

---

# ***Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers***

Vita 34 AG  
Leipzig

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis zum 31. Dezember 2022





## **Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG .....	1
Vergütungsbericht der Vita 34 AG für das Geschäftsjahr 2022.....	1



## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die Vita 34 AG, Leipzig

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Vita 34 AG, Leipzig, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.



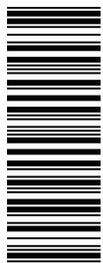
Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Berlin, den 23. August 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Susanne Patommel  
Wirtschaftsprüferin

ppa. Dr. Kay Lubitzsch  
Wirtschaftsprüfer







## **VERGÜTUNGSBERICHT DER VITA 34 AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022**

### **I. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022**

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Vita 34 AG (die „**Gesellschaft**“) im Geschäftsjahr 2022 im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht, welcher durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft formell darauf geprüft wurde, ob die notwendigen Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, wird der ordentlichen Hauptversammlung 2023 der Vita 34 AG zur Billigung vorgelegt.

### **II. VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG**

#### **1. Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022**

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Jakob Baran, Vorstandsvorsitzender, Mitglied seit 03/2022
- Tomasz Baran, Chief Commercial Officer, Mitglied seit 03/2022
- Dirk Plaga, Finanzvorstand, Mitglied seit 08/2022
- Dr. Wolfgang Knirsch, (ehemaliger) Vorstandsvorsitzender, ausgeschieden 03/2022
- Andreas Schafhirt, Finanzvorstand, ausgeschieden 07/2022

#### **2. Maßgebliche Vergütungssysteme für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstände**

Für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder sind drei unterschiedliche Vergütungssysteme anwendbar:

- Die Vorstandsdienstverträge von Dr. W. Knirsch (erstmaliger Abschluss im Juni 2017) und von A. Schafhirt (Abschluss im August 2021) wurden noch vor Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung im Jahr 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG verlängert bzw. abgeschlossen. Gemäß § 26j Abs. Satz 3 EGAktG ist insoweit auf die zu

diesem Zeitpunkt bestehende Vergütungspraxis abzustellen (nachfolgend bezeichnet als „**Maßgebliches Vergütungssystem I**“). Diese Vergütungspraxis ergibt sich aus dem Inhalt der beiden Vorstandsdienstverträge.

- Bei Abschluss der Vorstandsdienstverträge mit J. Baran, D. Plaga und T. Baran war bereits das Vergütungssystem anwendbar, das am 15. Dezember 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde (nachfolgend bezeichnet als „**Maßgebliches Vergütungssystem II**“).
- Mit den Vorstandsmitgliedern J. Baran, T. Baran und D. Plaga wurden mit Wirkung ab September 2022 neue Vorstandsdienstverträge abgeschlossen. Bei Abschluss dieser Vorstandsdienstverträge war das Vergütungssystem anwendbar, das am 29. Juni 2022 durch die Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt worden ist (nachfolgend bezeichnet als „**Maßgebliches Vergütungssystem III**“).

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung dieser maßgeblichen Vergütungssysteme.

## **2.1 Maßgebliches Vergütungssystem I (Dr. W. Knirsch, A. Schafhirt)**

### **2.1.1 Systematik der Vorstandsvergütung und Überprüfung**

Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung für Dr. W. Knirsch und A. Schafhirt wurden gemäß § 87 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei bestand die Vorstandsvergütung grundsätzlich aus (1) einer festen Grundvergütung, (2) optional einer leistungsabhängigen variablen Vergütung und (3) Nebenleistungen. Die Vergütung von A. Schafhirt bestand ausschließlich in einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen. Die Umsetzung des Maßgeblichen Vergütungssystems I erfolgte durch den jeweiligen Vorstandsdienstvertrag.

### **2.1.2 Fixe Grundvergütung**

Der fixe Bestandteil war die vertraglich festgelegte Grundvergütung, die in zwölf gleichmäßigen monatlichen Beträgen ausgezahlt wurde. Aufschubzeiten und Stundungen (*Deferrals*) waren für feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen. Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen qualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

### **2.1.3 Leistungsabhängige variable Vergütung (Incentive-Bonus)**

Der für Dr. W. Knirsch vereinbarte Incentive-Bonus orientierte sich an der Erreichung bestimmter quantitativer Ziele. Die leistungsabhängige variable Vergütung war als jährlicher Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet. Hierfür wurde mit Dr. W. Knirsch vertraglich ein Gesamt-Zielbetrag in EUR definiert. Der Zielbetrag der variablen Vergütung war bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % für jeweils alle vereinbarten Teilzielstellungen sowie inklusive des Ermessensbonus im Betrag begrenzt. Die Höhe des tatsächlich auszahlbaren Betrags war abhängig vom Grad der Zielerreichung bezüglich drei vertraglich vereinbarter „Performance-Kennzahlen“.

Die folgenden Teilkomponenten waren als Performance-Kennzahlen für den Incentive-Bonus vorgesehen:

- (a) EBITDA;
- (b) Einlagerungen Nabelschnurblut in Deutschland; und
- (c) XETRA-Durchschnittskurs der Vita 34 Aktie der letzten 40 Handelstage des Jahres.

Der Gesamt-Zielbetrag teilte sich entsprechend der drei Performance-Kennzahlen (a), (b) und (c) in drei Teil-Zielbeträge (a), (b) und (c) auf.

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

Grad der Zielerreichung	Auszahlbarer Teil-Zielbetrag
0 %	0
mind. 90 %	25 %
mind. 95 %	50 %
100 %	100 %

Der Incentive-Bonus wurde 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der Performance-Kennzahlen durch den Aufsichtsrat der Vita 34 AG fällig. Über die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entschied der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der Sitzung des Aufsichtsrats, welche über die Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr Beschluss fasste.

Zusätzlich konnte der Aufsichtsrat der Gesellschaft nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres bei außerordentlichen Leistungen nach billigem Ermessen einen zusätzlichen freiwilligen Ermessensbonus gewähren. Der Brutto-Maximalbetrag für den Ermessensbonus wurde vertraglich vereinbart. Auf den Ermessensbonus hatte Dr. W. Knirsch keinen Rechtsanspruch.

#### **2.1.4 Nebenleistungen**

Zusätzlich erhielten Dr. W. Knirsch und A. Schafhirt Nebenleistungen, die im Wesentlichen aus Leistungen für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge, Versicherungsleistungen und der Privatnutzung eines Firmen-Pkw bestanden und von ihnen individuell zu versteuern waren.

Die Vita 34 AG schloss zudem eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) ab, die den Mitgliedern des Vorstands (und auch des Aufsichtsrats) für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen wurde, Schutz gewährte. Für die D&O-Versicherung galt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

#### **2.1.5 Malus- und Clawback-Regelung**

In dem Vorstandsdienstvertrag mit Dr. W. Knirsch wurden 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 waren alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive-Bonus sowie der Ermessensbonus. Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die erfolgsabhängigen variablen Bezüge teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („Malus“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („Clawback“).

Im Vorstandsdienstvertrag mit A. Schafhirt waren wegen fehlender variabler Vergütungsbestandteile keine Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart.

## **2.2 Maßgebliches Vorstandsvergütungssystem II (J. Baran, T. Baran und D. Plaga bis August 2022)**

Bei Abschluss der Vorstandsdienstverträge von J. Baran, D. Plaga und T. Baran im März 2022 war das Vergütungssystem anwendbar, das am 15. Dezember 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde.

Das Maßgebliche Vergütungssystem II 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 (Pensionszusage) ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

### **2.2.1 Vergütungskomponenten und Vergütungsstruktur**

Die feste Grundvergütung entspricht rund 70 % bis 100 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Der Anteil der erfolgsabhängigen (variablen) Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen 0 % bis rund 30 %. 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%.

### **2.2.2 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. Dabei werden nach dem Maßgeblichen Vergütungssystem II im Rahmen des zufließenden Gesamtbetrags Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

Die Maximalvergütung beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 400.000,00 und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf EUR 375.000,00. Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

### **2.2.3 Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung**

Das Maßgebliche Vergütungssystem II 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 keine gesonderte Vergütung.

#### **2.2.4 Nebenleistungen**

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen kann 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.

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 versichert.

#### **2.2.5 Erfolgsabhängige (variable) Vergütung**

##### ***Incentive Bonus***

Dem Aufsichtsrat steht es frei, mit einem Vorstandsmitglied vertraglich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags 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) Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus, (b) Konzernumsatzerlöse (IFRS) sowie (c) ein individuelles Ziel. Der Gesamt-Zielbetrag teilt sich entsprechend der 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. 90 %	25 %
mind. 95 %	50 %
100 %	100 %

Die Auszahlung eines Incentive Bonus erfolgt dabei insgesamt nur, wenn bezüglich der beiden Performance-Kennzahlen (a) Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus und (b) Konzernumsatzerlöse (IFRS) jeweils ein Zielerreichungsgrad von 85 % 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.

### **Ermessensbonus**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds für die Gesellschaft nach billigem Ermessen 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.

### **2.2.6 Malus- und Clawback-Regelung**

In den Vorstandsdiensverträgen 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 kann die Gesellschaft die erfolgsabhängigen variablen Bezüge teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („**Malus**“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („**Clawback**“).

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

## **2.3 Maßgebliches Vergütungssystem III (J. Baran, T. Baran und D. Plaga seit September 2022)**

Bei Abschluss der Vorstandsdiensverträge von J. Baran, D. Plaga und T. Baran mit Wirkung zum September 2022 war das Vergütungssystem anwendbar, das am 29. Juni 2022 von der Hauptversammlung gebilligt wurde.

Das Maßgebliche Vergütungssystem III hat dieselben Vergütungskomponenten wie das Maßgebliche Vergütungssystem II, siehe oben unter Ziffer 2.2.

### **2.3.1 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. Für weitere Details siehe oben unter Ziffer 2.2.1.

### **2.3.2 Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, siehe oben unter Ziffer 2.2.2. Die jährliche Maximalvergütung beläuft sich für ordentliche Vorstandsmitglieder auf bis zu EUR 1.000.000,00 und für den Vorstandsvorsitzenden auf das

bis zu Zweieinhalbfache dieses Betrags. Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

### 2.3.3 Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung

Das Vergütungssystem sieht vor, dass Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche erfolgsunabhängige (feste) Vergütung erhalten können, wie bereits unter Ziffer 2.2.3 beschrieben.

### 2.3.4 Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung können die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen erhalten wie unter Ziffer 2.2.4 beschrieben.

### 2.3.5 Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

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

##### **Incentive Bonus**

Dem Aufsichtsrat steht es frei, mit einem Vorstandsmitglied neben der Grundvergütung einen Incentive Bonus zu vereinbaren wie oben unter Ziffer 2.2.5 beschrieben.

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) dienen der 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:

Grad der Zielerreichung	Auszahlbarer Teil-Zielbetrag
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.

Zur Festlegung der Ziel- und Schwellenwerte für die Performance-Kennzahlen sowie zur Fälligkeit siehe oben 2.2.5.

## **Ermessensbonus**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds für die Gesellschaft nach billigem Ermessen über einen zusätzlichen freiwilligen Ermessensbonus gewähren, wie oben unter Ziffer 2.2.5 beschrieben.

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

Im Folgenden werden die Eckpunkte des VSO-Programms dargestellt:

<b>Systematik</b>	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 (Eintritt der Unverfallbarkeit) erfolgt in drei Schritten: <ul style="list-style-type: none"><li>- 33% der VSOs nach 2 Jahren nach Ausgabe (Haltefrist),</li><li>- weitere 33% der VSOs nach 3 Jahren nach Ausgabe</li><li>- und die restlichen 34% der VSOs nach 4 Jahren nach Ausgabe.</li></ul>
-------------------	--

<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;</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 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 zeitlich spätere Auszahlung erforderlich ist.</li> </ul>
<b>Beschränkungen</b>	<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> </ul>
<b>Deckelung/Cap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrenzung des Endwerts auf das Dreifache des Anfangswerts.</li> </ul>

Die Anzahl der jeweils für ein Vorstandsmitglied zuzuteilenden 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, die Unternehmensentwicklung im Interesse der Aktionäre langfristig positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig partizipiert das Vorstandsmitglied nicht nur an einer positiven Entwicklung der Gesellschaft, da sich auch eine negative Entwicklung des Aktienkurses auf seinen Auszahlungsbetrag auswirkt.

## **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 angenommenen 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 entspricht einer Zielerreichung von 80 % oder mehr, und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 120 % begrenzt.

### **2.3.6 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.

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

### **2.3.7 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 ein Korrekturbedarf ergeben. Außergewöhnlich schlechten Entwicklungen kann der Aufsichtsrat daneben über die Anwendung von § 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.

### **2.3.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

#### ***Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge***

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben und 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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***Nachvertragliches Wettbewerbsverbot***

In den Vorstandsdiensverträgen 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.

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

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

### **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.

### **3. Anwendung der Maßgeblichen Vergütungssysteme I, II und III sowie der Leistungskriterien**

Die Maßgeblichen Vergütungssysteme I (Dr. W. Knirsch, A. Schafhirt), II (J. Baran, D. Plaga, T. Baran) und III (J. Baran und T. Baran) wurden im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 jeweils vollständig umgesetzt und angewendet, mit der Ausnahme, dass unter dem Vorstandsdienstvertrag mit A. Schafhirt kein Incentive-Bonus und kein Ermessensbonus vereinbart wurde.

#### **3.1 Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung**

In Übereinstimmung mit den Maßgeblichen Vergütungssystemen I, II und III wurde den 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern die vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung gewährt und in 2022 ausgezahlt. An J. Baran wurden (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022) EUR 157.909,41 brutto, an D. Plaga (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022) EUR 104.166,65 brutto, an T. Baran (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022) EUR 117.208,07 brutto, an Dr. W. Knirsch (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022) EUR 66.250,00 brutto und an A. Schafhirt (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022) EUR 140.000,00 brutto ausgezahlt.

#### **3.2 Incentive Bonus / STI**

Ferner bestanden unter den Vorstandsdienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern J. Baran, D. Plaga, T. Baran und Dr. W. Knirsch jeweils für ein Geschäftsjahr vereinbarte quantitative Ziele (Performance-Kennzahlen) für den Incentive-Bonus.

- Für J. Baran, T. Baran und D. Plaga waren für das Geschäftsjahr 2022 im Rahmen des STI die folgenden Teilkomponenten als Performance-Kennzahlen vereinbart:
  - (a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR -404.000 für 2022;
  - (b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) von mind. EUR 73.174.000 für 2022; und
  - (c) Einlagerungen von B2C Nabelschnurblut NSB im Konzern von mind. 42.484 für 2022.
- Für Dr. W. Knirsch waren für das Geschäftsjahr 2022 im Rahmen des Incentive-Bonus die folgenden Teilkomponenten als Performance-Kennzahlen vereinbart:
  - (a) Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR 14.900.000 für 2021 und 2022 zusammengerechnet;
  - (b) mind. 18.000 Nabelschnurblut-Einlagerungen in Deutschland in 2020, 2021 und 2022 zusammengerechnet; und

- (c) Höhe des Aktienkurses bei EUR 18,40 für 2022 (Mittelwert des XETRA-Schlusskurses an den letzten 40 Handelstagen des Jahres).

In Übereinstimmung mit den maßgeblichen Regelungen zur Beurteilung und Feststellung der Erreichung der Performance-Kennzahlen hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass J. Baran, D. Plaga, T. Baran und Dr. W. Knirsch die relevanten Performance-Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2022 nicht erreicht haben. Mit A. Schafhirt wurde im Rahmen seines Vorstandsdiensvertrags kein Incentive-Bonus vereinbart.

Die auszahlbaren Teilkomponenten der Performance-Kennzahlen unter dem Incentive-Bonus betragen somit EUR 0.

### **3.3 LTI**

Im Jahr 2022 wurden an J. Baran insgesamt 130.314 VSOs und an T. Baran und D. Plaga jeweils 59.234 VSOs zu einem Anfangswert<sup>1</sup> von jeweils EUR 8,70 ausgegeben, die über die vierjährige Laufzeit vesten können. Für Folgejahre erfolgt die Festlegung durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

### **3.4 Ermessensbonus**

Der Aufsichtsrat hat in Übereinstimmung mit der jeweils vertraglich vereinbarten Regelung zum Ermessensbonus entschieden, für das Geschäftsjahr 2022 keinen Ermessensbonus zu gewähren.

### **3.5 Nebenleistungen**

#### **3.5.1 Dienstwagen**

Jedem Vorstandsmitglied wurde ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Der Wert der Nutzung eines Dienstwagens, die ein einzelnes Vorstandsmitglied jährlich erhält, wird als Nebenleistung berücksichtigt und separat in den Vergütungstabellen für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen.

#### **3.5.2 D&O-Versicherung**

Die Vita 34 AG hat im Geschäftsjahr 2022 insgesamt EUR 49.711,63 für die D&O-Versicherung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder aufgewendet.

#### **3.5.3 Kranken- und Pflegeversicherung**

Die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben von der Gesellschaft Arbeitgeberzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung wie folgt erhalten:

- J. Baran: EUR 4.763,58 Arbeitgeberanteil Polen;
- D. Plaga: EUR 1.910,85 (Krankenversicherung) und EUR 247,95 (Pflegeversicherung);
- T. Baran: EUR 4.738,76 Arbeitgeberanteil Polen;

---

<sup>1</sup> Die Ansprüche aus den gevesteten VSOs ermitteln sich nach Differenz jeweils zwischen dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlussauktionskurse der letzten 20 Handelstage (hilfsweise, wenn solche nicht vorliegen, dann der letzten 20 festgestellten Schlussauktionskurse) des Monats September im Jahr der Ausgabe („Anfangswert“) und im Jahr der Ausübung der VSOs („Endwert“).

- Dr. W Knirsch: EUR 1.016,93 (Krankenversicherung) und EUR 108,35 (Pflegeversicherung);
- A. Schafhirt: EUR 3.643,35 (Krankenversicherung) und EUR 472,67 (Pflegeversicherung).

Die Arbeitgeberzuzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung sind in nachstehender Tabelle unter Ziffer 4.1 betragsmäßig in den Nebenleistungen erfasst.

Darüber hinaus wurden keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Vorteile an die Mitglieder des Vorstands gewährt.

#### **4. Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG**

Im Geschäftsjahr 2022 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich aus (1) einer festen Grundvergütung, (2) einer leistungsabhängigen variablen Vergütung und (3) Nebenleistungen. Eine Ausnahme besteht für die Vergütung von A. Schafhirt, dessen Vergütung ausschließlich in einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen bestand.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

##### **4.1 Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG**

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Anders als im Vergütungsbericht 2021 liegt der nachfolgenden Darstellung mit Blick auf die Begriffe „gewährt und geschuldet“ nicht das Zuflussprinzip, sondern das Erdienenprinzip zugrunde. Die „gewährte“ Vergütung bezieht sich somit nicht mehr auf die im Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung (Zuflussprinzip), sondern auf diejenigen Vergütungsbestandteile, die im Berichtsjahr erdient, also als Gegenleistung für die im Berichtsjahr erbrachten Dienste zugesagt worden sind. Auswirkungen hat dies für solche variablen Vergütungsbestandteile, die nicht im Berichtsjahr ausgezahlt werden.

Diese Umstellung der Darstellung folgt der allgemeinen Kritik, wonach die Anwendung des Zuflussprinzips zu einer fehlenden Vergleichbarkeit der Vorstandsvergütung unterschiedlicher Jahre führt. Damit nähert sich die Darstellung wieder der Berichterstattung nach den Mustertabellen des DCGK 2017 an.

Die nachfolgende Darstellung beruht somit auf dem Erdienenprinzip. Es handelt sich dabei um die für das Geschäftsjahr 2022 zugesagte feste Grundvergütung, die leistungsabhängige variable Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2022 zugesagten Nebenleistungen.

Zusätzlich ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die in nachstehender Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Angaben für das Geschäftsjahr 2022 jeweils in EUR (brutto):

Name	Festvergütung (in EUR)		Variable Vergütung (in EUR)		Außerordentliche Zahlungen (in EUR)	Gesamtver- gütung (in EUR)	Verhältnis feste und variable Vergütung
	Grund- gehalt	Nebenleist- ungen	Einjährig	Mehrjährig			
J. Baran	157.909,41	5.525,71	0,00	168.864,62	0,00	332.299,74	fest: 49,2% variabel: 50,8%
D. Plaga	104.166,65	6.507,85	0,00	76.756,72	0,00	187.431,22	fest: 59,0% variabel: 41,0%
T. Baran	117.208,07	5.500,89	0,00	76.756,72	0,00	199.465,68	fest: 61,5% variabel: 38,5%
Dr. W. Knirsch <sup>2</sup>	66.250,00	4.216,48	0,00	0,00	355.000,02	425.466,50	n/a
A. Schafhirt <sup>3</sup>	140.000,00	11.093,25	0,00	0,00	0,00	151.093,25	n/a

#### 4.2 Erfüllung vereinbarter Leistungskriterien der variablen Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung wird 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der Performance-Kennzahlen (s.o. Ziff. 3.1.3, 3.2.5) durch den Aufsichtsrat der Vita 34 AG fällig. Über die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der Sitzung des Aufsichtsrats, welche über die Feststellung des Jahresabschlusses für das betroffene, vorangehende Geschäftsjahr Beschluss fasst.

Insofern zeigt die folgende Tabelle somit die Erfüllung der im Geschäftsjahr 2021 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2022:

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Name	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskri- teriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Gesamt- Zielerreichung b) Auszahlungsbet- rag
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Vergütung	
J. Baran	a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR -404.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 18.750	a) 120% b) EUR 90.000	a) 0 b) 0
	b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) von mind. EUR 73.174.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 18.750	a) 120% b) EUR 90.000	
	c) Einlagerungen von B2C Nabelschnurblut NSB im Konzern von mind. 42.484 für 2022	20%	a) 80% b) EUR 9.375	a) 120% b) EUR 45.000	

<sup>2</sup> Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 22.03.2022.

<sup>3</sup> Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.07.2022.

Name	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Gesamt-Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Vergütung	
D. Plaga	a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR -404.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 12.500	a) 120% b) EUR 60.000	a) 0 b) 0
	b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) von mind. EUR 73.174.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 12.500	a) 120% b) EUR 60.000	
	c) Einlagerungen von B2C Nabelschnurblut NSB im Konzern von mind. 42.484 für 2022	20%	a) 80% b) EUR 6.250	a) 120% b) EUR 30.000	
T. Baran	a) angepasstes Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR -404.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 8.750	a) 120% b) EUR 42.000	a) 0 b) 0
	b) angepasste Konzernumsatzerlöse (IFRS) von mind. EUR 73.174.000 für 2022	40%	a) 80% b) EUR 8.750	a) 120% b) EUR 42.000	
	c) Einlagerungen von B2C Nabelschnurblut NSB im Konzern von mind. 42.484 für 2022	20%	a) 80% b) EUR 4.375	a) 120% b) EUR 21.000	
Dr. W. Knirsch	a) Konzern-EBITDA (IFRS) vor Bonus von mind. EUR 14.900.000 für 2021 und 2022 zusammengerechnet	27,8%	a) 90% b) EUR 6.250	a) 100% b) EUR 25.000	a) n.a. b) 0 <sup>4</sup>
	b) mind. 18.000 Nabelschnurblut-Einlagerungen in Deutschland in 2020, 2021 und 2022 zusammengerechnet	55,5%	a) 90% b) EUR 12.500	a) 100% b) EUR 50.000	
	c) Höhe des Aktienkurses bei EUR 18,40 für 2022 (Mittelwert des XETRA-Schusskurses an den letzten 40 Handelstagen des Jahres)	16,7%	a) 90% b) EUR 3.750	a) 100% b) EUR 15.00	
Andreas Schafhirt	KEINE	n/a	n/a	n/a	n/a

## 5. Von Tochtergesellschaften bezogene Vergütung (J. Baran und T. Baran)

Neben dem Vorstandsdienstvertrag mit der Vita 34 AG besteht jeweils zwischen J. Baran und Polski Bank Komórek Macierzystych S.A. („PBKM“), einer Tochtergesellschaft der Vita 34 AG, sowie zwischen T. Baran und PBKM ein weiterer Dienstvertrag, der J. Baran und T. Baran zum Bezug einer Vergütung und etwaiger Nebenleistungen berechtigt. J. Baran und T. Baran sind Mitglieder des Vorstands der PBKM.

<sup>4</sup> Alle Vergütungsansprüche von Dr. W. Knirsch für das Geschäftsjahr 2022 bzgl. seines Vorstandsdienstvertrags wurden mit Zahlung der unter Ziffer 7.1 beschriebenen Abfindungszahlung abgegolten.

J. Baran hat im Geschäftsjahr 2022 von PBKM eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 56.451,61 erhalten. Darüber hinaus hat J. Baran eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 7.432,26 von Sevibe Cells S.L (Spanien), einer weiteren (mittelbaren) Tochtergesellschaft der Vita 34 AG, erhalten.

T. Baran hat im Geschäftsjahr 2022 von PBKM eine erfolgsunabhängige feste Vergütung i.H.v. EUR 47.806,45 erhalten.

J. Barans und T. Barans Arbeitsverträge mit PBKM laufen für unbestimmte Zeit. Sie enthalten ferner ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von sechs Monaten. Für die Zeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots stünde J. Baran und T. Baran eine Abfindung in Höhe der zuvor bezogenen Vergütung für sechs Monate zu.

Der Arbeitsvertrag von J. Baran sieht als Nebenleistung die Zurverfügungstellung eines PKW und eines Mobiltelefons, den Abschluss einer Haftpflichtversicherung zugunsten von J. Baran durch PBKM, die Erstattung von Kosten für Sprachkurse sowie den Abschluss einer privaten Krankenversicherung zugunsten von J. Baran und dessen unmittelbarer Familie durch PBKM vor.

Der Arbeitsvertrag von T. Baran sieht als Nebenleistung die Zurverfügungstellung eines PKW und eines Mobiltelefons vor, den Abschluss einer Haftpflichtversicherung zugunsten von T. Baran durch PBKM, die Erstattung von Kosten für Sprachkurse sowie den Abschluss einer privaten Krankenversicherung zugunsten von T. Baran und dessen unmittelbarer Familie durch PBKM vor.

Sofern J. Baran und/oder T. Baran von ihren Ämtern als Mitglied des Vorstands der PBKM zurücktreten und/oder die Laufzeit der Vorstandsmandate abläuft und kein wichtiger Grund im Sinne des polnischen Arbeitsgesetzes vorliegt, so hat PBKM J. Baran und/oder T. Baran eine Abfindung in Höhe des sechsfachen der vereinbarten Vergütung zu zahlen.

Die von Tochtergesellschaften erhaltene Vergütung wie hier dargestellt wird auf die Vergütung, die J. Baran und T. Baran aufgrund ihrer Vorstandsdienstverträge mit der Vita 34 AG erhalten, angerechnet, und ist in die Darstellung der Vergütung in diesem Vergütungsbericht, insbesondere auch in der Tabelle in Abschnitt 4.1, einbezogen.

## **6. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

Sowohl die Festvergütung als auch die variablen Vergütungsbestandteile sind vornehmlich auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und ein rentables Wachstum ausgerichtet.

Obwohl die variable Vergütungskomponente nur eine einjährige Laufzeit hat, setzt diese keine Anreize für Verhaltensweisen, die der Strategie einer beständig hohen Qualität der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, insbesondere auf dem Gebiet der Kryokonservierung, entgegenstünden. Dies folgt aus der Zusammenstellung der drei Teilkomponenten für die Zielerreichung. Diese berücksichtigen neben dem operativen Ergebnis und der Aktienkursentwicklung auch die Anzahl der Nabelschnurbluteinlagerungen, welche für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist. Das dadurch bestehende angemessene Verhältnis von festen und variablen Bestandteilen der Vergütung für Vorstandsmitglieder ermöglicht der Gesellschaft den Fokus auf Forschung und Entwicklungsarbeiten wie auch auf anorganisches Wachstum, wodurch eine Strategie der

kontinuierlichen Steigerung und nachhaltig stabilen Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft verfolgt werden kann.

## **7. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit**

### **7.1 Abfindung**

In den Vorstandsdiensverträgen sind grundsätzlich Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten.

In den Vorstandsdiensverträgen mit J. Baran, T. Baran und D. Plaga ist vereinbart, dass das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindungszahlung hat, sofern das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags ist, endet. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung durch das Vorstandsmitglied selbst. Die Abfindung darf die Höhe der Zielvergütung für zwei Jahre nicht überschreiten und maximal der Höhe der Zielvergütung für die restliche Vertragslaufzeit entsprechen.

In dem Vorstandsdiensvertrag mit Dr. W. Knirsch war eine ebensolche Abfindungsregelung vereinbart. Im Rahmen des Ausscheidens von Dr. W. Knirsch aus dem Vorstand der Vita 34 AG im März 2022 wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, nach dem Dr. W. Knirsch eine Abfindung in Höhe von EUR 288.750 erhält. Diese wurde im Jahr 2022 vollständig ausgezahlt.

Mit A. Schafhirt war eine andere Abfindungsregelung wie folgt vereinbart worden: Endet der Dienstvertrag vorzeitig, beispielweise im Falle des Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied, erhält A. Schafhirt die Vergütung für die restliche Vertragsdauer in Form einer einmaligen Abfindung ausbezahlt. Dies gilt jedoch nicht, sofern der Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund erfolgt oder seitens der Gesellschaft ein Recht zur Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund besteht.

### **7.2 Change-of-Control**

Im Fall eines Kontrollwechsels ist/war in den Vorstandsdiensverträgen mit J. Baran, T. Baran D. Plaga und Dr. W. Knirsch ein Sonderkündigungsrecht vereinbart. Hiernach können/konnten diese den Vorstandsdiensvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende kündigen und ihr Amt zu diesem Zeitpunkt niederlegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht/bestand nur innerhalb von drei Monaten, nachdem dem jeweiligen Vorstandsmitglied der Kontrollwechsel bekannt geworden ist. In diesem Fall erhalten die Vorstandsmitglieder (bis auf Dr. W. Knirsch) eine Abfindung in Höhe der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung für zwei Jahre, maximal aber in Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrages (mit Ausnahme von A. Schafhirt). Dies hat im Jahr 2022 nicht zu gewährten oder geschuldeten Leistungen geführt.

Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt ferner ein sofortiges Vesting aller ausstehenden VSOs von J. Baran, T. Baran und D. Plaga.

Dr. W. Knirsch hätte eine Abfindung erhalten, die sich zusammensetzte aus (i) 50 % der Summe der aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensverhältnisses nicht mehr zur Auszahlung gelangten Vergütung (feste Grundvergütung und Incentive-Bonus auf

Basis einer unterstellten 100 %-igen Zielerreichung) und (ii) der zusätzlichen Zahlung in Höhe von einem Jahresbruttogrundgehalt. Der Betrag der Abfindungszahlung war im Fall eines Kontrollwechsels maximal auf EUR 550.000,00 begrenzt. Dies hat im Jahr 2022 nicht zu gewährten oder geschuldeten Leistungen geführt.

Mit dem im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied A. Schafhirt bestand keine Sondervereinbarung im Fall eines Kontrollwechsels.

### 7.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdiensverträge von J. Baran, T. Baran und D. Plaga sehen bzw. sahen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von jeweils zwei Jahren vor, mit Dr. W. Knirsch wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von sechs Monaten vereinbart.

Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit A. Schafhirt ist kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden Karenzentschädigungen an Dr. W. Knirsch i.H.v. EUR 62.250,02 gezahlt.

## 8. Einhaltung der Maximalvergütung

Das Vergütungssystem I enthält keine Festlegungen zur Maximalvergütung. Insofern kann es für die Vergütung von Dr. W. Knirsch und F. Neukirch keine Abweichung geben.

Das für die Vorstandsmitglieder J. Baran, T. Baran und D. Plaga relevante Vergütungssystem III sieht eine Maximalvergütung von EUR 1 Mio. für reguläre Vorstandsmitglieder sowie eine Maximalvergütung von EUR 2,5 Mio für den Vorstandsvorsitzenden vor. Diese Beschränkung wurde im Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

Vorstand	Maximalvergütung	Gewährte Vergütung	Einhaltung Maximalvergütung
J. Baran	EUR 2,5 Mio.	EUR 332.299,74	✓
D. Plaga	EUR 1 Mio.	EUR 187.431,22	✓
T. Baran	EUR 1 Mio.	EUR 199.465,68	✓

Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist erst möglich, wenn feststeht, in welchem Umfang eine Vergütung unter dem LTI in späteren Geschäftsjahren erfolgt, da diese Vergütung rückwirkend auf das Jahr der Zuteilung von LTI anzurechnen sein kann. Der Aufsichtsrat wird darauf achten, dass bei diesen späteren Vergütungen die für das Geschäftsjahr 2022 geltende Maximalvergütung eingehalten wird.

## **9. Leistungen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand**

Im Zuge des Ausscheidens von A. Schafhirt aus dem Vorstand hat die Vita 34 AG mit A. Schafhirt eine Beendigungs- und Überleitungsvereinbarung zum Vorstandsdienstvertrag geschlossen. Darin wurde vereinbart, dass A. Schafhirt nach Beendigung seines Vorstandsamts bis zum 30. September 2022 der Vita 34 AG weiterhin als Berater zur Verfügung stehen wird und weiterhin die nach dem Vorstandsdienstvertrag zustehende Vergütung sowie Spesen- und Kostenerstattung erhält und einen Dienstwagen gestellt bekommt. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 wurde ein bis 30. April 2023 befristeter Arbeitsvertrag mit A. Schafhirt abgeschlossen. Der Arbeitsvertrag sieht eine monatliche Grundvergütung in Höhe von EUR 15.000,00 sowie einen auf die Vertragsdauer bezogene Bonuszahlung in Höhe von EUR 11.667,00 vor, die zum 30. April 2023 fällig wird. Des Weiteren stellt die Gesellschaft dem Arbeitnehmer für seine Tätigkeit einen Dienstwagen sowie ein Mobiltelefon zur Verfügung.

Nach dem Ausscheiden von Dr. W. Knirsch aus dem Vorstand hat die Vita 34 AG mit Dr. W. Knirsch im März 2022 einen unbefristeten Beratervertrag geschlossen. Die Vergütung für die Beratungsleistungen erfolgt stundenweise, außerdem werden Dr. W. Knirsch übliche Spesen ersetzt. Im Jahr 2022 wurden an Dr. W. Knirsch EUR 5.784,85 für Beratungsleistungen gezahlt.

## **10. Weitere Pflichtangaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG**

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den amtierenden Vorstandsmitgliedern und dem ehemaligen Vorstandsmitglied keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt (siehe aber oben Ziffer 3.3).

In den Vorstandsdienstverträgen mit J. Baran, D. Plaga, T. Baran und Dr. W. Knirsch wurden 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. Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, da keinerlei Pflichtverstöße durch den Vorstand festgestellt wurden.

Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 AktG oder eine Erörterung nach § 120a Absatz 5 AktG musste bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nicht berücksichtigt werden. Auf Grund der Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung am 29. Juni 2022 besteht keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Leistungen von konzernfremden Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr zugesagt oder gewährt. Zur Klarstellung wird auf die von Tochtergesellschaften bezogene Vergütung, wie oben unter Ziffer 5 beschrieben, verwiesen.

Von den Maßgeblichen Vergütungssystemen I, II und III wurde – über die dargestellten Unterschiede zwischen den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen hinaus – nicht abgewichen.

### **III. AUFSICHTSRAT UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG**

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Vita 34 AG.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor.

Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Diese Beschlussfassung erfolgte zuletzt am 15. Dezember 2021.

Vor diesem Hintergrund wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und § 18 der Satzung zuletzt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 15. Dezember 2021 mit (rückwirkender) Wirkung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 geändert.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://ir.vita34.de/investor-relations/unternehmensprofil/verguetungssystem/>.

Der Aufsichtsrat der Vita 34 AG bestand im Geschäftsjahr 2022 bis zum 15. Juli 2022 satzungsgemäß aus sieben Mitgliedern und mit Wirksamkeit des Beschlusses der Hauptversammlung zur Verkleinerung des Aufsichtsrats der Vita 34 AG vom 29. Juni 2022 aus sechs Mitgliedern. Zu den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern zählen Dr. A. Granderath, F. Schuhbauer, F. Köhler, Dr. U. Schütze-Kreilkamp, K. Mitterski, P. Owsianowski, N. Herzing und A. Füchsel. A. Füchsel und N. Herzing haben ihr Amt mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Juni 2022 niedergelegt. Die ordentliche Hauptversammlung vom 29. Juni 2022 hat Paul Owsianowski zum neuen Mitglied des Aufsichtsrats der Vita 34 AG gewählt.

Seit dem 15. Dezember 2021 wird das Amt des Vorsitzenden durch Dr. Alexander Granderath und das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden durch Florian Schuhbauer ausgeübt.

#### **1. Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats**

Das nach § 18 der Satzung bestehende Vergütungssystem kann wie folgt zusammengefasst werden:

## **1.1 Feste Grundvergütung**

Ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 20.000,00 (in Worten: zwanzigtausend Euro) für jedes volle Jahr ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält anstelle der jährlichen Grundvergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 60.000,00 (in Worten: sechzigtausend Euro), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche Vergütung i. H. v. jeweils EUR 30.000,00 (in Worten: dreißigtausend Euro). Fällt das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses in einer Person zusammen, beträgt eine solche Vergütung insgesamt nur EUR 30.000,00 (in Worten: dreißigtausend Euro).

Ordentliche Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich zu der Grundvergütung als Aufsichtsratsmitglied eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von EUR 2.000 (in Worten: zweitausend Euro). Dies gilt nicht für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nur während eines Teils eines Geschäftsjahres innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

Die Vergütung ist zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

Ein gesondertes Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

## **1.2 Nebenleistungen**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessenen und nachgewiesenen Auslagen sowie die auf die Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

## 2. Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten<sup>5</sup> festen Vergütungsbestandteile nach § 162 AktG dar. Gemäß § 18 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die für die vier Quartale 2022 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsrat. Die Vergütung für das letzte Quartal 2022 wurde zwar erst im Jahr 2023 fällig, wird in Anwendung des Erdienenprinzips dennoch als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 aufgeführt.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Aufsichtsrat	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen <sup>6</sup>	GESAMT
Dr. A. Granderath	60.000,00	0,00	0,00	209,20	60.209,20
F. Schuhbauer	35.700,00	0,00	0,00	4.964,81	40.664,81
A. Füchsel	9.944,44	0,00	0,00	0,00	9.944,44
N. Herzing	9.030,46	0,00	0,00	0,00	9.030,46
F. Köhler	27.500,00	0,00	0,00	0,00	27.500,00
K. Mitterski	19.086,02	0,00	0,00	0,00	19.086,02
P. Owsianowski	10.111,11	0,00	0,00	0,00	10.111,11
Dr. U. Schütze-Kreilkamp	19.086,02	0,00	0,00	0,00	19.086,02

## IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER VITA 34 AG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften der Vita 34 AG vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft in Deutschland abzustellen.

<sup>5</sup> Siehe zum Verständnis des Begriffs „gewährt und geschuldet“ den Hinweis Ziffer II.4.1.

<sup>6</sup> Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Bei den Nebenleistungen handelt es sich um die für die D&O-Versicherung (anteilig) für jedes Aufsichtsratsmitglied aufgewendeten Beträge.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Vita 34 AG gem. § 275 HGB Nr. 17 dargestellt.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021 <sup>7</sup>		Veränderung 2021 ggü. 2020	
		in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
<b>Vorstände</b>					
J. Baran	332,3	+332,3	n/a	-	-
D. Plaga	187,4	+187,4	n/a	-	-
T. Baran	199,5	+199,5	n/a	-	-
Dr. W. Knirsch <sup>8</sup>	425,5	+133,4	+45,7	+6	+2
A. Schaffhirt <sup>9</sup>	151,1	+56,1	n/a	+95	n/a
<b>Aufsichtsrat</b>					
Dr. A. Granderath	60,2	+57,7	+2.308,4	+3	n/a
F. Schuhbauer	40,7	+0,7	+1,7	+20	+100
A. Fuchsel <sup>10</sup>	9,9	-10,1	-50,3	+9	+89
N. Herzing <sup>11</sup>	9,0	+9,0	n/a	-	-
F. Köhler	27,5	+7,5	+37,5	-10	-33
K. Milterski	19,1	+19,1	n/a	-	-
P. Owsianowski	10,1	+10,1	n/a	-	-
Dr. U. Schütze-Kreilkamp	19,1	+19,1	n/a	-	-
<b>Arbeitnehmer</b>					
Ø Arbeitnehmer in Dtl.	54,0	+7,2	+15,4	+2	+5
<b>Ertragsentwicklung VITA 34</b>					
Jahresüberschuss der Gruppe (Mio. €)	-27.384	-23.458	598	-5.365	-373
Jahresüberschuss der VITA 34 AG (Mio. €)	-93.090	-91.220	-4.878	-3.662	-204

\*\*\*

<sup>7</sup> Umstellung 2021 auf Erdienenprinzip.

<sup>8</sup> Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.03.2022.

<sup>9</sup> Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.07.2022.

<sup>10</sup> Ausgeschieden aus dem Aufsichtsrat zum 29.06.2022.

<sup>11</sup> Ausgeschieden aus dem Aufsichtsrat zum 29.06.2022.

