

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem für den Vorstand der MeVis Medical Solutions AG („Gesellschaft“) wurde vom Aufsichtsrat unter 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 15. September 2025 wurde die Bestellung von Herrn Kirchhoff als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. April 2026 um weitere zwei Jahre bis zum Ablauf des 31. März 2028 verlängert. Das zwischen den Parteien seit dem 1. April 2012 bestehende Vorstandsanstellungsverhältnis wurde ebenfalls bis zum Ablauf des 31. März 2028 verlängert. Herr Kirchhoff ist bis zum Ablauf des 31. März 2026 zugleich als Mitglied des Vorstands der Varex Imaging Deutschland AG bestellt.

I. Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem umfasst eine erfolgsunabhängige feste und eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Neben einer kurzfristigen variablen Vergütung ist auch eine langfristige variable Vergütung vorgesehen. Diesbezüglich wird den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft eine Teilnahme am Long Term Incentive (LTI) Programm der Varex Imaging Corporation („LTI-Programm“) ermöglicht. Die Ermöglichung der Teilnahme an dem LTI-Programm kann über die Gesellschaft oder über ein anderes Konzernunternehmen des Varex-Konzerns erfolgen. Da die Gesellschaft Teil des Varex-Konzerns ist, werden durch diese langfristige erfolgsabhängige Vergütung zugleich auch die Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die den Vorstandsmitgliedern gewährte und gezahlte Vergütung, auch unter Berücksichtigung der gegebenenfalls von anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährten und gezahlten Vergütung. Sollte der Aufsichtsrat künftig Bedarf für eine Änderung sehen, wird er das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder anpassen und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

II. Vergütungskomponenten

Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft erhalten sowohl eine erfolgsunabhängige als auch eine erfolgsabhängige Vergütung. Die von der Gesellschaft zu gewährende erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Jahresgrundgehalt (Festgehalt) und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung. Dabei hat der überwiegende Teil der variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und damit eine langfristige Ausrichtung. Die langfristige variable Vergütung kann auch von einem anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährt werden.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus Festvergütung und variabler Vergütung unter Zugrundelegung der Zielbeträge bei 100% Zielerreichung. Sie stellt ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sicher und berücksichtigt die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungskomponenten sollen sich im Rahmen der Zielvergütung in folgenden Bandbreiten bewegen:¹

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

1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken. Sie orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Zu der von der Gesellschaft gewährten erfolgsunabhängigen festen Vergütung 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.

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 aner kennungsfähige Belege auf der Basis der jeweils geltenden betriebsüblichen Regelungen erstattet.

2. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer variablen Komponente mit kurzfristiger Anreizwirkung und einer variablen Komponente mit langfristiger Anreizwirkung. Die variable Komponente mit langfristiger Anreizwirkung kann auch von einem anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährt werden.

¹ Die Bandbreiten gelten auch für den Fall, dass die langfristige variable Vergütung nicht von der Gesellschaft, sondern von einem anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährt wird.

Kurzfristige variable Vergütungskomponente (Short Term Incentive)

Die Vorstandsmitglieder erhalten von der Gesellschaft eine jährliche variable Vergütung (in bar) im Rahmen des vom Aufsichtsrat festzusetzenden MeVis Management Incentive Plan („MIP“), der die Begünstigten für das Erreichen vorher festgelegter jährlicher finanzieller, nichtfinanzieller und/oder strategischer Ziele belohnt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft legt den Betrag der jährlichen variablen Vergütung bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % fest. Er kann vorsehen, dass sich der Zielbetrag für einen Zielerreichungsgrad von 100 % in regelmäßigen Abständen um einen bestimmten Prozentsatz erhöht.

Für die Zielerreichung können sowohl Unternehmensziele als auch Individualziele sowie finanzielle und nichtfinanzielle Ziele definiert werden. Finanzielle Unternehmensziele können beispielsweise anhand eines EBIT/EBITA-Ziels abgebildet werden. Individualziele können sich insbesondere auf das Umsatzwachstum, die Verbesserung der Rentabilität, die Förderung neuer Produkte und die Erweiterung der Vertriebskanäle beziehen. Die variable Vergütungskomponente soll Anreize zur Umsetzung der operativen Ziele setzen, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung von wesentlicher Bedeutung sind. Die Berücksichtigung von Individualzielen ermöglicht eine Leistungsmessung und Leistungsdifferenzierung in Abhängigkeit von den operativen und strategischen Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds. Gleichzeitig wird auf die Erreichung zentraler strategischer Ziele, die für eine nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie von essenzieller Bedeutung sind, hingewirkt.

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, der 0,8 bis 1,2 (80 % bis 120 %) betragen kann und für den ebenfalls Unternehmens- oder Individualziele definiert werden können. Die Höhe der von dem Vorstandsmitglied zu erreichenden Unternehmens- und Individualziele werden vom Aufsichtsrat der Gesellschaft und dem Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr gemeinsam festgelegt. Die Erfolgsziele können aus Varex-Konzernzielen, gesellschaftsspezifischen Zielen, Geschäftsbereichszielen und individuellen Zielen bestehen. Die Gewichtung der einzelnen Ziele und die Bemessungsgrundlage werden jeweils im Voraus vom Aufsichtsrat der Gesellschaft festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs stellt der Aufsichtsrat der Gesellschaft fest, inwieweit die Ziele erreicht worden sind. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jeweils in dem auf das Ende des Geschäftsjahrs folgenden Dezember.

Endet das Vorstandsstellungsverhältnis während eines Geschäftsjahrs, wird die kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit von der tatsächlichen Erreichung der Unternehmens- und Individualziele anteilig geleistet. Die von dem Vorstandsmitglied in diesem Zeitraum zu erreichenden Unternehmens- und Individualziele werden vom Aufsichtsrat und dem Vorstandsmitglied gemeinsam festgelegt.

Langfristige variable Vergütungskomponente (Long Term Incentive)

Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft die Möglichkeit, an dem LTI-Programm der Varex Imaging Corporation teilzunehmen, das die 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. Über die konkrete Ausgestaltung des LTI-Programms entscheidet der Verwaltungsrat (Board of Directors) der Varex Imaging Corporation, 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. Die Teilnahme an dem LTI-Programm kann den Vorstandsmitgliedern von der Gesellschaft oder von einem anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns ermöglicht werden.

Ein wichtiges Ziel des LTI-Programms 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 Aktienkursentwicklung gebunden. Die aktienbasierte Vergütung soll die Führungskräfte motivieren, ihr Verhalten auf langfristiges und nachhaltiges 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 ausübbaaren 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 ausübbaaren 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, und/oder
- Performance Units und/oder Performance Shares, die an bestimmte, vorab festgelegte Zielvorgaben gebunden sind, welche innerhalb eines bestimmten Leistungszeitraums erfüllt werden müssen. Die Zielvorgaben können insbesondere an finanzielle Unternehmensziele wie EBIT/EBITDA-Ziele und/oder an den Total Shareholder Return (TSR) anknüpfende Ziele sein.

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 einem verbundenen Unternehmen der Varex Imaging Corporation beschäftigt war (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 variablen Vergütungsbestandteile hinaus gibt es keine weiteren Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.

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 Gesellschaft für angemessen und üblich.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der Gesellschaft verfolgt der Aufsichtsrat laufend, wie sich die Vorstandsvergütung im Vergleich mit dem obersten Führungskreis (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands) und der Belegschaft der Gesellschaft 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 Vorstandsmitglied 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) sowie der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung. Darüber hinaus umfasst die Maximalvergütung u.a. mögliche zusätzliche individualvertraglich zugesagte Leistungen. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der Gesellschaft für das jeweilige Vorstandsmitglied. Wird die langfristige variable Vergütung nicht von der Gesellschaft, sondern von einem anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährt, soll die gesamte Vergütung jedes Vorstandsmitglied ebenfalls EUR 700.000,00 pro Geschäftsjahr nicht überschreiten. Dabei handelt es sich um den maximalen Aufwand der Gesellschaft und des betreffenden anderen Konzernunternehmens 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 insgesamt von der Gesellschaft und gegebenenfalls von anderen Konzernunternehmen des Varex-Konzerns gewährt wird.

V. Möglichkeiten der Rückforderung („Clawback“)

Die Gesellschaft kann unter bestimmten Voraussetzungen variable Vergütungsbestandteile von den Vorstandsmitgliedern zurückzufordern.

Der MIP sieht für die von der Gesellschaft gewährte kurzfristige variable Vergütung die Möglichkeit vor, unter bestimmten Voraussetzungen variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Auch das LTI-Programm sieht eine Möglichkeit vor, unter bestimmten Voraussetzungen die unter ihm gewährten langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Voraussetzung ist jeweils, dass aufgrund eines Fehlverhaltens oder anderer Verstöße des Begünstigten gegen einen Verhaltenskodex eine Berichtigung des Jahresabschlusses erforderlich ist (im Falle der kurzfristigen variablen Vergütung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, im Falle der langfristigen variablen Vergütung des Jahresabschlusses der Varex Imaging Corporation). 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.

VI. Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit

Mit Ausnahme der Bezüge, die ein Vorstandsmitglied aufgrund der Teilnahmeberechtigung an dem LTI-Programm erhält, werden Bezüge aus etwaigen Aufsichtsratsmandanten und ähnlichen Ämtern, die ein Vorstandsmitglied in mit der Gesellschaft 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 Verdienstaussfällen 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). Wird die Bestellung aus einem wichtigen Grund widerrufen, der nicht zugleich auch ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrages ist, und umfasst dieser wichtige Grund nicht einen vom Vorstandsmitglied schuldhaft verursachten verhaltensbedingten Widerrufsgrund, erhält das Vorstandsmitglied im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags eine Abfindung, die sich aus einer Kapitalisierung der voraussichtlichen Gesamtbezüge für die restliche Vertragslaufzeit errechnet.

Im Falle einer Umwandlung der Gesellschaft steht den Vorstandsmitgliedern ein Sonderkündigungsrecht zu, falls sie in der nach der Umwandlung geschaffenen Gesellschaft nicht zum

Organ bestellt werden sollten. Über das Sonderkündigungsrecht sind die Vorstandsmitglieder befugt, mit einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten auszuscheiden. Übt ein 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 haben die Vorstandsmitglieder einmalig das Recht, das Vorstandsamt mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende niederzulegen und den Anstellungsvertrag zu kündigen. Übt ein 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.

Über die vorstehend beschriebenen Regelungen hinaus ist ein Abfindungs-Cap nicht vorgesehen.

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 derzeit 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 nach intensiver Beratung in seiner Sitzung am 19. Januar 2026 per Umlaufverfahren am 22. Januar 2026 beschlossen. Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder sind hinsichtlich des Vergütungssystems nicht ersichtlich. Insbesondere besteht kein Zusammenhang zwischen Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Die Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft erhalten von dieser 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 überprüf-

tes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre wird die Hauptversammlung der Gesellschaft 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 Falle 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 Gesellschaft entspricht bereits dem vom Aufsichtsrat am 22. Januar 2026 beschlossenen Vergütungssystem.

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 Bestandteile 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 des Vorstandsmitglieds, 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 Gesellschaft 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.

XI. Geltung

Dieses Vergütungssystem soll für Geschäftsjahre der Gesellschaft ab dem 1. Oktober 2025 gelten.