



Marinomed

Vergütungsbericht

2023

Vergütungsbericht

Grundlagen

Am 17. September 2020 beschloss die 3. ordentliche Hauptversammlung der Marinomed Biotech AG die Grundsätze für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern erstmals in Form einer Vergütungspolitik (§§ 78a und 98a AktG). Der entsprechende Beschlussvorschlag wurde mit 86,5 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Die aktuelle Vergütungspolitik der Gesellschaft ist unter www.marinomed.com/de/investoren-esg/verantwortung-esg abrufbar.

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder legt Rechenschaft über die Umsetzung der Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2023 ab. Er wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß §§ 78c und 98a AktG erstellt und vom Aufsichtsrat am 16. Mai 2024 beschlossen. Der Vergütungsbericht ist der ordentlichen Hauptversammlung 2024 gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur nicht-bindenden Beschlussfassung vorzulegen.

In der Abstimmung über den Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2022 anlässlich der 6. ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Juni 2023 erhielt der entsprechende Beschlussvorschlag 99,3% Ja-Stimmen. Wesentliche Veränderungen betreffend Aufbau und Inhalt des Vergütungsberichts gegenüber dem Vergütungsbericht 2022 wurden daher nicht vorgenommen.

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

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

Vergütung des Vorstands

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

Die Ziele für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 beschloss der Aufsichtsrat nach seiner Sitzung im April 2023. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr lag der Fokus auf der Weiterentwicklung der Marinosolv-basierten Produkte Budesolv und Tacrosolv sowie auf der Stärkung der Business Development Prozesse für beide Produkte. Das Carragelose Geschäft wurde mit neuen

Vertriebspartnerschaften und der Einführung zweier neuer Produkte weiter ausgebaut. Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag auf der Generierung von Umsätzen aus den eigenen Produktkandidaten zur weiteren Finanzierung und Entwicklung der Pipeline. Gleichzeitig wurden alternative Finanzierungsoptionen, u.a. durch Prüfung strategischer Optionen für das Carragelose-Portfolio, evaluiert.

Das Vergütungsmodell für 2023 orientiert sich an der in der 3. ordentlichen Hauptversammlung vom 17. September 2020 beschlossenen Vergütungspolitik und berücksichtigt dabei insbesondere Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie stellt für die variable Vergütung des Vorstands auf das Erreichen von strategischen und operativen Unternehmenszielen ab, die einen direkten Einfluss auf die Wertschöpfung des Unternehmens haben. Ziele werden unterschiedlich nach erwarteter Wertschöpfung gewichtet. Der Grad der Zielerreichung kann für jedes einzelne Ziel zwischen 0 % und 150 % liegen. Somit kann das Übererreichen eines Ziels das Nichterreichen eines anderen Ziels kompensieren. In Summe bleibt die variable Vergütung aber mit 50 % des Jahresfixgehalts begrenzt.

Die drei Vorstandsmitglieder werden - unabhängig von ihrem jeweiligen Aufgabengebiet - an den gleichen Zielen gemessen, da die Zielausrichtung in allen Fachgebieten der Wertschöpfung dienen soll bzw. Priorisierungen von Projekten und von anderen strategischen oder operativen Aktivitäten ohnedies weitgehend voneinander abhängig sind. Die Zielsetzung und Leistungsbeurteilung spiegeln das Bekenntnis zu Transparenz und Nachhaltigkeit

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

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

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

	Einfluss auf die Gesamtperformance	Zielerreichung	Anteil an der variablen Vergütung
Erreichung mit dem Aufsichtsrat festgelegter, finanzieller Ziele: Gesamtes Wachstum, Profitabilität und finanzielle Flexibilität, die über Umsätze, EBITDA sowie liquide Mittel zum Jahresende bemessen werden.	30 %	0,0 %	0,0 %
Gemeinsame Leistung des Managements einschließlich operativer Exzellenz: Erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie einschließlich der Bewertung verschiedener Finanzierungsoptionen in Abhängigkeit von der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Fortschritte bei der Identifizierung strategischer Opportunitäten. Fortschritte bezüglich bestehender und zukünftiger Lizenzpartnerschaften, die die Strategie des Unternehmens unterstützen.	40 %	25,0 %	10,0 %
Nachhaltigkeit: Veröffentlichung eines ESG-Berichts zusammen mit dem Jahresbericht damit Marinomed für ESG-orientierte institutionelle Investoren investierbar wird. Human Resources: Nachwuchsförderung für Führungsrollen und Aufrechterhaltung der Diversität von >30 % Frauen in Führungspositionen (inkl. Top-Platzierung im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group). Aufrechterhaltung einer exzellenten Unternehmensführung einschließlich des internen Kontrollsystems sowie der Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex.	30 %	100,0 %	30,0 %
Gesamt	100 %	N/A	40,0 %

Im Jahr 2023 konnte Marinomed wichtige Hürden überwinden, um das Potenzial seiner Technologien und Pipeline auszuschöpfen. Ein Stabilitätsproblem des anti-allergischen Produktkandidaten Budesolv wurde behoben und der regulatorische Weg zur Marktzulassung wurde geebnet. Marinomed befindet sich jetzt in guten Gesprächen mit Pharmaunternehmen über die Weiterentwicklung und Vermarktung von Budesolv. Auch der Carrageelose-Geschäftsbereich wurde weiter ausgebaut, u.a. mit der Einführung zweier neuer Produkte. Dennoch

konnten die finanziellen Ziele nicht erreicht werden und für das Fortbestehen des Unternehmens war eine – mittlerweile erfolgreich abgeschlossene – Vereinbarung über den Aufschub von Rückzahlungen mit Kreditgebern wie der EIB erforderlich.

Der Aufsichtsrat erkennt an, dass die Verzögerungen bei der Kommerzialisierung von Leitprodukten und Technologien vom Vorstand teilweise nicht vorhersehbar waren, sieht aber die finanziellen Ziele des Unternehmens für 2023 als nicht erreicht an. Da

die erfolgreiche Umsetzung der Wachstumsstrategie an Fortschritte bei der Kommerzialisierung gekoppelt ist, wurde auch dieses Ziel nur teilweise erreicht.

Infolge der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen während des Geschäftsjahres 2023 sowie zur Schonung der Liquidität der Gesellschaft verzichteten die Mitglieder des Vorstands bis auf Weiteres auf die Auszahlung der ihnen zustehenden variablen Vergütung (Bonus) für das Jahr 2023, sowie auf die Auszahlung der vertraglich vereinbarten Indexanpassung ihres Fixbezugs.

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

Das erste dieser Programme wurde am 15. November 2018 von der außerordentlichen Hauptversammlung 2018 sowie mit Beschluss des Aufsichtsrats vom selben Tag angenommen („ESOP 2019“). Das Inkrafttreten des ESOP 2019 war mit dem Beginn des Handels mit Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse am 1. Februar 2019 aufschiebend bedingt. Das Gesamtvolumen des Programms beläuft sich auf bis zu 43.694 Aktienoptionen, die mit dem Recht auf Zeichnung von bis zu 43.694 Aktien der Gesellschaft verbunden sind. Dabei können den Vorstandsmitgliedern bis zu 21.847 Aktienoptionen und anderen Mitarbeitern des Unternehmens bis zu 21.847 weitere Optionen gewährt werden.

Mit Beschlüssen der 3. ordentlichen Hauptversammlung vom 17. September 2020 sowie der 5. ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2022

wurden die Aktienoptionsprogramme ESOP 2020 und ESOP 2022 eingeführt. Im Rahmen des für beide Programme geschaffenen Bedingten Kapitals 2020 können insgesamt bis zu 54.000 Aktienoptionen, die zum Bezug von insgesamt bis zu 54.000 Aktien der Gesellschaft berechtigen, an Bezugsberechtigte ausgegeben werden. Davon können insgesamt bis zu 18.000 Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands und bis zu 36.000 Aktienoptionen an sonstige Arbeitnehmer der Gesellschaft begeben werden.

Aktienoptionen können nur insoweit ausgeübt werden, als sie dem entsprechenden Begünstigten angewachsen sind (Vesting). Das Vesting erfolgt über einen Zeitraum von vier Jahren nach dem ESOP-Erteilungsdatum, wobei 25 % der Aktienoptionen nach zwölf Monaten anwachsen und danach 6,25 % der Aktienoptionen alle drei Monate im Laufe der folgenden zwölf Quartale. Entsprechend, und da ausschließlich aus dem ESOP 2019 Optionen ausgegeben wurden, sind zum Stichtag 31. Dezember 2023 alle ausgegebenen Optionen angewachsen.

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

Das Recht auf Ausübung der Aktienoptionen hängt unter anderem von einem Anstieg des Aktienkurses des Unternehmens – nach dem Vesting-Datum und vor Ausübung der Aktienoptionen – um mindestens 2,5 % je Quartal im Vergleich zum Angebotspreis ab. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm enthält gängige „Good Leaver/Bad Leaver“-Regelungen, denen zufolge ein Good Leaver weiterhin Anspruch auf angewachsenen Optionen hat, wobei die nicht-angewachsenen Optionen verfallen und die angewachsenen Optionen innerhalb des nächstmöglichen Ausübungszeitraums ausgeübt werden müssen. Ein Bad Leaver verliert hingegen alle Optionen, unabhängig davon, ob diese angewachsen sind oder nicht.

Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich die Gesamtaufwendungen für Gehälter und kurzfristig fällige Leistungen an die Mitglieder des Vorstands, exklusive Aufwendungen für Sozialabgaben und vom Entgelt abhängiger Abgaben, auf insgesamt TEUR 884 (2022: TEUR 919). Den Vorstandsmitgliedern wurde folgende Anzahl an Aktienoptionen gewährt: Andreas Grassauer 6.816 (davon 260 equity-settled in 2020 und 2021), Eva Prieschl-Grassauer 6.816 (davon 260 equity-settled in 2020 und 2021), Pascal Schmidt 8.215 (davon 430 equity-settled in 2020 und 2021).

Die Vorstandsmitglieder Pascal Schmidt und Andreas Grassauer nahmen im Jahr 2023 anstelle eines Dienstwagens die in der Vergütungspolitik vorgesehene Dienstwagenvergütung in Höhe von EUR 1.000,- / Monat in Anspruch. Das Vorstandsmitglied Eva Prieschl-Grassauer nutzte im Berichtsjahr einen Dienstwagen der mittleren Wagenklasse, der von der Gesellschaft zur Verfügung gestellt wurde. Jedem Vorstandsmitglied standen weiters ein firmeneigenes Mobiltelefon sowie ein entsprechender Laptop zur privaten Nutzung zur Verfügung. Weitergehende Sachleistungen wurden nicht gewährt. Vergütungszahlungen von verbundenen Unternehmen an die Mitglieder des Vorstands fanden im Berichtsjahr ebenso wenig statt wie diskretionäre (Sonder-)Zahlungen und Rückforderungen von in der Vergangenheit gewährten Vergütungsbestandteilen durch die Gesellschaft.

Die Gesamtaufwendungen teilten sich wie folgt auf die Vorstandsmitglieder auf:

alle Beträge in TEUR	Andreas Grassauer Vorsitzender und Chief Executive Officer		Eva Prieschl-Grassauer Chief Scientific Officer		Pascal Schmidt Chief Financial Officer		Summe	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Aufwand für feste Vergütung	242,4	222,0	254,4	214,4	254,4	225,3	751,3	661,7
Ausgezahlte feste Vergütung	220,0	222,0	232,0	214,4	232,0	225,3	684,0	661,7
Aufwand für variable Vergütung	44,0	78,3	44,0	78,3	44,0	78,3	132,0	235,0
Ausgezahlte variable Vergütung	78,3	79,5	78,3	79,5	78,3	79,5	234,9	238,5
<i>Davon:</i>								
<i>Bonus 2021</i>	-	79,5	-	79,5	-	79,5	-	238,5
<i>Bonus 2022</i>	78,3	-	78,3	-	78,3	-	235,0	-
Aufwand für ausgegebene Optionen	0,2	6,9	0,2	6,9	0,2	8,1	0,6	21,8
Aufwand Gesamtvergütung	286,6	307,2	298,6	299,6	298,7	311,7	883,9	918,5
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-6,7 %		-0,3 %		-4,2 %		-3,8 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der sonstigen Beschäftigten							-0,9 %	
Aktienrendite							-48,2 %	

Vergütung des Aufsichtsrats

Das Unternehmen hat seit 2017 einen gesetzlich verpflichtend zu bildenden Aufsichtsrat. Dem Aufsichtsrat, der den Vorstand in strategischen, kaufmännischen und wissenschaftlichen Fragen unterstützt und berät, gehörten zum 31. Dezember 2023 fünf Mitglieder an (31. Dezember 2022: sechs). Die 2. ordentliche Hauptversammlung vom 11. Juni 2019 legte mittels Beschlusses die Aufsichtsratsvergütung für die Geschäftsjahre ab 2019 fest. Danach beträgt die jährliche Grundvergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter): (i) für den Vorsitzenden TEUR 50, (ii) für die Stellvertretende Vorsitzende TEUR 20 und (iii) für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats TEUR 10. Darüber hinaus wurde ein Sitzungsgeld von TEUR 2,5 pro Mitglied und besuchter Sitzung festgelegt.

Die an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlte Gesamtvergütung belief sich im Jahr 2023 auf TEUR 163 (2022: TEUR 154). Variable Vergütungsbestandteile oder Aktienoptionen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder nicht. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verzichteten für das Geschäftsjahr 2023 auf eine Anpassung ihrer Aufsichtsratsvergütung gemäß der Vergütungspolitik.

Seit 2019 erbringt der Aufsichtsratsvorsitzende Business Development-Aktivitäten im Rahmen eines Beratungsvertrags, der mit der Viopas Venture Consulting GmbH (VVC) abgeschlossen wurde. Im Geschäftsjahr 2023 belief sich der Aufwand im Zusammenhang mit diesem Vertrag auf TEUR 30 (2022: TEUR 30), die im Wesentlichen dem Vorsitzenden zukommen. Die daraus resultierende offene Verbindlichkeit beträgt zum 31. Dezember 2023 TEUR 8 (31. Dezember 2022: EUR 0).

Im 1. Quartal 2023 wurde ein weiterer Beratungsvertrag für Business Development-Dienstleistungen mit dem Unternehmen VVC abgeschlossen. Die Vergütung für Leistungen aus dieser Beratungsfunktion enthält fixe und (überwiegend) erfolgsabhängige Bestandteile. Im Geschäftsjahr 2023 belief sich der Aufwand für das Basishonorar und Auslagen, die von Marinomed getragen wurden, im Zusammenhang mit diesem Vertrag auf TEUR 94 (2022: EUR 0). Die daraus resultierende offene Verbindlichkeit beträgt zum 31. Dezember 2023 EUR 0 (31. Dezember 2022: EUR 0). Der Aufsichtsratsvorsitzende Simon Nebel ist an der VVC beteiligt, jedoch steht der wesentliche Teil der Vergütung der Projektleitung zu, die nicht der Aufsichtsratsvorsitzende inne hat.

Mit dem Aufsichtsratsmitglied Elisabeth Lackner besteht ein Beratungsvertrag über Business & Corporate Development Aktivitäten. Im Geschäftsjahr 2023 betragen die Aufwendungen aus diesem Vertrag TEUR 29 (2022: EUR 0) inklusive Spesen. Die daraus resultierende offene Verbindlichkeit beträgt zum 31. Dezember 2023 TEUR 29 (31. Dezember 2022: EUR 0).

Alle Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Personen erfolgen zu marktüblichen Bedingungen.

Klarstellend wird festgehalten, dass Zahlungen im Zusammenhang mit den Beraterverträgen zwischen dem Unternehmen und dem Aufsichtsratsvorsitzenden Simon Nebel bezüglich bestimmter Business Development-Aktivitäten sowie zwischen dem Unternehmen und dem Aufsichtsratsmitglied Elisabeth Lackner über Business & Corporate Development Aktivitäten nicht Teil deren Aufsichtsratsvergütung sind.

Die Gesamtaufwendungen teilten sich wie folgt auf die Aufsichtsratsmitglieder auf:

alle Beträge in TEUR	Grundvergütung		Sitzungsgelder		Spesen		Summe	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Simon Nebel Vorsitzender	50,0	50,0	10,0	10,0	6,2	5,3	66,2	65,3
Ute Lassnig Stellvertretende Vorsitzende bis Juni 2023	10,0	20,0	5,0	10,0	-	0,1	15,0	30,1
Gernot Hofer Mitglied bis Juni 2023	5,0	10,0	5,0	7,5	-	-	10,0	17,5
Brigitte Ederer Stellvertretende Vorsitzende seit Juni 2023 Mitglied	10,0	10,0	10,0	10,0	-	-	20,0	20,0
Elisabeth Lackner Mitglied seit Juni 2022	10,0	5,0	7,5	2,5	0,2	-	17,7	7,5
Ulrich Kinzel Mitglied seit Juni 2022	10,0	5,0	10,0	5,0	4,2	3,2	24,2	13,2
Eva Hofstädter-Thalman Mitglied seit Juni 2023	5,0	-	5,0	-	-	-	10,0	-
Summe	100,0	100,0	52,5	45,0	10,6	8,6	163,1	153,6

Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung (D&O-Versicherung)

Im Jahr 2019 schloss Marinomed eine Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie leitende Angestellte der Gesellschaft ab. Der Aufwand für das Unternehmen für diese Versicherung betrug

im Jahr 2023 TEUR 19 (2022: TEUR 17). Ein Selbstbehalt in üblicher Höhe wurde für die Aufsichtsratsmitglieder vereinbart. Der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands orientiert sich an den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Weitergehende Versicherungen zugunsten der Mitglieder der Leitungsorgane wurden nicht abgeschlossen.

Sonstige Angaben

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

	2023	2022	Veränderung
alle Beträge in TEUR			
Periodenfehlbetrag	-6.794,8	-6.397,7	-6,2 %
Gesamtvergütung Vorstand	883,9	918,5	-3,8 %
Anzahl sonstige Arbeitnehmer (FTEs, Vorstand ausgenommen)	44	41	7,8 %
Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer	71,0	71,6	-0,9 %

Impressum

Marinomed Biotech AG

Hovengasse 25
2100 Korneuburg
Österreich
www.marinomed.com

Kontakt

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

Inhouse produziert mit ns.publish

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

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

Druck- und Satzfehler vorbehalten.
Veröffentlicht im Mai 2024



www.marinomed.com