

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG

(Auszug aus der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021)

Das Vergütungssystem finden Sie auch in der [Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2021](#) unter Tagesordnungspunkt 11. 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.

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 im Rahmen des ARUG II neu eingefügten § 87a AktG und den Empfehlungen des 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 können bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. 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 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsanstellungsverträge. Für die bestehenden Anstellungsverträge gilt im Einklang mit den Vorgaben des § 26j Abs. 1 EGAktG und der Begründung des DCGK die bisherige Vergütungsstruktur fort.

### **C. Vergütungsstruktur**

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.

#### **1. 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 US-amerikanischen Markt (insbesondere aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells der MorphoSys AG 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 im Rahmen des Horizontalvergleichs auch deutsche börsennotierte Unternehmen, insbesondere aus dem TecDax und aus dem MDax, heran. Der Aufsichtsrat kann zudem weitere börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe im In- und Ausland, insbesondere in Europa, berücksichtigen.

#### **2. 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 Führungskräfte (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.

### **3. 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 berücksichtigen, dass bei Wettbewerbern der MorphoSys-Gruppe im Ausland gegebenenfalls eine höhere Vergütung marktüblich ist.

### **4. Bestandteile und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung**

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 nehmen alle Vorstandsmitglieder an einem Versorgungsplan teil.

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*. Daneben hat der Aufsichtsrat auch die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands eine variable Vergütung unter einem Aktienoptionsplan zu gewähren. Das Verhältnis beider Programme zueinander legt der Aufsichtsrat jährlich fest.

## **5. 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 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 23 % - 31 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Die kurzfristige variable Vergütung (jährliche Bonuszahlung) entspricht rund 19 % - 22 % der Ziel-Gesamtvergütung, während der Anteil der langfristig variablen Vergütung (*Performance Share Unit Program* und Aktienoptionsplan) rund 48 % - 58 % 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.

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.



## 6. 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* und der Aktienoptionsplan Höchstgrenzen (*Caps*) vor.

Der Aufsichtsrat legt zudem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine Maximalvergütung, bestehend aus der Summe der festen Vergütung einschließlich der Nebenleistungen und der Beiträge zur Altersvorsorge sowie der Höchstbeträge der variablen Vergütung, für die Vorstandsmitglieder fest. 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 hierbei auf ihre Angemessenheit. Diese Angemessenheitsprüfung erfolgt im Zusammenhang mit dem Horizontal- und Vertikalvergleich und

beinhaltet sowohl die Nebenleistungen als auch den Versorgungsaufwand in der jeweiligen maximalen, pauschal ermittelten Höhe. Der Aufsichtsrat bezieht zudem 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 und unter Zugrundelegung der jeweiligen Höchstgrenzen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 7.480.000,00 € und für alle übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 3.700.000,00 €.

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 deutlichem 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 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. Die Maximalvergütung kann sich ferner im vorstehenden Umfang erhöhen, wenn einem Vorstandsmitglied Abfindungszahlungen anlässlich der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (einschließlich der vorzeitigen Beendigung im Falle eines Kontrollwechsels) gewährt werden. Abfindungszahlungen sind jedoch entsprechend den Vorgaben des DCGK auf höchstens den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

Das *Performance Share Unit Program* enthält zudem eine Höchstgrenze für Auszahlungen in Höhe von 250 % des jeweiligen individuellen Zuteilungsbetrags. Der maximale Wertzufluss unter dem Aktienoptionsplan zum Zeitpunkt des Ablaufs der Wartezeit ist zukünftig ebenfalls auf 250 % des jeweiligen individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt.

#### **D. Vergütungsbestandteile im Detail**

## **1. Feste Vergütungsbestandteile**

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

### **a. Grundvergütung**

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

### **b. Nebenleistungen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder übliche Nebenleistungen, die im Wesentlichen die dienstliche und private Nutzung von Firmenwägen, 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.

### **c. Versorgungsaufwand**

Die MorphoSys AG leistet an die Vorstandsmitglieder Zahlungen in Höhe von höchstens 10 % der festen Grundvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds, die von den Vorstandsmitgliedern für die individuelle Altersvorsorge zu verwenden sind. Außerdem nehmen alle Vorstandsmitglieder an einem Versorgungsplan teil. Die Ausgestaltung des Versorgungsaufwands kann hiervon in Ausnahmefällen abweichen, falls sich der Lebensmittelpunkt eines Vorstandsmitglieds im Ausland befindet. In derartigen Fällen wird der Versorgungsaufwand den entsprechenden nationalen (insbesondere regulatorischen) Besonderheiten angepasst. Hierbei achtet der Aufsichtsrat jedoch darauf, dass die vorstehende Höchstgrenze von 10 % der festen Grundvergütung sowie der für den Versorgungsaufwand festgelegte Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung nicht überschritten werden.



#### **d. Sonstige Leistungen**

Schließlich kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen Zahlungen anlässlich des Wechsels eines Vorstandsmitglieds zur MorphoSys AG (beispielsweise zum Ausgleich weggefallener Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis) oder Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung individuell vereinbaren.

### **2. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der MorphoSys AG setzt sich aus einem kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteil, der jährlichen Bonuszahlung, sowie langfristig orientierten Vergütungsbestandteilen, dem *Performance Share Unit Program* und dem Aktienoptionsplan, 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. Bei der Bemessung der Höhe der jährlichen Bonuszahlung kann der Aufsichtsrat zudem ESG-Ziele berücksichtigen. Im Rahmen des *Performance Share Unit Program* sind ESG-Ziele fester Bestandteil der zu erreichenden Zielvorgaben.

#### **a. Jährliche Bonuszahlung (Short-Term Incentive, STI)**

##### **Grundzüge der jährlichen Bonuszahlung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung in Form einer individuellen und von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungszielen abhängigen jährlichen Bonuszahlung, die die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie der MorphoSys-Gruppe während eines Geschäftsjahres honoriert. Die jährliche Bonuszahlung wird zu Beginn des Folgegeschäftsjahres in bar ausbezahlt.

##### **Leistungskriterien und Bemessung der Zielerreichung**

Die Leistungskriterien (Erfolgsziele) für die jährliche Bonuszahlung setzen sich aus unternehmensbezogenen, finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien zusammen. Daneben hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, ESG-Ziele zu berücksichtigen. Die Festlegung sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller und auch von ESG-Zielen für die Bemessung der jährlichen Bonuszahlung honoriert die Umsetzung der Geschäftsstrategie der MorphoSys AG und schafft gleichzeitig einen Anreiz für ein nachhaltiges und auf die Zukunft ausgerichteteres Handeln der Vorstandsmitglieder.

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

- **Unternehmensziele**

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

Die Unternehmensziele können sich sowohl auf die MorphoSys AG als auch auf die MorphoSys-Gruppe beziehen. Unternehmensziele können insbesondere sein:

- Finanzielle Entwicklung im Einklang mit der veröffentlichten Finanzprognose,
- Ziele betreffend die Geschäftsentwicklung,
- Ziele betreffend die Entwicklung der firmeneigenen Pipeline,
- Ziele betreffend die Produktentwicklung und -zulassung sowie
- Marketingziele.

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

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden Unternehmensziele festgelegt:

- Weiterentwicklung von Tafasitamab,
- Erweiterung der firmeneigenen Pipeline für ein nachhaltiges Wachstum,
- Weiterentwicklung von Felzartamab für den Bereich der Autoimmunerkrankungen sowie
- Finanzielle Entwicklung im Einklang mit der Finanzprognose 2021 und Aufbau eines überzeugenden, globalen Betriebsmodells.

- **ESG-Ziele**

Neben den Unternehmenszielen kann der Aufsichtsrat zur Incentivierung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolges auch ESG-Ziele für sämtliche Mitglieder des Vorstands einheitlich oder individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festlegen. In diesem Fall definiert der Aufsichtsrat die konkreten ESG-Ziele für ein Geschäftsjahr auf der Basis des nachfolgenden Zielkatalogs:

- Mitarbeiterziele,

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

Für jedes definierte Erfolgsziel legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr ambitionierte, messbare und transparente Zielkriterien fest, die er für die Bemessung der Zielerreichung für das jeweilige Erfolgsziel heranziehen kann. Ferner definiert der Aufsichtsrat die Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele untereinander für die Bemessung der Gesamtzielerreichung.

Für die Bemessung der jährlichen Bonuszahlung legt der Aufsichtsrat einen Zielbetrag für den Fall der einhundertprozentigen Zielerreichung zugrunde. Der Zielbetrag beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 80 % der Grundvergütung und für alle übrigen Vorstandsmitglieder 70 % der Grundvergütung.

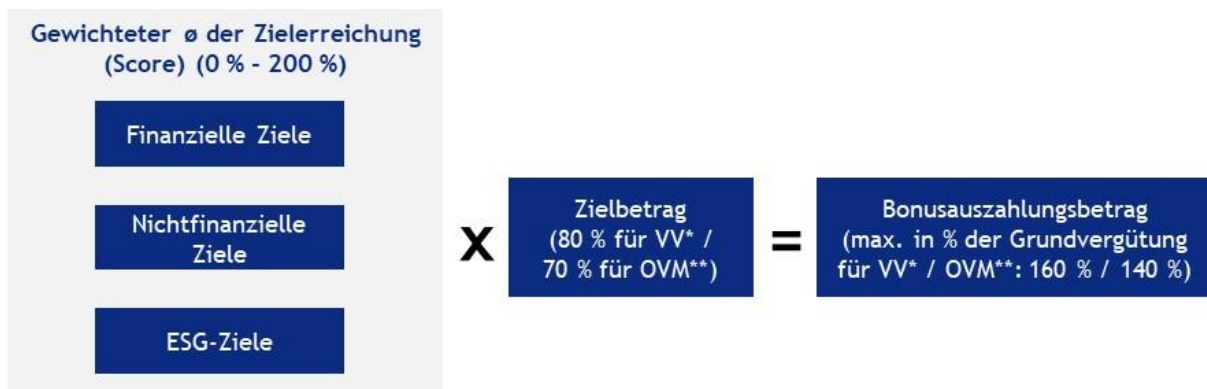
Zu Beginn des Folgegeschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die prozentuale Zielerreichung jedes Erfolgsziels, wobei für jedes Erfolgsziel eine Zielerreichung von zwischen 0 % und 125 % möglich ist. Die so errechnete prozentuale Zielerreichung für jedes Erfolgsziel entspricht jeweils einem bestimmten Zielerreichungsgrad (*Score*) (in Prozent). Für jedes Erfolgsziel kann ein Zielerreichungsgrad von bis zu 200 % erreicht werden. Eine prozentuale Zielerreichung eines Erfolgsziels von unter 70 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*Score*) von 0 %. Hiernach steigt die Zielerreichung linear an. Eine prozentuale Zielerreichung eines Erfolgsziels von 85 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*Score*) von 75 %. Eine prozentuale Zielerreichung eines Erfolgsziels von 100 % entspricht einem Zielerreichungsgrad (*Score*) von 100 %. Hiernach führt jede weitere Erhöhung der prozentualen Zielerreichung eines Erfolgsziels von 1 % zu einem Anstieg des Zielerreichungsgrads (*Score*) um 4 %. Eine prozentuale Zielerreichung eines Erfolgsziels von 125 % oder mehr entspricht einem Zielerreichungsgrad für dieses Erfolgsziel von 200 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung führt zu keiner weiteren Erhöhung des Zielerreichungsgrads (*Cap*).

Zielerreichung der Erfolgsziele (0 % - 125 %)	Umrechnung in Score (0 % - 200 %)
über 125 %	200 %
112,50 %	150 %
100 %	100 %
85 %	75 %
70 %	50 %
unter 70 %	0 %



Beispielhafte Darstellung der Umrechnung der Zielerreichung in den Score

Auf der Basis der so errechneten Zielerreichungsgrade für jedes Erfolgsziel und der vom Aufsichtsrat definierten 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.



\* Vorstandsvorsitzender; \*\* Ordentliches Vorstandsmitglied

Die Unternehmensziele für ein Geschäftsjahr und ihre Gewichtung für die Bemessung der Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr veröffentlicht.

## b. Langfristige Vergütungsbestandteile (Long-Term Incentive, LTI)

Die langfristige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einem *Performance Share Unit Program*. Daneben hat der Aufsichtsrat auch die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands die variable Vergütung ganz oder teilweise unter einem Aktienoptionsplan zu gewähren. Der Aufsichtsrat legt hierbei für jedes Mitglied des Vorstands für jedes Geschäftsjahr fest, in welchem Verhältnis die variable Vergütung unter dem *Performance Share Unit Program* und unter dem Aktienoptionsplan gewährt wird, wobei er stets sicherstellt, dass der für die langfristig variable Vergütung festgelegte Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung sowie die Maximalvergütung insgesamt nicht überschritten wird.

Die vom Aufsichtsrat für die Zielerreichung unter dem *Performance Share Unit Program* und unter dem Aktienoptionsplan festgesetzten Leistungskriterien sind derzeit an die Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG geknüpft. Die variable Vergütung unter dem *Performance Share Unit Program* knüpft darüber hinaus auch die Erreichung von nichtfinanziellen und insbesondere ESG-Zielen an. Der Aufsichtsrat stellt zudem sicher, dass ESG-Ziele innerhalb der langfristig variablen Vergütung stets mit mindestens 20 % gewichtet werden.

Die Ausgestaltung der langfristig variablen Vergütung als aktienkursabhängiges Modell sowie die zusätzliche Berücksichtigung von nichtfinanziellen und ESG-Zielen unter dem *Performance Share Unit Program* 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.

#### **(i) *Performance Share Unit Program***

##### **Grundzüge des *Performance Share Unit Program***

Den Mitgliedern des Vorstands können sogenannte *Performance Share Units* unter einem *Performance Share Unit Program* gewährt werden. *Performance Share Units* werden nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit und vorbehaltlich der Erreichung bestimmter nachfolgend dargestellter Erfolgsziele 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 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 absolute und die relative Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG während der vierjährigen Wartezeit, sowie um ein vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn der vierjährigen Wartezeit festzulegendes ESG-Ziel. 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). 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 absoluten und der relativen Aktienkursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG sowie aus einem ESG-Ziel zusammen.

- **Absolute Kursentwicklung:**

Die absolute Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen Wartezeit mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit.

- **Relative Kursentwicklung:**

Die relative Kursentwicklung 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.

- **ESG-Ziel**

Ergänzend zu der absoluten und der relativen Kursentwicklung 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.

Für das *Performance Share Unit Program* 2021 hat der Aufsichtsrat das ESG-Ziel „Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe“ festgelegt. Innerhalb dieses Erfolgsziels bemisst der Aufsichtsrat sowohl die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe innerhalb der vierjährigen Wartezeit anhand eines Vergleichs der Mitarbeiterzufriedenheit am Anfang der vierjährigen Wartezeit mit der Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der vierjährigen Wartezeit (absolute Mitarbeiterzufriedenheit), als auch den Grad der Erreichung bestimmter, vom Aufsichtsrat

anhand eines Marktvergleichs festgelegter und zum Ende der Wartezeit zu erreichender Zielwerte für die Mitarbeiterzufriedenheit (relative Mitarbeiterzufriedenheit).

## **Ermittlung der Zielerreichung**

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

- **Absolute Kursentwicklung**

Verschlechtert sich der Aktienkurs innerhalb der vierjährigen Wartezeit, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung 0 %. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0 % beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 50 %. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während der vierjährigen Wartezeit um 32 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Steigt der Aktienkurs während der vierjährigen Wartezeit um 64 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Steigt der Aktienkurs während der vierjährigen Wartezeit um 96 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

- **Relative Kursentwicklung**

Verschlechtert sich der Aktienkurs gegenüber dem Vergleichsindex innerhalb der vierjährigen Wartezeit, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels relative Kursentwicklung 0 %. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0 % gegenüber dem Vergleichsindex beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 100 %. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad linear an. 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 %. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

- **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 (Obergrenze).

Schließlich bildet der Aufsichtsrat aus den prozentualen Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgszielen einen Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent), wobei die Erfolgsziele der absoluten und der relativen Kursentwicklung mit jeweils 40 % und das ESG-Ziel mit 20 % gewichtet werden.



Der Aufsichtsrat kann die Gewichtung der Erfolgsziele in zukünftigen *Performance Share Unit Programs* anpassen, sofern dies erforderlich sein sollte, um sicherzustellen, dass ESG-Ziele innerhalb der langfristig variablen Vergütung stets mit mindestens 20 % gewichtet werden, etwa bei gleichzeitiger Ausgabe von Aktienoptionen unter dem Aktienoptionsplan.

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



\* Durchschnittlicher Schlusskurs der 30 Handelstage vor Ausgabe bzw. vor Ablauf der Wartefrist.

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

## (ii) Aktienoptionsplan

### Grundzüge des Aktienoptionsplans

Den Mitgliedern des Vorstands können ferner Aktienoptionen unter einem Aktienoptionsplan gewährt werden. Der Aufsichtsrat legt hierzu im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert fest, der, dividiert durch den anhand eines Optionspreismodells ermittelten Fair-Value einer Aktienoption, die anfängliche Zahl an Aktienoptionen ergibt, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied gewährt wird.

Die finale Anzahl der Aktienoptionen knüpft an den Gesamtzielerreichungsgrad zweier nachfolgend dargestellter Erfolgsziele während einer Wartezeit von vier Jahren an. Hierzu wird der Zielerreichungsgrad des jeweiligen Erfolgsziels während der vierjährigen Wartezeit jeweils für einen Beurteilungszeitraum von einem Jahr festgestellt. Aus den hierbei für jedes der beiden Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungsgraden wird am Ende der vierjährigen Wartezeit ein Gesamtzielerreichungsgrad gebildet und die finale Anzahl der Aktienoptionen eines jeden Vorstandsmitglieds bestimmt. Hierzu wird die Anzahl der ursprünglich gewährten Aktienoptionen mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste ganze Zahl aufgerundet. Die hieraus folgende endgültige Zahl der Aktienoptionen ist auf 200 % der ursprünglich gewährten Aktienoptionen begrenzt. Zudem ist der tatsächliche maximale wirtschaftliche Zufluss nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit auf 250 % des Zuteilungsbetrags begrenzt (Obergrenze). Bei Überschreiten der Obergrenze verfällt eine entsprechende Anzahl an Aktienoptionen ersatzlos. Sind nicht alle Aktienoptionen nach Ablauf der Wartezeit unverfallbar geworden, reduziert sich der vorstehende Betrag anteilig.

Aktienoptionen sind nur ausübbar, wenn die gesetzlich vorgeschriebene vierjährige (Mindest-) Wartezeit abgelaufen ist und der jeweils festgelegte Minimalwert für den Zielerreichungsgrad eines Erfolgsziels überschritten wurde. Aktienoptionen können ferner nur innerhalb eines festgelegten Ausübungszeitraums von drei Jahren nach dem Zeitpunkt ausgeübt werden, zu dem sowohl der Konzernabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor Ablauf der Wartezeit gebilligt worden als auch die Wartezeit abgelaufen ist. Die Bedienung der Aktienoptionen erfolgt in neuen oder eigenen Aktien der Gesellschaft, wobei je eine Aktienoption im Umfang der endgültigen Zahl der Aktienoptionen zum Bezug von je einer Aktie berechtigt. Die Gesellschaft ist ferner berechtigt, ganz oder teilweise anstelle der Lieferung von (neuen oder eigenen) Aktien den Wert der bei Ausübung der Aktienoptionen zu liefernden Aktien abzüglich des Ausübungspreises in bar auszuzahlen.

Bei Ausübung der Aktienoptionen ist für jede zu beziehende Aktie ein Ausübungspreis zu zahlen. Der Ausübungspreis entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG während der letzten 30 Handelstage vor dem Tag, an dem die Aktienoptionen ausgegeben wurden.

### **Leistungskriterien des Aktienoptionsplans**

Der Gesamtzielerreichungsgrad für die langfristige variable Vergütung unter dem Aktienoptionsplan bemisst sich anhand zweier Leistungskriterien (Erfolgsziele), der absoluten und der relativen Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG. Jedes Erfolgsziel hat für den Gesamtzielerreichungsgrad eine Gewichtung von 50 %.

- **Absolute Kursentwicklung**

Die absolute Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs der durchschnittlichen Börsenkurse der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel jeweils während der letzten 30 Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse vor Beginn und vor Ende des jeweiligen einjährigen Beurteilungszeitraums.

- **Relative Kursentwicklung**

Die relative Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs des durchschnittlichen Börsenkurses der Aktie der MorphoSys AG während der letzten 30 Handelstage vor Beginn und vor Ende des jeweiligen einjährigen Beurteilungszeitraums mit dem durchschnittlichen Schlusskurs eines Vergleichsindex während der letzten 30 Handelstage vor Beginn und vor Ende des jeweiligen einjährigen Beurteilungszeitraums. Der Vergleichsindex setzt sich jeweils zu 50 % aus dem Nasdaq Biotechnology Index und dem TecDAX zusammen.

Für jedes der beiden Erfolgsziele wird der Zielerreichungsgrad für jeden der einjährigen Beurteilungszeiträume abhängig von der Entwicklung des Aktienkurses wie folgt ermittelt:

- **Absolute Kursentwicklung**

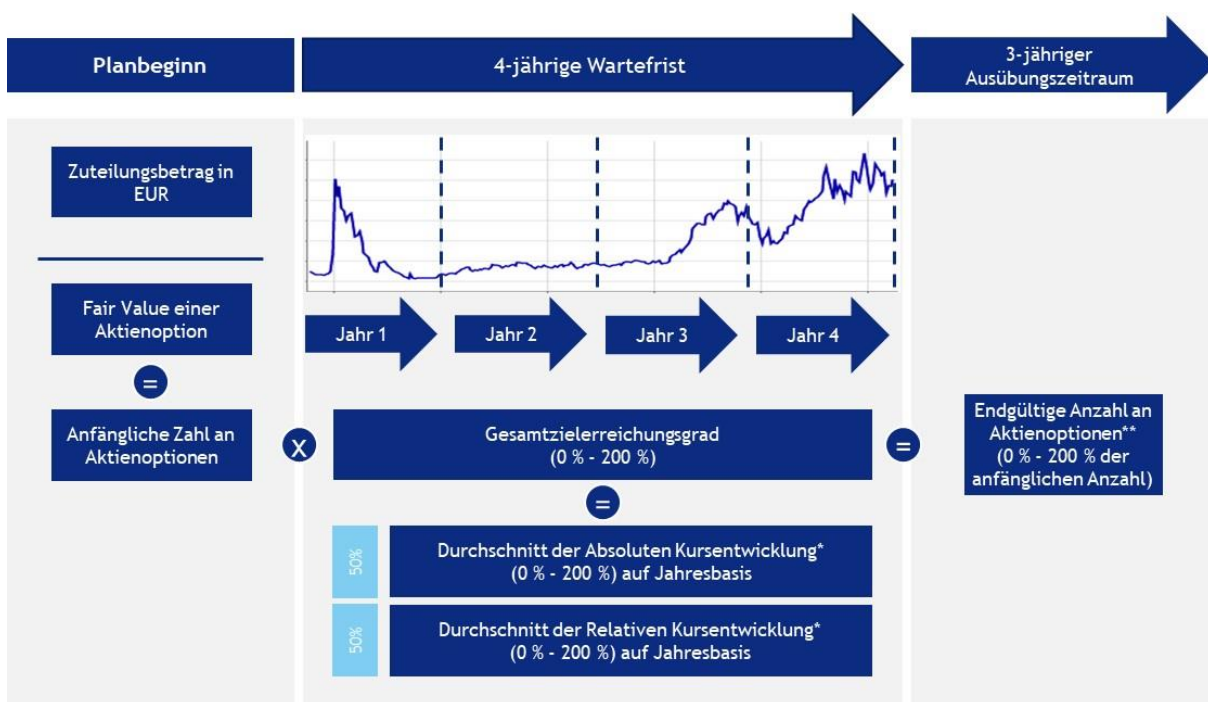
Verschlechtert sich der Aktienkurs innerhalb eines einjährigen Beurteilungszeitraums, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung 0 %. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0 % beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 50 %. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während eines einjährigen Beurteilungszeitraums um 8 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während eines einjährigen Beurteilungszeitraums um 16 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während eines einjährigen Beurteilungszeitraums um 24 %, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

- **Relative Kursentwicklung**

Verschlechtert sich der Aktienkurs gegenüber dem Vergleichsindex innerhalb eines einjährigen Beurteilungszeitraums, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels relative Kursentwicklung 0 %. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0 % gegenüber dem Vergleichsindex beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 100 %. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 8 % gegenüber dem Vergleichsindex, beträgt der Zielerreichungsgrad 150

%. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 16 % gegenüber dem Vergleichsindex, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

Aus den Zielerreichungsgraden wird für jedes Erfolgsziel ein arithmetischer Mittelwert gebildet, der die prozentuale endgültige Zielerreichung für jedes Erfolgsziel festlegt. Die prozentualen endgültigen Zielerreichungen für jedes der beiden Erfolgsziele werden addiert und durch zwei geteilt. Das Ergebnis bildet den Gesamtzielerreichungsgrad, anhand dessen die endgültige Zahl der Aktienoptionen für jedes einzelne Vorstandsmitglied bestimmt wird.



\* Berechnet jeweils auf Basis der letzten 30 Handelstage vor Beginn und vor Ende des jeweils einjährigen Beurteilungszeitraums.

\*\* Für jede ausgeübte Aktienoption ist ein Ausübungspreis in Höhe des durchschnittlichen Schlusskurses der 30 Handelstage vor Ausgabe der Aktienoptionen zu bezahlen. Der wirtschaftliche Zufluss unter dem Aktienoptionsplan zum Zeitpunkt des Ablaufs der Wartezeit ist auf 250% des ursprünglichen Zuteilungsbetrags begrenzt.

Zukünftige Aktienoptionspläne können – vorbehaltlich einer Zustimmung der Hauptversammlung der MorphoSys AG – auch ESG-Kriterien entsprechend der für das *Performance Share Unit Program* definierten ESG-Kriterien als Leistungskriterien enthalten. In diesem Fall können die Gewichtung der Leistungskriterien und die Bemessung der Zielerreichung in zukünftigen Aktienoptionsplänen von der vorstehenden Gestaltung abweichen, um eine angemessene Berücksichtigung der ESG-Kriterien zu ermöglichen.

## E. 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.

## **1. 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 (einschließlich einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags) 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 (*Performance Share Unit Program* und Aktienoptionsplan), 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* und des Aktienoptionsplans sehen zudem grundsätzlich vor, dass *Performance Share Units* bzw. Aktienoptionen für den Zeitraum nach Vertragsbeendigung verfallen.

## **2. Kontrollwechsel**

Für den Fall eines Kontrollwechsels sehen die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder das Recht des jeweiligen Vorstandsmitglieds vor, jeweils innerhalb von drei Monaten nach Eintritt eines Kontrollwechsels sein Amt als Mitglied des Vorstands mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats niederzulegen. Zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Niederlegung des Vorstandsmandats endet zugleich auch der Anstellungsvertrag.

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 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.

Um zu gewährleisten, dass das betreffende Vorstandsmitglied einen etwaigen Kontrollwechsel ausschließlich im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre beurteilt und das Verhalten des Vorstandsmitglieds nicht von der Sorge um wirtschaftliche Nachteile als Folge eines Kontrollwechsels geleitet wird, sehen die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder für den Fall der Amtsniederlegung durch das jeweilige Vorstandsmitglied anlässlich eines Kontrollwechsels die Zahlung einer Abfindung in Form des Jahresbruttofixgehalts und der jährlichen Bonuszahlung bis zum regulären Ablauf des Dienstvertrags vor. Die Höhe des Bonusanspruchs entspricht dem Bonus des letzten Geschäftsjahres vor Amtsniederlegung. Für die Abfindungszahlung für den Fall der Amtsniederlegung anlässlich eines Kontrollwechsels gilt zudem zusätzlich das vorstehend unter Ziffer E. 1 beschriebene Abfindungs-Cap als Obergrenze. Die Planbedingungen des *Performance Share Unit Program* und des Aktienoptionsplans sehen zudem vor, dass sämtliche von dem jeweiligen Vorstandsmitglied gehaltene *Performance Share Units* bzw. Aktienoptionen im Falle eines Change of Control vollständig unverfallbar werden.

### **3. 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.

### **F. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen in der Regel ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr vor. 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.

### **G. Malus- und Clawback-Regelungen**

Neu abzuschließende oder zu verlängernde Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Planbedingungen des *Performance Share Unit Plan* und des Aktienoptionsplans enthalten

zukünftig sogenannte *Malus*- und *Clawback*-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Fall eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern. Zudem sieht der *Performance Share Plan* bereits das Recht der Gesellschaft vor, Auszahlungen unter dem *Performance Share Plan* in den entsprechenden Fällen einzubehalten. Ferner enthalten neu abzuschließende oder zu verlängernde Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Planbedingungen des *Performance Share Unit Program* und des Aktienoptionsplans zukünftig eine Regelung, wonach die Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Auszahlungsbetrag unrichtig war.

#### **H. 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.

#### **I. 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, sofern die jeweiligen Obergrenzen für die variable Vergütung und die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten werden.

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. In Betracht kommen insbesondere wesentliche Akquisitionen, der Verkauf wesentlicher Teile der MorphoSys AG, wesentliche Änderungen der zugrundeliegenden Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften, Naturkatastrophen, Pandemien oder vergleichbare Tatbestände. 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.

## **J. Vorübergehende Abweichungen**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, so etwa im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, im Falle der Notwendigkeit einer Anpassung des Vergütungssystems bei einer erheblichen Veränderung der Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer angemessenen Anreizsetzung oder im Falle von Änderungen in den regulatorischen Rahmenbedingungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die Höhe der Vergütung und die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann in diesen Fällen auch neue Vergütungsbestandteile einführen. Die Abweichung vom Vergütungssystem erfordert einen Beschluss des Aufsichtsrats, der auch die zur Abweichung führenden Umstände feststellt.

## **K.**