

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Marinomed Biotech AG

1. Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der MARINOMED BIOTECH AG ("**Marinomed**" oder die "**Gesellschaft**") wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 12.08.2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 3. ordentliche Hauptversammlung der Marinomed angewendet werden. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2. Zielsetzung

Zur Schaffung von nachhaltigen Werten, definiert sich Marinomed über das Generieren von geistigem Eigentum (IP), die Umsetzung dieser IP in kommerziell relevante Produkte sowie die nachfolgende Kommerzialisierung, die zumeist mit Partnern erfolgt. Marinomed hat langfristig das Ziel als wachstumsstarkes Technologieunternehmen international anerkannt und auch bewertet zu werden. Die Vergütungspolitik soll dazu beitragen diese Ziele zu erreichen. Basierend auf dieser Definition und Wertehaltung wurden nun Grundsätze der Vergütungspolitik entwickelt die von der Überzeugung getragen sind, dass verantwortungsvolles, nachhaltiges unternehmerisches Handeln der Vorstandsmitglieder nicht alleine durch finanzielle Anreize förderbar ist.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt, sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Vergütung soll zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten biopharmazeutischen Unternehmen gewonnen werden können.

Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden. Auf die finanziellen Ressourcen des Unternehmens ist stets zu achten. Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands und differenziert bewusst nicht hinsichtlich der individuellen Verantwortung.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Unternehmens aktiv weiterzuentwickeln und zu verfolgen. Ziel ist es, im Interesse aller Stakeholder von Marinomed für die variablen Vergütungsbestandteile ambitionierte sowie relevante Ziele für den Vorstand zu definieren. Für ein Life-Science Unternehmen sind zusätzlich zu finanziellen Zielgrößen vor allem Ziele aus den Bereichen kommerzieller Umsetzung von Strategievorgaben, Forschung, Entwicklung und Operations von Bedeutung, die sich aus der langfristigen Strategie und der sozialen Verantwortung der Gesellschaft ableiten und daher jährlich angepasst werden müssen. Aufgrund der Besonderheiten eines Biotechnologieunternehmens ist bei der Festlegung der jeweiligen Leistungskriterien speziell auf fachliche, wissenschaftliche und medizinische Aspekte zu achten.

3. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

- **erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile**
Die erfolgsunabhängige Vergütung entlohnt die grundsätzliche Mandatsübernahme und besteht zum Teil auch aus Sachbezügen, Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen.
- **variable Vergütungsbestandteile**
Die variable Vergütung des Vorstands stellt auf das Erreichen von strategischen und operativen Unternehmenszielen ab, welche einen direkten Einfluss auf die Wertgenerierung innerhalb des Unternehmens haben. In Summe bleibt die variable Vergütung mit 50% des Grundgehalts begrenzt.
- **Teilnahme an Aktienoptionsprogrammen**
Die Mitglieder des Vorstands nehmen an regelmäßig aufzulegenden Aktienoptionsprogrammen der Gesellschaft teil und partizipieren in dieser Form an der langfristigen Unternehmensentwicklung.

3.1. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

3.1.1. Grundgehalt

Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen. Dieser Vergütungsbestandteil entlohnt die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die Höhe orientiert sich an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern innerhalb der Branche. Im Rahmen dieses Marktvergleichs, der insbesondere andere vergleichbare börsennotierte Gesellschaften in Europa (nicht USA) miteinschließen soll, ist zudem die individuelle Marktsituation von Marinomed zu berücksichtigen.

3.1.2. Sachbezüge und Nebenleistungen

Die Gesellschaft kann zugunsten der Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, Invalidität und Unfall abschließen. Den Vorstandsmitgliedern kann darüber hinaus die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die für die Versicherungen anfallenden Prämien werden in diesem Fall von der Gesellschaft übernommen.

Je nach konkreter Notwendigkeit kann dem Vorstand von der Gesellschaft ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt werden. Monatlich anfallende Kosten für ein derartiges Mobiltelefon, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstand stehen, werden von der Gesellschaft in dem durch die betriebliche Tätigkeit bedingten Ausmaß zur Gänze übernommen. Übersteigen die monatlichen Kosten den Betrag von EUR 100,-- ist der Vorstand zum Nachweis der betrieblichen Veranlassung verpflichtet.

Während der Dauer des Anstellungsvertrags kann die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung stellen, der auch privat genutzt werden darf. Die Gesellschaft schließt für diese Fahrzeuge neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung ab und kommt für die entsprechenden Versicherungsprämien auf. Zielwert für die Dauer der Benützung des Dienstwagens vor einer Neuanschaffung ist eine Kilometerleistung von 120.000 km oder eine Nutzungsdauer von fünf Jahren.

Alternativ kann dem Vorstandmitglied eine so genannte „Mobility Allowance“ gewährt werden, die eine Dienstwagenpauschale und/oder allfälligen Reisekostenzuschuss für Fahrten zum Wohnort umfasst (wenn dieser mit dem Ort des Sitzes der Gesellschaft nicht übereinstimmt) und insgesamt mit € 1.500 pro Monat begrenzt ist.

Der Aufsichtsrat kann unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit auch alternative Mobilitätskonzepte erarbeiten und mit dem Vorstand vereinbaren. Die dafür gewährte Vergütung ist mit maximal EUR 1.500 begrenzt.

3.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. In Summe bleibt die variable Vergütung mit 50% des Grundgehaltes begrenzt.

3.2.1. Auswahl der Kriterien für die variable Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil, deren Höhe von der Erreichung vorab definierter strategischer und operativer Unternehmensziele, die einen direkten Einfluss auf die Wertgenerierung innerhalb des Unternehmens haben, abhängt.

Die Vorstandsmitglieder werden – unabhängig vom Aufgabengebiet – an den gleichen Zielen gemessen, da die Ausrichtung in allen Fachgebieten der Wertgenerierung dienen soll und die Priorisierungen von Projekten und von anderen strategischen oder operativen Aktivitäten ohnehin interdependent sind.

Aufgrund der speziellen Gegebenheiten eines forschenden Life-Science Unternehmens, das in besonderem Maße vom Erfolg mehrjähriger Forschungs- und Entwicklungsprogramme abhängig ist, soll dem Aufsichtsrat bei der Festsetzung der einzelnen Zielgrößen größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden. Bei der Festsetzung der Kriterien für die variable Vergütung hat der Aufsichtsrat möglichst solche zu wählen, die die strukturelle Entwicklung des Unternehmens, die erfolgreiche Umsetzung mehrjähriger Forschungs- und Entwicklungsprogramme und den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens bestmöglich abbilden. Rein

finanzielle Zielgrößen wie Umsatz, EBIT oder Cashflow, die stark vom Erfolg der typischerweise mehrjährigen und nur schwer planbaren Forschung abhängig sind, sollen ebenso Berücksichtigung finden. Die finanziellen Kennzahlen sollen aber in keinem Jahr mehr als 50% der variablen Vergütung determinieren.

3.2.2. Festlegung des Zielerreichungsgrades

Die definierten Ziele werden unterschiedlich nach erwarteter Wertgenerierung gewichtet. Die Zielerreichung kann für jedes einzelne Ziel zwischen 0% und 150% liegen. Somit kann das Übererreichen eines Ziels das Nichterreichen eines anderen Ziels kompensieren. Insgesamt bleibt die variable Vergütung allerdings jedenfalls mit 50% des Grundgehaltes begrenzt.

Nach Ablauf jedes Geschäftsjahres evaluiert der Aufsichtsrat (oder wenn eingerichtet der gewählte Personalausschuss in seiner Funktion als Vergütungsausschuss) die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit und setzt den Zielerreichungsgrad sowohl für die finanziellen als auch für die nichtfinanziellen Ziele endgültig fest. Dies erfolgt im Rahmen einer jährlichen Sitzung des Aufsichtsrates (oder Personalausschusses), zu der auch der Vorstand beigezogen wird. Der Vorstand hat dabei die zur Erfüllung der nichtfinanziellen Ziele getroffenen Maßnahmen darzulegen und mit entsprechenden Unterlagen zu belegen. Auf Basis dieser Informationen beschließt der Personalausschuss das Ausmaß der Zielerreichung und teilt dies den Mitgliedern des Vorstands mit.

3.2.3. Abgeltung von Dienstleistungen

Vorstandsmitgliedern, die in der Forschung der Gesellschaft tätig sind, und Beiträge zu Erfindungen der Gesellschaft leisten, kann für Dienstleistungen eine angemessene pauschale Vergütung gewährt werden. Mit der Bezahlung einer solchen Prämie sind die Vergütungen für sämtliche Dienstleistungen des Vorstands abgegolten.

3.2.4. Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteiles und Rückforderungsmöglichkeit

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt zunächst im Weg einer monatlichen Akontierung gemeinsam mit den laufenden festen Vergütungsbestandteilen, und zwar unter Annahme einer 100-prozentigen Zielerreichung. Die endgültige Auszahlung bemisst sich an dem vom

Aufsichtsrat festgelegten Zielerreichungsgrad. Sollte der sich daraus berechnete Gesamtwert der variablen Vergütung geringer sein als die bereits empfangenen Akontozahlungen, hat das Vorstandsmitglied den Differenzbetrag von Jänner bis Juni des folgenden Geschäftsjahres in gleichen Teilbeträgen zurückzuerstatten.

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK möglich, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden. Die Rückzahlung kann in bis zu zwölf monatlichen Teilbeträgen geleistet werden.

3.3. Aktienoptionsprogramme

Die Eigentümer und Organe von Marinomed haben schon seit der Gründung die Beteiligung des Managements und der Mitarbeiter als wesentliches Element einer langfristigen Erfolgsperspektive konsequent verfolgt und sind bestrebt, die Interessen des Vorstands an der Wertsteigerung des Unternehmens mit den Interessen der Aktionäre zusammenzuführen.

Die Vergütungspolitik von Marinomed sieht daher zunächst vor, dass Vorstände während Ihrer Funktionsperiode ein Minimum von Aktien im Wert von zumindest einem Jahresgehalt halten. Diese Aktien können, falls sie nicht bereits im Besitz des jeweiligen Vorstandes sind, über einen Zeitraum von 12 Monaten erworben werden. Damit bringen die Vorstandsmitglieder ihr Vertrauen in die erfolgreiche Zukunft von Marinomed zum Ausdruck.

Zusätzlich ist vorgesehen, dass möglichst viele Mitarbeiter an – von den zuständigen Organen zu beschließenden – regelmäßig aufzulegenden Aktienoptionsprogrammen teilnehmen und über diesen Weg an der langfristigen Unternehmensentwicklung partizipieren, da eine entsprechende positive Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ein wesentlicher Parameter für die Stakeholder der Gesellschaft ist. Auch die Vorstandsmitglieder sollen an Aktienoptionsprogrammen teilnehmen.

Für diese Optionsprogramme sind lange Laufzeiten, entsprechende Sperrfristen, lange Anwachsperioden (grundsätzlich vier (4) Jahre), Verfallsklauseln und entsprechende, über die Zeit steigende, Ausübungspreise (inkl. marktübliche Kurshürden) vorzusehen. Eine Übertragbarkeit der Optionen ist auszuschließen.

Derzeit gibt es bei Marinomed das von der Hauptversammlung und mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 15. November 2018 angenommene Aktienoptionsprogramm, das mit dem Börsengang der Gesellschaft am 1. Februar 2019 in Kraft getreten ist ("**ESOP 2018**"). Zudem soll nach Beschlussfassung durch die zuständigen Organe ein weiteres Aktienoptionsprogramm im Jahr 2020 in Kraft treten ("**ESOP 2020**").

Die beiden Aktienoptionsprogramme weisen folgende wesentliche Merkmale auf:

Unter dem ESOP 2018 können insgesamt höchstens 43.694 Aktienoptionen, die zum Bezug von insgesamt bis zu 43.694 auf Inhaber lautenden stimmberechtigten Stückaktien der Gesellschaft oder alternativ zum Barausgleich berechtigen, an Bezugsberechtigte ausgegeben werden. Davon können insgesamt bis zu 21.847 Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands und bis zu 21.847 Aktienoptionen an sonstige Arbeitnehmer der Gesellschaft begeben werden.

Unter dem ESOP 2020 können insgesamt höchstens 54.000 Aktienoptionen, die zum Bezug von insgesamt bis zu 54.000 auf Inhaber lautenden stimmberechtigten Stückaktien der Gesellschaft oder alternativ zum Barausgleich berechtigen, an Bezugsberechtigte ausgegeben werden. Davon können insgesamt bis zu 18.000 Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands und bis zu 36.000 Aktienoptionen an sonstige Arbeitnehmer der Gesellschaft begeben werden.

Die Zuteilung von Aktienoptionen an die jeweiligen Bezugsberechtigten erfolgt (i) für den Vorstand durch Beschluss des Aufsichtsrats, und (ii) für sonstige Arbeitnehmer der Gesellschaft durch Beschluss des Vorstands und unter dem ESOP 2018 mit anschließendem Genehmigungsbeschluss des Aufsichtsrats. Der Vorstand der Gesellschaft hat im Rahmen seiner Beschlussfassung über das Ausmaß der den einzelnen Arbeitnehmern angebotenen Aktienoptionen den gesamten Beschäftigungszeitraum, die Verwendung und die allfällige Verantwortung des Arbeitnehmers (Leitungsfunktion) sowie das Ausmaß der allfälligen Leitungsfunktion zu berücksichtigen.

Die Aktienoptionen können in beiden Aktienoptionsprogrammen nur in jenem Ausmaß ausgeübt werden, in dem sie dem Bezugsberechtigten tatsächlich angewachsen sind. Die Aktienoptionen wachsen dem Bezugsberechtigten über einen Zeitraum von vier Jahren nach dem jeweiligen Ausgabetag an, wobei 25% der Aktienoptionen nach Ablauf von

zwölf Monaten nach dem Ausgabetag anwachsen und unter dem ESOP 2018 anschließend während der darauffolgenden zwölf Quartale jeweils 6,25% der Aktienoptionen pro Ablauf von drei Monaten, und unter dem ESOP 2020 anschließend während der darauffolgenden sechs Halbjahre jeweils 12,5% der Aktienoptionen pro Ablauf von sechs Monaten anwachsen.

Aktienoptionen berechtigen den jeweiligen Begünstigten zum Erwerb von Aktien von der Gesellschaft, wobei jede (angewachsene) Aktienoption zum Erwerb einer Aktie zu einem festen Ausübungspreis berechtigt. Der Ausübungspreis unter dem ESOP 2018 entspricht dem Angebotspreis im Zuge des IPO der Gesellschaft; der Ausübungspreis unter dem ESOP 2020 entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie an der Wiener Börse an den 30 Börsenhandelstagen vor der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2020.

Gewährte Aktienoptionen verfallen nach sechs Jahren nach dem Ausgabetag und dürfen unter beiden Aktienoptionsprogrammen nur während fester Ausübungszeiträume ausgeübt werden. Unter dem ESOP 2018 betragen die Ausübungszeiträume jeweils zehn Börsenhandelstage, die jeweils mit Beginn des sechsten Börsenhandelstages nach Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts oder des Quartalsberichts für das erste, zweite und dritte Quartal des Geschäftsjahres der Gesellschaft beginnen. Unter dem ESOP 2020 betragen die Ausübungszeiträume jeweils zwei Wochen und beginnen jeweils um 12.00 Uhr am Montag, der auf den Tag der Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts bzw. des Halbjahresfinanzberichts des Geschäftsjahres der Gesellschaft folgt und enden jeweils am Montag, 12.00 Uhr, der übernächsten Woche.

Das Recht zur Ausübung von Aktienoptionen ist, abgesehen von den übrigen Voraussetzungen und Bedingungen gemäß den Aktienoptionsprogrammen, bedingt mit der Anwachsung und einer vor Ausübung der entsprechenden Aktienoptionen seit dem Ausgabetag eingetretenen Kurssteigerung der Aktie der Gesellschaft (die "**Kurshürde**"). Die Kurshürde beträgt unter dem ESOP 2018 2,5% pro Quartal (= pro Ausübungszeitraum) und unter dem ESOP 2020 5% pro Halbjahr (= pro Ausübungszeitraum) gegenüber dem Ausübungspreis der Aktienoptionen seit dem Zeitpunkt der Einräumung, wobei Bruchteile von Quartalen oder Halbjahren bei der Berechnung außer Ansatz bleiben. Die Kurshürde (erstmalig zu berechnen (i) für den ESOP 2018 für den Ausübungszeitraum nach Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts für das Geschäftsjahr 2018 und (ii) für den ESOP 2020 für den Ausübungszeitraum

nach Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts für das Geschäftsjahr 2021) berechnet sich auf Basis des einfachen arithmetischen Mittels der Schlusskurse der Aktie an der Wiener Börse an den 5 Börsenhandelstagen (unter dem ESOP 2018) bzw. 30 Börsenhandelstagen (unter dem ESOP 2020), welche dem jeweiligen Ausübungszeitraum unmittelbar vorangehen.

Die Aktienoptionsprogramme enthalten allgemeine Bestimmungen zu "Good Leaver / Bad Leaver", wobei ein Good Leaver weiterhin Anspruch auf angewachsene Optionen hat und nicht angewachsene Optionen verfallen und angewachsene Optionen innerhalb des nächsten möglichen Ausübungszeitraums ausgeübt werden müssen. Ein Bad Leaver verliert alle Optionen, ob angewachsen oder nicht.

Nach alleinigem Ermessen des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats können ausgeübte Aktienoptionen oder Teile davon aus beiden Aktienoptionsprogrammen durch Zahlung eines Barausgleichs anstelle der Lieferung von Aktien beglichen werden. Der Barausgleich basiert auf der Differenz zwischen dem Marktwert der Aktie am Ausübungstag und dem jeweils für das Aktienoptionsprogramm geltenden Ausübungspreis.

3.4. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 10-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt eines Mitarbeiters von Marinomed, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

4. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

4.1. Laufzeit und Beendigungsmöglichkeiten

Die Laufzeit der Vorstands-Anstellungsverträge ist an die Mandatsdauer gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Festlegung der Mandatsdauer die aktienrechtlichen Vorgaben des § 75 AktG, insbesondere die Höchstbestellungsdauer von fünf Jahren.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorschriften sehen die Vorstandsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor.

Der Vorstand kann aus wichtigen Gründen (in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG), die ihm mitzuteilen sind, vorzeitig abberufen werden. Das Anstellungsverhältnis endet in diesem Fall im Zeitpunkt der Abberufung.

Sollte der Vorstand aus einem anderen wichtigen Grund abberufen werden, der gemäß § 27 AngG keinen Entlassungsgrund darstellt, endet das Anstellungsverhältnis ebenfalls im Zeitpunkt der Abberufung, wobei dem Vorstand in diesem Fall eine Kündigungsentschädigung gewährt werden kann, die in Einklang mit C-Regel 27a ÖCGK auf maximal 24 Monatsentgelte bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt ist.

4.2. Folgen der Beendigung

Sollte im Falle eines planmäßigen Auslaufens eines Vorstandsvertrages zum Zeitpunkt des planmäßigen Ausscheidens des Vorstandsmitgliedes noch kein neues Vorstandsmitglied gefunden oder ein entsprechender Vorstandsvertrag abgeschlossen worden sein, kann der Aufsichtsrat das ausscheidende Vorstandsmitglied vorübergehend für die Höchstdauer von maximal neun Monaten weiter mit der Vorstandstätigkeit betrauen und dafür die im auslaufenden Vorstandsvertrag vereinbarte Vergütung gewähren.

Endet der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahres, ist dem Vorstandsmitglied ein Anspruch auf Vergütung für den laufenden Monat der Beendigung einzuräumen. Dies gilt nicht im Fall einer berechtigten Entlassung aus dem Anstellungsvertrag oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts.

Im Falle eines Austritts steht dem ausscheidenden Vorstandsmitglied der variable Vergütungsbestandteil bis zum Ende des Monats seines Ausscheidens, im Fall einer berechtigten Entlassung oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts bis zum Tag seines Ausscheidens zu. Die endgültige Auszahlung der variablen Vergütung bemisst sich an dem vom Aufsichtsrat am Ende des betreffenden Geschäftsjahres festgelegten Zielerreichungsgrad zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Sollte der sich daraus berechnete Gesamtwert der variablen Vergütung geringer sein als die bereits empfangenen Akontozahlungen, hat das Vorstandsmitglied den Differenzbetrag zurückzuerstatten.

Der Aufsichtsrat ist dazu berechtigt, mit dem ausscheidenden Vorstandsmitglied im Einzelfall und unter Berücksichtigung der Umstände des Ausscheidens und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft eine davon abweichende Vereinbarung in Bezug auf die zustehende variable Vergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds zu treffen.

In Einklang mit C-Regel 27a ÖCGK sind Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Abberufung auf maximal 24 Monatsentgelte bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft hat dafür Beiträge in der gesetzlichen Höhe, bemessen am Grundgehalt einschließlich Sonderzahlungen, an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten. Darüberhinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

5. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 12.08.2020 beschlossen und wird der 3. ordentlichen Hauptversammlung der Marinomed am 17.9.2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben jeden bei Festlegung der Vergütungspolitik auftretenden Interessenkonflikt offen zu legen und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten. Im Übrigen werden die gesetzlichen Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten.

Der Vorstand berichtet jährlich über das Thema Vergütung an den Aufsichtsrat (oder einen eingerichteten Personalausschuss), der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Aufsichtsrat (oder ein eingerichteter Personalausschuss) – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu

erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Billigt die Hauptversammlung die zur Abstimmung gestellte Vergütungspolitik nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorgelegt.

Diese Vergütungspolitik findet Anwendung auf die bereits bestehenden Vorstandsverträge, sowie auf sämtliche neu abzuschließende Vorstandsverträge sowie die Verlängerung bestehender Vorstandsverträge.

6. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Eine vorübergehende Abweichung von den Punkten drei und vier dieser Vergütungspolitik ist unter außergewöhnlichen Umständen möglich.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- a) wesentliche Änderungen des gesetzlichen oder regulatorischen Umfelds;
- b) eine Änderung der Grundlagen für die Beurteilung eines nichtfinanziellen Leistungskriteriums, durch welche die Zielerfüllung nicht mehr bestimmt werden kann;
- c) der unvorhergesehene Rücktritt oder die Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn die gleichwertige Nachbesetzung der Position im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint; oder
- d) erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegerische oder terroristische Ereignisse.

Der Aufsichtsrat hat in solchen Fällen einen Beschluss über das Vorliegen eines außergewöhnlichen Umstandes zu fassen und darüber zu entscheiden, ob ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Stellt der Aufsichtsrat dies fest, kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern eingehen.



Über allfällige Abweichungen ist einschließlich einer Erläuterung der zugrundeliegenden außergewöhnlichen Umstände an die Hauptversammlung zu berichten.

7. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.