

PAION AG

- Vergütungsbericht 2022 -

I. Vorbemerkung

Gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 („**ARUG II**“, BGBl 2019 I, S. 2637) haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuches (HGB)) gewährte und geschuldete Vergütung zu erstellen.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft, die Umsetzung der Vergütungssysteme im Allgemeinen sowie konkret im Geschäftsjahr 2022 sowie die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der PAION AG im Geschäftsjahr 2022, d.h. im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022, gemäß § 162 AktG in der Fassung des ARUG II.

II. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Bisherigen Vergütungssystems und des Neuen Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der PAION AG basiert zum 31.12.2022 auf zwei verschiedenen Vergütungssystemen:

- Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2021 hat die Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem für den Vorstand gemäß §§ 87a, 120a Abs. 1 Satz 1 AktG gebilligt („**Neues Vergütungssystem**“). Das Neue Vergütungssystem findet Anwendung auf alle Anstellungsverträge von Mitgliedern des Vorstands, die nach dem 27. Mai 2021 abgeschlossen, verlängert oder geändert wurden.
- Daneben kommt für zum Zeitpunkt des 27. Mai 2021 bereits bestehende und seit diesem Zeitpunkt nicht verlängerte oder geänderte Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands („**Altverträge**“) noch das bisherige Vergütungssystem zur Anwendung („**Bisheriges Vergütungssystem**“).

Dementsprechend kommen für das Berichtsjahr 2022 grundsätzlich noch zwei Vergütungssysteme zur Anwendung. Die Gesellschaft hatte im Geschäfts- bzw. Berichtsjahr 2022 vier Vorstandsmitglieder, namentlich Herrn Dr. James Neil Phillips, Herrn Abdelghani Omari, Herrn Gregor Siebert und Herrn Sebastian Werner. Herr Dr. Phillips hat das Unternehmen zum 30. November 2022 verlassen. Für Herrn Phillips fand im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. November 2022 das Neue Vergütungssystem Anwendung. Herr Omari ist zum 31. August 2022 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden. Mit Herrn Omari bestand ein Altvertrag, so dass das Bisherige Vergütungssystem in 2022 auf Herrn Omari anwendbar war. Herr Gregor Siebert ist zum 1. Dezember 2022 zum Vorstandsmitglied bestellt worden. Für Herrn Siebert war daher das Neue Vergütungssystem anwendbar. Herr Sebastian Werner ist mit Wirkung zum 1. Juni 2022 zum Vorstandsmitglied bestellt worden. Für Herrn Werner war daher das Neue Vergütungssystem anwendbar.

Im Folgenden werden die Grundzüge des Bisherigen Vergütungssystems und des Neuen Vergütungssystems dargelegt.

1.1 Grundzüge des Bisherigen Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder unter dem Bisherigen Vergütungssystem setzt sich aus einer festen Jahresvergütung, einem variablen Bonus, langfristig erfolgsorientierten Vergütungskomponenten in Form von Aktienoptionen sowie aus Nebenleistungen in Form von Dienstwagenvergütung und Beiträgen für Versicherungen und Altersvorsorgeaufwendungen zusammen. Sämtliche bisher ausgegebenen Aktienoptionen haben eine Laufzeit von zehn Jahren. Der variable Bonus richtet sich nach der Erreichung von langfristigen und nachhaltigen finanziellen und strategischen Unternehmenszielen, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt werden. Der Grad der Erreichung der Ziele und die damit verbundene Höhe der variablen Vergütung werden durch den Aufsichtsrat beurteilt und festgestellt. Die Bonusvereinbarungen sehen keinen Mindestbetrag und eine betragsmäßige Begrenzung vor und kommen in Abhängigkeit der individuellen Zielerreichung zur Auszahlung. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen einzelnen Vorstandsmitgliedern Sondervergütungen nach pflichtgemäßem Ermessen gewähren.

Mit der Vergütung der Vorstände sind auch die Geschäftsführertätigkeiten bei den Tochterunternehmen abgegolten.

Unter dem Bisherigen Vergütungssystem wurden aus verschiedenen Aktienoptionsprogrammen Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands ausgegeben, namentlich unter den Aktienoptionsprogrammen 2010, 2014, 2016 und 2018.

Die mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern getroffenen Aktienoptionsvereinbarungen sehen eine mengenmäßige Begrenzung vor. Hinsichtlich der Wertentwicklung der gewährten Aktienoptionen, die unmittelbar mit der Entwicklung der PAION-Aktie zusammenhängt, sind außer Mindestwertsteigerungen keine Begrenzungen vereinbart worden.

Für den Fall eines Kontrollwechsels und der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach dem Kontrollwechsel stehen den Vorstandsmitgliedern jeweils vertragliche Abfindungen zu. Die Abfindungen entsprechen jeweils dem Wert von zwei Jahresfestvergütungen.

Alle Vorstandsverträge unter dem Bisherigen Vergütungssystem sehen vor, dass in anderen Fällen als einem Kontrollwechsel etwaige Abfindungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresfestvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags vergütet dürfen. Die Vorstandsverträge sehen keine Übergangsgelder nach Ablauf der Vorstandsverträge vor.

Der Aufsichtsrat ist im Falle einer wesentlichen Verschlechterung der Lage der Gesellschaft berechtigt, die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder entsprechend der aktienrechtlichen Regelungen auf die angemessene Höhe herabzusetzen, wenn die Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

Die Programmbedingungen der Aktienoptionsprogramme 2010, 2014, 2016 und 2018 sehen im Falle eines Kontrollerwerbs vor, dass sich für alle an die Vorstände ausgegebenen Aktienoptionen, für die die Wartezeit noch nicht abgelaufen ist, der Anspruch auf den Bezug von Aktien aus den ausgegebenen Aktienoptionen in einen Anspruch auf Barausgleich auf Basis des Aktienkurses am Tag des Wirksamwerdens des Kontrollerwerbs wandelt. Die entsprechenden Aktienoptionen verfallen. Anstelle des Barausgleichs können nach Wahl der Gesellschaft auch börsennotierte Anteile an dem übernehmenden Unternehmen gewährt werden.

1.2 Grundzüge des Neuen Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der PAION AG hat das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, soweit erforderlich, in 2021 mit dem Neuen Vergütungssystem an die durch das ARUG II neu eingeführten Regelungen angepasst und auf dieser Basis die nachfolgenden Grundsätze beschlossen. Die in dem Neuen Vergütungssystem vorgesehene Struktur der Vergütung ist dabei nach wie vor auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der PAION AG und deren Konzerngesellschaften (nachfolgend „**PAION-Gruppe**“) ausgerichtet.

Die Vergütung des Vorstands umfasst sowohl feste (erfolgsunabhängige) Bestandteile als auch variable (erfolgsabhängige) Bestandteile. Im Rahmen der variablen Vergütung definiert der Aufsichtsrat Leistungskriterien und Zielvorgaben für die Erreichung dieser Leistungskriterien, von deren Erfüllung die Höhe der variablen Vergütung abhängt.

Das Neue Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und von dieser gebilligt.

Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem setzt sich grundsätzlich aus festen (erfolgsunabhängigen) sowie variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus der Grundvergütung („**Grundvergütung**“) sowie Sachbezügen und sonstigen Bezügen (den „**Nebenleistungen**“).

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines jährlichen Bonus sowie einem langfristigen variablen Bestandteil. Letzterer kann in Form von Aktienoptionen und/oder in Form eines an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteten Bonus gewährt werden.

Für die variablen Vergütungsbestandteile werden jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den Deutschen Corporate Governance Kodex Zielkriterien festgesetzt, aufgrund deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung beziehungsweise der Umfang der Zuteilung der auszugebenden Aktienoptionen auf Basis des Zeitwerts zum Zeitpunkt der Ausgabe bestimmt wird. Bei der Festlegung der Ziele stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese anspruchsvoll und ambitioniert sind sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter, die für die variable Vergütung vom Aufsichtsrat festgelegt worden sind, ist nicht zulässig.

Die Summe der vorstehend genannten Vergütungen bildet die Gesamtvergütung („**Gesamtvergütung**“) eines Vorstandsmitglieds.

Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien und Ziele für das Erreichen der Ziel-Gesamtvergütung („**Ziel-Gesamtvergütung**“) für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Gesamtvergütung (wie zuvor definiert), die bei einer unterstellten 100 %-Zielerreichung der Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung gezahlt wird. Der Anstellungsvertrag kann auch vorsehen, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung durch Anpassung der variablen Vergütungsbestandteile neu festsetzt. Ziel dabei ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der PAION AG und der PAION-Gruppe ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Für die Beurteilung der Angemessenheit der Höhe der Vergütung werden sowohl externe (horizontale) als auch interne (vertikale) Vergleichsbetrachtungen angestellt:

Externer (horizontaler) Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Für diesen Peer-Group-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur PAION AG entscheidend.

Bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe handelt es sich um in Deutschland ansässige vergleichbare börsennotierte Biotechnologie- und Pharmaunternehmen, die im Bereich Forschung & Entwicklung sowie Vermarktung von innovativen Medikamenten tätig sind.

Dabei betrachtet der Aufsichtsrat die Struktur der Vergütung, die Ziel-Gesamtvergütung und die Einzelbestandteile sowie die Maximal-Gesamtvergütung bei den Vergleichsunternehmen.

Interner (vertikaler) Vergleich

Der interne (vertikale) Vergleich bezieht sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der PAION AG. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Abteilungsleiterenebene und die Country Manager als oberen Führungskreis definiert hat.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütung der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt.

Relation der einzelnen Vergütungskomponenten

Der Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten ist nachstehend aufgeführt. Dabei bezieht sich der jeweils angegebene Prozentsatz auf eine unterstellte 100 %-Zielerreichung zur Ermittlung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung. Die für die Zielerreichung maßgeblichen Zielwerte werden dabei vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr vorgegeben.

Der Anteil der Vergütungsbestandteile ist jeweils in einer Bandbreite angegeben, damit dem Aufsichtsrat die Möglichkeit verbleibt, eine funktionale Differenzierung der Vergütung der Vorstandsmitglieder vorzunehmen und/oder im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Vergütung, insbesondere im Hinblick auf die Marktüblichkeit, die Relationen gegebenenfalls künftig innerhalb dieser Bandbreiten zu variieren.

- Die Grundvergütung trägt zwischen 40 % und 70 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.
- Die kurzfristige variable Vergütung trägt zwischen 10 % und 25 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.
- Die langfristige variable Vergütung trägt zwischen 15 % und 30 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.
- Die Nebenleistungen tragen insgesamt bis zu maximal 5 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.

Für die von der Gesellschaft gewährten Versorgungsbezüge in Form der Entgeltfortzahlung an Hinterbliebene ist kein Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung angegeben, da diese nur für den Todesfall des Vorstandsmitglieds gezahlt werden und somit während der Amtszeit nicht zur Ziel-Gesamtvergütung beitragen.

Bei der Zielvergütungsstruktur achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die langfristig variablen Bestandteile der Vergütung die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile übersteigen, damit die Vergütungsstruktur auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der PAION AG ausgerichtet ist.

Höchstgrenze für die Gesamtvergütung („Maximal-Gesamtvergütung“)

Der Aufsichtsrat hat in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (d.h. die Summe der Grundvergütung, Nebenleistungen und kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile) festgelegt („**Maximal-Gesamtvergütung**“). Diese Maximal-Gesamtvergütung beträgt

- Für den Vorstandsvorsitzenden EUR 600.000,00 und
- für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 500.000,00.

Dabei bezieht sich die Maximal-Gesamtvergütung auf die Summe aller Werte, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr resultieren.

Erläuterungen der einzelnen Vergütungsbestandteile

Feste Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf monatlichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge ausgezahlt wird.

Bei der Festlegung der Höhe der Grundvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat den Verantwortungsbereich und die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Im Rahmen der Grundvergütung besteht die Möglichkeit, von einer Gehaltsumwandlung zur Beitragsleistung in eine Direktversicherung Gebrauch zu machen.

Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied kann darüber hinaus die folgenden Nebenleistungen erhalten:

- eine monatliche Zahlung als Ersatz für die Bereitstellung eines Dienstwagens,
- den Abschluss bzw. die Einbeziehung in eine Gruppen-Unfallversicherung,
- die Übernahme etwaiger Beiträge für die Mitgliedschaft in Berufsgenossenschaften,
- die etwaige Übernahme oder Erstattung von Telekommunikationskosten, Umzugskosten und Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung,
- die Übernahme von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zu einem festgelegten Betrag,
- den Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Versorgungsbezüge

In den Anstellungsverträgen kann vorgesehen werden, dass die PAION AG im Todesfall an die Hinterbliebenen des Vorstandsmitglieds das Festgehalt für den Sterbemonat und bis zu drei folgende Monate, längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags, zahlt. Ferner zahlt die Gesellschaft den anteiligen Betrag der kurz- und langfristigen variablen Vergütung an die Hinterbliebenen aus.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen sowohl kurzfristige als auch langfristige Komponenten. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente in Form des jährlichen Bonus und die langfristige variable Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen und/oder einem an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteten Bonus unterscheiden sich in ihrem zugrunde gelegten Leistungszeitraum und der für die Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen Leistungskriterien und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien orientiert sich dabei an der Unternehmensstrategie der PAION AG und ist an dem Wachstum, der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit orientiert.

Kurzfristige variable Vergütung („STI“)

Die kurzfristige variable Vergütung (oder auch Short-Term-Incentive, „STI“) in Form des Bonus soll den Beitrag des Vorstands zum Unternehmenserfolg in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren.

Dabei werden neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht-finanzielle Leistungskriterien zugrunde gelegt, welche die kollektive und/oder individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigen.

Der Betrag des Bonus wird in Abhängigkeit der Zielerreichung festgelegt, wobei bei einer Überschreitung der festgelegten Ziele der Maximalbetrag des Bonus auf 100 % des STI-Zielbetrags

Finanzielle Leistungskriterien

Die Höhe des auszuzahlenden Bonus hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die Ziele erreicht, die der Aufsichtsrat für dieses Vorstandsmitglied für eine oder mehrere der folgenden finanziellen Kennzahlen als Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG festlegt:

- Umsatzerlöse sowie damit zusammenhängende Umsatzratios, EBIT (Earnings Before Interest and Taxes), EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation), Free-Cashflow und andere Cashflow-Größen, Eigenkapital- und Fremdkapitalkennzahlen (wie z.B. Debt-to-Equity –Ratio),
- Aktienkursentwicklung der Aktie der PAION AG und/oder Ergebnis je Aktie und Total Shareholder Return,
- Zielvorgaben im Hinblick auf die Sicherstellung, Aufrechterhaltung und/oder Erweiterung der Finanzierung der PAION AG und PAION-Gruppe.

Für die vorgenannten finanziellen Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat jeweils nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres der Grad der Zielerreichung, ausgedrückt in Prozent, ermittelt.

Neben den finanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder auch nicht-finanzielle Leistungskriterien, insbesondere auch persönliche Leistungskriterien, aus den nachfolgenden Bereichen festlegen:

- Strategische Unternehmensziele wie die Erreichung wichtiger strategischer Vorhaben (einschließlich Mergers & Acquisitions, strategische Partnerschaften), die Erschließung neuer Märkte, die Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat oder die nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung, die Umsetzung etwaiger Transformationsvorhaben, Meilensteine im Bereich Marktzugang (einschließlich Pricing & Reimbursement) und/oder Kooperationen mit Pharmaunternehmen,
- Durchführung und Abschluss klinischer Studien,
- Erreichung anderer operativer Meilensteine, z.B. im Bereich Supply Chain,
- ESG-Ziele (Environment, Social, Governance) wie Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance, Energie und Umwelt (wie etwa Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Roadmap für das Unternehmen und die Gruppe, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduzierung von Abfällen/Emissionen), Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange oder Unternehmenskultur (wie etwa Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit, Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, zur Diversität und Chancengleichheit),
- Organisations- und Kulturentwicklung (z.B. Förderung der Unternehmenswerte, Stärkung interner Kooperation und Kommunikation, Nachfolgeplanung).

Mit der Berücksichtigung auch nicht-finanzieller Leistungskriterien soll dem Aufsichtsrat die Möglichkeit gegeben werden, auch die individuelle oder kollektive Leistung des Vorstands zu berücksichtigen, auch im Hinblick auf die sogenannten ESG-Ziele.

Langfristige variable Vergütung („LTI“)

Die langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, oder auch „LTI“) soll das langfristige Engagement der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Die langfristige variable Vergütungskomponente besteht aus einem an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteten Bonus und einem Aktienoptionsplan oder einer Kombination von beiden.

LTI Cash-Bonus

Für den LTI Cash-Bonus gelten die vorstehenden Ausführungen zur Vorgabe der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien, die Ermittlung des Erreichens der Zielvorgaben sowie zur Errechnung des STI entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zielvorgaben nicht auf die Zielerreichung in einem, sondern mehreren, jedenfalls nicht weniger als drei Geschäftsjahren, abstellen.

Aktienoptionsplan

Die Aktienoptionen werden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage von Aktienoptionsplänen der Gesellschaft gewährt. Grundlage für einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 zu Tagesordnungspunkt 5. Aktienoptionen können jedoch auch auf Basis eines Aktienoptionsplans mit einem anderen Inhalt, der auf einer durch die Hauptversammlung erst zukünftig noch zu beschließenden Ermächtigungsgrundlage basiert, ausgegeben werden.

Laufende Prüfung und Anpassung der Leistungskriterien

Der Aufsichtsrat überprüft jedes Jahr die Angemessenheit der variablen Vergütungsbestandteile unter besonderer Berücksichtigung ihrer angestrebten Anreizwirkung.

Anpassung im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat ist bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen, die im Neuen Vergütungssystem definiert sind, berechtigt, auch nach Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile (einschließlich der Ziel-Gesamtvergütung variabler Vergütungselemente bei 100 % Zielerreichung), deren Verhältnis zueinander, die Kriterien für die Zielerreichung, die jeweiligen Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte anzupassen, vorausgesetzt, die Jahres-Maximalvergütung sowie die vor Beginn des Geschäftsjahres für die variablen Vergütungskomponenten festgelegten Obergrenzen werden nicht überschritten.

Sofern es zu durch außergewöhnliche Entwicklungen bedingten Anpassungen kommt, wird dies im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

Malus/Claw-Back

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern („**Malus**“ und „**Claw-Back**“).

Vergütung bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern können auch Regelungen für die Vergütung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Anstellungsvertrags vorsehen.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) kann eine Abfindungszahlung gewährt werden, deren Höhe jedoch auf zwei Jahres-Gesamtvergütungen begrenzt ist und die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags nicht übersteigen darf („**Abfindungs-Cap**“). Auch in sonstigen Fällen vorzeitiger Beendigung sind etwaige Zahlungen auf eine maximale Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags als Abfindungs-Cap begrenzt. Die Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern dürfen eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit für die Vorstandsmitglieder mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende vorsehen, insbesondere in Fällen eines Kontrollwechsels.

Die außerordentliche Kündigung soll aber nur dann möglich sein, wenn es durch den Eintritt eines Kontrollwechsels zu

- einer wesentlichen Veränderung in der Strategie der Gesellschaft,
- einer wesentlichen Veränderung im eigenen Tätigkeitsbereich und/oder
- einer Verlegung des eigenen Tätigkeitsorts um mehr als 300 km

bei dem betreffenden Vorstandsmitglied kommt.

Im Falle der Kündigung darf eine Zahlung bis zur Höhe des Abfindungs-Caps vereinbart werden.

Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann gemäß Ziffer 9 des Neuen Vergütungssystems vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potenziellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse als nicht ausreichend erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt), die Nebenleistungen und Versorgungsbezüge (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, die Leistungskriterien, die Regelungen zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximal-Gesamtvergütung. Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten erhöhter Festbezüge vorübergehend auch vollständig verzichten. Die Abweichung vom Vergütungssystem soll nur vorübergehend sein und einen vom Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen festgelegten Zeitraum nicht übersteigen. Eine solche Abweichung von dem Vergütungssystem setzt femervoraus, dass der Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (i) feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert und (ii) festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsstellungsvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden.

2. Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022

2.1 Umsetzung der Vergütungssysteme in den Anstellungsverträgen, Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

2.1.1 Bisheriges Vergütungssystem in 2022

Wie vorstehend unter Abschnitt 1. ausgeführt, galt das Bisherige Vergütungssystem in 2022 für Herrn Omari für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. August 2022. Sofern und soweit für die Vergütung der Vorstandsmitglieder noch das Bisherige Vergütungssystem anwendbar war, entsprach die Vergütung dem Bisherigen Vergütungssystem.

In dem Anstellungsvertrag von Herrn Omari, der dem Bisherigen Vergütungssystem unterlag ist die Zahlung einer jährlichen Festvergütung, die Zahlung eines jährlichen erfolgsbezogenen Bonus sowie die Teilnahme an Aktienoptionsprogrammen vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern für die Zahlung des jährlichen Bonus Erfolgsziele vorgegeben. Nähere Erläuterungen zu den konkret vorgegebenen Erfolgszielen und wie diese die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, sind nachstehend unter Abschnitt 2.2 dargelegt. Eine Zuteilung oder Zusage von Aktienoptionen erfolgte im Geschäftsjahr 2022 nicht.

2.1.2 Neues Vergütungssystem in 2022

Wie vorstehend unter Abschnitt 1. bereits ausgeführt, war das Neue Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 für das Vorstandsmitglied Dr. Phillips für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2022 anwendbar. Für Herrn Siebert war das Neue Vergütungssystem für den Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis 31. Dezember 2022 anwendbar und für Herrn Werner für den Zeitraum vom 1. Juni 2022 bis 31. Dezember 2022. Das neue Vergütungssystem wurde in den Anstellungsverträgen von Herrn Dr. Phillips, Herr Siebert und Herrn Werner umgesetzt. Die Anstellungsverträge sehen in Übereinstimmung mit dem Neuen Vergütungssystem die Zahlung einer Festvergütung, von Nebenleistungen, einer kurzfristigen variablen Vergütung in Form eines jährlichen Bonus („**STI**“) sowie die Zahlung einer langfristig variablen Vergütung, bestehend aus einem an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteten Bonus und/oder der Zuteilung von Aktienoptionen durch Teilnahme an Aktienoptionsplänen vor („**LTI**“). Für das Verfahren der Vorgabe der Leistungskriterien für den STI und den LTI, die vorzugebenden Leistungskriterien und die Feststellung der Zielerreichung gelten gemäß den Anstellungsverträgen die Regelungen des Neuen Vergütungssystems. Es wird auf die vorstehenden Angaben zu den Grundsätzen des Neuen Vergütungssystems unter Abschnitt 1.2 verwiesen.

2.2 Höhe der Vergütung

2.2.1 Feste und variable Vergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt die den Vorstandsmitgliedern Dr. James Neil Phillips, Abdelghani Omari, Gregor Siebert und Sebastian Werner im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wieder, aufgeteilt nach festen und variablen Vergütungsbestandteilen, sowie deren jeweiligen Anteil. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft die Begriffe der „gewährten“ und „geschuldeten“ im Einklang mit der Gesetzesbegründung zum ARUG II wie folgt anwendet:

- Eine Vergütung ist „*gewährt*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d.h. tatsächlich, zufließt und damit in sein Vermögen übergeht („**Zuflussprinzip**“, vgl. Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Die Gesellschaft gibt daher als „gewährte“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG diejenigen Leistungen an, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind, insbesondere durch Zahlung an das Vorstandsmitglied.
- Eine Vergütung ist „*geschuldet*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).

Dementsprechend enthält die nachfolgende Tabelle zum einen die für das Geschäftsjahr 2022 gezahlte feste Vergütung. Die in der Tabelle angegebene variable Vergütung betrifft die im Geschäftsjahr 2022 gezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 („**Bonus für das Geschäftsjahr 2021**“), sowie die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 („**Bonus für das Geschäftsjahr 2022**“) für Herrn Omari, welche in 2022 gezahlt wurde. Die für das Geschäftsjahr 2022 (noch) zu zahlende variable Vergütung („**Bonus für das Geschäftsjahr 2022**“) ist, außer für Herrn Omari, nicht in der nachstehenden Tabelle enthalten, da diese erst in 2023 nach Ermittlung der Zielerreichung fällig und gezahlt werden wird. Die für das Geschäftsjahr 2022 zahlbare variable Vergütung ist, außer für Herrn Omari, daher im Geschäftsjahr weder „gewährt“ noch „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Über die für das Geschäftsjahr 2022 zahlbare variable Vergütung wird daher in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet.

	Dr. James Phillips (EUR)	Prozentualer Anteil	Abdelghani Omari (EUR)	Prozentualer Anteil	Sebastian Werner (EUR)	Prozentualer Anteil	Gregor Siebert (EUR)	Prozentualer Anteil
Grundvergütung	320.000,04	74,74%	140.000,00	34,46%	122.500,00	93,28%	13.334,00	91,36%
Abfindungszahlung in 2022	0,00		78.686,29	19,37%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Nebenleistungen	15.127,44	3,53%	10.084,96	2,48%	8.824,34	6,72%	1.260,62	8,64%
Jahreserfolgsvergütung ("Bonus für das Geschäftsjahr 2021")	93.000,00	21,72%	77.500,00	19,08%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Jahreserfolgsvergütung ("Bonus für das Geschäftsjahr 2022 – Auszahlung in 2022")	0,00	0,00%	100.000,00	24,61%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Mehrjährige variable Erfolgsvergütung	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Versorgungsaufwendungen	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Gesamtvergütung	428.127,48	100%	406.271,25	100%	131.324,34	100%	14.594,62	100%

Für die variable Vergütung gibt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr Leistungskriterien vor, anhand deren Zielerreichung sich die Höhe des auszuzahlenden Bonus bemisst. Die Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat für den in 2022 gezahlten Bonus für das Geschäftsjahr 2021 vorgegeben hat, richteten sich an den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft und des PAION-Konzerns aus, insbesondere im Hinblick auf das Erreichen von Zulassungen der Wirkstoffe, das Erreichen von wirtschaftlichen und finanziellen Zielsetzungen sowie an der Entwicklung des Börsenkurses. Die Vorgabe der Leistungskriterien für den in 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gezahlten Bonus richtete sich nach dem Neuen Vergütungssystem.

Die vom Aufsichtsrat für den Bonus für das Geschäftsjahr 2021 vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich darauf ergebende Auszahlung der variablen Vergütung sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. Dabei hat der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands für 2021 einheitliche Ziele vorgegeben. Die in der Tabelle angegebenen Details zu den Zielen und der Zielerreichung gelten daher einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands.

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
Marktzulassung EU (Kurzsedierung)	Q2/2021	5 % 15%	EMA Marketing Autorisierung Kein Anästhesist in Label	100 %
Kapitalerhöhung/Fremdfinanzierungserhöhung	Q4/2021	20 %	Gesamte Fremd- und Eigenkapitalerhöhung € 50m	100 %
Umsatzziel	Q4/2021	15%	€ 8,5Mio	83,53%
Produkteinlizenzierung	Q1-2/2021	15%	Abschluss des Vertrages, Kapitalwerterhöhung von 25% oder B/E ein Jahr	100 %

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
Lebenszyklus Management	H2/2021	10%	Machbarkeitsstudie sublingual und neues geistiges Eigentum (IP)	100%
Aktienkurs	Q4/2021	20%	15% über dem DAX Subsektor Biotechnologie	0%
				Grad der Zielerreichung GESAMT: 77,5 %

Diese Ziele fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Marktzulassung in Europa wird ein wichtiger Markt für die Kommerzialisierung von Remimazolam erschlossen. Die Kapitalerhöhung war Voraussetzung für den Aufbau kommerzieller Vertriebsinfrastrukturen in Europa. Das Fremdkapital wurde durch ein Darlehen um EUR 20.5M erhöht. Die Produkteinlizenzierung erweitert das Produktportfolio. Die Machbarkeitsstudie für die sublinguale Medikamentengabe ist ein wichtiger Meilenstein zur Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten von Remimazolam. Ziel einer Aktienkurssteigerung bzw. einer Steigerung der Marktkapitalisierung ist wichtig für die Refinanzierungsmöglichkeit der Gesellschaft einerseits und den Wertzuwachs für die Aktionäre andererseits.

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung in Höhe von 77,5 % für das jeweilige Vorstandsmitglied ergibt sich die folgende Auszahlung des Bonus für das Geschäftsjahr 2021 für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder:

Vorstandsmitglied	In Aussicht gestellter Bonus für das Geschäftsjahr 2021 (maximal, EUR)	Grad der Zielerreichung (in %)	Endgültiger Bonus für das Geschäftsjahr 2021 (EUR)
Dr. James Neil Phillips	120.000,00	77,5%	93.000,00
Abdelghani Omari	100.000,00	77,5 %	77.500,00

Zusätzlich wurde Herrn Omani der Bonus 2022 zu 100% im Jahr 2022 ausgezahlt (siehe Erläuterungen unter 2.2.1 feste und variable Vergütung).

Im Jahr 2022 wurden mit Herrn Phillips eine Abfindung in Höhe von EUR 55.833,34 sowie eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 15.000 vereinbart. Ebenso wurde die Zahlung der Gehälter für Dezember 2022, Januar 2023 und Februar 2023 in Höhe von jeweils 26.667,67 EUR mit den Nebenleistungen von monatlich EUR 1.705 vereinbart. Für das Jahr 2022 erhält Herr Phillips einen Bonus in Höhe von 30.000 EUR, der in 2023 ausgezahlt wird. Mit Herrn Omani wurde eine Abfindung in Höhe von EUR 78.686,29 vereinbart, welche in 2022 ausgezahlt wurde.

Wir verweisen auf Tabelle 2.2.1. hinsichtlich der Darstellung der sonstigen Vergütungsbestandteile.

2.2.2 Gewährte und zugesagte Aktien und Aktienoptionen

a) Aktienoptionen

Den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft wurden in der Vergangenheit auf Basis des Bisherigen Vergütungssystems Aktienoptionen gewährt. Auch unter dem Neuen Vergütungssystem ist die Ausgabe von Aktienoptionen ein Bestandteil der Vergütung, namentlich der langfristig variablen Vergütung („LTI“).

Die mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern getroffenen Aktienoptionsvereinbarungen sehen eine mengenmäßige Begrenzung vor. Hinsichtlich der Wertentwicklung der gewährten Aktienoptionen, die unmittelbar mit der Entwicklung der PAION-Aktie zusammenhängt, sind außer Mindestwertsteigerungen keine Begrenzungen vereinbart worden.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darüber hinaus existieren keine „zugesagten“ Aktienoptionen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG.

b) Aktien

Den Mitgliedern des Vorstands wurden in der Vergangenheit, mit Ausnahme des Bezugs von Aktien aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen, keine Aktien gewährt oder zugesagt. Auch nach dem Neuen Vergütungssystem ist die Gewährung oder Zusage von Aktien, außerhalb des Bezugs von Aktien durch Ausübung der Aktienoptionen (vgl. vorstehend Ziffer 3.1), nicht vorgesehen.

2.3 Keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Gesellschaft hatte in 2022 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und hat insofern auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

2.4 Übereinstimmung mit dem Bisherigen und Neuen Vergütungssystem

Wie vorstehend in der Vorbemerkung zu diesem Abschnitt II. bereits ausgeführt, galt das Bisherige Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 für das in diesem Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglied des Vorstands im Hinblick auf einen bestehenden Altvertrag wie folgt:

- Herr Abdelghani Omari im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. August 2022

Das Neue Vergütungssystem hat im Geschäftsjahr 2022 auf die Mitglieder des Vorstands wie folgt Anwendung gefunden:

- Herr Dr. James Neil Phillips für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. November 2022
- Herr Sebastian Werner für den Zeitraum vom 1. Juni bis 31. Dezember 2022
- Herrn Gregor Siebert für den Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. Dezember 2022

Im Jahr 2022 hat es eine Abweichung im Hinblick auf die unter Ziffer 1.2 dargelegten Relationen der Vergütungsbestandteile gegeben. Die Abweichung beruht darauf, dass für 2022 keine langfristige variable Vergütung ausgewiesen wird und sich damit die Relationen der Vergütungsbestandteile insgesamt von den Vorgaben gemäß des Vergütungssystems abweichen. Der Umstand, dass keine langfristige variablen Vergütung ausgewiesen wird, resultiert aus folgenden Umständen:

Zum Einen folgt die Abweichung daraus, dass, wie zuvor ausgeführt, das neue Vergütungssystem, welches die Relationen der Vergütungsbestandteile vorsieht, im Jahr 2022 auf die amtierenden Mitglieder des Vorstands nur zeitweise anwendbar gewesen ist. Auch im Jahr 2021 war das neue Vergütungssystem nur begrenzt auf die Mitglieder des Vorstands anwendbar, namentlich nur auf Herrn Phillips ab dem 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021. Insofern konnten unter Geltung des neuen Vergütungssystems vereinbarte langfristige variable Vergütungsbestandteile ohnehin im Geschäftsjahr 2022 noch nicht gewährt oder geschuldet worden sein.

2.5 Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4, 5 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist eine Erläuterung in den Vergütungsbericht aufzunehmen, wie der Beschluss der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung des Vergütungsberichts nach § 120a

Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde. Der Vergütungsbericht 2021 wurde am 25. Mai 2022 unter Punkt 5. der Tagesordnung der Hauptversammlung zur Erörterung vorgelegt. Da die Gesellschaft zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für eine Qualifikation als börsennotierte kleine Kapitalgesellschaft im Sinne von § 267 Abs 1 HGB die Voraussetzungen des § 120a Abs. 5 AktG erfüllte, wurde der Vergütungsbericht der Hauptversammlung nicht zur Beschlussfassung über die Billigung, sondern unter eigenem Tagesordnungspunkt zur Erörterung vorgelegt. Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2021 war daher nicht erforderlich.

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer waren in der Einladung zur Hauptversammlung 2022 ebenfalls enthalten und von der Einberufung der Hauptversammlung an und während der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich.

2.6 Einhaltung der Maximalvergütung

Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurde die im Neuen Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten. Auch wenn die Maximalvergütung nicht für alle Vorstandmitglieder und nicht über den gesamten Zeitraum Anwendung fand, bestätigt die Gesellschaft vorsorglich, dass die Maximalvergütung unabhängig von der Frage der Anwendbarkeit des Neuen Vergütungssystems bei allen Vorstandmitgliedern und über den gesamten Zeitraum 2022 nicht überschritten wurde:

Das Neue Vergütungssystem sieht für den Vorstandsvorsitzenden eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 600.000,00 und für die übrigen Vorstandmitglieder eine Maximalvergütung in Höhe von jeweils EUR 500.000,00 vor.

Die den Vorstandmitgliedern in 2022 „gewährte und geschuldete“ Vergütung (wie vorstehend unter Abschnitt 2.1 ausgeführt) i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG belief sich auf die folgenden Beträge:

- Herr Dr. James Neil Phillips EUR 428.127,48
- Herr Abdelghani Omari EUR 406.271,25
- Herr Sebastian Werner EUR 131.324,34
- Herr Gregor Siebert EUR 14.594,62

Die vorstehenden Angaben basieren auf der unter Abschnitt 2.1 angegebenen Auslegung der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ in § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und berücksichtigen dementsprechend die im Geschäftsjahr 2022 an den Vorstand gezahlte variable Vergütung für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021, d.h. den Bonus für das Geschäftsjahr 2021, nicht dagegen die im Geschäftsjahr 2023 zu zahlende variable Vergütung für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022, d.h. den Bonus für das Geschäftsjahr 2022, mit Ausnahme von Herrn Omari, dessen variable Vergütung für die Zielerreichung 2022 bereits mit Ausscheiden in 2022 bezahlt wurde.

Sofern man mit Stimmen in der juristischen Literatur für die Einhaltung der Maximalvergütung nach § 162 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 AktG nicht auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2021, sondern auf den in 2022 „erdienten“ Bonus, also den Bonus für das Geschäftsjahr 2022, abstellen sollte (d.h. insofern von der in Abschnitt 2.1 dargelegten Auslegung der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ abweicht), wäre die Maximalvergütung bei den Mitgliedern des Vorstands ebenfalls eingehalten. Denn selbst unter der Annahme der vollständigen Zielerreichung der den Vorstandsmitgliedern für 2022 vorgegebenen Leistungskriterien und entsprechender Auszahlung des Bonus für das Geschäftsjahr 2022 in maximaler Höhe, ergäbe sich die folgende Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands:

- Herr Dr. James Neil Phillips EUR 420.960,82
- Herr Abdelghani Omari EUR 328.771,25
- Herr Sebastian Werner EUR 161.324,34
- Herr Gregor Siebert EUR 14.594,62

2.7 Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall eines Kontrollwechsels und der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach dem Kontrollwechsel stehen den Vorstandsmitgliedern jeweils Sonderkündigungsrechte und vertragliche Abfindungen zu. Die Abfindungen entsprechen jeweils dem Wert von zwei Jahresfestvergütungen, begrenzt auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags.

Alle Vorstandsverträge sehen vor, dass in anderen Fällen als einem Kontrollwechsel etwaige Abfindungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresfestvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags vergüten dürfen. Die Vorstandsverträge sehen keine Übergangsgelder nach Ablauf der Vorstandsverträge vor.

III. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 21 der Satzung der PAION AG wie folgt festgelegt:

„§ 21

Vergütung des Aufsichtsrats

- (1) *Zusätzlich zur Erstattung seiner Auslagen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung von EUR 25.000 pro Geschäftsjahr. War ein Mitglied des Aufsichtsrats nicht das gesamte Geschäftsjahr als Aufsichtsratsmitglied für die Gesellschaft tätig, so besteht nur ein entsprechend anteiliger Vergütungsanspruch, und zwar im Verhältnis der tatsächlichen Amtszeit zum gesamten Geschäftsjahr. Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats EUR 1.000 für jede Aufsichtsratsitzung (Sitzungsgeld), an der sie persönlich teilnehmen, höchstens jedoch für fünf Sitzungen pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das 1,5-fache dieser Vergütungen. Für die Ausschussarbeit erhält der Vorsitzende eines Ausschusses EUR 7.000 pro Geschäftsjahr und die übrigen Ausschussmitglieder EUR 1.000 pro Geschäftsjahr. War ein Mitglied des Ausschusses nicht das gesamte Geschäftsjahr als Ausschussmitglied tätig, so besteht nur ein anteiliger Vergütungsanspruch und zwar im Verhältnis der tatsächlichen Zeit im Ausschuss zum gesamten Geschäftsjahr.*
- (2) *Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen eventuell auf den Auslagenersatz bzw. die Aufsichtsratsvergütung entfallenden Mehrwertsteuerbetrag erstattet, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.*
- (3) *Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.“*

Die in § 21 der Satzung der PAION AG niedergelegte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder basiert auf den folgenden Erwägungen, die nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat nach wie vor Gültigkeit haben:

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus den folgenden Elementen:

- einer Festvergütung,
- einem Sitzungsgeld für Aufsichtsratssitzungen,
- einem Ausschussgeld
- einer Erstattung der ggf. auf den Auslagenersatz und die Aufsichtsratsvergütung entfallenden Mehrwertsteuer und
- der Einbeziehung der Aufsichtsratsmitglieder in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung unter Übernahme der Prämien durch die Gesellschaft, soweit eine solche besteht.

Die Vergütung ist jeweils quartalsweise nachträglich zahlbar.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Ferner ist die Aufsichtsratsvergütung marktüblich und geeignet, um leistungsfähige Mandatsträger zu gewinnen und auf diesem Wege für eine angemessene Überwachung und Beratung des Vorstands zu sorgen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht in einer reinen Festvergütung. Eine variable, erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gezahlt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Beschränkung auf eine reine Festvergütung die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats bestmöglich gefördert wird und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Der Verzicht auf eine erfolgsabhängige Vergütung vermeidet zum einen etwaige Fehlanreize, die für die Aufsichtsratsmitglieder gesetzt werden könnten. Ferner trägt eine konstante, erfolgsunabhängige Festvergütung auch dem Umstand Rechnung, dass sich der Überwachungs- und Beratungsaufwand des Aufsichtsrats nicht notwendig synchron zu einer positiven oder negativen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft entwickelt. Im Gegenteil zeigt sich oftmals im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung ein erhöhter Überwachungs- und Beratungsaufwand. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass die erfolgsunabhängige Vergütung der Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten Rechnung trägt. Dies steht auch im Einklang mit der An-

regung G.18 des deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird dadurch berücksichtigt, dass die Festvergütung sowie das Sitzungsgeld für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 2,0-fache und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 1,5-fache der Vergütung von einfachen Aufsichtsratsmitgliedern betragen. Durch diese Differenzierung wird sichergestellt, dass der von dem Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu leistende Mehraufwand angemessen vergütet und darüber hinaus ein ausreichender Anreiz für Aufsichtsratsmitglieder geschaffen wird, die Position des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu übernehmen. Die Differenzierung der Vergütung entspricht insofern auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt werden sollen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird bei der PAION AG durch die Hauptversammlung im Wege einer Regelung in der Satzung festgelegt. Zu diesem Zweck unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Beschlussvorschlag.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Dabei ist ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig. Ferner ist eine erneute Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Falle etwaiger Änderungen erforderlich.

Die vorstehende Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung basiert auf einem Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2022. Die ordentliche Hauptversammlung am 25. Mai 2022 hat die Satzungsregelung und das hinter dieser Regelung stehende Vergütungssystem gemäß § 113 Abs. 3 AktG bestätigt.

2. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2022

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung:

	Grundvergütung (EUR)	Sitzungsgeld (EUR)	Ausschuss- geld (EUR)	Neben- leistungen (EUR)	GESAMT
Dr. Jörg Spiekerkötter (Vorsitzender)	19.863,01	6.000,00	0,00	0,00	25.863,01
Michael Schlenk (Vorsitzender)	30.273,97	4.000,00	0,00	0,00	34.273,97
Dr. Karin Dorrepaal (Stellvertretende Vorsitzende)	37.500,00	7.500,00	7.000,00	0,00	52.000,00
Dr. Dr. Irina Antonijevic	1.479,45	1.000,00	0,00	0,00	2.479,45
Dr. Hans Christoph Tanner	25.000,00	5.000,00	7.000,00	0,00	37.000,00
Dr. Markus Leyck Dieken	25.000,00	5.000,00	0,00	0,00	30.000,00
Gregor Siebert	13.013,69	1.000,00	3.643,84	0,00	17.657,53

Die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entsprach der Satzungsregelung und damit auch dem von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 bestätigten Vergütungssystem.

IV. Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft der letzten fünf Jahre:

	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹	2020 gegenüber 2019 ¹ Fehler! Text- marke nicht definiert.	2019 gegenüber 2018 ¹	2018 gegenüber 2017 ¹
Entwicklung Vorstandsvergütung (in %)					
Dr. James Neil Phillips	0,12 % ²	1,16 %	215,63 %	-	-
Abdelghani Omari	26,49% ²	6,13 %	30,94 %	-8,94 %	-2,03 %
Dr. Jürgen Beck	-100,00 % ²	-78,33 %	12,96 %	-6,76 %	-
Dr. Wolfgang Söhngen	-	-	-100,00 % ²	-28,24 %	6,94 %
Dr. Jürgen Raths	-	-	-	-	-100,00 % ²
Sebastian Werner	100,00% ²	-	-	-	-
Gregor Siebert	100,00% ²	-	-	-	-
Entwicklung Aufsichtsratsvergütung (in %)					
Dr. Jörg Spiekerkötter	-48,27 % ²	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Michael Schlenk	100,00 % ²	-	-	-	-
Dr. Karin Dorrepaal	38,67%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Dr. Dr. Irina Antonijevic	-90,08 % ²	0,00 %	0,00 %	0,00 %	77,87 %
Dr. Hans Christoph Tanner	48,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	77,87 %
Dr. Markus Leyck Dieken	-25,00%	-4,00 %	76,47 %	-	-

¹Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung der Geschäftsjahre 2022 und 2021 ist die Gesamtvergütung gemäß Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres, die nach den oben unter Abschnitt 2.2.1 dargestellten Grundsätzen zu der Auslegung der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung ermittelt wurde. Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung der Geschäftsjahre 2017 bis 2020 ist die Gesamtvergütung gemäß Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres (für den Vorstand gemäß Zuflusstabelle des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017). Die Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 nach der Zuflusstabelle des Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 weicht von der Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für 2022 und 2021 ab. Denn anders als nach den oben unter Abschnitt 2.2.1 dargestellten Grundsätzen zu der Auslegung der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung wurde unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 in der Zuflusstabelle auch ein im Berichtsjahr „erdienter“ Bonus berücksichtigt, auch wenn dieser im Berichtsjahr noch nicht fällig oder gezahlt wurde.

² Nicht vergleichbar wegen unterjährigem Eintritt/Austritt

	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹	2020 gegenüber 2019 ¹ Fehler! Text- marke nicht definiert.	2019 gegenüber 2018 ¹	2018 gegenüber 2017 ¹
Gregor Siebert	100,00% ²	-	-	-	-
Ertragsentwicklung (in %)					
Jahres- ergebnis ³	62,47 %	323,34 %	-28,71 %	-407,80 %	-547,95 %
EBIT (Konzern) ⁴	106,82 %	-1.432,28 %	-116,97%	-25,12%	-21,53 %
Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis (in %) ⁵					
durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern ⁶	-2,22%	n/a	n/a	n/a	n/a

³ Ertrag der PAION AG (Einzelabschluss) gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

⁴ Die PAION AG definiert das EBIT auf Konzernebene wie folgt: Betriebsergebnis vor Finanzergebnis und Steuern

⁵ Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG war im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 noch kein Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen. Nach § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG erfolgt der erste Vergleich mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 für die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2022 gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 und wird sodann sukzessive für die Folgejahre erfolgen (d.h. im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wird sowohl über die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 als auch für Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2022 gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 berichtet werden usw.).

⁶ In den Kreis der Arbeitnehmer wurden alle Konzernmitarbeiter (ohne Vorstand) auf Vollzeitbasis einbezogen.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die PAION AG, Aachen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PAION AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 15. Mai 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Hanfland
Wirtschaftsprüfer

Ninnemann
Wirtschaftsprüfer