



## **12. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands**

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat für den Vorstand ein neues Vergütungssystem und auch ein virtuelles Aktienoptionsprogramm als variable Vergütungskomponente entwickelt. Das neue Vorstandsvergütungssystem soll dieser Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Das im Anhang zu diesem Tagesordnungspunkt 12 dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gebilligt.

### **ANHANG ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 12 – BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

#### **I. Grundlagen und Ziele des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands**

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50). Die Vita 34 AG ist als Komplettanbieter im Bereich der Kryokonservierung tätig und eine der führenden Zellbanken Europas. Das Kerngeschäft der Vita 34 AG und des Konzerns („Vita 34-Gruppe“) sind die Gewinnung, Aufbereitung und Einlagerung von Stammzellen aus Nabelschnurblut und -gewebe. Vita 34 arbeitet bei der Prozessierung von Nabelschnurblut und Nabelschnurgewebe in einem hoch regulierten Markt, welcher unter das Transfusions- bzw. Organtransplantationsgesetz fällt. Perspektivisch arbeitet die Gesellschaft daran, neben dem Kerngeschäft Nabelschnurblut- Banking neue Geschäftsbereiche zu erschließen und sich so zum europäischen Marktführer im Zellbanking zu entwickeln. Zu Erreichung der strategischen Zielsetzung und des damit verbundenen Wachstums behält die Vita 34-Gruppe neue

Forschungs- und Entwicklungsfelder, den Ausbau des Kerngeschäfts, anorganisches Wachstum und eine laufende Kosteneffizienz im Blick.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, eine auf die Aufrechterhaltung eines hohen Qualitätsniveaus ausgerichtete Strategie sowie die kontinuierliche Steigerung und nachhaltig stabile Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft zu fördern. Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands die Möglichkeit sowohl einer festen erfolgsunabhängigen als auch einer variablen erfolgsabhängigen Vergütung vor. Die variablen Komponenten des Vergütungssystems sollen Anreize setzen, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft erfolgreich und zugleich nachhaltig zu realisieren.

## **II. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND DER MAßNAHMEN ZUR VERMEIDUNG UND ZUR BEHANDLUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN SOWIE ABWEICHEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM**

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen wird der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes beachten und sich an den Empfehlungen des DCGK – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – sowie an den folgenden Leitlinien orientieren:

- *Lage des Unternehmens:* Bei der Beschlussfassung über die Bemessung der Vergütung werden die wirtschaftliche Lage, die aktuellen Schwerpunkte der Vorstandstätigkeit sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt.
- *Strategie:* Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung der Vita 34-Gruppe und Unterstützung der Unternehmensstrategie.

Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags.

Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen. In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats (und etwaiger Ausschüsse) zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, insbesondere Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahestehender Personen oder Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und erarbeitet bei Bedarf Anpassungen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen.

Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem marktüblich und angemessen sind. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Festlegung eines Vergütungssystems externe Berater hinzuziehen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

In Übereinstimmung mit dem vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest, soweit solche vereinbart wurden. Die „Ziel-Gesamtvergütung“ ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien, das Messverfahren der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Performanceperioden und Auszahlungstermine der erfolgsabhängigen Vergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

### **III. BEITRAG DER VERGÜTUNG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT (§ 87A ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG)**

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie. Sowohl die Festvergütung als auch die variablen Vergütungsbestandteile sind vornehmlich auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und ein rentables Wachstum ausgerichtet.

Eine Vergütungsstruktur mit stärkerem Fokus auf kurzfristig anreizorientierte Vergütungskomponenten stände der verfolgten Unternehmensstrategie entgegen und es bestünde die Gefahr, dass Anreize für Verhaltensweisen gesetzt werden, die der Strategie einer beständig hohen Qualität der Kryokonservierung entgegenstünden. Die Vita-Gruppe verfolgt keine kurzfristigen, insbesondere von aktuellen ökonomischen oder (geo-)politischen

Entwicklungen abhängige Unternehmenserfolge und geht vielmehr von einem konjunkturreisistenten Markt aus.

Durch den Fokus auf Forschung und Entwicklungsarbeiten sowie ein anorganisches Wachstum strebt die Gesellschaft eine kontinuierliche Steigerung und nachhaltig stabile Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft an. Dies wird durch ein angemessenes Verhältnis von festen und variablen Bestandteilen der Vergütung für Vorstandsmitglieder ermöglicht.

#### **IV. ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DIE VERGÜTUNGSSTRUKTUR**

Der Aufsichtsrat hat das von der Hauptversammlung am 15. Dezember 2021 gebilligte Vergütungssystem überarbeitet und dabei im Wesentlichen um eine Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung ergänzt.

Der Aufsichtsrat wird das hier beschriebene Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anwenden, die nach Billigung des geänderten Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Das Vergütungssystem des Vorstands der Vita 34 AG umfasst die im folgenden dargestellten Vergütungskomponenten. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands kann aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente samt Nebenleistungen sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente bestehen. Eine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen) ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

##### **(1) Vergütungskomponenten und Vergütungsstruktur**

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die „**Ziel-Gesamtvergütung**“ setzt sich zusammen aus der Summe von fester Grundvergütung und erfolgsabhängiger (variabler) Vergütung. Darüber hinaus können Nebenleistungen gewährt werden.

Die feste Grundvergütung entspricht etwa 30 % bis etwa 70 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Der Anteil der erfolgsabhängigen (variablen) Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei etwa 30 % bis etwa 70 %. Die konkrete Höhe der erfolgsabhängigen (variablen) Vergütung hängt von dem Grad der Zielerreichung ab.

Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel im entsprechenden Umfang gegebenenfalls bis auf 0 %.

## **(2) Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung beschränkt. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird. Der Zuflusszeitpunkt ist daher irrelevant. Dabei werden im Rahmen des zufließenden Gesamtbetrags Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen, einschließlich Nebenleistungen mit steuerpflichtigem geldwertem Vorteil, berücksichtigt.

Die jährliche Maximalvergütung beläuft sich für ordentliche Vorstandsmitglieder auf bis zu EUR 1.000.000,00 und für den Vorstandsvorsitzenden auf bis zum Zweieinhalbfachen dieses Betrags. Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

## **(3) Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung**

Das Vergütungssystem sieht vor, dass Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche erfolgsunabhängige (feste) Vergütung erhalten können. Die jährliche Grundvergütung wird in diesem Fall mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt. Aufschubzeiten und Stundungen (*Deferrals*) sind für feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied entweder keine gesonderte Vergütung oder eine von einem solchen Unternehmen gezahlte Vergütung wird auf die durch die Gesellschaft geschuldete Vergütung angerechnet.

## **(4) Nebenleistungen**

Zusätzlich zur Festvergütung können die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen erhalten. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Steuerpflichtige Nebenleistungen werden von den Vorstandsmitgliedern individuell versteuert.

Unter anderem können neben der Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug – bzw. eine Barkompensation bei Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens – sowie ein Mobiltelefon und Laptop, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung gestellt werden und Zuschüsse von 50 % zur Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenzen gewährt sowie zu Gunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen werden. Daneben kann die Gesellschaft für den Fall, dass das Vorstandsmitglied aus krankheitsbedingten Gründen an der Arbeitsleistung gehindert sein sollte, die Vergütung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten unter Anrechnung sämtlicher Leistungen, die dem Vorstandsmitglied von einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung für den Verdienstausschlag gezahlt werden und nicht allein aus Beiträgen des Vorstandsmitglieds finanziert wurden, fortzahlen.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes (§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG) versichert.

Der Aufsichtsrat kann weiterhin im Einzelfall anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können u.a. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur Gesellschaft bei einem früheren Dienstgeber erleidet. Solche Zahlungen müssen stets angemessen sein. Sie fließen wie alle anderen Nebenleistungen mit steuerpflichtigem geldwertem Vorteil zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

**(5) Erfolgsabhängige (variable) Vergütung**

**(a) Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive („STI“))**

*(aa) Incentive Bonus*

Dem Aufsichtsrat steht es frei, mit einem Vorstandsmitglied neben der Grundvergütung einen Incentive Bonus zu vereinbaren. Der Incentive Bonus ist als jährlicher Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet. Hierfür wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich ein Gesamt-Zielbetrag in EUR definiert. Die Höhe des tatsächlich auszahlbaren Betrags ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bezüglich drei vertraglich vereinbarter Performance-Kennzahlen („**Incentive Bonus**“).

Die konkreten Performance-Kennzahlen sind (a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus, (b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) sowie (c) ein individuelles Ziel, welches wiederum aus mehreren Komponenten bestehen kann. Die Anpassungen der Performance-Kennzahlen (a) und (b) erfolgen zur Bereinigung um Einmaleffekte. Der Gesamt-Zielbetrag teilt sich entsprechend den drei Performance-Kennzahlen (a), (b) und (c) in drei Teil-Zielbeträge (a), (b) und (c) auf.

Die Teil-Zielbeträge sind jeweils in Abhängigkeit von dem Grad der Zielerreichung der jeweiligen Performance-Kennzahl wie folgt zahlbar:

<b>Grad der Zielerreichung</b>	<b>Auszahlbarer Teil-Zielbetrag</b>
0 %	0
mind. 80 %	25 %
100 %	100 %
120% oder mehr	120 %

Zwischen den Graden der Zielerreichung von 80 % bis 100 % bzw. von 100 % bis 120 % errechnet sich der auszahlbare Teil-Zielbetrag jeweils durch lineare Interpolation. Die Auszahlung eines Incentive Bonus erfolgt dabei insgesamt nur, wenn bezüglich der beiden Performance-Kennzahlen (a) und (b) jeweils ein Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % festgestellt wird.

Für jede der definierten Performance-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres ambitionierte Ziel- und Schwellenwerte fest. Über den Grad der Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu dem Zeitpunkt, wenn auch über die Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das betroffene Geschäftsjahr Beschluss gefasst wird.

Der Incentive Bonus ist 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der drei Performance-Kennzahlen durch den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig. Bestand der Dienstvertrag während eines Geschäftsjahres nur zeitanteilig, so wird auch der Incentive Bonus nur zeitanteilig gezahlt.

*(bb) Ermessensbonus*

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds für die Gesellschaft nach billigem Ermessen über einen zusätzlichen



freiwilligen Ermessensbonus gewähren. Der Brutto-Maximalbetrag für den Ermessensbonus wird vertraglich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart. Auf den Ermessensbonus hat der Vorstand keinen Rechtsanspruch.

**(b) Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive („LTI“))**

Zusätzlich zur Festvergütung, den Nebenleistungen und zum STI zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichteten Langfristbonus (LTI). Unter Nachhaltigkeit wird dabei eine vierjährige Bemessungsgrundlage („**LTI-Bonuszeitraum**“) verstanden. Der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die Zahlung eines Langfristbonus besteht aus den folgenden nachhaltigen Zielkomponenten („**Nachhaltigkeitskomponenten**“):

- Gewährung von virtuellen Aktienoptionen zur Incentivierung der Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft über den LTI-Bonuszeitraum („**Nachhaltigkeitskomponente 1**“)
- Erfüllung von Vorgaben zur Innovationsleistung des Konzerns über den LTI-Bonuszeitraum („**Nachhaltigkeitskomponente 2**“).

Die Nachhaltigkeitskomponenten sind nicht additiv miteinander verknüpft. Die Untererfüllung der einen Komponente kann durch eine Übererfüllung der anderen Komponente nicht kompensiert werden – weder bezogen auf das gleiche Geschäftsjahr noch bezogen auf den gesamten LTI-Bonuszeitraum. Beide Nachhaltigkeitskomponenten werden vollständig separat betrachtet.

**Nachhaltigkeitskomponente 1:**

Die Nachhaltigkeitskomponente 1 des LTI besteht aus einem auf virtuellen Aktienoptionen basierendem Programm (*Virtual Stock Option* („**VSO**“)-Programm („**VSO-Programm**“)). Eine VSO entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d.h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft kann jedoch mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der VSOs in bar stattdessen auch durch die Übertragung je einer Aktie pro VSO, etwa aus dem Bestand eigener Aktien, zum Anfangswert erfüllen.

**Beschreibung VSO-Programm**

<b>Gegenstand</b>	Partizipation an Wertsteigerung der Aktie der Vita 34 AG
<b>Systematik</b>	<p>Jährliche Ausgabe einer Anzahl VSOs jeweils in der ersten Woche des Monats Oktober, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang automatisch ausgeübt werden. Das Vesting erfolgt in drei Schritten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 33% der VSOs nach 2 Jahren (Haltefrist),</li> <li>2. weitere 33% der VSOs nach 3 Jahren,</li> <li>3. und die restlichen 34% der VSOs nach 4 Jahren.</li> </ol>
<b>Laufzeit/Erfüllung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Laufzeit: 4 Jahre. Nach Ablauf von 4 Jahren volles Vesting aller VSOs;</li> <li>– sofortiges Vesting aller ausstehenden VSOs, falls an zehn aufeinander folgenden Handelstagen auf XETRA keine Schlussauktionskurse für die Aktien der Gesellschaft festgestellt werden oder im Falle eines Kontrollwechsels im Sinne von Ziff. 8(c);</li> <li>– Zahlungsanspruch in bar oder nach Wahl der Gesellschaft mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds in Aktien.</li> </ul>

<b>Berechnungsparameter/ Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Differenz jeweils zwischen dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlussauktionskurse der letzten 20 Handelstage (hilfsweise der letzten 20 festgestellten Schlussauktionskurse) des Monats September im Jahr der Ausgabe (Anfangswert) und im Jahr der Ausübung der VSOs (Endwert);</li><li>- Adjustierung der Anfangswerte zur Berücksichtigung von Dividendenzahlungen und Kapitalmaßnahmen;</li><li>- Auszahlung im Monat Dezember des Jahres der Ausübung, sofern nicht im Falle einer Zahlung in Aktien aus rechtlichen Gründen eine zeitliche spätere Auszahlung erforderlich ist.</li></ul>
---	---

<p><b>Beschränkungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– automatische Ausübung erfolgt zu den genannten Zeitpunkten, solange das Vorstandsmitglied im Amt ist oder sofern die Amtszeit beendet wurde auf Grund (a) des Erreichens einer Altersgrenze oder (b) eines wichtigen Grundes gem. § 626 BGB aus der Sphäre der Gesellschaft („<b>Ausübungszeitraum</b>“);</li> <li>– der Endwert muss keine Mindesthürde gegenüber dem Anfangswert erfüllen;</li> <li>– für Zeiträume, in denen das Vorstandsmitglied ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Amt verbleibt, erfolgt kein Vesting. Die (anteiligen) auf einen solchen Zeitraum entfallenden VSOs verfallen ersatzlos. In einem Aufhebungsvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden;</li> <li>– außerhalb des Ausübungszeitraums verfallen sämtliche noch nicht gevesteten VSOs mit dem Ausscheiden aus dem Amt ersatzlos. In einem Aufhebungsvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.</li> </ul>
<p><b>Deckelung/Cap</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Begrenzung des Endwerts auf das Dreifache des Anfangswerts.</li> </ul>

Die Anzahl der jeweils für ein Vorstandsmitglied ausgelobten VSOs (im Durchschnitt pro Jahr der Laufzeit des Programms) bemisst sich nach der durch den Aufsichtsrat für das Vorstandsmitglied festgelegten Ziel-Gesamtvergütung bei unterstelltem Erreichen der für die Entwicklung der Aktien aufgestellten internen Prognosen. Unter Berücksichtigung der Maßgaben des Vergütungssystems, insbesondere der Maximalvergütung, ist während der Laufzeit einer VSO-Vereinbarung auch der Abschluss einer weiteren VSO-Vereinbarung möglich.

Da die Wertentwicklung der VSOs unmittelbar an die Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist und das Vesting über einen Zeitraum von insgesamt 4 Jahren erfolgt, schafft das VSO-Programm einen Anreiz, im Interesse der Aktionäre die Unternehmensentwicklung langfristig positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig partizipiert das Vorstandsmitglied nicht nur an einer positiven Entwicklung der Gesellschaft, sondern wird auch von einer negativen Entwicklung des Aktienkurses durch die Berechnung des Auszahlungsbetrages getroffen.

### ***Nachhaltigkeitskomponente 2:***

Die Nachhaltigkeitskomponente 2 bemisst sich anhand der Erfüllung der vom Aufsichtsrat festgelegten Vorgaben zur Innovationsleistung der Gesellschaft (Vitality Index) über den LTI-Bonuszeitraum.

Die Innovationsleistung – im Sinne der Entwicklung neuer Technologien, Produkte oder Produkteigenschaften – ist für die Gesellschaft ein wesentlicher Faktor für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg und überdies gut messbar: Der Vitality Index bezeichnet den Umsatzanteil von Produkten, die in den vergangenen vier Jahren in den Markt eingeführt wurden und die technisch innovativ sind.

Das Vorstandsmitglied erhält jährliche Abschlagszahlungen auf einen vermeintlichen Auszahlungsbetrag bezogen auf die Nachhaltigkeitskomponente 2 in Höhe eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied zu vereinbarenden Betrages in EUR pro Geschäftsjahr. Am Ende des LTI-Bonuszeitraums erfolgt eine Anpassung der Beträge auf Basis des tatsächlichen Zielerreichungsgrades und eine Verrechnung mit den Abschlagszahlungen. Sollte die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds für das Geschäftsjahr nicht ausreichen, um zurückzuerstattende Beträge zu verrechnen, erfolgt die Verrechnung mit anderen Vergütungsbestandteilen (zum Beispiel mit dem Festgehalt, STI oder Zahlungen aus den VSOs). Die geltenden gesetzlichen Pfändungsgrenzen sind einzuhalten.

Der Zielwert für die Nachhaltigkeitskomponente 2 entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt eine Zielerreichung von 80 % oder mehr, und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 120 % begrenzt.

### **(6) Malus- und Clawback-Regelung**

In den Vorstandsdienstverträgen werden auch Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten

Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive Bonus sowie der Ermessensbonus, soweit diese tatsächlich vereinbart wurden.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds (individuelles Fehlverhalten oder Organisationsverschulden) während des für die variablen Vergütungsbestandteile maßgeblichen Bemessungszeitraums kann die Gesellschaft die erfolgsabhängigen variablen Bezüge teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („Malus“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestandes ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („Clawback“). Ein Clawback ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile mehr als drei Jahre vergangen sind.

Zu den relevanten Pflicht- bzw. Compliance-Verstöße zählen unter anderem Verstöße gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft i.S.d. § 93 AktG, schwere Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, Straftaten und sonstiges schwerwiegendes unethisches Verhalten.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen.

Wurden variable Vergütungskomponenten, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft binnen drei Jahren ab Auszahlung unabhängig von einem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung auf Grundlage korrekter Daten im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern (verschuldensunabhängiger Clawback).

Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG oder anderen gesetzlichen Vorschriften bleibt davon unberührt.

#### **(7) Außergewöhnliche Entwicklungen**

Außergewöhnliche Entwicklungen wird der Aufsichtsrat bei der Bemessung der Zielerreichung des STI berücksichtigen. Es kann sich insbesondere bei den wirtschaftlichen Kennzahlen durch Sondereinflüsse Korrekturbedarf ergeben. Außergewöhnlich schlechten Entwicklungen kann der Aufsichtsrat daneben über § 87 Abs. 2 AktG begegnen. Hiernach kann er die Bezüge der Vorstandsmitglieder auf eine angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die

Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Vergütung so verschlechtert, dass die unveränderte Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

**(8) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

**(a) Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge**

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben und im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon jedoch in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren.

Aufgrund der festen Laufzeit der Vorstandsdiensverträge sehen diese grundsätzlich keine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung vor. Im Falle eines Widerrufs der Bestellung, endet mit dem Zugang des Widerrufs automatisch auch der Vorstandsdiensvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gem. § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrags ist, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf der Kündigungsfrist ab Ende der Organstellung nach § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB.

**(b) Leistungen bei Vertragsbeendigung**

Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gem. § 626 BGB für die Kündigung des Dienstvertrags ist, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung durch ein Vorstandsmitglied. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahres-Ziel-Gesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

**(c) Change-of-Control**

Im Falle eines Kontrollwechsels (*Change-of-Control*) hat der Vorstand ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Vorstandsvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zu diesem Zeitpunkt niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von drei Monaten, nachdem dem Vorstand der Kontrollwechsel bekannt geworden ist. Sollte das Sonderkündigungsrecht ausgeübt werden,

darf die Abfindung die Höhe zweier Jahres-Ziel-Gesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn:

- die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen werden (Delisting);
- die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch einen Formwechsel der Gesellschaft oder durch eine Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft endet, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands in der neuen Gesellschaft zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten;
- mit der Vita 34 AG als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach §§ 319 ff. AktG eingegliedert wird;
- ein Aktionär oder Dritter direkt oder indirekt mindestens 30 % der Stimmrechte an der Vita 34 AG erwirbt, einschließlich der Stimmrechte, die dem Aktionär oder Dritten nach § 30 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) zuzurechnen sind; oder
- die Gesellschaft den überwiegenden Teil ihres Geschäfts auf ein nicht verbundenes Unternehmen überträgt, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands oder der Geschäftsführung eines solchen Unternehmens zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten.

**(d) Unterjähriger Ein- und Austritt**

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts wird die Gesamtvergütung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

**(e) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

In den Vorstandsdienstverträgen kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vereinbart werden.

Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen, sofern der Aufsichtsrat nicht rechtzeitig auf das Wettbewerbsverbot verzichtet. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch Verwertung der Arbeitskraft erworbene anderweitige Einkünfte werden auf die Entschädigung angerechnet,



soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

**(f) Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8c AktG)**

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

**(g) Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der Vita 34-Gruppe**

Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung, fix oder variabel, für Organtätigkeiten oder die Besetzung von sonstigen Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Vita 34 AG im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet.

**V. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS (§ 87A ABS. 1 S. 2 NR. 9 AKTG)**

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

**VI. NEBENTÄTIGKEITEN DER VORSTANDSMITGLIEDER**

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb der Vita 34-Gruppe handelt.