

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

(Auszug aus der Einladung zur Hauptversammlung 2022)

Das nachstehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG gilt seit dem 1. Juni 2022 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 86,95 % gebilligt. Das Vergütungssystem finden Sie auch in der [Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2022](#) unter Tagesordnungspunkt 8. Das Abstimmungsergebnis finden Sie [hier](#).

A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der MorphoSys AG. Durch die Ausgestaltung der Vergütung als Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable (*Short-Term Incentive*, STI) und langfristig variable (*Long-Term Incentive*, LTI) Vergütung andererseits, schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an der Leistung des Gesamtvorstands, dem Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Förderung der Unternehmensziele und dem Geschäftserfolg der MorphoSys AG. Die Höhe der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt unter anderem auch von der Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nichtfinanziellen und insbesondere ESG-Zielen als feste Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert zudem ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt eine Wertschaffung für sämtliche Mitarbeiter und Aktionäre der MorphoSys AG sowie für die Gemeinschaft an. Nach der erfolgreichen Übernahme der Constellation Pharmaceuticals, Inc. hat die MorphoSys AG eine noch stärkere Präsenz in den USA und ist zudem auch in großem Umfang im US-Markt tätig. Die Mitglieder des Vorstands werden daher überwiegend international rekrutiert und bringen europäische und US-amerikanische Erfahrung mit. Vor diesem Hintergrund ist das Vergütungssystem so strukturiert, dass der Aufsichtsrat internationale Vergütungspraktiken berücksichtigen kann, um sicherzustellen, dass die Gesellschaft die besten und qualifiziertesten Kandidaten für eine Position als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft anspricht.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Grundsätzen orientiert:

-  Förderung der **Umsetzung der langfristigen Geschäftsstrategie** der MorphoSys AG
-  Incentivierung der **langfristigen und nachhaltigen Entwicklung** der MorphoSys AG und des MorphoSys-Konzerns
-  Sicherstellung einer **angemessenen, marktüblichen und zugleich wettbewerbsfähigen Vergütung** der Vorstandsmitglieder
-  **Angemessene Berücksichtigung und Honorierung der Leistungen** der Vorstandsmitglieder („Pay for Performance“)
-  Berücksichtigung von **Nachhaltigkeits- bzw. Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekten** zur Sicherstellung eines gesellschafts- und zukunftsorientierten Handelns

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der MorphoSys AG ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des § 87a AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“), soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen

erklärt wird. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands innerhalb dieser regulatorischen Rahmenbedingungen und unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze für die Gestaltung des Vergütungssystems ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten und sich gleichzeitig ausreichend Flexibilität zu bewahren, um auf strukturelle Änderungen und unterschiedliche Marktgegebenheiten reagieren zu können.

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

Das Vergütungssystem für den Vorstand der MorphoSys AG wird gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG vom Aufsichtsrat beschlossen. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Vergütungs- und Ernennungsausschuss (*Remuneration and Nomination Committee*) unterstützt. Der Vergütungs- und Ernennungsausschuss entwickelt, basierend auf den unter obenstehender Ziffer A. dargestellten Grundsätzen, sowie den gesetzlichen Vorgaben und den Vorgaben des DCGK in seiner jeweils gültigen Fassung, ein System für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und legt dieses dem Gesamtaufsichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Der Aufsichtsrat und sein Vergütungs- und Ernennungsausschuss ziehen bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzu. Dieser wird von Zeit zu Zeit gewechselt. Bei der Mandatierung eines externen Vergütungsexperten wird außerdem auf dessen Unabhängigkeit von Vorstand und Unternehmen geachtet. Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit regelmäßig einen externen Vergütungsexperten zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung beigezogen und hierbei auf die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze geachtet.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Vergütungs- und Ernennungsausschuss, überprüft.

Das Vergütungssystem wird bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Während des gesamten Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie die Empfehlungen des DCGK zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten eingehalten.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 1. Juni 2022 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge.

C. Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bildet.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einer fixen Grundvergütung und Nebenleistungen, die je nach Anlass und Vorstandsmitglied unterschiedlich hoch ausfallen können. Darüber hinaus leistet die Gesellschaft an die Vorstandsmitglieder Zahlungen, die von den Vorstandsmitgliedern für die individuelle Altersvorsorge zu verwenden sind. Zusätzlich zahlt die Gesellschaft für alle Mitglieder des Vorstands monatliche Beiträge zu einem Versorgungsplan.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form einer jährlichen Bonuszahlung und aus einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form eines sogenannten *Performance Share Unit Program*.

Festvergütung	Grundgehalt	Festes jährliches Grundgehalt		
	Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Altersvorsorgeleistung: Monatlicher Beitrag in Höhe von 10 % des festen jährlichen Grundgehalts ▪ Monatlicher Beitrag zu einem Versorgungsplan 		
	Nebenleistungen	Firmenwagen, Kranken-, Sozial-, Unfall und Berufsunfähigkeitsversicherung, Erstattung für steuerliche Beratung und doppelte Haushaltsführung sowie sonstige Aufwandsentschädigungen		
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	Jahresbonus (STI)	Struktur	Jährlicher Bonus abhängig von der Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien	
		Leistungskriterien	Zusammensetzung aus einem finanziellen Ziel (25 %), einem kommerziellen Ziel (25 %), einem Entwicklungs- und BD&L-Ziel (30 %-40 %) und einem Forschungs- und BD&L-Ziel (10 % - 20 %)	
		Höchstgrenze	Auszahlungshöchstgrenze bei 160 % des Grundgehalts (CEO) / 140 % des Grundgehalts (OVM)	
	LTI	Struktur	Aktienbasierte Vergütungskomponente bestehend aus Performance Share Units mit einer vierjährigen Wartezeit, die grundsätzlich in bar erfüllt wird	
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relative Aktienkursentwicklung ▪ Entwicklungsmeilensteine ▪ ESG-Ziel 	
		Höchstgrenze	Auszahlungshöchstgrenze bei 250 % des ursprünglichen Zuteilungsbetrags	
Weitere Vorgaben	Maximum remuneration	Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr in Höhe von 9.000.000 € (CEO) / 3.700.000 € (OVM)		
	Malus und clawback	Recht des Aufsichtsrats, variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI) insbesondere im Falle von Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen interne Verhaltensrichtlinien oder gesetzliche Pflichten einzubehalten oder zurückzufordern		
	Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten		
	Kontrollwechsel	Kündigungsrecht im Falle (i) eines Kontrollwechsels und (ii) einer wesentlichen Reduzierung der Verantwortungsbereiche des Vorstandsmitglieds		

D. Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Rahmen des Vergütungssystems jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile eines Jahres für den Fall einer 100%igen Zielerreichung zusammen. Die für jedes Vorstandsmitglied festzulegende Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zur Lage des

Unternehmens. Der Aufsichtsrat achtet außerdem auf die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung.

a) Horizontalvergleich

Die MorphoSys AG verfolgt eine marktorientierte Vergütungsphilosophie. Für die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat zunächst einen Horizontalvergleich zur Vorstandsvergütung einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gruppe vergleichbarer Unternehmen heran, wobei er insbesondere die Marktstellung der MorphoSys AG (unter anderem Marktkapitalisierung, Branche, Größe und Land) sowie die wirtschaftliche Gesamtsituation der MorphoSys AG berücksichtigt. Um der besseren Vergleichbarkeit der MorphoSys AG mit Unternehmen aus dem europäischen und insbesondere dem US-amerikanischen Markt (insbesondere aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells der MorphoSys AG, der Präsenz der MorphoSys AG im US-amerikanischen Markt und der internationalen Rekrutierung und Zusammensetzung der Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG) Rechnung zu tragen, berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe zunächst (branchenspezifische) börsennotierte europäische und US-amerikanische Unternehmen. Ferner zieht der Aufsichtsrat auch deutsche börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe im In- und Ausland, insbesondere in Europa, heran.

b) Vertikalvergleich

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung ferner die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb der MorphoSys-Gruppe, wobei er für die Mitglieder des Vorstands die jährliche Grundvergütung sowie die variable Vergütung bei (unterstellter) einhundertprozentiger Zielerreichung zugrunde legt. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs zieht der Aufsichtsrat die durchschnittliche Vergütung der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der MorphoSys AG, bestehend aus den direkt an den Vorstand berichtenden Führungskräften (erste Berichtslinie) sowie den direkt an die erste Berichtslinie berichtenden Führungskräften (zweite Berichtslinie), heran. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft der MorphoSys-Gruppe im Zeitverlauf.

Im Falle wesentlicher Verschiebungen der Relation zwischen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG und der Vergütung der vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen für die Verschiebung und legt diese im Vergütungsbericht offen.

c) Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Positionen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandstätigkeit, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Vorstandsmitglieder zu differenzieren. Er kann bei der Festsetzung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung daher insbesondere Abstufungen abhängig von der Funktion der Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender oder Vorstandsmitglied), dem verwalteten Vorstandsressort oder der Erfahrung oder Zugehörigkeit zum Vorstand vornehmen und auch Unterschiede in den maßgeblichen Wettbewerbsmärkten der MorphoSys-Gruppe berücksichtigen.

d) Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vorstandsvergütungssystem gestattet dem Aufsichtsrat, Differenzierungen bei der Bemessung der Ziel-Gesamtvergütung abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds vorzunehmen. Zudem kann der Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und der

Angemessenheit sowie der nachstehenden Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung einzelne Vergütungsbestandteile anpassen. Vor dem Hintergrund dieser Differenzierungsmöglichkeiten werden die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten dargestellt. Der Aufsichtsrat bezieht bei der Berechnung der Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr auch etwaige Konzernbezüge einzelner Vorstandsmitglieder ein.

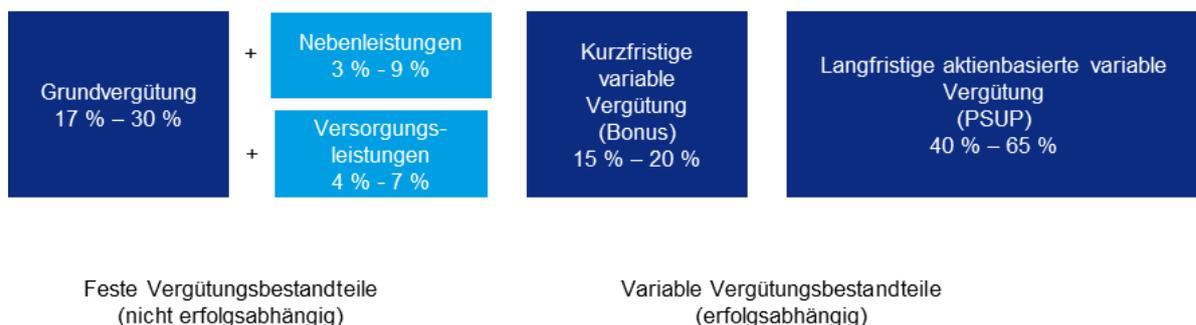
Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für sämtliche Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender und übrige Vorstandsmitglieder) wie folgt zusammen:

Die fixe Grundvergütung entspricht einem Anteil von rund 17 % - 30 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Die kurzfristige variable Vergütung (jährliche Bonuszahlung) entspricht rund 15 % - 20 % der Ziel-Gesamtvergütung, während der Anteil der langfristig variablen Vergütung rund 40 % - 65 % der Ziel-Gesamtvergütung beträgt. Nebenleistungen werden in Höhe von durchschnittlich rund 3 % - 9 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt, während der Anteil des Versorgungsaufwands rund 4 % - 7 % der Ziel-Gesamtvergütung beträgt.

Die Ziel-Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied kann sich anlässlich des Amtseintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Mitglied des Vorstands in Ausnahmefällen erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied beispielsweise Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betroffenen Vorstandsmitglieds zur MorphoSys AG weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden (beispielsweise aufgrund der neuen Position verfallene Ansprüche aus früheren langfristigen Vergütungsprogrammen, wobei der Aufsichtsrat sicherstellt, dass dem Vorstandsmitglied nicht mehr gewährt wird, als er aus früheren Positionen verloren hat).

Entsprechend der Empfehlung des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil an kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem auf die langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der MorphoSys AG fokussiert ist, ohne jedoch das Erreichen kurzfristiger, insbesondere operativer Ziele aus den Augen zu verlieren.

Ziel-Gesamtvergütung



e) Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Zur Erzielung eines ausgewogenen Chancen-Risiko-Profiles und einer entsprechenden Anreizwirkung des Vergütungssystems sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Ferner sehen sowohl die jährliche Bonuszahlung als auch das *Performance Share Unit Program* Höchstgrenzen (*Caps*) vor.

Der Aufsichtsrat legt zudem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands fest, die sämtliche festen Vergütungsbestandteile einschließlich der Nebenleistungen und der Beiträge zur Altersvorsorge sowie die variable Vergütung umfasst.

Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird. Die Höhe der Maximalvergütung prüft der Aufsichtsrat regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Diese Angemessenheitsprüfung erfolgt im Zusammenhang mit dem Horizontal- und Vertikalvergleich. Bei der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung bezieht der Aufsichtsrat auch etwaige Konzernbezüge einzelner Vorstandsmitglieder in die Berechnung der Maximalvergütung ein.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 9.000.000 € und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 3.700.000 €.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei vollständiger Zielerreichung und einem Anstieg des Aktienkurses der Aktie der MorphoSys AG erreicht werden kann.

Die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied kann sich anlässlich des Amtseintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Mitglied des Vorstands in Ausnahmefällen erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen beispielsweise für anlässlich des Wechsels des betroffenen Vorstandsmitglieds zur MorphoSys AG weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden. Die Maximalvergütung kann sich in diesem Fall für das Geschäftsjahr, in dem die Ausgleichszahlung gewährt wird, um bis zu 25 % erhöhen.

Das *Performance Share Unit Program* enthält zudem eine Höchstgrenze für Auszahlungen in Höhe von 250% des jeweiligen individuellen Zuteilungsbetrags.

E. Vergütungsbestandteile im Detail

a) Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer fixen Grundvergütung sowie individuell vereinbarten Nebenleistungen, Altersvorsorgeleistungen sowie sonstigen, in Ausnahmefällen gewährten Leistungen zusammen.

i) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine individualvertraglich vereinbarte, feste Grundvergütung, die in der Regel in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

ii) Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder übliche Nebenleistungen, die im Wesentlichen die dienstliche und private Nutzung von Firmenwägen oder einen Mobilitätszuschuss, Zuschüsse zur Kostenerstattung für oder Abschluss von Kranken-, Sozial-, Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen und Erstattungen für steuerliche Beratung und doppelte Haushaltsführung sowie sonstige Aufwandsentschädigungen umfassen können. Weitere Nebenleistungen, wie etwa der (pauschalierte) Ersatz berufsbedingter Umzugskosten, können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden. Die MorphoSys AG hat außerdem eine „*Directors and Officers Insurance*“ (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung für jedes Vorstandsmitglied abgeschlossen.

iii) Versorgungsaufwand

Die MorphoSys AG leistet an die Vorstandsmitglieder Zahlungen in Höhe von 10 % der festen Grundvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds, die von den Vorstandsmitgliedern für die individuelle Altersvorsorge zu verwenden sind. Außerdem leistet die Gesellschaft für alle Vorstandsmitglieder monatliche Zahlungen in einen Versorgungsplan.

Die Ausgestaltung des Versorgungsaufwands kann hiervon in Ausnahmefällen abweichen, falls sich der Lebensmittelpunkt eines Vorstandsmitglieds im Ausland befindet. In derartigen Fällen wird der Versorgungsaufwand an die entsprechenden nationalen (insbesondere regulatorischen) Besonderheiten angepasst. Hierbei achtet der Aufsichtsrat jedoch darauf, dass die vorstehende

Höchstgrenze von 10 % der festen Grundvergütung für die individuelle Altersvorsorge sowie der für den Versorgungsaufwand insgesamt festgelegte Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung nicht überschritten werden.

iv) Sonstige Leistungen

Schließlich kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen Zahlungen anlässlich des Wechsels eines Vorstandsmitglieds zur MorphoSys AG gewähren (beispielsweise zum Ausgleich weggefallener Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis, wobei der Aufsichtsrat darauf achtet, dass das Vorstandsmitglied nicht mehr gewährt bekommt, als es aus früheren Positionen verloren hat).

b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der MorphoSys AG setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, der jährlichen Bonuszahlung, sowie einem langfristig orientierten Vergütungsbestandteil, dem *Performance Share Unit Program*, zusammen und leistet einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der MorphoSys AG und der MorphoSys-Gruppe. Die Gewährung der kurzfristig und langfristig orientierten Vergütungsbestandteile hängt von der Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Leistungsziele ab. Im Rahmen des *Performance Share Unit Program* sind zudem ESG-Ziele fester Bestandteil der zu erreichenden Zielvorgaben.

i) Jährliche Bonuszahlung (Short-Term Incentive, STI)

Der Jahresbonus hängt vom Geschäftserfolg der MorphoSys AG im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Er bemisst sich auf der Grundlage der Erreichung eines finanziellen Ziels („**Finanzielles Ziel**“), eines kommerziellen Ziels („**Kommerzielles Ziel**“), eines Entwicklungs- und BD&L-Ziels („**Entwicklungs- und BD&L-Ziel**“) und eines Forschungs- und BD&L-Ziels („**Forschungs- und BD&L-Ziel**“). Im Rahmen der Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden das Finanzielle Ziel und das Kommerzielle Ziel jeweils mit 25 %, das Entwicklungs- und BD&L-Ziel mit zwischen 30 % und 40 % und das Forschungs- und BD&L-Ziel mit zwischen 10 % und 20 % gewichtet. Der finale Auszahlungsbetrag ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 160 % und für die übrigen Vorstandsmitglieder auf 140 % des jährlichen Grundgehalts begrenzt.

Die Festlegung sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Leistungskriterien für den Jahresbonus honoriert die Umsetzung der Geschäftsstrategie der MorphoSys-AG und schafft gleichzeitig einen Anreiz für nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln der Vorstandsmitglieder. Der Jahresbonus wird zu Beginn des folgenden Geschäftsjahrs in bar ausgezahlt.

Festlegung der Leistungskriterien und Bemessung der Zielerreichung

Bei den Leistungskriterien handelt es sich um finanzielle und operative Kennzahlen, Meilensteine und Projekte, die im jeweiligen Geschäftsjahr erreicht und erfüllt werden sollen. Der Aufsichtsrat ist daher der Ansicht, dass es im besten Interesse der Gesellschaft und der Aktionäre ist, die Leistungskriterien für jedes Geschäftsjahr neu zu definieren, um sicherzustellen, dass die definierten Leistungskriterien stets anspruchsvoll und ehrgeizig sind und einer kontinuierlichen Entwicklung und Überprüfung unterliegen. Hierdurch wird dem schnellen und stetigen Wachstum und Wandel der MorphoSys-AG und der MorphoSys-Gruppe Rechnung getragen. Der Aufsichtsrat hat jedoch für jedes der Leistungskriterien einen Rahmen festgelegt, innerhalb dessen die konkreten Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr zu definieren sind.

Die Leistungskriterien werden grundsätzlich einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Aufsichtsrat kann die Leistungskriterien jedoch auch individuell für die einzelnen Vorstandsmitglieder festlegen.

Finanzielles Ziel

Das Finanzielle Ziel ist an die Einhaltung der von der Gesellschaft veröffentlichten Finanzprognose für Betriebsaufwendungen gebunden. Das Finanzielle Ziel wird innerhalb der Gesamtzielerreichung mit 25 % gewichtet.

Kommerzielles Ziel

Das Kommerzielle Ziel knüpft an die in der von der Gesellschaft veröffentlichten Finanzprognose dargestellten Umsatzziele für Monjuvi sowie an die Planung und Durchführung von Produkteinführungen an. Das Kommerzielle Ziel wird innerhalb der Gesamtzielerreichung mit 25 % gewichtet.

Entwicklungs- und BD&L-Ziel

Das Entwicklungs- und BD&L-Ziel ist an den klinischen Fortschritt der Phase-I-III-Entwicklungsprogramme einschließlich der veröffentlichten Zeitpläne für die Medikamentenentwicklung oder den Abschluss von BD&L-Partnerschaften und M&A-Aktivitäten mit Entwicklungszielen geknüpft. Das Entwicklungs- und BD&L-Ziel wird innerhalb der Gesamtzielerreichung mit zwischen 30 % und 40 % gewichtet.

Forschungs- und BD&L-Ziel

Das Forschungs- und BD&L-Ziel knüpft an den erfolgreichen Verlauf des IND-(Investigational New Drug) Antragsverfahrens sowie an den Abschluss von BD&L-Partnerschaften und M&A-Aktivitäten an. Das Forschungs- und BD&L-Ziel wird innerhalb der Gesamtzielerreichung mit zwischen 10 % und 20 % gewichtet.

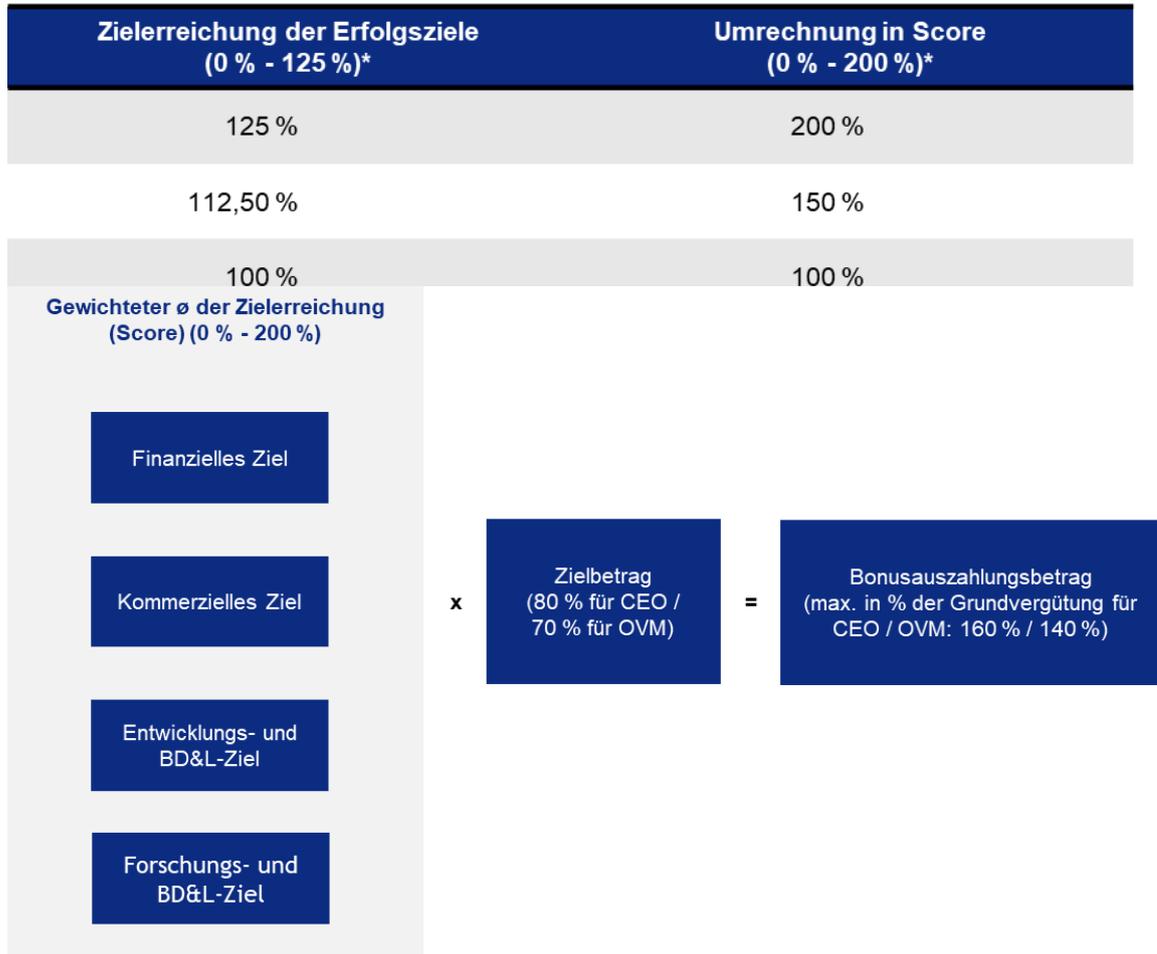
Die Gewichtung- und Zielerreichungsspannen, die für das Entwicklungs- und BD&L-Ziel und das Forschungs- und BD&L-Ziel vorgesehen sind, sollen die Möglichkeit bieten, die Struktur des Biotechnologiegeschäfts, das sich aus frühen Entdeckungs- und späteren Forschungs- und Geschäftsentwicklungsaktivitäten zusammensetzt, zu reflektieren. Der Schwerpunkt der Ziele richtet sich jeweils nach dem Stadium der jeweiligen präklinischen oder klinischen Programme und ihrer strategischen Bedeutung im jeweiligen Geschäftsjahr.

Ermittlung der Zielerreichung und des Auszahlungsbetrags

Zu Beginn des Folgegeschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die prozentuale Zielerreichung jedes Leistungskriteriums, wobei für jedes Leistungskriterium eine Zielerreichung von zwischen 0 % und 125 % möglich ist. Die so errechnete prozentuale Zielerreichung für jedes Leistungskriterium entspricht jeweils einem bestimmten Zielerreichungsgrad (*score*) (in Prozent). Für jedes Leistungskriterium kann ein Zielerreichungsgrad von bis zu 200 % erreicht werden. Eine prozentuale Zielerreichung eines Leistungskriteriums von unter 70 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*score*) von 0 %. Eine prozentuale Zielerreichung eines Leistungskriteriums von 85 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*score*) von 75 %. Eine prozentuale Zielerreichung eines Leistungskriteriums von 100 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*score*) von 100 %. Eine prozentuale Zielerreichung eines Leistungskriteriums von 125 % oder mehr entspricht einem Zielerreichungsgrad für dieses Leistungskriterium von 200 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung führt zu keiner weiteren Erhöhung des Zielerreichungsgrads (*Cap*).

Zwischen den einzelnen Prozentpunkten steigen die Zielerreichung und der entsprechende Zielerreichungsgrad (score) linear an.

*Linearer Anstieg zwischen den Prozentpunkten



Auf der Basis der so errechneten Zielerreichungsgrade (score) für jedes Erfolgsziel und der Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele untereinander errechnet der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad für das vorherige Geschäftsjahr, anhand dessen sich die Höhe der jährlichen Bonuszahlung ermittelt, indem der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem Zielbetrag (80 % der jährlichen Grundvergütung für den CEO und 70 % der jährlichen Grundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder) multipliziert wird. Der sich hierbei ergebende Auszahlungsbetrag ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 160 % und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf 140 % der jährlichen Grundvergütung begrenzt.

Die Leistungskriterien für den Jahresbonus einschließlich ihrer Gewichtung werden auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Zudem wird der Vergütungsbericht für das jeweils vorhergehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für das kommende Geschäftsjahr offenlegen. Außerdem wird die Gesellschaft die Zielerreichung sowie die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlichen.

ii) Langfristiger Vergütungsbestandteil (Long-Term Incentive, LTI)

Die langfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einem *Performance Share Unit Program*.

Die vom Aufsichtsrat für die Zielerreichung unter dem *Performance Share Unit Program* festgesetzten Leistungskriterien sind an die Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG, die Erreichung strategischer Wachstumsziele und ein ESG-Ziel geknüpft.

Die Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung als aktienkursabhängiges Modell sowie die zusätzliche Berücksichtigung von nichtfinanziellen und eines ESG-Ziels incentivieren den Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zu einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Zudem trägt die aktienbasierte Ausgestaltung der Vergütung auch zu einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre bei.

Grundzüge des *Performance Share Unit Program*

Unter dem *Performance Share Unit Program* werden den Mitgliedern des Vorstands sogenannte *Performance Share Units* gewährt. Die *Performance Share Units* werden nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit und vorbehaltlich der Erreichung bestimmter nachfolgend dargestellter Erfolgsziele nach eigenem Ermessen der Gesellschaft in bar, durch Übertragung eigener Aktien der Gesellschaft oder durch eine Kombination aus Beidem erfüllt.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der vierjährigen Wartezeit für jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungsbetrag in Euro fest, der, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Gewährung, die Anzahl an *Performance Share Units* ergibt, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied gewährt wird.

Die finale Anzahl der *Performance Share Units* knüpft an den Gesamtzielerreichungsgrad von drei Erfolgszielen während der vierjährigen Wartezeit an. Bei den Erfolgszielen handelt es sich um die relative Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG im Vergleich zur Entwicklung des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology während der vierjährigen Wartezeit, sowie um die Erreichung eines strategischen Entwicklungsmeilensteins und eines vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn der vierjährigen Wartezeit festzulegenden ESG-Ziels. Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele bildet der Aufsichtsrat nach Ablauf der Wartezeit einen Gesamtzielerreichungsgrad, der die finale Anzahl an *Performance Share Units* bestimmt.

Die finale Anzahl an *Performance Share Units* gewährt dem jeweiligen Vorstandsmitglied einen Zahlungsanspruch gegen die Gesellschaft, den die Gesellschaft innerhalb von 90 Tagen nach Ablauf der Wartezeit erfüllt. Die Höhe des Zahlungsanspruchs für jede *Performance Share Unit* entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Die Gesellschaft ist ferner berechtigt, den Zahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds gegen die Gesellschaft ganz oder teilweise durch die Lieferung eigener Aktien der Gesellschaft zu erfüllen.

Die Zielerreichung für die Leistungskriterien kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Der Zahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds ist zudem auf 250 % des ursprünglichen individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt (Obergrenze, *Cap*). Bei Überschreiten der Obergrenze verfällt eine entsprechende Anzahl an *Performance Share Units* ersatzlos. Die Obergrenze gilt entsprechend, wenn die Gesellschaft den Zahlungsanspruch des Vorstandsmitglieds ganz oder teilweise durch die Lieferung eigener Aktien erfüllt. Sofern nicht alle *Performance Share Units* unverfallbar geworden sind, reduziert sich diese Obergrenze anteilig.

Leistungskriterien des *Performance Share Unit Program*

Die Leistungskriterien des *Performance Share Unit Program* setzen sich aus der Aktienkursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG im Vergleich zum EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology, einem zu erreichenden Entwicklungsmeilenstein sowie aus einem ESG-Ziel zusammen.

- **Relative Aktienkursentwicklung:**

Die relative Aktienkursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs der Entwicklung des Börsenkurses der Aktie der MorphoSys AG mit der Entwicklung des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology als Vergleichsindex. Maßgeblicher Börsenkurs der Aktie der MorphoSys AG ist der durchschnittliche Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen

Wartezeit und während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Maßgeblicher Kurs des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology ist der durchschnittliche Schlusskurs des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen Wartezeit und während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Im Rahmen der relativen Aktienkursentwicklung ist eine Zielerreichung von zwischen 0 % und 200 % möglich.

- **Entwicklungsmeilensteine**

Die Zielerreichung des Entwicklungsmeilensteins knüpft an die Anzahl der behördlichen Zulassungen eines oder mehrerer von der MorphoSys AG eingereichter NDA/BLA und/oder SBLA in den USA an. Maßgeblich ist das Datum, an dem die jeweilige Zulassungsbehörde (beispielsweise FDA) der Gesellschaft eine offizielle Rückmeldung zum jeweiligen Medikamentenantrag erteilt hat. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von zwischen 0 % und 200 %.

- **ESG-Ziel**

Ergänzend zur relativen Kursentwicklung und den Entwicklungsmeilensteinen definiert der Aufsichtsrat zu Beginn der vierjährigen Wartezeit auf der Grundlage des nachfolgenden Zielkatalogs ein ambitioniertes, messbares und transparentes ESG-Ziel, das nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit zu erreichen ist. Ferner definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für das festgelegte ESG-Ziel, bei deren Erfüllung die Zielerreichung für das ESG-Ziel zwischen 0 % und 200 % beträgt.

Das ESG-Ziel wählt der Aufsichtsrat auf der Basis des nachfolgenden Zielkatalogs aus:

- Mitarbeiterziele,
- Nachhaltigkeitsziele,
- Diversitätsziele,
- Ziele betreffend Energie und Umwelt,
- Ziele betreffend die MorphoSys-Foundation sowie
- Ziele betreffend den medizinischen Fortschritt.

Ermittlung der Zielerreichung

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für die Erfolgsziele wie folgt:

- **Relative Kursentwicklung**

Verschlechtert sich der Aktienkurs gegenüber dem Vergleichsindex innerhalb der vierjährigen Wartezeit, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 0 %. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0 % gegenüber dem Vergleichsindex beträgt der Zielerreichungsgrad im Einklang mit der europäischen Marktpraxis für die Ermittlung der relativen Aktienkursentwicklung 100 %. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 32 % gegenüber dem Vergleichsindex, beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 64 % gegenüber dem Vergleichsindex, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Zwischen den Prozentpunkten steigt die Zielerreichung linear an. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (*Cap*).

- **Entwicklungsmeilensteine**

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit legt der Aufsichtsrat die Zielerreichung (in Prozent) für die definierten Entwicklungsmeilensteine auf der Grundlage der Anzahl der behördlich genehmigten NDA/BLA- und/oder SBLA-Anträge in den USA während der Wartezeit fest. Wird kein Antrag genehmigt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ein genehmigter Antrag entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Zwei genehmigte Anträge entsprechen einer Zielerreichung von 150 %. Drei genehmigte Anträge am Ende der Wartezeit entsprechen einer Zielerreichung von 200 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (*Cap*).

- **ESG-Ziel**

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit bestimmt der Aufsichtsrat anhand der festgelegten Zielvorgaben den Grad der Zielerreichung (in Prozent) für das festgelegte ESG-Ziel. Hierbei kann ebenfalls ein Zielerreichungsgrad von bis zu 200 % erreicht werden (*Cap*).

Da ein Fokus der Gesellschaft derzeit insbesondere auf der Zufriedenheit der Mitarbeiter der MorphoSys AG und der MorphoSys-Gruppe liegt, hat der Aufsichtsrat für das *Performance Share Unit Program 2022* das ESG-Ziel „Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe“ festgelegt. Zukünftig beabsichtigt der Aufsichtsrat jedoch, auch andere ESG-Ziele (neben oder anstelle der Mitarbeiterzufriedenheit) im Rahmen der langfristig variablen Vergütung zu berücksichtigen. Die MorphoSys AG wird sich auch weiterhin mit den Aktionären zur angemessenen Auswahl von Zielen im Einklang mit der ESG-Strategie der Gesellschaft austauschen.

Der Aufsichtsrat ermittelt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der vierjährigen Wartezeit im Vergleich zu einem vorab festgelegten Vergleichswert wie folgt:

Beträgt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der vierjährigen Wartezeit weniger als 55 %, ist die Zielerreichung für die Mitarbeiterzufriedenheit 0 %. Beträgt die Mitarbeiterzufriedenheit 55 %, ist die Zielerreichung 50 %. Bei einer Mitarbeiterzufriedenheit von 65 % beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Mitarbeiterzufriedenheit von 75 % beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (*Cap*). Zwischen den Prozentpunkten steigt die Zielerreichung linear an.

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit bildet der Aufsichtsrat aus den prozentualen Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele einen Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent), wobei die relative Kursentwicklung und die Entwicklungsmeilensteine mit jeweils 40 % und das ESG-Ziel mit 20 % gewichtet werden.



* Durchschnittlicher Schlusskurs der 30 Handelstage vor Ausgabe bzw. vor Ablauf der Wartezeit.

** Berechnung auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der 30 Handelstage vor Beginn bzw. 3 Monate vor Ablauf der Wartezeit.

Anhand des Gesamtzielerreichungsgrads wird die finale Anzahl der *Performance Share Units* bestimmt, indem die Anzahl der nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit unverfallbar gewordenen *Performance Share Units* mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert werden.

F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG werden jeweils für die Dauer ihrer Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied, es sei denn, die Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied treffen im Zusammenhang mit der Wiederbestellung abweichende oder ergänzende Vereinbarungen.

a) Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags

Die Abberufung eines Vorstandsmitglieds gemäß § 84 Abs. 3 AktG gilt gleichzeitig als Kündigung des entsprechenden Anstellungsvertrags mit einer Frist von 23 Monaten zum Monatsende, soweit nicht der Anstellungsvertrag ohnehin eine kürzere Laufzeit vorsieht. In diesem Fall gilt die Kündigung zum Ende der vertraglichen Laufzeit.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen Zahlungen der Gesellschaft einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap), und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des vorherigen vollen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsbezogener Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, bestimmt sich nach den Bedingungen des jeweiligen Plans und richtet sich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten

Fälligkeitszeitpunkten. Die Planbedingungen des *Performance Share Unit Program* sehen zudem grundsätzlich vor, dass *Performance Share Units* für den Zeitraum nach Vertragsbeendigung verfallen.

b) Kontrollwechsel

Im Falle, dass (i) ein Kontrollwechsel eintritt und (ii) innerhalb eines Jahres nach dem Eintritt des Kontrollwechsels die Verantwortungsbereiche eines Vorstandsmitglieds wesentlich reduziert werden, hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt als Mitglied des Vorstands innerhalb von drei Monaten nach der Reduzierung seines Verantwortungsbereichs mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats niederzulegen. Zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Niederlegung des Vorstandsmandats endet zugleich auch der Anstellungsvertrag. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied steht eine Abfindungszahlung in Höhe des Jahresbruttofixgehalts und des Jahresbonus bis zum regulären Ablauf seines Anstellungsvertrags zu. Eine Abfindung wird auch gewährt, wenn der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds anlässlich eines Kontrollwechsels vorzeitig beendet wird. Abfindungszahlungen sollen aber jedenfalls den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Ein Kontrollwechsel ist

- (i) die Übertragung des Gesellschaftsvermögens der MorphoSys AG im Ganzen oder in wesentlichen Teilen auf ein nicht mit der MorphoSys AG verbundenes Unternehmen;
- (ii) die Verschmelzung der MorphoSys AG mit einer nicht mit der MorphoSys AG verbundenen Gesellschaft;
- (iii) der Abschluss eines Unternehmensvertrags gemäß § 291 AktG mit der MorphoSys AG als abhängigem Unternehmen oder die Eingliederung der MorphoSys AG nach § 319 AktG; oder
- (iv) das direkte oder indirekte Halten von mindestens 30 % der Stimmrechte an Aktien der MorphoSys AG durch einen Aktionär oder Dritten, einschließlich der dem Aktionär oder Dritten nach § 30 WpÜG zuzurechnenden Stimmrechte.

Zudem können die Planbedingungen des *Performance Share Unit Program* ein Recht der Gesellschaft und/oder des Vorstandsmitglieds vorsehen, im Falle der Abgabe eines Übernahmeangebots oder eines Pflichtangebots im Zusammenhang mit dem Erreichen der Schwelle von 30 % der Stimmrechte gemäß vorstehender Ziffer (iv) sämtliche noch nicht ausgeübten *Performance Share Units* gegen eine Ausgleichszahlung verfallen zu lassen. Die Ausgleichszahlung je *Performance Share Unit* entspricht dem im Rahmen des Übernahme- bzw. Pflichtangebots angebotenen Preis. Die Ausgleichszahlung darf insgesamt die im *Performance Share Unit Program* festgelegten Höchstgrenze von 250 % und die Maximalvergütung nicht überschreiten.

c) Arbeitsunfähigkeit

Im Falle einer dauernden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag des betreffenden Vorstandsmitglieds sechs Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

d) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu einem Jahr vorsehen. In diesem Fall leistet die MorphoSys AG an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 100 % des Fixgehalts für die Dauer des Wettbewerbsverbots. Auf die Karenzentschädigung wird eine eventuelle Abfindungszahlung angerechnet.

e) Malus- und Clawback-Regelungen

Die variablen Vergütungsbestandteile, d.h., STI und LTI, unterliegen sogenannten *Malus-* und *Clawback-*Regelungen, die den Aufsichtsrat berechtigen, variable Vergütungsbestandteile (i) im Fall eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern oder (ii) eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Auszahlungsbetrag unrichtig war.

f) Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten wird auf die Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Über die Anrechnung der Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate auf die Festvergütung entscheidet der Aufsichtsrat.

g) Außerordentliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der angestrebten Ziel-Gesamtvergütung für die variablen Vergütungsbestandteile, das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander, die Kriterien für die Zielerreichung, die jeweiligen Auszahlungsbeträge und die Auszahlungszeitpunkte anzupassen. Die Anpassung kann lediglich zu einer Herabsetzung der variablen Vergütung führen.

Außerordentliche Entwicklungen liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind oder mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden, die bei der Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile nicht vorhergesehen werden konnten und die sich erheblich auf die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auswirken. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat unter anderem, inwieweit die MorphoSys AG, die Aktionäre und die Mitarbeiter von den außergewöhnlichen Entwicklungen betroffen sind oder betroffen sein werden.

Sofern in einem Geschäftsjahr eine Anpassung der variablen Vergütung infolge außergewöhnlicher Entwicklungen erforderlich wird, wird die Anpassung im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr veröffentlicht.