



Marinomed

Vergütungsbericht

2021

# Vergütungsbericht

## Grundlagen

Am 17. September 2020 beschloss die ordentliche Hauptversammlung der Marinomed Biotech AG die Grundsätze für die Vergütung für Vorstandsmitglieder sowie für Aufsichtsratsmitglieder. Der Beschluss wurde mit 86,5 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Vergütungspolitik ist unter <https://www.marinomed.com/de/investoren/hauptversammlung> abrufbar.

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Marinomed Biotech AG gemäß §§ 78c und 98a AktG erstellt und vom Aufsichtsrat am 19. Mai 2022 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2021.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. In der Abstimmung der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 erhielt der entsprechende Tagesordnungspunkt zum Vergütungsbericht 2020 85,0 % Ja-Stimmen.

Für seinen Vergütungsansatz bewertet der Vergütungsausschuss (Aufsichtsrat) von Marinomed kontinuierlich die Vergütungspraktiken von Marinomed anhand von Markttrends und diskutiert den Einsatz alternativer Vergütungsmethoden. Das Ziel ist es, weiterhin an Best Practices und den Interessen seiner Aktionäre, Stakeholder, Kunden und letztendlich Patienten und Gesellschaften auf der ganzen Welt ausgerichtet zu bleiben.

## Vergütung des Vorstandes

Marinomed setzt auf eine auf langfristige Ziele abgestellte Vergütungspolitik. Das umfasst das Generieren von geistigem Eigentum (Intellectual Property, IP), die Umsetzung dieser IP in relevante Produkte sowie die nachfolgende Kommerzialisierung 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 Verfassung des Unternehmens Rechnung trägt, in marktüblicher Höhe ausfällt sowie langfristige Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt. Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen sowie dem langfristigen Anreiz durch das Aktienoptionsprogramm zusammen. Die variable Vergütung ist auf 50 % der festen Vergütung begrenzt.

Die Ziele für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung im Februar 2021 beschlossen. Die Bewältigung der Herausforderungen und das Nutzen der Opportunitäten bedingt durch die Coronapandemie stellten das zentrale Thema für den Vorstand von Marinomed dar. Dennoch soll das Erreichen der langfristigen Ziele basierend auf den beiden Plattformen Carragelose und Marinosolv der zentrale Fokus bleiben, weil diese für 2021 und darüber hinaus die technische Basis von weiterem, nachhaltigem Unternehmenswachstum darstellen. Gleichzeitig soll der Aufbau der neuen Strukturen weiterverfolgt werden, um es Marinomed zu erlauben, sich aus dem bisherigen Umfeld in ein

international anerkanntes, kommerziell agierendes Unternehmen zu wandeln.

Das Modell für 2021 orientiert sich an der in der Hauptversammlung am 17. September 2020 beschlossenen Vergütungspolitik. Sie stellt für die variable Vergütung des Vorstands auf das Erreichen von strategischen und operativen Unternehmenszielen ab, welche einen direkten Einfluss auf die Wertgenerierung innerhalb des Unternehmens haben. Ziele werden unterschiedlich nach erwarteter Wertgenerierung gewichtet und die Zielerreichung kann für das 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 bei 50% des Jahresgehaltes begrenzt.

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

Die Zielsetzung und Leistungsbeurteilung spiegelt das Bekenntnis zur Transparenz und das Erfolgsverständnis von Marinomed wider. Daher ist die variable Vergütung des Managements vollständig von der Erreichung der Unternehmensziele abhängig. Über die finanziellen Ziele hinaus betrachtet der Vergütungsausschuss die Gesamtleistung des Managements. Die Bewertung basiert auf den folgenden vordefinierten Kriterien und Maßnah-

men nach Key Performance Indicators (KPIs) oder Key Performance Objectives (KPOs):

- Finanzielle Gesamtleistung gemessen am Umsatzwachstum (einschließlich realisierter Meilensteinzahlungen), Gewinn und Cashflow im Vergleich zum vereinbarten Budget. Diese drei KPIs ermöglichen auf transparente Weise eine quantitative Analyse der finanziellen Gesamtleistung.
- Gemeinsame Leistung des 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 ESG, Risikomanagement und interne Kontrolle, Qualität und Effizienz, Recht und Compliance, personalbezogene Initiativen, Diversität und ausgewogenes Geschlechterverhältnis sowie Nachfolgepläne.

	Einfluss auf die Gesamtperformance	Zielerreichung	Anteil an der variablen Vergütung
Erreichung mit dem Aufsichtsrat festgelegter, finanzieller Ziele: Enthalten Umsatzwachstum, Budgeteinhaltung und finanzielle Flexibilität	15 %	104,7 %	15,7 %
Leistung bei der Umsetzung langfristiger Unternehmensziele: Abschluss neuer Partnerschaften für Marinosolv und Carragelose und übergeordnete, nicht finanzielle Leistung des Unternehmens in Bezug auf nachhaltiges Wachstum	30 %	59,0 %	17,7 %
Technischer und wissenschaftlicher Fortschritt in Bezug auf Technologie, klinische Studien und IP	25 %	76,4 %	19,1 %
Zielerreichung bei der strategischen Entwicklung des Unternehmens: Dazu gehören Strategie, Geschäftsmodell, neue Erfindungen und Leistung im Bereich ESG	30 %	91,7 %	27,5 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>N/A</b>	<b>80,0 %</b>

Das Unternehmen hat ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm zugunsten der Vorstandsmitglieder und anderer Mitarbeiter („Mitarbeiterbeteiligungsprogramm“, MBP) ins Leben gerufen: Dieses Programm wurde von der am 15. November 2018 abgehaltenen außerordentlichen Hauptversammlung und durch den Beschluss des Aufsichtsrats vom 15. November 2018 angenommen. Das Inkrafttreten des MBP hing vom Beginn des Handels mit Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse ab.

Das Gesamtvolumen des Beteiligungsprogramms beläuft sich auf bis zu 43.694 Aktienoptionen, die mit dem Recht auf Zeichnung von bis zu 43.694 Aktien verbunden sind. Dabei können den Vorstandsmitgliedern bis zu 21.847 Aktienoptionen und anderen Mitarbeitern des Unternehmens bis zu 21.847 weitere Optionen gewährt werden. Der erste Handelstag für Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse fiel auf den 1. Februar 2019 („MBP-Erteilungsdatum“). Im Anschluss an den ersten Handelstag wurden die Optionen für den Vorstand an die drei Mitglieder ausgegeben.

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 MBP-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 sind zum Stichtag 31. Dezember 2021 68,75 % der ausgegebenen Optionen angewachsen.

Aktienoptionen berechtigen den entsprechenden 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 MBP-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 Vestingdatum 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 angewachsene sind oder nicht.

Im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich die Gesamtaufwendungen für Gehälter und kurzfristig fällige Leistungen an die Mitglieder des Vorstands exklusive Aufwendungen für Sozialabgaben und vom

Entgelt abhängige Abgaben auf insgesamt TEUR 922 (2020: TEUR 1.002). Den Vorständen wurde folgende Anzahl von Aktienoptionen gewährt: Andreas Grassauer 6.816 (davon wurden 180 in 2021 equity-settled ausgeübt), Eva Prieschl-Grassauer 6.816 (180 equity-settled), Pascal Schmidt 8.215 (180 equity-settled).

Wird ein Vorstandsmitglied aus einem Grund entlassen, der nicht in den Geltungsbereich von Paragraph 27 des österreichischen Angestelltengesetzes fällt, sieht die jeweilige Managementvereinbarung eine Abfindung in Höhe von bis zu zwei Jahresgehältern vor.

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 Science Officer		Pascal Schmidt Chief Financial Officer		Summe	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Aufwand für feste Vergütung	200,0	200,0	206,5	208,6	212,0	212,0	618,5	620,6
Ausgezahlte feste Vergütung	200,0	200,0	206,5	208,6	212,0	212,0	618,5	620,6
Aufwand für variable Vergütung	79,5	79,5	79,5	79,5	79,5	79,5	238,5	238,5
Ausgezahlte variable Vergütung	79,5	100,0	79,5	100,0	79,5	100,0	238,5	300,0
<i>Davon:</i>								
<i>Bonus 2019</i>	-	100,0	-	100,0	-	100,0	0,0	300,0
<i>Bonus 2020</i>	79,5	-	79,5	-	79,5	-	238,5	-
Aufwand für ausgegebene Optionen	20,3	44,5	20,3	44,5	24,4	53,6	65,0	142,5
<i>Geldwerter Vorteil aus ausgeübten Aktienoptionen</i>	2,7	3,5	2,7	3,5	2,7	11,0	8,1	18,0
<b>Aufwand Gesamtvergütung</b>	<b>299,8</b>	<b>324,0</b>	<b>306,3</b>	<b>332,6</b>	<b>315,9</b>	<b>345,1</b>	<b>922,0</b>	<b>1.001,6</b>
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-7,5 %		-7,9 %		-8,4 %		-7,9 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der sonstigen Beschäftigten							-4,0 %	
Aktienrendite							-26,1 %	

## Vergütung des Aufsichtsrates

Das Unternehmen hat seit 2017 einen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsrat. Dem Aufsichtsrat, der den Vorstand in strategischen, kaufmännischen und wissenschaftlichen Fragen unterstützt, gehörten zum 31. Dezember 2021 vier Mitglieder an (31. Dezember 2020: vier). Die Hauptversammlung hat für die vorgeschlagene Vergütung des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2019 und danach gestimmt. Danach beläuft sich die Grundvergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt: (i) für den Vorsitzenden TEUR 50, für die Stellvertreterin des Vorsitzenden 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 2021 auf TEUR 143 (2020: TEUR 173). Variable Vergütungsbestandteile oder Optionen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder nicht.

Klarstellend wird festgehalten, dass der Beratervertrag zwischen dem Unternehmen und dem Aufsichtsratsvorsitzenden bezüglich bestimmter Business Development-Aktivitäten nicht Teil der Aufsichtsratsvergütung ist. Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Aufwand im Zusammenhang mit diesem Vertrag auf TEUR 37 (2020: TEUR 30).

alle Beträge in TEUR	Grundvergütung	Sitzungsgelder	Spesen	Summe
<b>Simon Nebel</b> Vorsitzender	50,0	12,5	3,4	<b>65,9</b>
<b>Ute Lassnig</b> Stellvertretende Vorsitzende	20,0	12,5	-	<b>32,5</b>
<b>Gernot Hofer</b> Mitglied	10,0	12,5	-	<b>22,5</b>
<b>Brigitte Ederer</b> Mitglied	10,0	12,5	-	<b>22,5</b>

## Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung (D&O-Versicherung)

Im Jahr 2019 hat Marinomed eine Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung abgeschlossen. Diese deckt den Vorstand, den Aufsichtsrat sowie weitere leitende Angestellte ab. Der Aufwand für das Unternehmen für diese

Versicherung betrug im Jahr 2021 TEUR 16 (2020: TEUR 14). Ein Selbstbehalt in üblicher Höhe wurde für die Aufsichtsratsmitglieder vereinbart. Der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands orientiert sich an den rechtlichen Vorgaben des AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

## 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:

alle Beträge in TEUR	2021	2020	Veränderung
Periodenfehlbetrag	-5.891,3	-6.010,2	2,0 %
Gesamtvergütung Vorstand	922,0	1.001,6	-7,9 %
Anzahl sonstige Arbeitnehmer (FTEs, Vorstand ausgenommen)	40	34	17,8 %
Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer	66,0	68,8	-4,0 %

Die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (Vorstand und sonstige Mitarbeiter) erklärt sich hauptsächlich durch niedrigere Aufwendungen für das Mitarbeiteraktienoptionsprogramm. Die Position „Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer“ inkludiert Gehälter sowie Aufwendungen für das Mitarbeiteraktienoptionsprogramm.

# Impressum

## **Marinomed Biotech AG**

Hovengasse 25  
2100 Korneuburg  
Österreich  
[www.marinomed.com](http://www.marinomed.com)

## **Kontakt**

Pascal Schmidt, Chief Financial Officer  
Tel. +43 2262 90 300-223  
[ir@marinomed.com](mailto:ir@marinomed.com)

## **Beratung und Konzept**

MC Services AG

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 2022



[www.marinomed.com](http://www.marinomed.com)