbericht damit Marinomed für ESG-orientierte institutionelle Investoren investierbar wird. Human Resources: Nachwuchsförderung für Führungsrollen und Aufrechterhaltung der Diversität von >30 % Frauen in Führungspositionen (inkl. Top-Platzierung im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group). Aufrechterhaltung einer exzellenten Unternehmensführung einschließlich des internen Kontrollsystems sowie der Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex.	30 %	100,0 %	30,0 %
Gesamt	100 %	N/A	78,3 %

Das Unternehmen hat drei Aktienoptionsprogramme zugunsten der Vorstandsmitglieder und weiterer Mitarbeiter („Employee Stock Option Plan“, ESOP) ins Leben gerufen:

Das erste dieser Programme wurde am 15. November 2018 von der außerordentlichen Hauptversammlung 2018 sowie mit Beschluss des Aufsichtsrats vom selben Tag angenommen („ESOP 2019“). Das Inkrafttreten des ESOP 2019 war mit dem Beginn des Handels mit Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse am 1. Februar 2019 aufschiebend bedingt. Das Gesamtvolumen des Programms beläuft sich auf bis zu 43.694 Aktienoptionen, die mit dem Recht auf Zeichnung von bis zu 43.694 Aktien der Gesellschaft verbunden sind.

Dabei können den Vorstandsmitgliedern bis zu 21.847 Aktienoptionen und anderen Mitarbeitern des Unternehmens bis zu 21.847 weitere Optionen gewährt werden.

Mit Beschlüssen der 3. ordentlichen Hauptversammlung vom 17. September 2020 sowie der 5. ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2022 wurden die Aktienoptionsprogramme ESOP 2020 und ESOP 2022 eingeführt. Im Rahmen des für beide Programme geschaffenen Bedingten Kapitals 2020 können insgesamt bis zu 54.000 Aktienoptionen, die zum Bezug von insgesamt bis zu 54.000 Aktien der Gesellschaft an Bezugsberechtigte ausgegeben werden. Davon können insgesamt bis zu 18.000 Aktienoptionen an Mitglie-

der des Vorstands und bis zu 36.000 Aktienoptionen an sonstige Arbeitnehmer der Gesellschaft begeben werden.

Aktienoptionen können nur insoweit ausgeübt werden, als sie dem entsprechenden Begünstigten angewachsen sind (Vesting). Das Vesting erfolgt über einen Zeitraum von vier Jahren nach dem ESOP-Erteilungsdatum, wobei 25 % der Aktienoptionen nach zwölf Monaten anwachsen und danach 6,25 % der Aktienoptionen alle drei Monate im Laufe der folgenden zwölf Quartale. Entsprechend und da ausschließlich aus dem ESOP 2019 Optionen ausgegeben wurden, sind zum Stichtag 31. Dezember 2022 93,75 % der ausgegebenen Optionen angewachsen.

Aktienoptionen berechtigen den Begünstigten zum Kauf von Aktien des Unternehmens, wobei jede angewachsene Aktienoption zum Kauf einer Aktie zu einem festen Ausübungspreis berechtigt, der dem Angebotspreis von EUR 75,00 entspricht. Gewährte Aktienoptionen verfallen sechs Jahre nach dem ESOP-Erteilungsdatum und können nur während festgelegter zehntägiger Ausübungszeiträume, beginnend mit dem Start des sechsten Handelstages nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses oder des Quartalsberichts für das erste, zweite und dritte Quartal des Geschäftsjahres des Unternehmens, ausgeübt werden.

Das Recht auf Ausübung der Aktienoptionen hängt unter anderem von einem Anstieg des Aktienkurses des Unternehmens – nach dem Vesting-Datum und vor Ausübung der Aktienoptionen – um mindestens 2,5 % je Quartal im Vergleich zum Angebotspreis ab. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm enthält gängige „Good Leaver/Bad Leaver“-Regelungen, denen zufolge ein Good Leaver

weiterhin Anspruch auf angewachsenen Optionen hat, wobei die nicht-angewachsenen Optionen verfallen und die angewachsenen Optionen innerhalb des nächstmöglichen Ausübungszeitraums ausgeübt werden müssen. Ein Bad Leaver verliert hingegen alle Optionen, unabhängig davon, ob diese angewachsen sind oder nicht. Im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich die Gesamtaufwendungen für Gehälter und kurzfristig fällige Leistungen an die Mitglieder des Vorstands, exklusive Aufwendungen für Sozialabgaben und vom Entgelt abhängiger Abgaben, auf insgesamt TEUR 919 (2021: TEUR 922). Den Vorstandsmitgliedern wurde folgende Anzahl an Aktienoptionen gewährt: Andreas Grassauer 6.816 (davon 260 equity-settled in 2020 und 2021), Eva Prieschl-Grassauer 6.816 (davon 260 equity-settled in 2020 und 2021), Pascal Schmidt 8.215 (davon 430 equity-settled in 2020 und 2021).

Der Vorstandsvorsitzende Andreas Grassauer und Eva Prieschl-Grassauer nutzten im Berichtsjahr gemeinsam einen Dienstwagen der mittleren Wagenklasse, der von der Gesellschaft zur Verfügung gestellt wurde. Pascal Schmidt nahm auch im Jahr 2022 anstelle eines Dienstwagens die in der Vergütungspolitik vorgesehene Dienstwagenvergütung in Höhe von EUR 1.000 / Monat in Anspruch. Jedem Vorstandsmitglied standen weiters ein firmeneigenes Mobiltelefon sowie ein entsprechender Laptop zur privaten Nutzung zur Verfügung. Weitergehende Sachleistungen wurden nicht gewährt. Vergütungszahlungen von verbundenen Unternehmen an die Mitglieder des Vorstands fanden im Berichtsjahr ebenso wenig statt wie Rückforderungen von in der Vergangenheit gewährten Vergütungsbestandteilen durch die Gesellschaft.

Die Gesamtaufwendungen teilten sich wie folgt auf die Vorstandsmitglieder auf:

alle Beträge in TEUR	Andreas Grassauer Vorsitzender und Chief Executive Officer		Eva Prieschl-Grassauer Chief Science Officer		Pascal Schmidt Chief Financial Officer		Summe	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Aufwand für feste Vergütung	222,0	200,0	214,4	206,5	225,3	212,0	661,7	618,5
Ausgezahlte feste Vergütung	222,0	200,0	214,4	208,6	225,3	212,0	661,7	620,6
Aufwand für variable Vergütung	78,3	79,5	78,3	79,5	78,3	79,5	235,0	238,5
Ausgezahlte variable Vergütung	79,5	79,5	79,5	79,5	79,5	79,5	238,5	238,5
<i>Davon:</i>								
<i>Bonus 2020</i>	-	79,5	-	79,5	-	79,5	-	238,5
<i>Bonus 2021</i>	79,5	-	79,5	-	79,5	-	238,5	-
Aufwand für ausgegebene Optionen	6,9	20,3	6,9	20,3	8,1	24,4	21,8	65,0
<i>Geldwerter Vorteil aus ausgeübten Aktienoptionen</i>	-	2,7	-	2,7	-	2,7	-	8,1
Aufwand Gesamtvergütung	307,2	299,8	299,6	306,3	311,7	315,9	918,5	922,0
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	2,5 %		-2,2 %		-1,3 %		-0,4 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der sonstigen Beschäftigten							8,5 %	
Aktienrendite							-35,9 %	

Vergütung des Aufsichtsrats

Das Unternehmen hat seit 2017 einen gesetzlich verpflichtend zu bildenden Aufsichtsrat. Dem Aufsichtsrat, der den Vorstand in strategischen, kaufmännischen und wissenschaftlichen Fragen unterstützt und berät, gehörten zum 31. Dezember 2022 sechs Mitglieder an (31. Dezember 2021: vier). Die 2. ordentliche Hauptversammlung vom 11. Juni 2019 hat mittels Beschlusses die Aufsichtsratsver-

gütung für die Geschäftsjahre ab 2019 festgelegt. Danach beträgt die jährliche Grundvergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter): (i) für den Vorsitzenden TEUR 50, (ii) für die Stellvertretende Vorsitzende TEUR 20 und (iii) für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats TEUR 10. Darüber hinaus wurde ein Sitzungsgeld von TEUR 2,5 pro Mitglied und besuchter Sitzung festgelegt.

Die an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlte Gesamtvergütung belief sich im Jahr 2022 auf TEUR 154 (2021: TEUR 143). Variable Vergütungsbestandteile oder Aktienoptionen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder nicht.

Klarstellend wird festgehalten, dass der Beratervertrag zwischen dem Unternehmen und dem Aufsichtsratsvorsitzenden bezüglich bestimmter Business Development-Aktivitäten nicht Teil der Aufsichtsratsvergütung ist. Im Geschäftsjahr 2022 belief sich der Aufwand im Zusammenhang mit diesem Vertrag auf TEUR 30 (2021: TEUR 37).

alle Beträge in TEUR	Grundvergütung		Sitzungsgelder		Spesen		Summe	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Simon Nebel Vorsitzender	50,0	50,0	10,0	12,5	5,3	3,4	65,3	65,9
Ute Lassnig Stellvertretende Vorsitzende	20,0	20,0	10,0	12,5	0,1	-	30,1	32,5
Gernot Hofer Mitglied	10,0	10,0	7,5	12,5	-	-	17,5	22,5
Brigitte Ederer Mitglied	10,0	10,0	10,0	12,5	-	-	20,0	22,5
Elisabeth Lackner¹⁾ Mitglied	5,0	-	2,5	-	-	-	7,5	-
Ulrich Kinzel¹⁾ Mitglied	5,0	-	5,0	-	3,2	-	13,2	-
Summe	100,0	90,0	45,0	50,0	8,6	3,4	153,6	143,4

¹⁾ Mitglied des Aufsichtsrats seit der 5. ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2022

Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung (D&O-Versicherung)

Im Jahr 2019 hat Marinomed eine Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung für die Unternehmensleitung abgeschlossen. Diese deckt die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie weitere leitende Angestellte der Gesellschaft ab. Der Aufwand für das Unternehmen für diese Versicherung betrug im Jahr 2022 TEUR 17 (2021: TEUR 16). Ein

Selbstbehalt in üblicher Höhe wurde für die Aufsichtsratsmitglieder vereinbart. Der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands orientiert sich an den rechtlichen Vorgaben des AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Weitergehende Versicherungen zugunsten der Mitglieder der Leitungsorgane wurden nicht abgeschlossen.

Sonstige Angaben

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des Periodenfehlbetrags des Unternehmens sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:

	2022	2021	Veränderung
alle Beträge in TEUR			
Periodenfehlbetrag	-6.397,7	-5.891,3	-8,6 %
Gesamtvergütung Vorstand	918,5	922,0	-0,4 %
Anzahl sonstige Arbeitnehmer (FTEs, Vorstand ausgenommen)	41	40	4,2 %
Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer	71,6	66,0	8,5 %

Die Position „Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer“ inkludiert Gehälter sowie Aufwendungen für das Mitarbeiteraktienoptionsprogramm.

Impressum

Marinomed Biotech AG

Hovengasse 25
2100 Korneuburg
Österreich
www.marinomed.com

Kontakt

Pascal Schmidt, Chief Financial Officer
Tel. +43 2262 90 300
ir@marinomed.com

Inhouse produziert mit ns.publish

Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet. Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in diesem Bericht kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen.

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf Basis aller zum aktuellen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Die tatsächlichen Entwicklungen können aufgrund verschiedener Faktoren von den hier dargestellten Erwartungen abweichen. Die Marinomed Biotech AG wird diese zukunftsbezogenen Aussagen nicht aktualisieren, weder aufgrund geänderter tatsächlicher Umstände noch aufgrund geänderter Annahmen oder Erwartungen. Dieser Bericht stellt keine Empfehlung oder Einladung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren der Marinomed Biotech AG dar.

Druck- und Satzfehler vorbehalten.
Veröffentlicht im Mai 2023



www.marinomed.com