

## **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands**

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat ein entsprechendes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist im Anhang zu diesem Tagesordnungspunkt 6 beschrieben und abgedruckt und soll der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgenden Beschluss zu fassen: Das im Anhang zu diesem Tagesordnungspunkt 6 dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gebilligt.

### **Anhang zu Tagesordnungspunkt 6 – Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands**

#### **I. Grundlagen und Ziele des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands**

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50). Die co.don Aktiengesellschaft ist ein biopharmazeutisches Unternehmen im Bereich der Knorpelregeneration. Die Unternehmen der co.don-Gruppe haben ihren Fokus auf personalisierte Zelltherapien zur gelenkerhaltenden, regenerativen Behandlung von Knorpeldefekten in Gelenken mit körpereigenen Zellen. Die Stärke der co.don-Gruppe liegt in der Kompetenz für moderne Technologien zur Züchtung humaner Zellen höchster Qualität für die Eigen- und Auftragsfertigung. Der Markt für zellbasierte Methoden wird allgemein von Marktteilnehmern als vielversprechender Wachstumsmarkt mit hohem Potenzial sowohl in Deutschland als auch im restlichen Europa bewertet. Um dieses Marktpotential zu erschließen, fokussiert sich die co.don-Gruppe auf die Ausnutzung ihres derzeitigen Alleinstellungsmerkmals des Hauptproduktes und unternimmt Anstrengungen, sich tief im europäischen Markt zu verankern. Das Ziel der co.don-Gruppe ist es, die in der personalisierten Zelltherapie bewährten Konzepte und die Kompetenz in diesem Feld verstärkt anzubieten, kombiniert mit einem marktgerechten und mittelfristigen Wachstum. Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, eine auf die Aufrechterhaltung eines hohen Qualitätsniveaus ausgerichtete Strategie sowie die kontinuierliche Steigerung und nachhaltig stabile Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft zu fördern. Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands sowohl eine feste erfolgsunabhängige als auch eine variable erfolgsabhängige Vergütung vor. Die variablen Komponenten des Vergütungssystems setzen Anreize, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft erfolgreich zu realisieren.

#### **II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die

Vorgaben des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des DCGK. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags.

Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen. In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind. Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats (und etwaiger Ausschüsse) zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, Interessenkonflikte insbesondere unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahestehender Personen oder Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und erarbeitet bei Bedarf Anpassungen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem marktüblich und angemessen sind.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat für die Beurteilung der Marktüblichkeit und Festlegung eines Vergütungssystems externe Berater hinzuziehen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. In Übereinstimmung mit dem vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest. Die „Ziel-Gesamtvergütung“ ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung. In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den

Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

### **III. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)**

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie. Sowohl die Festvergütung als auch die variablen Vergütungsbestandteile sind vornehmlich auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Eine Vergütungsstruktur mit stärkerem Fokus auf kurzfristig anreizorientierte Vergütungskomponenten, stände der verfolgten Unternehmensstrategie entgegen und es bestände die Gefahr, dass Anreize für Verhaltensweisen gesetzt werden, die der Strategie einer beständig hohen Qualität der patientenindividuellen Zelltherapie entgegenstünden. Die co.don-Gruppe verfolgt keine kurzfristigen, insbesondere von aktuellen ökonomischen oder (geo-)politischen Entwicklungen abhängige Unternehmenserfolge. Dies widerspräche der Natur des Geschäftsfelds, auf dem die co.don-Gruppe tätig ist. Vielmehr strebt die Gesellschaft eine kontinuierliche Steigerung und nachhaltig stabile Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft an.

Dies wird durch ein angemessenes Verhältnis von festen und variablen Bestandteilen der Vergütung für Vorstandsmitglieder ermöglicht.

### **IV. Darstellung der Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur**

Der Aufsichtsrat wird das hier beschriebene Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der co.don Aktiengesellschaft anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

#### ***(1) Vergütungskomponenten und Vergütungsstruktur***

Das Vergütungssystem des Vorstands der co.don Aktiengesellschaft umfasst die im folgenden dargestellten Vergütungskomponenten. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente. Eine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen) ist ausdrücklich nicht vorgesehen.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die erfolgsunabhängige Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die variable Vergütung besteht aus einer jährlichen kurzfristigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage („**Jahresbonus**“) sowie einer jährlichen langfristigen Vergütungskomponente mit dreijähriger Bemessungsgrundlage („**Mehrjahresbonus**“). Die konkrete Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung hängt von dem Grad der Zielerreichung ab, wobei diese auf bis zu maximal 200 % des vereinbarten anteiligen Vergütungsbetrags begrenzt ist. Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel im entsprechenden Umfang gegebenenfalls bis auf 0 %.

Bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % im jeweiligen Geschäftsjahr, beläuft sich der Anteil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds auf rund 25,8 %. Demgegenüber beläuft sich der Anteil bei der maximal möglichen Zielerreichung von 200 % im Geschäftsjahr auf rund 41 % der Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

## **(2) Differenzierung nach individuellem Anforderungsprofil**

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen Mitgliedern des Vorstands entschieden.

## **(3) Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung beschränkt. Dabei werden im Rahmen des zufließenden Gesamtbetrags Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

Die Maximalvergütung beläuft sich für jedes Vorstandsmitglied auf EUR 340.000,00. Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

## **(4) Erfolgsunabhängige (feste) Grundvergütung**

Das Vergütungssystem sieht vor, dass Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche erfolgsunabhängige (feste) Vergütung erhalten. Die jährliche Grundvergütung wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt.

Aufschubzeiten und Stundungen (*Deferrals*) sind für feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied keine gesonderte Vergütung.

## **(5) Nebenleistungen**

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften monatliche Zuschüsse zu der Kranken- und Pflegeversicherung sowie einen pauschalen monatlichen Zuschuss zur Altersvorsorge. Die Gesellschaft kann jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes

Dienstfahrzeug – bzw. eine Barkompensation bei Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens – sowie ein Mobiltelefon und Laptop, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung stellen. Weiterhin kann die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied einen Teilbetrag der monatlichen Kosten für die Anmietung einer Wohnung in Leipzig erstatten.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der co.don Aktiengesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert.

#### **(6) Erfolgsabhängige (variable) Vergütung**

Der Jahres- und Mehrjahresbonus ist eine variable Vergütung, die von der Erreichung der zwischen dem jeweiligen Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr und darüber hinaus vereinbarten quantitativen Zielen abhängt.

##### **a. Jahresbonus**

Zusätzlich zu der erfolgsunabhängigen (festen) Grundvergütung erhält jedes Vorstandsmitglied eine erfolgsabhängige Vergütung in Form eines Jahresbonus als Barbetrag. Der Jahresbonus ist am Ende des Monats fällig, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft für das abgelaufene Geschäftsjahr festgestellt bzw. der Konzernabschluss gebilligt wurde.

Der Jahresbonus hängt davon ab, in welcher Höhe die co.don Aktiengesellschaft mit ihren Tochterunternehmen (konsolidierte Basis) im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr den geplanten Umsatz und das geplante EBIT erreicht hat.

Der geplante Umsatz (das „Umsatzziel“) und das geplante EBIT (das „EBIT-Ziel“) bestimmen sich nach dem jeweiligen vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Budget. Bei einem geplanten negativen EBIT-Ziel besteht 100 % Zielerreichung, wenn maximal ein negatives EBIT in Höhe des geplanten negativen Betrags erreicht wird. In welcher Höhe die beiden Ziele erreicht wurden, bestimmt sich nach dem festgestellten Jahresabschluss bzw. gebilligten Konzernabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres. Der auszahlbare Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung wird vertraglich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart.

Werden das Umsatzziel und/oder das EBIT-Ziel zu weniger als 80 % erreicht, entfällt der Jahresbonus insgesamt. Werden das Umsatzziel und das EBIT-Ziel zu mindestens 80 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied den Jahresbonus in Höhe des Prozentsatzes, der dem Mittelwert der Zielerreichung beim Umsatzziel und beim EBIT-Ziel bei jeweils gleicher Gewichtung, d.h. 50 % zu 50 %, entspricht. Werden das Umsatzziel und das EBIT-Ziel zu jeweils 100 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied den vollen Jahresbonus. Ergibt sich eine Zielerreichung von mehr als 100 %, erhöht sich der Jahresbonus linear, maximal aber auf einen Höchstbetrag von 200 % des Zielbetrags.

Besteht der jeweilige Vorstandsdienstvertrag nicht für ein gesamtes Geschäftsjahr, berechnet sich der Jahresbonus für das betreffende Geschäftsjahr zeitanteilig.

### ***b. Mehrjahresbonus***

Der Mehrjahresbonus hängt davon ab, in welcher Höhe im Durchschnitt der jeweils drei zuletzt abgelaufenen Geschäftsjahre die jeweiligen Umsatzziele und EBIT-Ziele erreicht wurden.

Wenn die Umsatzziele und/oder die EBIT-Ziele der jeweils drei zuletzt abgelaufenen Geschäftsjahre durchschnittlich mit weniger als 80 % erreicht werden, entfällt der Mehrjahresbonus insgesamt. Werden die Umsatzziele und die EBIT-Ziele der jeweils drei zuletzt abgelaufenen Geschäftsjahre durchschnittlich zu mindestens 80 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied den Mehrjahresbonus in Höhe des Prozentsatzes, der sich aus dem Mittelwert der durchschnittlichen Zielerreichung bei den Umsatzzielen und bei den EBIT-Zielen bei jeweils gleicher Gewichtung, d.h. 50 % zu 50 % ergibt.

Sofern der jeweilige Vorstandsdiensvertrag nicht für ein ganzes Geschäftsjahr wirksam bestand, fließt die Zielerreichung für dieses Geschäftsjahr nur zeitanteilig in die Durchschnittsberechnung ein.

Beträgt die durchschnittliche Erreichung der EBIT-Ziele 100 %, erhält das Vorstandsmitglied den vollen Mehrjahresbonus. Der auszahlbare Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung wird vertraglich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart. Ergibt sich eine durchschnittliche Zielerreichung von mehr als 100 %, erhöht sich der Mehrjahresbonus linear, maximal aber auf einen Höchstbetrag von 200 % des Zielbetrags.

## **(7) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### ***a. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge***

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben und im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon jedoch in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren.

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung, endet mit dem Zugang des Widerrufs automatisch auch der Vorstandsdiensvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund.

### ***b. Leistungen bei Vertragsbeendigung***

In den bestehenden Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Abberufung aus wichtigem Grund bzw. bei Kündigung durch ein Vorstandsmitglied.

Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

### **c. Change-of-Control**

Im Falle eines Kontrollwechsels hat ein Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten niederzulegen. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter, der bei Abschluss dieses Vertrags 10 % oder weniger der Stimmrechte der Gesellschaft hält, künftig mindestens 30 % der Gesellschaft hält. Dies gilt jedoch nicht, wenn sich der Dritte mit einer Person, die bei Abschluss dieses Vertrags bereits mehr als 10 % der Stimmrechte der Gesellschaft gehalten hat, im Sinne des § 30 Abs. 2 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) abstimmen sollte (*acting in concert*) und er deswegen aufgrund der Zurechnungsvorschrift des § 30 Abs. 2 WpÜG über die 30 %-Schwelle kommen sollte; in diesem Fall liegt kein Kontrollwechsel vor. Das Halten von Stimmrechten im Sinne der vorstehenden Regelung bestimmt sich nach § 29 Abs. 2 WpÜG.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (*Change-of-Control*) oder sonstige Sonderregeln im Zusammenhang mit einem Change-of-Control sollen nicht vereinbart werden.

### **d. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Der Aufsichtsrat hat nach diesem Vergütungssystem die Möglichkeit, für Vorstandsmitglieder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für zwei Jahre zu vereinbaren. Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

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

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

### **f. Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der co.do-Gruppe**

Die Vorstandsmitglieder der co.do Aktiengesellschaft erhalten grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung, fix oder variabel, für Organtätigkeiten oder die Besetzung von sonstigen Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der co.do Aktiengesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet.

### **V. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)**

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

## **VI. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der co.don Aktiengesellschaft, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb der co.don-Gruppe handelt.

30. September 2021