

Ergänzende Informationen zu ausgewählten Bestandteilen des der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der MorphoSys AG möchte noch weitere Erläuterungen und Informationen zu dem der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (das „**Vergütungssystem**“) zur Verfügung zu stellen

I. Gewichtung und Offenlegung der Leistungskriterien des STI

MorphoSys ist ein dynamisches Unternehmen, dass sich von einem klinischen Stadium zu einem kommerziellen Biopharmazie-Unternehmen entwickelt und sich daher in fortgesetztem Wachstum und Wandel befindet. Die Leistungskriterien für den Jahresbonus orientieren sich an den strategischen Zielen der Gesellschaft und setzen sich aus forschungs-, entwicklungs-, produktions-, finanz- und organisationsorientierten Zielen zusammen.

Angesichts des derzeitigen Wandels von MorphoSys zu einem voll integrierten Biopharmazie-Unternehmen und des kurzfristigen Charakters der Leistungskriterien, bei denen es sich um innerhalb eines Geschäftsjahres zu erzielende Projekte und Meilensteine handelt, ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Festlegung der Leistungskriterien für den Jahresbonus und deren Gewichtung von Jahr zu Jahr neu besprochen und festgelegt werden sollte. Die einmal für ein Geschäftsjahr festgelegte Gewichtung kann im Laufe des Geschäftsjahres nicht mehr verändert werden.

Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, hat MorphoSys die Leistungskriterien für den Jahresbonus 2021 einschließlich ihrer Gewichtung auf der Internetseite der Gesellschaft (siehe *Präsentation zur Corporate Governance Roadshow unter den Unterlagen zur Hauptversammlung*) und im Vergütungssystem offengelegt und wird die Leistungskriterien für zukünftige Jahresboni ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichen.

Ferner werden die für den Jahresbonus festgelegten Leistungskriterien (einschließlich ihrer Gewichtung) und der Grad der Zielerreichung im jährlichen Vergütungsbericht ausgewiesen.

II. Nicht-finanzielle Leistungskriterien in den LTIs

Das neue, im April 2021 ausgegebene Performance Share Unit Program („**PSUP**“) sieht auch ein ESG-Ziel mit einer Gewichtung von 20 % innerhalb der Gesamtzielerreichung vor, um die langfristige Vergütung nicht nur mit der Entwicklung des Aktienkurses der MorphoSys-Aktie, sondern auch mit weiteren nichtfinanziellen Kriterien zu verknüpfen.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt jedoch, die Leistungskriterien des PSUP weiter zu überprüfen und zu überarbeiten und auch strategische und/oder operative Ziele einzuführen, um eine Auswahl Leistungskriterien zugrunde zu legen., die die langfristige Geschäftsentwicklung und das finanzielle Wohlergehen der Gesellschaft bestmöglich fördern. Mit dieser umfassenden Überprüfung und

Überarbeitung der Leistungskriterien wird unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 begonnen.

Die Leistungskriterien des derzeitigen Aktienoptionsplans („**SOP**“) können nicht geändert werden, da das SOP mit den derzeitigen Leistungskriterien (d.h., absolute und relative Aktienkursentwicklung) von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen wurde. Darüber hinaus beabsichtigt der Aufsichtsrat, bei der langfristig variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands einen Fokus auf das PSUP zu legen. Daher wird den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2021 ihre variable Vergütung ausschließlich unter dem PSUP gewährt.

Das Vergütungssystem sieht jedoch die Möglichkeit vor, mit Zustimmung der Hauptversammlung in Zukunft ein SOP einzuführen, das neben den bestehenden Leistungskriterien auch ein ESG-Ziel vorsieht. Ferner beabsichtigt der Aufsichtsrat, vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung, auch die Leistungskriterien des SOP zu überarbeiten und strategische und/oder operative Ziele einzuführen.

III. ESG-Ziele im Rahmen des PSUP

Wie bereits im Vergütungssystem und auf der Internetseite der Gesellschaft offengelegt, hat der Aufsichtsrat für das PSUP 2021 das ESG-Ziel „Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe“ festgelegt. Innerhalb dieses mit 20 % gewichteten 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 vom Aufsichtsrat anhand eines Marktvergleichs festgelegter und zum Ende der Wartezeit zu erreichender Zielwerte für die Mitarbeiterzufriedenheit (relative Mitarbeiterzufriedenheit).

Die Leistungskriterien für den PSUP 2021 und der Grad der Zielerreichung werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

IV. Ermessensabhängige Anpassungen

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus sieht auch das Aktiengesetz Anpassungen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für den Fall außerordentlicher Entwicklungen vor.

Die im Vergütungssystem vorgesehene Möglichkeit des Aufsichtsrats, die Vergütung in Falle außergewöhnlicher Entwicklungen anzupassen, entspricht damit dem Gesetz und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ferner kann die Anpassung der Vergütung im Falle außerordentlicher Entwicklungen insbesondere zu einer Verringerung der Vergütung und nicht nur zu einer Erhöhung führen.

Die Möglichkeit des Aufsichtsrats, die Vergütung in solchen Fällen anzupassen, umfasst nur seltene Sondersituationen, die bei der Festlegung der Vergütungsmittglieder nicht bedacht wurden

(so sieht das Vergütungssystem beispielsweise die Möglichkeit des Aufsichtsrats vor, die Vergütung im Falle von Naturkatastrophen und Pandemien zu verringern).

Der Aufsichtsrat wird sein Ermessen insbesondere nicht dazu nutzen, um aufgrund einer Nichterreichung von Zielen nicht ausgezahlte variable Vergütung zu kompensieren, sodass sichergestellt ist, dass Leistung und Vergütung im Einklang stehen.

Zur Sicherstellung einer umfassenden Offenlegung und Transparenz wird eine etwaige Anpassung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, insbesondere eine Erhöhung oder Verringerung der Vergütung, im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

* * * *