

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Marinomed Biotech AG

1. Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates der Marinomed Biotech AG ("**Marinomed**" oder die "**Gesellschaft**") wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 7.04.202 festgelegt und sollen nach Vorlage an die 3. ordentliche Hauptversammlung der Marinomed angewendet werden. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. v. m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2. Zielsetzung

Die gegenständliche Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der Marinomed soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Marinomed fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Life-Science Unternehmen gewonnen werden können.

3. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Jahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Sofern die Hauptversammlung die jährliche Grundvergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag nach sachlichen Gründen unter seinen Mitgliedern aufzuteilen und die jeweilige Höhe insbesondere nach Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Mitgliedschaft in Ausschüssen) unterschiedlich zu bemessen.

Die Sitzungsgelder sollen dem Umstand Rechnung tragen, dass die Anzahl von Sitzungen und der damit verbundene zeitliche Aufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen, variieren

können. Die Höhe der Sitzungsgelder wird von der Hauptversammlung festgelegt.

Sollten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten sein, üben diese ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Aufgrund der speziellen Gegebenheiten eines forschenden Life-Science Unternehmens kann es der Fall sein, dass einzelne Mitglieder des Aufsichtsrates Leistungen im Bereich F&E, oder Business Development für das Unternehmen erbringen. Die Kompensation für derartige Leistungen darf 50% der Grundvergütung des Aufsichtsrates nicht übersteigen und keine erfolgsabhängige Komponenten enthalten. Über etwaige derartige Leistungen ist im Geschäftsbericht des Unternehmens zu berichten.

Die Hauptversammlung kann beschließen, dass die Vergütung für ein Geschäftsjahr im Voraus gewährt wird und die Fälligkeitstermine festlegen.

3.1. Feste Vergütungsbestandteile:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung, die quartalsweise auszuzahlen ist.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die dafür anfallenden Prämien können von der Gesellschaft übernommen werden.

3.2. Variable Vergütungsbestandteile

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

4. Funktionsperiode des Aufsichtsrats und Beendigungsansprüche

Die Funktionsperiode der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung unter Berücksichtigung der Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs 7 AktG festgelegt.

Falls die Hauptversammlung keine kürzere Funktionsdauer beschließt, gilt die Bestellung zum Mitglied des Aufsichtsrats bis zur Beendigung jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Dabei wird das Geschäftsjahr der Wahl nicht mit eingerechnet.

Die Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied kann vor Ablauf der Funktionsperiode durch Hauptversammlungsbeschluss widerrufen werden. Die Zurücklegung wird vier Wochen nach Zugang der Rücktrittserklärung wirksam, falls der Rücktritt nicht für einen anderen Zeitpunkt erklärt wird.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist auch ohne wichtigen Grund zurücklegen.

Endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilmäßig gewährt.

5. 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) der unvorhergesehene Rücktritt oder die Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn die gleichwertige Nachbesetzung der Position im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint; oder
- c) erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegerische oder terroristische Ereignisse.

Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung in diesen Fällen einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu erstatten, in dem dargelegt wird, warum ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung einen entsprechenden Bericht zu erstatten. Die Hauptversammlung entscheidet darüber mit Beschluss.

6. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 07.04.2020 aufgestellt und wird der 3. ordentlichen Hauptversammlung der Marinomed zur Abstimmung vorgelegt. Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

7. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

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