MeVis Medical Solutions AG

Bremen

Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 AktG

(Votum zum Vorstandsvergütungssystem)

Die ordentliche Hauptversammlung der MeVis Medical Solutions AG hat am 25. März 2025 entsprechend dem Vorschlag des Aufsichtsrats beschlossen, das in der Einberufung zu dieser Hauptversammlung dargestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

Der Wortlaut des Beschlusses und des Vergütungssystems ergibt sich aus Tagesordnungspunkt 6 der im Bundesanzeiger vom 11. Februar 2025 veröffentlichten Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung der MeVis Medical Solutions AG am 25. März 2025.

Beschluss und Vergütungssystem werden nachfolgend noch einmal vollständig wiedergegeben:

6. Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der MeVis Medical Solutions AG hat am 22. Januar 2025 ein aktualisiertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden soll. Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Eine erstmalige Beschlussfassung nach § 120a Absatz 1 AktG erfolgte in der ordentlichen Hauptversammlung am 24. März 2021.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vom Aufsichtsrat am 22. Januar 2025 beschlossene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird nachfolgend dargestellt.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem für den Vorstand der MeVis Medical Solutions AG („Gesellschaft“) wurde vom Aufsichtsrat unter besonderer Berücksichtigung der Einbindung der Gesellschaft in den Varex-Konzern beschlossen. Die Gesellschaft wird von der Varex Imaging Deutschland AG beherrscht, die eine Mehrheitsbeteiligung an der Gesellschaft hält und mit der Gesellschaft einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag geschlossen hat. Muttergesellschaft des Varex-Konzerns ist die Varex Imaging Corporation, USA, die mittelbar sämtliche Aktien der Varex Imaging Deutschland AG und damit mittelbar auch eine Mehrheitsbeteiligung an der Gesellschaft hält.

Derzeit besteht der Vorstand der Gesellschaft aus nur einem Vorstandsmitglied, Herrn Marcus Kirchhoff. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. Oktober 2020 wurde die Bestellung von Herrn Kirchhoff als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. April 2021 um weitere fünf Jahre bis zum Ablauf des 31. März 2026 verlängert. Das zwischen den Parteien seit dem 1. April 2012 bestehende Vorstandsanstellungsverhältnis wurde ebenfalls bis zum 31. März 2026 verlängert. Herr Kirchhoff ist zugleich Mitglied des Vorstands der Varex Imaging Deutschland AG.

I. Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütungsstruktur berücksichtigt die Einbindung der Gesellschaft in den Varex-Konzern und das Vorstandsdoppelmandat des derzeitigen Alleinvorstands der Gesellschaft bei der Varex Imaging Deutschland AG. Als Vorstandsmitglied der Varex Imaging Deutschland AG erhält Herr Kirchhoff von dieser (ausschließlich) eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die sich am Erfolg des Varex-Konzerns orientiert. Neben einer von der Varex Imaging Deutschland AG gewährten kurzfristigen variablen Vergütung nimmt das Vorstandsmitglied am Long Term Incentive (LTI) Programm der Varex Imaging Corporation teil. Da die MeVis Medical Solutions AG Teil des Varex-Konzerns ist, werden durch diese erfolgsabhängige Vergütung zugleich auch die Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Um eine optimale Anreizstruktur zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu gewährleisten, hält es der Aufsichtsrat jedoch für erforderlich, im Rahmen einer Gesamtbetrachtung der konzerninternen Bezüge des Alleinvorstands der Gesellschaft eine ausgewogene Vergütungsstruktur mit einem hinreichenden Anteil fester Vergütungsbestandteile zu schaffen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft davon abgesehen, eine weitere, von der Gesellschaft zu gewährende erfolgsabhängige Vergütung vorzusehen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der MeVis Medical Solutions AG beschränkt sich dementsprechend auf eine erfolgsunabhängige Vergütung.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die von anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns an den Alleinvorstand der MeVis Medical Solutions AG gewährte und gezahlte erfolgsabhängige Vergütung. Sollte der Aufsichtsrat künftig Bedarf für eine von der Gesellschaft zu gewährende erfolgsabhängige Vergütung sehen, wird er das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder anpassen und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

II. Vergütungskomponenten

Die Vorstandsmitglieder der MeVis Medical Solutions AG erhalten von der Gesellschaft ausschließlich eine erfolgsunabhängige feste Vergütung, die aus einem Jahresgrundgehalt (Festgehalt) und Nebenleistungen besteht.

Als Zielvergütung wird angestrebt, dass sich der Anteil des Jahresgrundgehalts an der von der Gesellschaft gewährten jährlichen Gesamtvergütung zwischen 85 und 95 % und der Anteil der jährlichen Nebenleistungen zwischen 5 und 15 % bewegt.

Beispiel Zielvergütung (relative Anteile der erfolgsunabhängigen festen Vergütung des alleinigen Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2023/2024 ohne Berücksichtigung der von der Varex Imaging Deutschland AG gewährten erfolgsabhängigen variablen Vergütung):

Vorstandsmitglied Marcus Kirchhoff	**2023/2024**	**Relativer Anteil an Gesamtvergütung**
MeVis Jahresgrundgehalt	295.247,22 €	88,61 %
Nebenleistungen ca.	37.968,70 €	11,39 %

Über die von der Gesellschaft gewährte Vergütung hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder von anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns eine erfolgsabhängige variable Vergütung, bestehend aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente wird von der Varex Imaging Deutschland AG gewährt. Die langfristige variable Vergütung besteht aus einer Teilnahme der Vorstandsmitglieder an dem LTI-Programm der Varex Imaging Corporation.

Unter Berücksichtigung der von den anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten Vergütungskomponenten sollen sich die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungskomponenten im Rahmen der Zielvergütung in folgenden Bandbreiten bewegen:

	Relativer Anteil an Gesamtvergütung
Erfolgsunabhängige feste Vergütung (Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen)	40-60 %
Kurzfristige variable Vergütung	10-30 %
Langfristige variable Vergütung	20-40 %

Beispiel Zielvergütung (relative Anteile der von der Gesellschaft gewährten erfolgsunabhängigen festen Vergütung des alleinigen Vorstandsmitglieds und der von anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten erfolgsabhängigen variablen Vergütung bei Zielerreichungsgrad von 100 % im Geschäftsjahr 2023/2024):

Vorstandsmitglied Marcus Kirchhoff	2023/2024	Relativer Anteil an Gesamtvergütung
Erfolgsunabhängige feste Vergütung (Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen)	333.215,92 €	rd. 50 %
Kurzfristige variable Vergütung	119.844,18 €	rd. 18 %
Langfristige variable Vergütung	213.521,00 €[1]	rd. 32 %

1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Zu der von der Gesellschaft gewährten jährlichen Gesamtvergütung zählen das Jahresgrundgehalt (Festgehalt) und die Nebenleistungen.

Das Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass sich das Jahresgrundgehalt in regelmäßigen Abständen um einen bestimmten Prozentsatz erhöht und nähere Regelungen zu dessen Auszahlung festlegen. Derzeit erhöht sich das Jahresgrundgehalt jährlich um 3 % gegenüber dem Vorjahr (jeweils zum 1. April).

Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Privatnutzung von Arbeitsmitteln (Dienstwagen, Smartphone o. Ä. einschließlich Betriebskosten), Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung) und Zuschüssen zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Des Weiteren wird zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats auf Kosten der Gesellschaft eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Aktuell wurde eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit einer Versicherungssumme von EUR 5 Mio. abgeschlossen.

Reisekosten, Spesen und sonstige im Interesse der Gesellschaft getätigte Auslagen werden den Vorstandsmitgliedern nach Aufwand gegen steuerlich anerkennungsfähige Belege auf der Basis der jeweils geltenden betriebsüblichen Regelungen erstattet.

2. Erfolgsabhängige variable Vergütung der Varex Imaging Deutschland AG

Die Gesellschaft gewährt ihren Vorstandsmitgliedern keine erfolgsabhängige variable Vergütung. Der Aufsichtsrat hat aber angesichts der Einbindung der Gesellschaft in den Varex-Konzern der Gewährung von erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteilen durch andere Gesellschaften des Varex-Konzerns zugestimmt. Daher werden die von den anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten variablen Vergütungsbestandteile in der Folge mit dargestellt. Vorstand und Aufsichtsrat der MeVis Medical Solutions AG erstellen und veröffentlichen darüber hinaus jährlich einen ausführlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen an die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gewährte Vergütung (siehe Abschnitt X.).

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer variablen Komponente mit kurzfristiger Anreizwirkung und einer variablen Komponente mit langfristiger Anreizwirkung.

[1] Die Gewährung der entsprechenden Zuteilung erfolgt in USD und hatte einen Zuteilungswert in Höhe von USD 220.000,00. Dieser Zuteilungswert in EUR sowie die diesem zugrundeliegenden Teilbeträge wurden für die Zwecke dieses Vergütungsberichts mit einem Wechselkurs USD/EUR von 0,97 ermittelt.

Die Varex Imaging Deutschland AG gewährt den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft eine kurzfristige variable Vergütungskomponente. Für die Festsetzung dieser Vergütungskomponente ist der Aufsichtsrat der Varex Imaging Deutschland AG zuständig. Darüber hinaus nehmen die Vorstandsmitglieder an dem LTI-Programm der Varex Imaging Corporation teil, unter dem Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Restricted Stock, Restricted Stock Units, Performance Units und/oder Performance Shares gewährt werden können. Über die konkrete Ausgestaltung des LTI-Programms entscheidet der Verwaltungsrat (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation und über die Teilnahmebedingungen und Zahl der unter dem LTI-Programm gewährten Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Restricted Stock, Restricted Stock Units, Performance Units und/oder Performance Shares entscheidet ein Gremium bestehend aus Mitgliedern des Verwaltungsrats (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation.

Kurzfristige variable Vergütungskomponente (Short Term Incentive)

Die Vorstandsmitglieder erhalten von der Varex Imaging Deutschland AG eine jährliche variable Vergütung (in bar) im Rahmen des Varex Imaging Corporation Management Incentive Plan (MIP), der die Begünstigten für das Erreichen vorher festgelegter jährlicher finanzieller und strategischer Ziele belohnt.

Der Aufsichtsrat der Varex Imaging Deutschland AG legt den Betrag der jährlichen variablen Vergütung bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % fest. Für die Zielerreichung können Unternehmens- oder Individualziele definiert werden. Bei einer Über- oder Unterschreitung des Zielerreichungsgrads von 100 % erfolgt die Ermittlung der variablen Vergütung nach Maßgabe der jeweils geltenden Regelungen des MIP. Der minimale und der maximale Auszahlungsbetrag liegen zwischen 0 % und 200 % des für einen Zielerreichungsgrad von 100 % festgelegten Betrags. Der so ermittelte Betrag kann anschließend mit einem sog. Modifier multipliziert werden, für den ebenfalls Unternehmens- oder Individualziele definiert werden können. Die Höhe der von dem Vorstandsmitglied zu erreichenden Unternehmens- und Individualziele werden vom Aufsichtsrat der Varex Imaging Deutschland AG und dem Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr gemeinsam festgelegt. Die Erfolgsziele können aus Varex-Konzernzielen, Geschäftsbereichszielen und individuellen Zielen bestehen. Die Gewichtung der einzelnen Ziele und die Bemessungsgrundlage werden jeweils basierend auf vom Verwaltungsrat (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation gebilligten Kennzahlen im Voraus vom Aufsichtsrat der Varex Imaging Deutschland AG festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs stellt der Aufsichtsrat der Varex Imaging Deutschland AG fest, inwieweit die Ziele erreicht worden sind. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jeweils in dem auf das Ende des Geschäftsjahrs folgenden Dezember.

Langfristige variable Vergütungskomponente (Long Term Incentive)

Darüber hinaus nehmen die Vorstandsmitglieder an dem LTI-Programm der Varex Imaging Corporation teil, das die Möglichkeit der Gewährung von Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Restricted Stock, Restricted Stock Units, Performance Stock Units und/oder Performance Stock Shares an bestimmte Begünstigte innerhalb des Varex-Konzerns vorsieht.

Ein wichtiges Ziel des Vergütungsprogramms des Varex-Konzerns ist es, die Interessen der Führungskräfte mit denen der Aktionäre der Varex Imaging Corporation in Einklang zu bringen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein erheblicher Teil der Gesamtvergütung der Führungskräfte durch die Gewährung von Eigenkapitalbeteiligungen an die langfristige Aktienkursent-

wicklung gebunden. Die aktienbasierte Vergütung soll die Führungskräfte motivieren, ihr Verhalten auf langfristiges profitables Wachstum auszurichten, das auch zu einer Steigerung des Aktienkurses und damit des Werts der gewährten Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Restricted Stock, Restricted Stock Units, Performance Units und/oder Performance Shares führt. Zudem soll die aktienbasierte Vergütung dazu beitragen, die Führungskräfte, die ggf. über unverfallbare Aktienoptionen mit einem erheblichen Wert verfügen, im Varex-Konzern zu halten.

Ein Gremium bestehend aus Mitgliedern des Verwaltungsrats (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation entscheidet für jedes Geschäftsjahr über die Zuteilung von

- zeitbasierten, d.h. nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums ausübbaren Restricted Stock und/oder Restricted Stock Units, die bei Ausübung in Stammaktien der Varex Imaging Corporation umgewandelt werden können,
- leistungsbezogenen Aktienoptionen (mit einem festzulegenden Ausübungspreis, der in jedem Fall nicht weniger als 100 % des Aktienkurses einer Aktie der Varex Imaging Corporation am Tag der Gewährung beträgt),
- unter bestimmten Voraussetzungen ausübbaren Stock Appreciation Rights (mit einem festzulegenden Ausübungspreis, der in jedem Fall nicht weniger als 100 % des Aktienkurses einer Aktie der Varex Imaging Corporation am Tag der Gewährung beträgt), nach deren Ausübung das Vorstandsmitglied je Aktie die Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Aktienkurs der Varex Imaging Corporation am Tag der Ausübung ausgezahlt bekommt.
- Performance Units und/oder Performance Shares, die an bestimmte, vorab festgelegte Zielvorgaben gebunden sind, welche innerhalb eines bestimmten Leistungszeitraums erfüllt werden müssen.

Das Zuteilungsverhältnis, die Laufzeit und die erstmalige Ausübbarkeit der Restricted Stock, Restricted Stock Units, Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Performance Units und/oder Performance Shares sowie die weiteren Einzelheiten und (Zuteilungs-)Modalitäten des LTI-Programms werden vom Verwaltungsrat (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation oder von dem vorgenannten Gremium festgelegt.

Der Wert der Zuteilungen unter dem LTI-Programm wird anhand des aktuellen Börsenkurses der Stammaktien der Varex Imaging Corporation berechnet.

Die Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights, Restricted Stock, Restricted Stock Units, Performance Units und/oder Performance Shares können nur dann ausgeübt werden, wenn das entsprechende Vorstandsmitglied bis zu dem jeweiligen Übertragungs- und/oder Auszahlungsdatum durchgehend bei der Varex Imaging Deutschland AG oder einem anderen verbundenen Unternehmen der Varex Imaging Corporation beschäftigt waren (außer im Todesfall, bei Arbeitsunfähigkeit, bei Kündigung ohne wichtigen Grund oder bei Kündigung aus wichtigem Grund im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel). Darüber hinaus werden Ansprüche bei bestimmten Unternehmenstransaktionen vorzeitig fällig, wenn die betreffenden Ansprüche nicht übernommen oder fortgeführt werden.

Über die dargestellten festen und von den anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten variablen Vergütungsbestandteile hinaus gibt es keine weiteren Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Vorstands der MeVis Medical Solutions AG.

III. Angemessenheit der Gesamtvergütung unter dem Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hält die Gesamtvergütung angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands sowie im Licht der aktuellen Lage der Gesellschaft und mit Blick auf den vertikalen Vergleich innerhalb der MeVis Medical Solutions AG für angemessen und üblich.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der MeVis Medical Solutions AG verfolgt der Aufsichtsrat laufend, wie sich die Vorstandsvergütung im Vergleich mit dem obersten Führungskreis (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands) und der Belegschaft der MeVis Medical Solutions AG entwickelt. Der Aufsichtsrat sieht zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen davon ab, eine spezifische Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranzuziehen, da aus Sicht des Aufsichtsrats die Definition einer geeigneten Vergleichsgruppe aufgrund der Einbindung der Gesellschaft in den Varex-Konzern nur schwer möglich und daher nicht zielführend ist.

IV. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands durch die Gesellschaft eine Maximalvergütung festgelegt. Sie liegt für jedes Mitglied des Vorstands bei EUR 700.000,00 pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der festen Vergütung (Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen). Darüber hinaus umfasst die Maximalvergütung u.a. mögliche zusätzliche individualvertraglich zugesagte Leistungen. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der MeVis Medical Solutions AG für das jeweilige Vorstandsmitglied. Zusammen mit der von anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten variablen Vergütungskomponenten soll die gesamte Vergütung jedes Mitglieds des Vorstands EUR 1.000.000,00 pro Geschäftsjahr nicht überschreiten. Dabei handelt es sich um den maximalen Aufwand der MeVis Medical Solutions AG und der betreffenden anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns je Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt während der Laufzeit eines Vergütungssystems lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Bei der Bestimmung des Rahmens hat sich der Aufsichtsrat an der Vergütung orientiert, die den Vorstandsmitgliedern der MeVis Medical Solutions insgesamt von der Gesellschaft und von anderen Unternehmen des Varex-Konzerns gewährt wird. Durch die von der Gesellschaft selbst gewährte Vergütung wird der Rahmen derzeit deutlich unterschritten.

V. Möglichkeiten der Rückforderung („Clawback“)

Da die Vorstandsmitglieder von der MeVis Medical Solutions AG keine erfolgsabhängige Vergütung erhalten, sind keine Möglichkeiten zur Rückforderung entsprechender Vergütungsbestandteile vorgesehen.

Hinsichtlich der von anderen Gesellschaften des Varex-Konzerns gewährten erfolgsabhängigen Vergütung besteht nach den Regelungen des Varex Imaging Corporation Management Incentive Plan (MIP) und des LTI-Programms der Varex Imaging Corporation eine Möglichkeit,

unter bestimmten Voraussetzungen variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Voraussetzung ist, dass aufgrund eines Fehlverhaltens oder anderer Verstöße des Begünstigten gegen den Varex-Verhaltenskodex eine Berichtigung des Jahresabschlusses erforderlich ist. In diesem Fall kann die teilweise oder vollständige Rückzahlung des Betrags verlangt werden, um den die gezahlte oder gewährte erfolgsabhängige Vergütung die auf der Grundlage der angepassten Finanzergebnisse berechnete Vergütung übersteigt. Die MeVis Medical Solutions AG hat auf eine eventuelle Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung keinen Einfluss.

VI. Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit

Mit Ausnahme der Vergütung, die ein Vorstandsmitglied von der Varex Imaging Deutschland AG erhält, werden Bezüge aus etwaigen Aufsichtsratsmandanten und ähnlichen Ämtern, die ein Vorstandsmitglied in verbundenen Unternehmen wahrnimmt, auf das feste Jahresgehalt angerechnet.

Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmungsentscheidung, ob eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat insbesondere an dem voraussichtlichen Zeitaufwand des konzernfremden Aufsichtsratsmandats orientieren.

VII. Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit und bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z.B. Umzugsbeihilfe oder Ausgleich von Verdienstausfällen aufgrund des Wechsels zur MeVis Medical Solutions AG) individualvertraglich zugesagt werden.

Eine ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags ist für beide Seite ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt. Im Falle des Widerrufs der Bestellung des Vorstandsmitglieds endet auch der Anstellungsvertrag (Koppelungsklausel). Ein Abfindungs-Cap ist nicht vorgesehen.

Im Falle einer Umwandlung der MeVis Medical Solutions AG steht dem Vorstandsmitglied ein Sonderkündigungsrecht zu, falls es in der nach der Umwandlung geschaffenen Gesellschaft nicht zum Organ bestellt werden sollte. Über das Sonderkündigungsrecht ist das Vorstandsmitglied befugt, mit einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten auszuscheiden. Übt das Vorstandsmitglied das Sonderkündigungsrecht aus, hat es Anspruch auf eine Abfindung, die sich aus einer Kapitalisierung der voraussichtlichen Gesamtbezüge für die restliche Vertragslaufzeit errechnet.

Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied einmalig das Recht, das Vorstandsamt mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende niederzulegen und den Anstellungsvertrag zu kündigen. Übt das Vorstandsmitglied das Sonderkündigungsrecht aus, hat es Anspruch auf eine Abfindung, die der während der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft zu leistenden Festvergütung entspricht. Dabei ist die Abfindung auf maximal den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit wird die Vergütung für die Dauer von drei Monaten weitergezahlt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit darüber hinaus an, erhält das Vorstandsmitglied für drei weitere Monate die Differenz zwischen ggf. Krankengeld und Nettogrundgesamtbezügen.

Es bestehen keine Regelungen bezüglich eines Vorruhestands oder Ruhestands.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsvertrags, erhält sein Ehepartner, bei dessen Fehlen seine unterhaltsberechtigten Kinder, die monatlichen Grundbezüge aus dem laufenden Anstellungsvertrag für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate.

VIII. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung. Eine Vorbereitung durch einen Personalausschuss erfolgt nicht. Da der Aufsichtsrat der Gesellschaft nur aus drei Mitgliedern besteht, hat er keine Ausschüsse gebildet. Alle vergütungsrelevanten Fragen werden demnach im gesamten Gremium behandelt und entschieden.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem in seiner Sitzung am 22.1.2025 nach intensiver Beratung beschlossen. Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder sind hinsichtlich des Vergütungssystems nicht ersichtlich. Insbesondere besteht kein Zusammenhang zwischen Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Die Aufsichtsratsmitglieder der MeVis Medical Solutions AG erhalten von der Gesellschaft für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Für die Behandlung von Interessenkonflikten gelten zudem die allgemeinen Regeln. Falls wider Erwarten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten sollte, wird sich dieses Mitglied jeglicher Beratung und Beschlussfassung zur Vorstandsvergütung enthalten.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, hat der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre wird die Hauptversammlung der MeVis Medical Solutions AG erneut über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen. Die Hauptversammlung kann auf einen Antrag von Aktionären, deren Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000 erreichen, die festgelegte Maximalvergütung herabsetzen.

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses der Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat jeweils durch entsprechende Anstellungsverträge das Vergütungssystem individualvertraglich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern umsetzen, soweit die Anstellungsverträge dem Vergütungssystem noch nicht entsprechen. Der Anstellungsvertrag mit dem derzeitigen Alleinvorstand der MeVis Medical Solutions AG entspricht bereits dem vom Aufsichtsrat am 22.1.2025 beschlossenen Vergütungssystem. Da die von der Gesellschaft gewährte Vorstandsvergütung ausschließlich aus einer erfolgsunabhängigen festen Vergütung besteht, ist die Feststellung einer Zielerreichung und die darauf basierende Festlegung einer konkreten Vorstandsvergütung für die Gesellschaft nach Ablauf eines Geschäftsjahrs nicht erforderlich.

Das Gesetz erlaubt es, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandsteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann (dazu unter IX).

Der Aufsichtsrat wird auch nach einem das Vergütungssystem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems prüfen und hierüber regelmäßig beraten. Um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu beurteilen, werden mehrere Kriterien herangezogen. Dazu zählen die Aufgaben der Vorstandsmitglieder, die persönliche Leistung, das wirtschaftliche Umfeld sowie der nachhaltige Erfolg und die Perspektiven der Gesellschaft bzw. der Konzernunternehmen. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat Anpassungen des Vergütungssystems beschließen. Der Aufsichtsrat kann sich insoweit der Unterstützung eines externen Vergütungsberaters bedienen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Ohnehin wird das Vergütungssystem wie erwähnt alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

IX. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung bezüglich Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie den einzelnen Vergütungsbestandteilen abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihrer jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt.

X. Transparenz, Dokumentation und Vergütungsbericht

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses der Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der MeVis Medical Solutions AG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung („Vergütungsbericht“). Der Vergütungsbericht, der vom Abschlussprüfer zu prüfen ist, enthält gemäß § 162 AktG detaillierte Angaben zu der individuellen Vergütung der einzelnen Organmitglieder sowie zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung. Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt sodann über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.