

PAION AG

- Vergütungsbericht 2021 -

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 2021 sowie die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der PAION AG im Geschäftsjahr 2021, d.h. im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021, 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 dabei derzeit 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 2021 grundsätzlich noch zwei Vergütungssysteme zur Anwendung. Die Gesellschaft hatte im Geschäfts- bzw. Berichtsjahr 2021 zwei amtierende Vorstandsmitglieder, namentlich Herrn Dr. James Neil Phillips und Herrn Abdelg-hani Omari. Der Anstellungsvertrag von Herrn Phillips ist mit Wirkung vom 1. Oktober 2021 verlängert worden, so dass für Herrn Phillips im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 2021 das Bisherige Vergütungssystem und im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021 das Neue Vergütungssystem Anwendung fand. Mit Herrn Omari besteht noch ein Altvertrag, so dass das Neue Vergütungssystem in 2021 noch nicht auf Herrn Omari anwendbar ist.

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 „**Nebeneleistungen**“).

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 Abteilungsleiterebene 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 auszahlenden 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 ferner voraus, 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 2021

2.1 Umsetzung der Vergütungssysteme in den Anstellungsverträgen, Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

2.1.1 Bisheriges Vergütungssystem in 2021

Wie vorstehend unter Abschnitt 1. ausgeführt, galt das Bisherige Vergütungssystem in 2021 für Herrn Dr. Phillips für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. September 2021 und für Herrn Omari für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021, d. h. für Herrn Omari für das gesamte Geschäftsjahr 2021. Sofern und soweit für die Vergütung der Vorstandsmitglieder noch das Bisherige Vergütungssystem anwendbar war, entsprach die Vergütung dem Bisherigen Vergütungssystem.

In den Anstellungsverträgen von Herrn Dr. Phillips und Herrn Omari, die dem Bisherigen Vergütungssystem unterlagen bzw. noch unterliegen ist die Zahlung einer jährlichen Festvergütung, die Zahlung eines jährlichen erfolgsbezogenen Bonus sowie die Teilnahme an Aktienoptionsprogrammen vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den beiden 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 2021 nicht, da den Vorstandsmitgliedern bereits zuvor in 2020 Aktienoptionen zugeteilt wurden, so dass der Aufsichtsrat eine Zuteilung in 2021 nicht für erforderlich hielt.

2.1.2 Neues Vergütungssystem in 2021

Wie vorstehend unter Abschnitt 1. bereits ausgeführt, war das Neue Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021 nur für das Vorstandsmitglied Dr. Phillips und nur für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021 anwendbar. Das Neue Vergütungssystem wurde durch den Aufsichtsrat dergestalt umgesetzt, dass ein neuer Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Phillips abgeschlossen wurde. Dieser Anstellungsvertrag sieht 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 dem Anstellungsvertrag die Regelungen des Neuen Vergütungssystems. Insofern

kann auf die vorstehenden Angaben zu den Grundsätzen des Neuen Vergütungssystems unter Abschnitt 1.2 verwiesen werden.

Vor dem Hintergrund, dass der neue Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Philips unterjährig und drei Monate vor Ende des Geschäftsjahres abgeschlossen wurde, hat der Aufsichtsrat allerdings davon abgesehen, sämtliche Regelungen des Neuen Vergütungssystems bereits in 2021 anzuwenden. Im neuen Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Philips ist daher vorgesehen, dass die neuen Regelungen zur Vergütung erst mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 anwendbar sind und für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2022 noch die Regelungen des Altvertrages von Herrn Dr. Phillips Anwendung fanden. Die sich aus dieser Übergangsregelung ergebenden Abweichungen zum Neuen Vergütungssystem sind nachfolgend unter Abschnitt 2. dargelegt.

2.2 Höhe der Vergütung

2.2.1 Feste und variable Vergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt die den Vorstandsmitgliedern Dr. James Neil Philips und Abdelghani Omari im Geschäftsjahr 2021 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 2021 gezahlte feste Vergütung. Die in der Tabelle angegebene variable Vergütung betrifft die im Geschäftsjahr 2021 gezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr

2020 („**Bonus für das Geschäftsjahr 2020**“), da nur diese variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021 gezahlt und damit gemäß den vorstehenden Erläuterungen „gewährt“ wurde. Die für das Geschäftsjahr 2021 (noch) zu zahlende variable Vergütung („**Bonus für das Geschäftsjahr 2021**“) ist dagegen nicht in der nachstehenden Tabelle enthalten, da diese erst in 2022 nach Ermittlung der Zielerreichung fällig und gezahlt werden wird. Die für das Geschäftsjahr 2021 zahlbare variable Vergütung ist daher im Geschäftsjahr weder „gewährt“ noch „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Über die für das Geschäftsjahr 2021 zahlbare variable Vergütung wird daher in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet.

	Dr James Neil Phillips (EUR)	Prozentua- ler Anteil	Abdel ghani Omari (EUR)	Prozentua- ler Anteil	Dr. Jürgen Beck (EUR)	Prozen- tualer Anteil
Grundvergütung	305.000,04	ca. 71,33 %	210.000,00	ca. 65,38 %	0,00	0%
Nebenleistun- gen	20.598,72	ca. 4,81 %	26.180,16	ca. 8,15 %	0,00	0%
Jahreserfolgs- vergütung („ Bo- nus für das Ge- schäftsjahr 2020 “)	102.000,00	ca. 23,85 %	85.000,00	ca. 26,46 %	59.500,00	100 %
Mehrjährige vari- able Erfolgsver- gütung	0,00	0 %	0,00	0 %	0,00	0 %
Versorgungsauf- wendungen	0,00	0 %	0,00	0 %	0,00	0 %
Gesamtsumme	427.598,76	100 %	321.180,16	100 %	59.900,00	100 %

Für die variable Vergütung gibt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr Leistungskriterien vor, anhand deren Zielerreichung sich die Höhe des auszahlenden Bonus bemisst. Die Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat für den in 2021 gezahlten Bonus für das Geschäftsjahr 2020 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 2021 für das Geschäftsjahr 2020 gezahlten Bonus richtete sich noch nach dem Bisherigen Vergütungssystem und noch nicht nach dem Neuen Vergütungssystem.

Die vom Aufsichtsrat für den Bonus für das Geschäftsjahr 2020 vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich darauf erge-

bende Auszahlung der variablen Vergütung sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. Dabei hat der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands für 2020 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 %)
Erste Marktzulassung in Japan	Q1/2020	10 %	Zulassung von Remimazolam durch die japanische Arzneimittelbehörde	100 %
FDA-Zulassung ohne Auflage für Anwesenheit eines Anästhesisten	Q2-3/2020	25 % 15%	Remimazolam Zulassung durch die FDA mit dem gewünschten Label	100 %
Abschluss der EU-Phase-III-Studie Allgemeinanästhesie	Q2-3/2020	15 %	Abschluss der Patientenrekrutierung und Erstellung des Clinical Trial Report	0 %
Positives Ergebnis der Phase-III-Studie in der Generalanästhesie	Q4/2020	5 %	Erreichen des primären und des wesentlichen sekundären Endpunkts der Studie	100 %
Entwicklung Aktienkurs/Marktkapitalisierung	Q4/2020	20 %	Outperformance des PAION-Aktienkurses gegenüber dem DAX subsector Biotechnology Preisindex oder eine Erhöhung der Marktkapitalisierung der PAION von mindestens 20 %	100 %
Preisgestaltung, Kostenerstattung und HTA-Bewertungen unterstützen	Q2-3/2020	10 %	Zustimmung des Aufsichtsrats zum Business Plan in-	100 %

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
zen die Kommerzialisierung in der EU wie im Geschäftsplan beschrieben			klusive der Annahmen zur Preisgestaltung	
				Grad der Zielerreichung GESAMT: 85 %

Diese Ziele fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Marktzulassungen in Japan und in den USA wurden zwei wichtige Märkte für die Kommerzialisierung von Remimazolam erschlossen. Der Abschluss und die positiven Ergebnisse der EU-Phase-III-Studie in der Allgemeinanästhesie waren Voraussetzung für die Einreichung des Marktzulassungsantrags für Remimazolam in dieser Indikation in der EU. Die Erstellung eines belastbaren Business Plans mit Fokus auf Preisgestaltung, Kostenerstattung und HTA-Bewertung war Grundlage für die kommerzielle Strategie und den Aufbau kommerzieller Vertriebsinfrastrukturen in ausgewählten europäischen Ländern. Das 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 85 % für das jeweilige Vorstandsmitglied ergibt sich die folgende Auszahlung des Bonus für das Geschäftsjahr 2020 für die im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder:

Vorstandsmitglied	In Aussicht gestellter Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (maximal, EUR)	Grad der Zielerreichung (in %)	Endgültiger Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (EUR)
Dr. James Neil Phillips	120.000,00	85 %	102.000,00
Abdelghani Omari	100.000,00	85 %	85.000,00
Dr. Jürgen Beck	70.000,00	85 %	59.500,00

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 2021 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 2021 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 2021 für die in diesem Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf die bestehenden Altverträge wie folgt:

- Herr Dr. James Neil Phillips im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. September 2021
- Herr Abdelghani Omari im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

Das Neue Vergütungssystem hat im Geschäftsjahr 2021 auf die Mitglieder des Vorstands wie folgt Anwendung gefunden:

- Herr Dr. James Neil Phillips für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021

Im Hinblick darauf, dass der Anstellungsvertrag mit Herrn Phillips unterjährig und drei Monate vor Ablauf des Geschäftsjahres 2021 verlängert wurde, hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021 für die Vergütung von Herrn Dr. Phillips noch die Regelungen seines Altvertrags Anwendung finden lassen. Insofern hat der Aufsichtsrat davon abgesehen, für den Übergangszeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021 sämtliche Regelungen des Neuen Vergütungssystems auf den Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Phillips anzuwenden.

Der Aufsichtsrat hielt diese übergangsweise Regelung aus übergeordneten Unternehmensgründen für erforderlich, da der zeitlich vor Erstellung des Neuen Vergütungssystems den Vorstandsmitgliedern in Aussicht gestellte Bonus für das Geschäftsjahr 2021 und seine Leistungskriterien nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Interesse des Unternehmens aufrechterhalten und für den kurzen Zeitraum von drei Monaten keine neuen Ziele vereinbart werden sollten. Es war nicht im Interesse des Unternehmens, die Herrn Dr. Phillips vorgegebenen Leistungskriterien für den nur kurzen Zeitraum von drei Monaten im Geschäftsjahr 2021, indem das Neue Vergütungssystem Anwendung fand, zu ändern oder gar neue Leistungskriterien und/oder Vergütungsbestandteile nach dem Neuen Vergütungssystem vorzusehen. Insofern lag die nach Auffassung des Aufsichtsrats ohnehin nur geringfügige Abweichung auch im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft, da auf diese Weise die Kontinuität der für das Geschäftsjahr 2021 zuvor bereits vorgegebenen Leistungsziele gewahrt wurde. Daher war die Abweichung gemäß Ziffer 9. des Neuen Vergütungssystems gerechtfertigt (vgl. die vorstehenden Ausführungen zu den Grundzügen des Neuen Vergütungssystems).

Bei den Bestandteilen des Neuen Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, handelt es sich um die variablen Vergütungsbestandteile der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung („STI“ und „LTI“), die für den Dreimonatszeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2021 nicht (LTI) bzw. nicht erneut (STI) vorgegeben wurden, sowie die Relation der Vergütungsbestandteile, die mangels neuer Vorgaben für den STI bzw. mangels Gewährung des LTI für den besagten Dreimonatszeitraum nicht dem Neuen Vergütungssystem entsprechen.

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

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist auch 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. Im Hinblick darauf, dass die PAION AG den vorliegenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG in der Fassung des ARUG II in 2022

zum ersten Mal aufstellt und der Hauptversammlung vorlegt, kann in diesem Vergütungsbericht noch keine Angabe nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG gemacht werden.

2.6 Einhaltung der Maximalvergütung

Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurde die im Neuen Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten. Dabei weist die PAION AG darauf hin, dass das Neue Vergütungssystem und damit auch die darin vorgesehene Maximalvergütung entsprechend den vorstehenden Ausführungen nur eingeschränkt auf Herrn Dr. Phillips und nur für den Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2021 Anwendung fand. Auch wenn die Maximalvergütung nicht für alle Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitgliedern und über den gesamten Zeitraum 2021 nicht überschritten wurde:

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

Die den Vorstandsmitgliedern in 2021 „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 427.598,76

- Herr Abdelghani Omari EUR 321.180,16.

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 2021 an den Vorstand gezahlte variable Vergütung für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020, d.h. den Bonus für das Geschäftsjahr 2020, nicht dagegen die im Geschäftsjahr 2022 zu zahlende variable Vergütung für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021, d.h. den Bonus für das Geschäftsjahr 2021.

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 2020, sondern auf den in 2021 „erdienten“ Bonus, also den Bonus für das Geschäftsjahr 2021, 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 2021 vorgegebenen Leistungskriterien und entsprechender Auszahlung des Bonus für das Geschäftsjahr 2021 in maximaler Höhe, ergäbe sich die folgende Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands:

- Herr Dr. James Neil Phillips EUR 418.598,76
- Herr Abdelghani Omari EUR 313.680,16.

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. Abfindungsansprüche im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel bestehen für Herrn Dr. Phillips nur dann, wenn sich zusätzlich zum Kontrollwechsel wesentliche Veränderungen in der Unternehmensstrategie, im Verantwortungsbereich oder hinsichtlich des Unternehmenssitzes ergeben.

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 20.000 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 Aufsichtsratssitzung (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.*
- (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,

- 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 Anregung G.18 des deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, 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 sicherge-

stellt, 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 16. Dezember 2019, 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 2017. Die ordentliche Hauptversammlung am 27. Mai 2021 hat die Satzungsregelung und das hinter dieser Regelung stehende Vergütungssystem gemäß § 113 Abs. 3 AktG bestätigt.

2. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2021

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung:

	Grundvergütung (EUR)	Sitzungsgeld (EUR)	Nebenleistungen (EUR)	GESAMT
Dr. Jörg Spiekerkötter (Vorsitzender)	40.000,00	10.000,00	0,00	50.000,00
Dr. Karin Dorrepaal (Stellvertretende Vorsitzende)	30.000,00	7.500,00	0,00	37.500,00
Dr. Dr. Irina Antonijevic	20.000,00	5.000,00	0,00	25.000,00
Dr. Hans Christoph Tanner	20.000,00	5.000,00	0,00	25.000,00
Dr. Markus Leyck Dieken	20.000,00	4.000,00	0,00	24.000,00

Die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung entsprach der Satzungsregelung und damit auch dem von der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 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:

	2021 gegenüber 2020 ¹	2020 gegenüber 2019 ¹	2019 gegenüber 2018 ¹	2018 gegenüber 2017 ¹	2017 gegenüber 2016 ¹
Entwicklung Vorstandsvergütung (in %)					
Dr. James Neil Philips	1,16 %	215,63 % ²	-	-	-
Abdelghani Omari	6,13 %	30,94 %	-8,94 %	-2,03 %	10,79 %
Dr. Jürgen Beck	-78,33 % ²	12,96 %	-6,76 %	-	-
Dr. Wolfgang Söhngen	-	-100,00 % ²	-28,24 % ²	6,94 %	1,10 %
Dr. Jürgen Raths	-	-	-	-100,00 % ²	-39,46 % ²
Entwicklung Aufsichtsratsvergütung (in %)					
Dr. Jörg Spiekerkötter	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-9,09 %
Dr. Karin Dorrepaal	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-9,09 %
Dr. Dr. Irina Antonijevic	0,00 %	0,00 %	0,00 %	77,87 % ²	-
Dr. Hans Christoph Tanner	0,00 %	0,00 %	0,00 %	77,87 % ²	-
Dr. Markus Leyck Dieken	-4,00 %	76,47 % ²	-	-	-
Dr. John Dawson	-	-100,00 % ²	-58,80 % ²	-4,00 %	-3,85 %
Ertragsentwicklung (in %)					
Jahresergebnis³	323,34%	-28,71%	-407,80%	-547,95%	-90,77%
EBIT (Konzern)⁴	-1.432,28%	-116,97%	-25,12%	-21,53%	-36,72%

¹ Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung der Geschäftsjahre 2016 bis 2020 ist die Gesamtvergütung gemäß Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres (für den Vorstand gemäß Zuflusstabelle).

² Nicht vergleichbar aufgrund eines (unterjährigen) Ein-/Austritts.

³ Das Jahresergebnis ist der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag 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.

Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit 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. Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wird der erste Vergleich mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 für die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 erfolgen und 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 die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2022 gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 berichtet werden usw.).
