

**BioNTech SE
Mainz**

WKN: A0V9BC | ISIN: DE000A0V9BC4
WKN: A2PSR2 | ISIN: US09075V1026

**Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der
Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG**

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der BioNTech SE am 17. Mai 2024, wurde unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ das geänderte Vergütungssystem für den Vorstand der BioNTech SE zur Billigung vorgelegt.

Das geänderte Vergütungssystem für den Vorstand der BioNTech SE wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

217.482.702	Stückaktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 87,50 % des eingetragenen Grundkapitals)
211.676.453	Ja-Stimmen (97,33 %)
5.806.249	Nein-Stimmen (2,67 %)

Das Vergütungssystem für den Vorstand der BioNTech SE hat folgenden Wortlaut:

Vergütungssystem 2024 für die Mitglieder des Vorstands der BioNTech SE

**1. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der
Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der BioNTech SE**

Die Struktur der Vorstandsvergütung der BioNTech SE („**Gesellschaft**“) ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit angelegten Unternehmensführung zu leisten. Die Vergütung ist deshalb auch an ethische, ökologische und soziale Kriterien gebunden. Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine nachhaltige, langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es ist ausgerichtet an den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**“). Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf organisatorische Änderungen reagieren und veränderte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf der Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig binden zu können.

Bei der Festsetzung der konkreten Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die folgenden Rahmenbedingungen:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens stehen. Sie soll sich an den marktüblichen Standards orientieren.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überschreiten.
 - Die Üblichkeit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat anhand eines horizontalen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen und anhand eines vertikalen Vergleichs mit der Vergütung des oberen Managements und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft unter Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung insgesamt beurteilt werden.
 - Für den horizontalen Vergleich zieht der Aufsichtsrat die Vergütungsdaten vergleichbarer Unternehmen heran, wobei er insbesondere die Marktstellung der Gesellschaft (unter anderem Marktkapitalisierung, Branche, Größe, Land, Notierung am NASDAQ Global Select Market) sowie die wirtschaftliche Gesamtsituation der Gesellschaft berücksichtigt. Um der besseren Vergleichbarkeit der Gesellschaft mit Unternehmen aus dem europäischen und US-amerikanischen Markt Rechnung zu tragen, berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe zunächst (branchenspezifische) börsennotierte europäische und US-amerikanische Unternehmen. Ferner zieht der Aufsichtsrat im Rahmen des Horizontalvergleichs auch deutsche Unternehmen, insbesondere aus dem TecDAX, MDAX und aus dem DAX, heran. Der Aufsichtsrat kann zudem weitere börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe im In- und Ausland, insbesondere in Europa, berücksichtigen.
 - Für den vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütung des oberen Managements, bestehend aus den direkt an den Vorstand berichtenden Führungskräften. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft des BioNTech-Konzerns im Zeitverlauf.
- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders an der langfristigen Geschäftsentwicklung auszurichten.
- Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds soll angemessen berücksichtigt und honoriert werden. Die Nichterreicherung von Zielen soll zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Die Vergütungsstruktur soll jedoch nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

2. Beteiligung der Hauptversammlung, Anwendung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

(a) Regelmäßige Überprüfung der Angemessenheit

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird vom Aufsichtsrat jährlich überprüft. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Vergütungs-, Nominierungs- und Governance-Ausschuss unterstützt. Dieser entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Entwicklung und Aktualisierung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen, der vom Vorstand und von der Gesellschaft unabhängig sein soll. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet nach Billigung durch die Hauptversammlung Anwendung auf alle neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge oder zu verlängernde Vorstandsdiensverträge. Es ist geplant, mit sämtlichen Vorstandsmitgliedern neue Vorstandsdiensverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2025 abzuschließen.

Der Aufsichtsrat sowie die Mitglieder des Vergütungs-, Nominierungs- und Governance-Ausschusses stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats bzw. des Vergütungs-, Nominierungs- und Governance-Ausschusses nicht teilnimmt.

(b) Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in begründeten Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem Vergütungssystem (Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, Regelungen bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile oder zur Zusammensetzung der Vergleichsgruppe von Unternehmen) abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohls der Gesellschaft erforderlich ist. Die Ziele und Zielwerte ändern sich während der jeweiligen für die Zielerreichung relevanten Zeiträume grundsätzlich nicht. Für den Fall, dass außerordentliche, nicht

vorhergesehene Entwicklungen (zum Beispiel schwere Wirtschaftskrisen) eintreten, deren Effekte in der Zielsetzung nicht hinreichend erfasst sind und die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, kann dies der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen.

Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen betrachtet, die während des Jahres stattgefunden haben. Derartige Abweichungen oder außergewöhnliche Entwicklungen werden im Rahmen des Vergütungsberichtes nachvollziehbar dargelegt und begründet.

Beschließt der Aufsichtsrat von dem Vergütungssystem abzuweichen, muss er in seinem Beschluss konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch den Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschreiben.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

3. Vergütungsbestandteile, Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus drei Komponenten:

- feste Vergütung (siehe 3 (a)),
- einer kurzfristig orientierten, erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) (siehe 3 (b) aa)) und
- einer langfristig orientierten, erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) (siehe 3 (b) bb)).

Die im Folgenden näher dargestellten Vergütungsbestandteile sind Bezugsgrößen für:

- die für ein Vorstandsmitglied individuell bestimmte Ziel-Gesamtvergütung (siehe 4 (a)), und
- die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder (Aufwands-Cap, siehe 4 (b)).

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Komponenten	

Feste Vergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	Im Wesentlichen mögliche Vereinbarung einer Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (<i>Sign-On Bonus</i>), Zuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen, Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG, geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse sowie Umzugskosten und Kosten für die Steuerberatung
Erfolgsabhängige Komponenten	
Kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung (<i>Short Term Incentive, STI</i>)	<p>Zielbonus</p> <p>Begrenzung des Auszahlungsbetrags: Bis zu maximal 60 % des Betrags der festen Vergütung</p> <p>Leistungskriterien: Unternehmensziele und ESG-Ziele</p> <p>STI ist fällig in bar im Monat nach der Billigung des Konzernjahresabschlusses</p>
Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung (<i>Long Term Incentive, LTI</i>)	<p>Aktienoptionsprogramm und Performance Share Unit Programm</p> <p>Erfolgsziele des Aktienoptionsprogramms:</p> <p>(i) Relative Kursentwicklung und</p> <p>(ii) Absolute Kursentwicklung</p> <p>Erfolgsziel des Performance Share Unit Programms:</p> <p>Relative Kursentwicklung</p>

	Wartefrist: Vier Jahre nach Zuteilung der Aktienoptionen, bzw. Zuteilung der Performance Share Units
--	---

Da die einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden und zudem der Umfang der vorgesehenen Ausgangsgröße für die Bemessung in den verschiedenen Geschäftsjahren unterschiedlich ausfallen kann, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden. Allgemein soll die Ziel-Gesamtvergütung für den Gesamtvorstand so ausgestaltet sein, dass der Anteil der festen Vergütung etwa bei 20 % der Ziel-Gesamtvergütung, der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Zielgesamtvergütung etwa bei 10 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Zielgesamtvergütung etwa bei 70 % liegt.

Beim Vorstandsvorsitzenden liegt der Anteil der festen Vergütung etwa zwischen 10 % und 20 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung etwa zwischen 80 % und 90 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung ungefähr zwischen 5 % und 15 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung ungefähr zwischen 70 % und 80 %.

Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung etwa zwischen 20 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung etwa zwischen 70 % und 80 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung ungefähr zwischen 10 % und 20 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung ungefähr zwischen 60 % und 70 %.

Von der Festlegung rechtlich bindender relativer Bandbreiten wird abgesehen. Damit ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung im Einklang mit den Grundsätzen dieses Vergütungssystems in einem angemessenen Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens festsetzen kann. Die Maximalvergütung bleibt hiervon unberührt.

(a) Feste Vergütung und Nebenleistungen

Die Festvergütung besteht aus einer festen, erfolgsunabhängigen Grundvergütung, die in zwölf monatlichen Raten als Gehalt ausgezahlt wird.

Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen, wie z. B. Zuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen, der Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG, geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse sowie Umzugskosten und Kosten für die Steuerberatung.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts

(*Sign-On Bonus*) gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der Gesellschaft bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

(b) Erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sind an den Erfolg des BioNTech-Konzerns gebunden. Sie setzen sich aus einer kurzfristig orientierten variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) und einer langfristig orientierten variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) zusammen. Die Höhe der jeweiligen Komponente ist abhängig vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungsmerkmale. Im Hinblick auf eine nachhaltige, erfolgreiche und an den Interessen der Aktionäre ausgerichtete Unternehmensentwicklung sowie mit dem Ziel einer der Lage der Gesellschaft angemessenen Vergütung der Vorstandsmitglieder vereinbart der Aufsichtsrat die relativen Anteile verschiedener Ziele im Vorstandsdienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied und legt vor einem Geschäftsjahr die Zielgrößen zur Definition der Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied fest.

aa) Short Term Incentive, STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI beträgt maximal 60 % des Betrags der festen Vergütung pro Jahr und hängt von finanziellen Leistungskriterien und nicht-finanziellen Leistungskriterien (Erfolgszielen) des BioNTech-Konzerns ab. Er wird vollständig in bar gewährt.

Die Erfolgsziele werden vom Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr folgendermaßen festgesetzt:

- **Unternehmensziele**

Der Aufsichtsrat definiert zunächst ambitionierte und messbare unternehmensbezogene Ziele (Unternehmensziele, Company Goals), die sich neben operativen vor allem auch an strategischen Zielsetzungen orientieren und sowohl für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich als auch individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festgelegt werden können.

Die Unternehmensziele können sich sowohl auf die Gesellschaft als auch auf den BioNTech-Konzern beziehen. Unternehmensziele können insbesondere sein:

- Finanzielle Entwicklung im Einklang mit der veröffentlichten Finanzprognose;
- Börsenkursentwicklung, verglichen zum NASDAQ Biotechnology Index;
- Ziele betreffend die Geschäftsentwicklung;
- Ziele betreffend die Produktentwicklung und -zulassung.

- Daneben kann der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr auch andere Unternehmensziele definieren.

- **ESG-Ziele**

Neben den Unternehmenszielen kann der Aufsichtsrat zur Incentivierung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolges auch Ziele im Bereich Umwelt, Soziales, Governance (*Environment, Social and Governance*) („**ESG-Ziele**“) für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich oder individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festlegen. In Bezug auf die ESG-Ziele definiert der Aufsichtsrat die konkreten ESG-Ziele für ein Geschäftsjahr auf der Basis des nachfolgenden Zielkatalogs:

- Mitarbeiterziele;
- Nachhaltigkeitsziele;
- Diversitätsziele;
- Ziele betreffend Energie und Umwelt;
- Corporate Governance.

Daneben kann der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr auch andere ESG-Ziele definieren oder auf ein externes Rating von Institutional Shareholder Services Inc. („**ISS**“) abstellen. Dabei kann das Rating von D- (besonders schlecht) bis A+ (ausgezeichnet) lauten, wie in der nachfolgend aufgeführten Tabelle dargestellt.

D-	D	D+	C-	C	C+	B-	B	B+	A-	A	A+
schlecht			mittel			gut			ausgezeichnet		

Sofern sich der Aufsichtsrat entscheidet, hinsichtlich der ESG-Ziele auf ein Rating von ISS abzustellen, legt der Aufsichtsrat fest, welches Rating gemäß der zuvor dargestellten Tabelle für das betreffende Geschäftsjahr mindestens erreicht werden soll, um die ESG-Ziele vollständig zu erfüllen. Sofern das ESG-Rating von ISS in einem Geschäftsjahr entsprechend dem zuvor festgelegten Ziel oder besser ausfällt, sind die ESG-Ziele vollständig erfüllt und es besteht in Bezug auf 20 % bis 30 % des STI eine Zielerreichung in Höhe von 100 %. Sofern das ESG-Rating von ISS in einem Geschäftsjahr schlechter als in dem zuvor festgelegten Ziel ausfällt, beträgt die kurzfristig orientierte variable Vergütung in Bezug auf die ESG-Ziele null.

Der Aufsichtsrat stellt in seiner ersten Sitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres die tatsächliche Zielerreichung des STI für das jeweilige Vorstandsmitglied fest. Die Zielerreichung des STI wird am Erreichen der jeweiligen Unternehmensziele und der ESG-Ziele gemessen. Dabei beträgt die relative Gewichtung 70 % bis 80 % für die Unternehmensziele und 20 % bis 30 % für die ESG-Ziele.

Der Aufsichtsrat stellt nach pflichtgemäßem Ermessen fest, in welchem Umfang (ausgedrückt in Prozent) die Unternehmensziele erreicht worden sind. 70 % bis 80 % des Ziel-STI wird mit dem erreichten Prozentsatz multipliziert.

Zudem stellt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen fest, in welchem Umfang (ausgedrückt in Prozent) die ESG-Ziele erreicht worden sind. 20 % bis 30 % des Ziel-STI wird mit dem erreichten Prozentsatz multipliziert. Die Überprüfung des Erreichens der ESG-Ziele kann alternativ während des jeweiligen Bemessungszeitraums abhängig von dem durch ISS erstellten Rating erfolgen.

Der Auszahlungsbetrag des STI ist im Monat nach Billigung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr, das für den STI maßgeblich ist, zur Zahlung fällig.

bb) Long-term Incentive, LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung)

Der LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Die Erfolgsziele des LTI knüpfen daher an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft an und fördern somit die Geschäftsstrategie.

Der LTI ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, die entweder in Form eines Aktienoptionsprogramms oder eines Performance Share Unit Programms („**PSUP**“) in jährlichen Tranchen gewährt wird. Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands für jedes Geschäftsjahr fest, in welchem Verhältnis das LTI unter dem Aktienoptionsprogramm und unter dem PSUP gewährt wird.

Aktienoptionsprogramm

Jede Tranche des Aktienoptionsprogramms hat grundsätzlich eine Laufzeit von bis zu zehn Jahren. Jedoch dürfen die Aktienoptionen erst nach einer Wartefrist und einer parallel laufenden Erdienungsfrist von insgesamt vier Jahren („**Options-Performance Periode**“) erstmalig ausgeübt werden, sofern die Erfolgsziele und Erdienungsfristen erfüllt wurden. Jede Options-Performance Periode beginnt mit der Zuteilung von Aktienoptionen durch den Aufsichtsrat im betreffenden Geschäftsjahr („**Zuteilungsgeschäftsjahr**“). Werden die Aktienoptionen nicht nach der Options-Performance Periode ausgeübt, verlängert sich die Options-Performance Periode automatisch um jeweils ein Jahr, maximal jedoch um sechs weitere Jahre.

Der Aufsichtsrat beschließt im Zuteilungsgeschäftsjahr, dass an die Vorstandsmitglieder jeweils eine Anzahl von Aktienoptionen ausgegeben und damit zugeteilt wird. Diese Anzahl ergibt sich aus dem Quotienten des im Vorstandsdienstvertrag für Aktienoptionen vereinbarten individuellen LTI-Zielbetrag und dem Betrag, den ein bestimmter Zielpreis den Ausübungspreis, der - bei einer angenommenen Börsenkapitalisierung von USD 25 Mrd. - mindestens USD 105,16 betragen soll, übersteigt. Der Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Ausgabe der Aktienoptionen ist der „**Optionen-Ausgabetag**“.

Erfolgsziele

Die Aktienoptionen können nach der Options-Performance Periode nur ausgeübt werden, wenn die folgenden Erfolgsziele dafür erfüllt sind:

- Der volumengewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der American Depositary Shares an der Wertpapierbörse NASDAQ („**ADS**“) an den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag der Ausübung der Aktienoptionen, multipliziert mit der Anzahl von ADS, die eine Aktie repräsentieren, übersteigt den Ausübungspreis um mindestens 80 %; wobei sich dieser Prozentsatz ab dem fünften und jedem nachfolgenden Jahrestag des Optionen-Ausgabetaags um jeweils 20 Prozentpunkte erhöht (absolute Kursentwicklung).
- Zusätzlich muss sich der Aktienkurs (berechnet anhand des Preises von einem an der Wertpapierbörse NASDAQ notierten ADS, multipliziert mit der Anzahl von ADS, die eine Aktie repräsentieren) prozentual ebenso oder besser als der NASDAQ Biotechnology Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex in der Zeit vom letzten Handelstag vor dem Optionen-Ausgabetaag bis zum fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungszeitraums entwickelt haben (relative Kursentwicklung).

Der Aufsichtsrat hat eine Begrenzungsmöglichkeit für außerordentliche Entwicklungen vorzusehen (Cap). Der LTI für die Aktienoptionen ist dabei auf 800 % des vom Aufsichtsrat festgesetzten Ausübungspreises begrenzt. Sofern eines oder beide Erfolgsziele während der Options-Performance Periode nicht erreicht werden, verfallen die Aktienoptionen entschädigungslos.

Wartefrist und Ausübungsfrist

Die Aktienoptionen können erstmals vier Jahre nach dem Tag ihrer Zuteilung durch den Aufsichtsrat von den Vorstandsmitgliedern ausgeübt werden (Wartefrist) und können bis spätestens zehn Jahre nach dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden. Wurden die Aktienoptionen bis dahin nicht ausgeübt, verfallen sie entschädigungslos.

Erdienungsbedingungen

Die Vorstandsmitglieder verdienen jährlich ein Viertel der ihnen zu Beginn der Options-Performance Periode zugeteilten Aktienoptionen ab dem Tag ihrer Zuteilung. Eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags während der Erdienungsfrist führt zu einer entsprechenden Reduzierung der erdienbaren Aktienoptionen. Der nicht erdiente Teil der zugeteilten Aktienoptionen verfällt entschädigungslos.

Barausgleich

Die Optionsbedingungen können vorsehen, dass die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern zur Bedienung der Aktienoptionen wahlweise statt neuer Aktien aus bedingtem Kapital (1) eigene bereits existierende Aktien der Gesellschaft, (2) eigene ADS, (3) Aktien oder diese vertretende

Rechte oder Zertifikate einer börsennotierten anderen Gesellschaft, (4) eine Barzahlung oder (5) eine andere Erfüllungsform gewähren kann.

Die Höhe der Barzahlung ergibt sich aus der Multiplikation der verdienten Aktienoptionen mit der Differenz zwischen dem Ausübungskurs, und dem Ausübungspreis für die Aktienoptionen.

Ausübungspreis

Ausübungspreis für die Aktienoptionen ist der durchschnittliche volumengewichtete Schlusskurs der Aktie oder der ADS, multipliziert mit der Anzahl von ADS, die eine Aktie repräsentieren, an der Wertpapierbörse bzw. in demjenigen Handelssystem mit dem höchsten gesamten Handelsumsatz („**Primärer Börsenplatz**“) der letzten 90 Handelstage vor dem Optionen-Ausgabetag. Unterschreitet dieser durchschnittliche Schlusskurs aber den Betrag von USD 105,16 (ergibt sich bei Zugrundelegung aus einer angenommenen Börsenkapitalisierung von USD 25 Mrd. geteilt durch die von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien zum 31. Dezember 2023), ist dieser Betrag dem Ausübungspreis zu Grunde zu legen.

Ausübungskurs

Ausübungskurs für die Aktienoptionen ist der Schlusskurs der Aktie oder der ADS, multipliziert mit der Anzahl von ADS, die eine Aktie repräsentieren, am letzten Handelstag vor dem Tag der Ausübung der Aktienoptionen („**Optionen-Ausübungstag**“) am Primären Börsenplatz an den zehn letzten Handelstagen vor dem Optionen-Ausübungstag.

Performance Share Unit Programm (PSUP)

Jede Tranche des PSUP hat eine Laufzeit von vier Jahren („**PSU-Performance Periode**“). Jede PSU-Performance Periode beginnt mit der Zuteilung von Performance Share Units („**PSUs**“) durch den Aufsichtsrat im betreffenden Geschäftsjahr („**Zuteilungsgeschäftsjahr**“).

Zu Beginn des Zuteilungsgeschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Anzahl von PSUs zugeteilt. Die Anzahl der zuzuteilenden PSUs ergibt sich als Quotient aus einem im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag für die PSUs individuell vereinbarten LTI-Zielbetrag („**PSU-Zielbetrag**“) und einem dazu ins Verhältnis gesetzten Ausübungspreis.

Ausübungspreis für die PSUs ist der durchschnittliche Schlusskurs der letzten 90 Handelstage vor dem Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Ausgabe der PSUs („**PSU-Ausgabetag**“). Unterschreitet dieser durchschnittliche Schlusskurs aber den Betrag von USD 105,16 (ergibt sich bei Zugrundelegung aus einer angenommenen Börsenkapitalisierung von USD 25 Mrd. geteilt durch die von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien zum 31. Dezember 2023), ist dieser Betrag dem Ausübungspreis zu Grunde zu legen.

Mit Hilfe der langfristigen variablen Vergütung in Form des PSUP sollen die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Anteilseigner im Hinblick auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts noch deutlicher aufeinander ausgerichtet werden. Das PSUP soll eine

langfristige Bindung des Vorstands an die Gesellschaft gewährleisten und zur Anreizwirkung dienen.

Erfolgsziele und Ermittlung der Zielerreichung

Die PSUs können nur ausgeübt werden, wenn die folgende Bedingung erfüllt ist: Der Aktienkurs (berechnet anhand des Preises von einem an der Wertpapierbörse NASDAQ notierten ADS multipliziert mit der Anzahl von ADS, die eine Aktie repräsentieren) muss sich prozentual ebenso oder besser als der NASDAQ Biotechnology Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex in der Zeit vom letzten Handelstag vor dem PSU-Ausgabetag bis zum fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungszeitraums entwickelt haben.

Hat sich der Aktienkurs (berechnet anhand des Kurses der den ADS zugrundeliegenden Stammaktie) prozentual schlechter als der NASDAQ Biotechnology Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex in der Zeit vom letzten Handelstag vor dem PSU-Ausgabetag bis zum fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungszeitraums entwickelt, wird das Erfolgsziel des PSUP nicht erreicht. Die PSUs können in diesem Fall nicht ausgeübt werden und verfallen entschädigungslos.

Hat sich der Aktienkurs (berechnet anhand des Kurses der den ADS zugrundeliegenden Stammaktie) hingegen prozentual ebenso oder besser als der NASDAQ Biotechnology Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex in der Zeit vom letzten Handelstag vor dem PSU-Ausgabetag bis zum fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungszeitraums entwickelt, wird das Erfolgsziel des PSUP hingegen erreicht. Die PSUs können entsprechend der Entwicklung der Aktie an demjenigen Handelssystem mit dem höchsten gesamten Handelsumsatz an den zehn letzten Handelstagen ausgeübt werden.

Wartefrist

Die gewährten PSUs werden jeweils nach einer Wartefrist von 4 Jahren nach dem Tag ihrer Zuteilung zu 100 % erdient.

Nach Ablauf dieser vierjährigen Wartefrist überprüft der Aufsichtsrat, ob die Vorstandsmitglieder das zuvor dargestellte Erfolgsziel für die PSUs erreicht haben. Wird dieses Erfolgsziel erreicht, können die PSUs in eine Barzahlung bzw. Aktien oder ADS umgewandelt werden.

Erdienungsbedingungen

Die Vorstandsmitglieder verdienen jährlich ein Viertel der ihnen zu Beginn der PSU-Performance Periode zugeteilten Aktienoptionen ab dem Tag ihrer Zuteilung. Eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags während der Erdienungsfrist führt zu einer entsprechenden Reduzierung der erdienbaren PSUs. Der nicht erdiente Teil der zugeteilten PSUs verfällt entschädigungslos.

Barausgleich

Die Optionsbedingungen für die PSUs können vorsehen, dass die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern zur Bedienung der PSUs wahlweise statt neuer Aktien aus genehmigtem Kapital (1) eigene bereits existierende Aktien der Gesellschaft, (2) eigene ADS, (3) Aktien oder diese vertretende Rechte oder Zertifikate einer börsennotierten anderen Gesellschaft, (4) eine Barzahlung oder (5) eine andere Erfüllungsform gewähren kann.

Die Höhe der Barzahlung ergibt sich aus der Multiplikation der ausübaren PSUs mit dem Ausübungskurs.

Ausübungskurs

Ausübungskurs für die PSUs ist der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft bzw. (bei Handel von den Aktien vertretenden Rechten oder Zertifikaten) der in einen Betrag je Aktie umzurechnende Schlusskurs des Rechts oder des Zertifikats am letzten Handelstag vor dem Tag der Ausübung der PSUs („**PSU-Ausübungstag**“) in demjenigen Handelssystem mit dem höchsten gesamten Handelsumsatz an den zehn letzten Handelstagen vor dem PSU-Ausübungstag.

Anpassungen bei Kapital- und Strukturmaßnahmen

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, soweit rechtlich zulässig, insbesondere in den folgenden Fällen Ausgleichsmaßnahmen vorzunehmen, um eine Wertverwässerung oder Erhöhung der mit den Aktienoptionen und PSUs beabsichtigten Zuwendungen zu vermeiden:

- Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln unter Ausgabe neuer Aktien,
- Verringerung der Aktienzahl durch Zusammenlegung von Aktien ohne gleichzeitige Kapitalherabsetzung oder Erhöhung der Aktienzahl ohne gleichzeitige Erhöhung des Grundkapitals,
- Kapitalherabsetzung mit Verringerung der Gesamtzahl der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien, oder
- sonstige Kapital- oder Strukturmaßnahmen mit gleicher Wirkung.

Ein solcher finanzieller Ausgleich wird nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats vorzugsweise durch eine Anpassung der Zahl der zeitlich und leistungsbezogen verdienten Aktienoptionen bzw. PSUs und/oder des Ausübungspreises hergestellt.

4. Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und marktüblichen Standards entsprechen. Das Vergütungssystem soll Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder setzen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dies bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied (siehe 4 (a)). Erfolgreiche Vorstandsarbeit soll in einem angemessenen Verhältnis honoriert werden, so dass die Vorstandsmitglieder grundsätzlich ebenso wie die Anteilseigner an einer positiven Unternehmensentwicklung partizipieren. Um gleichzeitig das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden und ein angemessenes Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens zu wahren, wird die Vorstandsvergütung durch die Festlegung einer Maximalvergütung (Aufwands-Cap (siehe 4 (b))) begrenzt.

Sowohl die Ziel-Festlegung, die Ziel-Erreichung und die darauf basierende Vergütungsstruktur werden im jährlichen Vergütungsbericht erläutert, so dass für die Anteilseigner der Zusammenhang zwischen unternehmerischem Erfolg und der Vorstandsvergütung klar und verständlich dargestellt wird.

(a) Ziel-Gesamtvergütung

Auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung, Ziel-STI (siehe 3 (b) aa)) und Ziel-LTI (siehe 3 (b) bb)).

(b) Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest, bestehend aus dem Betrag für die feste, erfolgsunabhängige Vergütung, den Beträgen für Nebenleistungen und den Höchstbeträgen der variablen Vergütung (Aufwands-Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde.

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem es grundsätzlich zum Zufluss bezüglich der langfristigen variablen Vergütung käme.

Der Auszahlungsbetrag für die variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) hängt jeweils von anspruchsvollen Erfolgszielen ab. Zudem wird entsprechend den Empfehlungen des DCGK 2022 der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form von langfristig

variabler Vergütung durch Aktienoptionen und/oder PSUs gewährt, deren Auszahlungsbetrag auf null sinken kann (nämlich dann, wenn die Erfolgsziele nicht erfüllt wurden). Die Maximalvergütung stellt daher nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze dar, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses erreicht werden kann.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 20 Mio. und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 10 Mio. Diese Maximalvergütungen sind jedoch unter diesem Vergütungssystem nur dann erreichbar, wenn z. B. der Wert, der unter den LTI gewährten Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Ausübung der Aktienoptionen mindestens dem achtfachen Ausübungspreis entspricht, d.h. der Börsenkurs der ADS müsste sich zum Ausübungszeitpunkt im Vergleich zum Zeitpunkt der Zuteilung verachtfacht haben. Zudem müssten die anspruchsvollen Erfolgsziele erreicht werden, die Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen sind.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts (Sign-On Bonus) zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber, Karenzentschädigung), fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt. Etwaige Leistungen an die Vorstandsmitglieder von Dritten, die nicht Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (z.B. von Aktionären), fließen ebenfalls nicht in die Maximalvergütung ein und unterliegen nicht den Vorgaben dieses Vergütungssystems. Deren Offenlegung nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG bleibt davon unberührt.

5. Rückforderung (Claw-Back) und Einbehalt bzw. Reduzierung (Malus) von Vergütungsbestandteilen

Die Vorstandsdienstverträge (siehe 6) sowie die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms und des PSUP enthalten sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Falle eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern. Ferner enthalten neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms zukünftig eine Regelung, wonach die Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung

zurückzuzahlen, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Zahlungsbetrag unrichtig war.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

(a) Laufzeiten Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung, also höchstens fünf Jahre, abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Das vorliegende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder soll nach Billigung durch die Hauptversammlung mit Wirkung zum 1. Januar 2025 in den Vorstandsdienstverträgen aller Vorstandsmitglieder umgesetzt werden.

(b) Voraussetzungen Vertragsbeendigung

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsdienstverträge ist ausgeschlossen. Ein Vorstandsdienstvertrag kann von der Gesellschaft oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Die Vorstandsdienstverträge enden vorzeitig bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung mit Zustimmung des Aufsichtsrats mit dem Zeitpunkt der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung. Widerruft der Aufsichtsrat die Bestellung, endet der Vorstandsdienstvertrag vorzeitig mit Ablauf einer Auslaufzeit gemäß § 622 Abs. 2 BGB.

Sollte ein Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig werden, soll dessen Vorstandsdienstvertrag zum Ende des Quartals enden, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich länger als sechs Monate aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, die ihm obliegenden Aufgaben wahrzunehmen und eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit für weitere sechs Monate nicht zu erwarten ist.

(c) Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit

Im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten gewährt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, so erhält es trotz vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags den Teil der festen Jahresvergütung, der auf den Monat der Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit und die darauf folgenden sechs Monate entfällt, jedoch nicht über die ursprüngliche Dauer des Anstellungsvertrags hinaus. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit soll keine Abfindung gezahlt werden.

Dies gilt nicht für den Fall, dass der Vorstandsdienstvertrag aus einem in der Person des Vorstandsmitglieds liegenden und von ihm zu vertretenden Grund fristlos gekündigt wird. In einem solchen Fall kann das Vorstandsmitglied die von ihm verdienten Aktienoptionen und PSUs nicht mehr ausüben. Zudem erhält es auch keine kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung für das Jahr des Wirksamwerdens der Kündigung.

Das Vorstandsmitglied erhält im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats aufgrund des Widerrufs der Bestellung eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Vergütung, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap). Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags soll der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Aufhebungsvereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zugesagten Leistungen die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags von der Gesellschaft geschuldeten Vergütung, maximal jedoch den Wert von zwei Jahresvergütungen, nicht überschreiten.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsdienstvertrages, hat dessen Ehepartner/in bzw. Lebenspartner/in im Sinne von § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtläubiger, Anspruch auf unverminderte Gewährung des festen Jahresgehalts für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages, und sollen auch Anspruch auf die von dem Vorstandsmitglied bis zu seinem Tode erdiente variable Vergütung erhalten. Es bestehen weder ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels noch eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels.

(d) Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Nimmt ein Vorstandsmitglied Aufsichtsratsmandate innerhalb des BioNTech-Konzerns wahr, so ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied in vollem Umfang abgegolten. Übernimmt ein Vorstandsmitglied Aufsichtsratsmandate außerhalb des BioNTech-Konzerns, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der Genehmigung, ob und inwieweit eine Vergütung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist. Entsprechendes gilt für die Übernahme konzerninterner Vorstandsmandate.

7. Share Ownership Guidelines

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft sind auch Share Ownership Guidelines Bestandteil ihres Vergütungssystems für den Vorstand. Diese Share Ownership Guidelines verpflichten die Vorstandsmitglieder, einen wesentlichen Bestand an Aktien an der Gesellschaft bis zum Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase ab ihrer Ernennung oder dem Inkrafttreten der Share Ownership Guidelines zu erwerben. Diesen Aktienbestand können die Vorstandsmitglieder zum Beispiel durch Erwerb oder über die Erdienung der variablen Vergütung aufbauen, soweit diese aus Aktien besteht. Am Ende der Aufbauphase soll der Vorstandsvorsitzende einen Aktienbestand in Höhe 200 % der jährlichen festen Bruttovergütung (*ohne Nebenleistungen*) und die übrigen Vorstandsmitglieder von 100 % der jährlichen festen Bruttovergütung (*ohne Nebenleistungen*) halten. Dieser wertmäßige Betrag des Aktienbestands ist nach Abschluss der Aufbauphase jährlich nachzuweisen, solange das jeweilige Vorstandsmitglied bestellt ist. Ist es dann außerstande, den wertmäßigen Aktienbestand nachzuweisen, kann der Aufsichtsrat den fehlenden wertmäßigen Differenzbetrag aus den zu gewährenden oder festzustellenden variablen Vergütungsbestandteilen abziehen. Der Aufsichtsrat kann dabei im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zuge vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms beschließen. Sinkt der Wert des Aktienbestands infolge eines Kursrückgangs der Aktien unter den jeweils vorgegebenen Betrag, sind die Vorstandsmitglieder zudem zum Nacherwerb verpflichtet.

* * *

Mainz, 17. Mai 2024

**BioNTech SE
Der Vorstand**