

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG

### A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstandss der Mynaric AG

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Mynaric AG. Durch die Ausgestaltung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands als Festvergütung einerseits, und als kurzfristig variable und langfristig variable Vergütung andererseits, schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung und gewährt den Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit, einen starken Fokus auf die langfristige variable Vergütung zu legen. Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt unter anderem von der Entwicklung des Aktienkurses der Mynaric AG ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre. Die Integration von nichtfinanziellen (ESG-)Zielen in die Vergütungsstruktur schafft zudem einen Anreiz für nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln.

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

#### Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG

- |  |
|--|
| – Signifikanter Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der Mynaric AG  |
| – Anreiz für eine ergebnisorientierte langfristige und nachhaltige Entwicklung der Mynaric AG  |
| – Honorierung des unternehmerischen Handelns und des langfristigen Einsatzes der Vorstandsmitglieder für die ambitionierten Ziele der Gesellschaft   |
| – Starker Fokus auf langfristig variable Vergütung zur Förderung langfristiger Entwicklungsziele aufgrund einer eher geringen Festvergütung und eines hohen Anteils an langfristiger variabler Vergütung |
| – Verknüpfung der Interessen des Vorstands und denen der Aktionäre der Mynaric AG  |
| – Integration von nichtfinanziellen (ESG-)Zielen, um verantwortliches und zukunftsorientiertes Handeln zu gewährleisten  |

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht weitestgehend den Vorgaben des § 87a AktG und den Empfehlungen des DCGK, sofern 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 Ausgestaltung des Vergütungssystems eine marktübliche und zugleich

wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, und sich gleichzeitig ausreichend Flexibilität zu wahren, um auf strukturelle Veränderungen und unterschiedliche Marktbedingungen reagieren zu können.

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

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Mynaric AG wird gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung seines Vergütungsausschusses beschlossen.

Der Aufsichtsrat kann zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Bewertung der Angemessenheit der Vergütung bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen. Der Vergütungsexperte wird von Zeit zu Zeit gewechselt. Bei der Hinzuziehung eines externen Vergütungsexperten achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit von Vorstand und Gesellschaft. Der Aufsichtsrat hat auch in der Vergangenheit regelmäßig einen externen Vergütungsexperten zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzugezogen und hierbei auf die Einhaltung der vorstehenden Grundsätze geachtet. Auch bei der Entwicklung dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten hinzugezogen.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat mit Unterstützung seines Vergütungsausschusses überprüft.

Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das vorgeschlagene 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 Überprüfung des Vergütungssystems werden die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie die Empfehlungen des DCGK zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten eingehalten.

Das Vergütungssystem gilt für alle Anstellungsverträge, die ab dem 1. Juli 2022 abgeschlossen oder verlängert werden.

## **C. Vergütungsstruktur**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands besteht aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem festen Grundgehalt und marktüblichen Nebenleistungen, die je nach Anlass und Vorstandsmitglied in ihrer Höhe variieren können.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente in Form eines Jahresbonus und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente in Form eines Aktienoptionsplans und eines virtuellen Aktienprogramms, sogenannten *Stock Appreciation Rights*.

## **D. Ziel-Gesamtvergütung**

Auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das jeweils kommende Geschäftsjahr fest. Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst die Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für ein Jahr für den Fall einer 100 %igen Zielerreichung. Die für jedes Vorstandsmitglied festzulegende Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung angemessen und marktüblich ist.

### **1. Horizontalvergleich**

Die Mynaric AG verfolgt eine marktorientierte Vergütungsphilosophie. Um zu beurteilen, ob die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder marktüblich ist, zieht der Aufsichtsrat zunächst einen Horizontalvergleich zur Vergütung der Vorstandsmitglieder einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gruppe vergleichbarer Unternehmen heran und berücksichtigt dabei insbesondere die Marktstellung der Mynaric AG (u.a. Marktkapitalisierung, Branche, Größe und Land sowie die Notierung am NASDAQ Global Select Market) und die wirtschaftliche Gesamtlage der Mynaric AG.

Um der besseren Vergleichbarkeit der Mynaric AG mit Unternehmen insbesondere auf dem europäischen und US-amerikanischen Markt (insbesondere aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells der Mynaric AG) Rechnung zu tragen, berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung der Peer Group zunächst branchenspezifische europäische und US-amerikanische Unternehmen vergleichbarer Größe, aber auch deutsche börsennotierte Tech-Unternehmen. Der Aufsichtsrat kann auch andere börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe aus dem In- und Ausland berücksichtigen.

## **2. Vertikalvergleich**

Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb der Mynaric-Gruppe, basierend auf dem Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder sowie der variablen Vergütung bei (unterstellter) 100 %iger Zielerreichung. Bei diesem Vertikalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Vergütung der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Mynaric AG, bestehend aus der Executive-Ebene und der Head-of/Vice President-Ebene. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft der Mynaric Gruppe im Zeitverlauf.

Bei wesentlichen Verschiebungen der Relation zwischen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG und der Vergütung der vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen für die Verschiebung und legt diese im Vergütungsbericht offen.

## **3. Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandspositionen**

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandstätigkeit, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Vorstandsmitglieder differenzieren. Der Aufsichtsrat kann daher bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung insbesondere nach der Funktion der Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzender oder einfaches Vorstandsmitglied), der Verantwortung im Vorstand oder der Erfahrung bzw. Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand differenzieren und auch Unterschiede in den relevanten Wettbewerbsmärkten der Mynaric-Gruppe berücksichtigen.

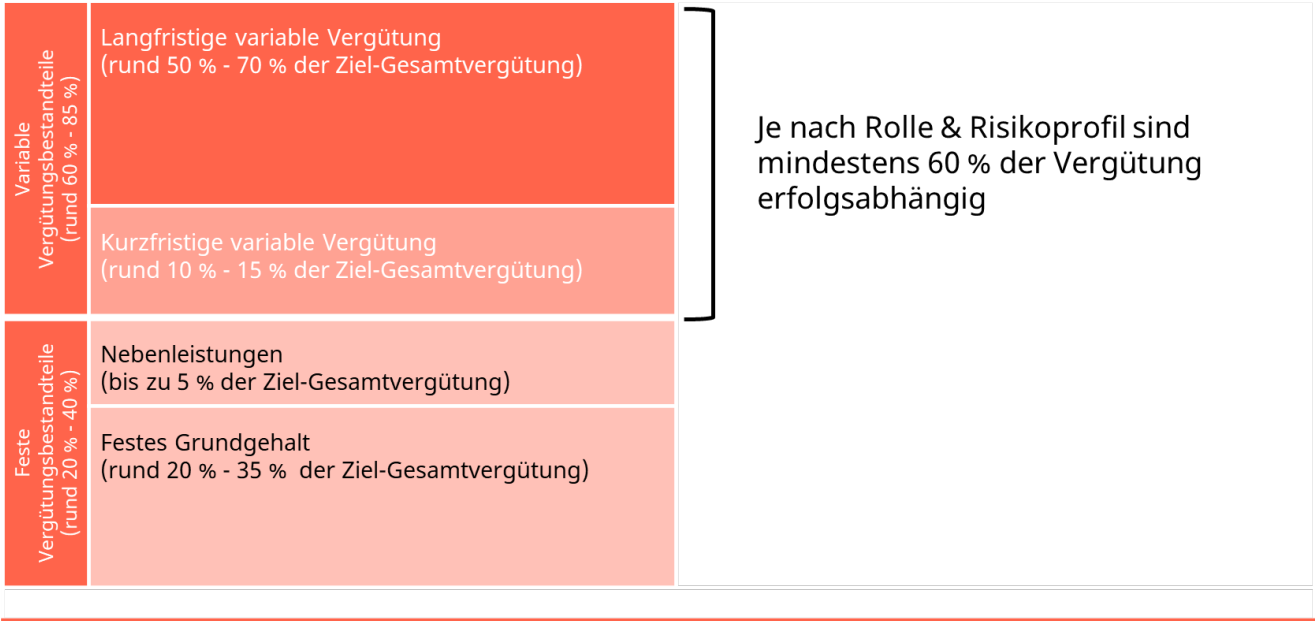
## **4. Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands berechtigt den Aufsichtsrat, bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung in Abhängigkeit von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds und mit Blick auf die unterschiedlichen Risikoprofile der Vorstandskandidaten hinsichtlich des Anteils der langfristig variablen Vergütung zu differenzieren. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung einzelne Vergütungskomponenten unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der Angemessenheit und der nachstehenden Gewichtung anpassen. Vor diesem Hintergrund werden die Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten dargestellt. Bei der Berechnung der Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr berücksichtigt der Aufsichtsrat auch etwaige Konzernbezüge einzelner Vorstandsmitglieder.

Die Ziel-Gesamtvergütung für sämtliche Mitglieder des Vorstands (CEO und ordentliche Vorstandsmitglieder) setzt sich wie folgt zusammen:

Das feste Grundgehalt entspricht einem Anteil von rund 20%-35% der Ziel-Gesamtvergütung. Die kurzfristig variable Vergütung (der Jahresbonus) entspricht rund 10%-15% der Ziel-Gesamtvergütung, während die langfristig variable Vergütung rund 50%-70% an der Ziel-Gesamtvergütung entspricht. Nebenleistungen betragen bis zu 5% der Ziel-Gesamtvergütung. In Ausnahmefällen können die Vorstandsmitglieder zudem einen Zuschuss für eine doppelte Haushaltsführung erhalten. In diesem Fall kann sich der Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung erhöhen.

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



**5. Höchstgrenzen und Maximalvergütung**

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auch Null betragen kann. Zudem sehen der Jahresbonus und die *Stock Appreciation Rights* Höchstgrenzen für die Auszahlung (*Caps*) vor.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Höchstvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die die Summe der festen Vergütung einschließlich Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung umfasst. Dabei kommt es nicht darauf, wann der jeweilige Vergütungsbestandteil ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr er gewährt wurde. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Maximalvergütung. 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 mit ein.

Bei der Mynaric AG handelt es sich um ein junges, schnell wachsendes und ambitioniertes Unternehmen in einem hochspezifischen Geschäftsfeld. Die Mitglieder des Vorstands haben sich vollständig dem Ziel der Gesellschaft, ein weltweit führender Anbieter von Netzwerkausrüstung für die Raumfahrtkommunikationsindustrie zu werden, verpflichtet und müssen daher das entsprechende Gründer-Mindset und die entsprechende Risikobereitschaft mitbringen, die zur Erreichung der ehrgeizigen Ziele der Gesellschaft erforderlich sind. Um dieses Gründer-Mindset und die hohe Risikoorientierung zu betonen und zu unterstützen, sieht die Vergütungsstruktur der Mynaric AG die Flexibilität vor, sich stark auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fokussieren, indem risikoorientierten Vorstandsmitgliedern eine eher geringe Festvergütung und ein hoher Anteil an langfristiger variabler Vergütung gewährt wird, wobei weniger risikoorientierte Vorstandsmitglieder eine Vergütungsstruktur wählen können, die einen höheren Anteil an Festvergütung vorsieht. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass diese Risikoorientierung und die Bereitschaft von Vorstandskandidaten, sich wesentlich für die langfristige Entwicklung der Mynaric AG zu engagieren, durch die Möglichkeit, auch maßgeblich am Erfolg der Mynaric AG zu partizipieren, belohnt und das unternehmerische Denken der Vorstandsmitglieder unterstützt, honoriert und weiter gefördert werden soll. Vor diesem Hintergrund beträgt die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob die Auszahlung in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt – EUR 6.000.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 4.000.000,00 für jedes ordentliche Vorstandsmitglied. Die Maximalvergütung wird jedoch nur erreicht, wenn ein Vorstandsmitglied ein risikoorientiertes Vergütungsprofil mit einem hohen Anteil an langfristiger variabler Vergütung wählt, die Leistungsziele erreicht und eine signifikante Vervielfachung des Aktienkurses der Gesellschaft stattgefunden hat. Für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht werden, oder zwar erreicht werden, aber keine Vervielfachung des Aktienkurses eintritt, oder für den Fall, dass ein Vorstandskandidat ein weniger risikoorientiertes Vergütungsprofil mit einem höheren Anteil an fixer Vergütung wählt, erhält das Vorstandsmitglied eine geringere Vergütung und die Maximalvergütung wird nicht erreicht.

## **E. Vergütungsbestandteile im Einzelnen**

## **1. Feste Vergütungsbestandteile**

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst ein festes Grundgehalt sowie individuell vereinbarte Nebenleistungen und in Ausnahmefällen gewährte sonstige Leistungen.

### **a. Grundgehalt**

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein individuell vereinbartes, festes Grundgehalt, das in der Regel in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird.

### **b. Nebenleistungen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder in der Regel marktübliche Nebenleistungen wie Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, zum Umzug und in Ausnahmefällen auch Zuschüsse für eine doppelte Haushaltsführung.

### **c. Sonstige Leistungen**

Schließlich kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied Zahlungen im Zusammenhang mit dessen Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Mynaric AG vereinbaren.

## **2. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder der Mynaric AG setzt sich aus einem kurzfristigen Vergütungsbestandteil, dem Jahresbonus und einem langfristigen Vergütungsbestandteil, einem Aktienoptionsplan und sogenannten *Stock Appreciation Rights* zusammen und trägt maßgeblich zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Mynaric AG und der Mynaric-Gruppe bei. Die kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteile sind jeweils abhängig von der Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern unter bestimmten Voraussetzungen einen Bonus im Falle einer Beteiligung eines strategischen Investors am Eigenkapital der Gesellschaft gewähren, um einen Anreiz für die Gewinnung externer Investoren durch die Vorstandsmitglieder und die weitere Stärkung der Eigenkapitalbasis der Gesellschaft zu schaffen.

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

Der Jahresbonus hängt im Wesentlichen vom Geschäftserfolg der Mynaric AG im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Er wird auf der Grundlage der Erreichung eines finanziellen und eines operativen Erfolgsziels

berechnet, das jeweils vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt wird. Um zudem einen Anreiz für ein langfristig orientiertes Handeln der Vorstandsmitglieder zu schaffen, berücksichtigt der Aufsichtsrat zusätzlich die Erreichung eines ESG-Ziels in Form eines *Modifiers*.

Die Festlegung sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Ziele für den Jahresbonus honoriert die Umsetzung der Geschäftsstrategie der Mynaric AG und schafft gleichzeitig einen Anreiz für nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln der Vorstandsmitglieder. Der Jahresbonus wird innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr in bar ausbezahlt.

### **Festlegung der Erfolgsziele**

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass es im besten Interesse der Gesellschaft und der Aktionäre liegt, die Erfolgsziele für jedes Geschäftsjahr neu festzulegen, um sicherzustellen, dass die festgelegten Erfolgsziele stets anspruchsvoll und ehrgeizig sind und einer kontinuierlichen Entwicklung und Überprüfung unterliegen, um dem schnellen und stetigen Wachstum und Wandel der Mynaric AG ausreichend Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat wird daher für jedes Geschäftsjahr ein finanzielles und ein operatives Ziel aus dem folgenden Zielkatalog neu festlegen und dabei sicherstellen, dass die definierten Leistungsziele sowohl anspruchsvoll als auch messbar sind.

## **Mynaric Zielkatalog**

<b>Finanzielle Ziele</b>	<b>Operative Ziele</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cash in by customer</li><li>▪ Umsatz</li><li>▪ Bruttomarge</li><li>▪ EBITDA</li><li>▪ EBIT</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Produzierte Terminals</li><li>▪ An den Kunden gelieferte Terminals</li><li>▪ Auftragseingang</li><li>▪ Größe, Gewicht und Power-Score</li></ul>

Für jedes Erfolgsziel legt der Aufsichtsrat einen Zielwert fest, der zu einer Zielerreichung von 100 % des jeweiligen Erfolgsziels führt. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat einen Minimalwert und einen Maximalwert fest, die zu einer Zielerreichung von 0 % bzw. 200 % (Maximum) führen. Zwischen den Prozentpunkten steigt die Zielerreichung linear an. Das finanzielle Ziel und das operative Ziel werden in der Regel mit je 50 % innerhalb der Gesamtzielerreichung gewichtet. Der Aufsichtsrat kann jedoch für jedes Erfolgsziel bis zu +/- 10 % von dieser Gewichtung abweichen. Entspricht die Zielerreichung für ein Erfolgsziel weniger als 70 %, so beträgt die Zielerreichung dieses Erfolgsziels 0 %.



Der Aufsichtsrat legt die Erfolgsziele in der Regel einheitlich für alle Vorstandsmitglieder fest, kann die Erfolgsziele aber auch für jedes Vorstandsmitglied individuell festlegen.

Neben einem operativen und einem finanziellen Ziel berücksichtigt der Aufsichtsrat die Erreichung eines ESG-Ziels in Form eines *Modifiers* zwischen 0,9 und 1. Das ESG-Ziel ist an die rückstandslose Verbrennung der von der Mynaric AG hergestellten Terminals gekoppelt und wird vom Aufsichtsrat für jedes bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt.

### **Ermittlung der Zielerreichung und des Bonusauszahlungsbetrags**

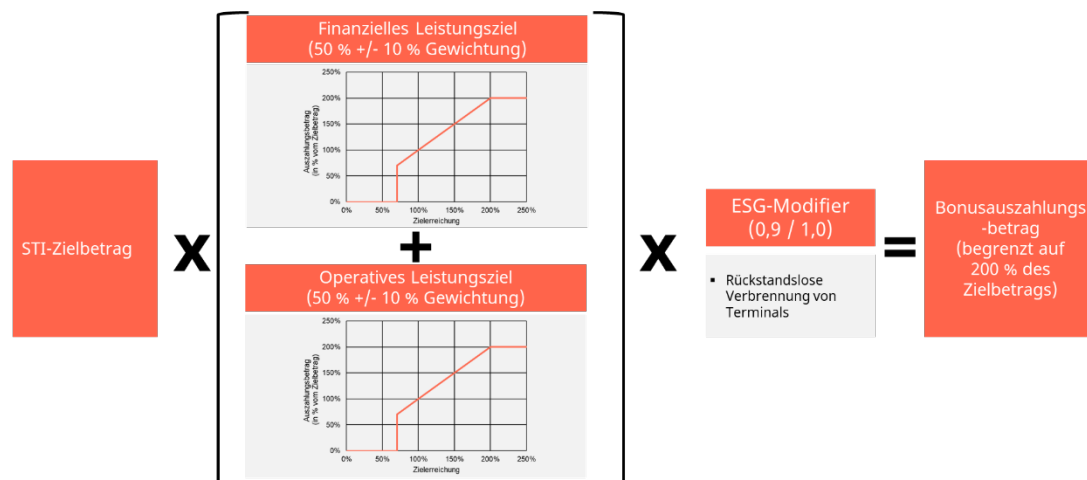
Zu Beginn des Folgegeschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat zunächst die (prozentuale) Erreichung sowohl des operativen als auch des finanziellen Leistungsziels, wobei für jedes Leistungsziel eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % möglich ist.

Auf der Grundlage der so ermittelten Zielerreichung für jedes Erfolgsziel und der festgelegten Gewichtung der beiden Erfolgsziele innerhalb der Gesamtzielerreichung ermittelt der Aufsichtsrat die durchschnittliche Zielerreichung beider Erfolgsziele, die zwischen 0 % und 200 % liegen kann.

In einem zweiten Schritt bewertet der Aufsichtsrat die Erreichung des festgelegten ESG-Ziels, das in Form eines *Modifier* zwischen 0,9 und 1 berücksichtigt wird. Wurde das festgelegte ESG-Ziel bis zum Ende des Geschäftsjahres erreicht, beträgt der *Modifier* 1. Wurde das festgelegte ESG-Ziel bis zum Ende des Geschäftsjahres nicht erreicht, beträgt der *Modifier* 0,9.

Schließlich wird die ermittelte durchschnittliche Zielerreichung des operativen Ziels und des finanziellen Ziels (in Prozent) mit dem *Modifier* multipliziert. Das Ergebnis bildet den Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent).

Die Höhe der jährlichen Bonuszahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrad mit dem festgelegten Zielbetrag (50 % des Jahresgrundgehalts). Der so errechnete Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.



Im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem die Bonuszahlung erfolgt ist, werden die festgelegten Leistungsziele, der Grad der Zielerreichung sowie die jeweiligen Auszahlungsbeträge für den STI transparent offengelegt. Darüber hinaus wird im Vergütungsbericht auch ein Ausblick auf die für das folgende Geschäftsjahr festgelegten Erfolgsziele gegeben.

#### b. Bonus im Falle einer Investition durch einen strategischen Investor

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern im Falle einer Investition eines strategischen Investors in das Eigenkapital der Gesellschaft einen Bonus gewähren, um einen Anreiz für die Gewinnung externer Investoren durch die Vorstandsmitglieder und die Stärkung der Eigenkapitalbasis zu schaffen.

Im Falle einer Beteiligung eines strategischen Investors am Eigenkapital der Gesellschaft oder im Falle einer Kapitalerhöhung des Grundkapitals der Gesellschaft gegen Ausgabe von Aktien an einen solchen Investor kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern einen Bonus in Höhe von bis zu 1 % des Investitionsbetrages, maximal jedoch EUR 1.000.000,00 pro Beteiligung (*Cap*) gewähren.

#### c. Langfristig variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)

Die langfristig variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Mynaric AG besteht im Wesentlichen aus einem Aktienoptionsplan. Anstelle des Aktienoptionsplans hat der Aufsichtsrat jedoch auch die Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern sogenannte *Stock Appreciation Rights* zu gewähren, die im We-

sentlichen wie der Aktienoptionsplan ausgestaltet sind, dem Aufsichtsrat aber die Flexibilität geben sollen, einen zweiten variablen Vergütungsbestandteil zur Verfügung stehen zu haben (beispielsweise für den Fall, dass die Gesellschaft nicht über ein ausreichendes bedingtes Kapital verfügt, um die Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan zu bedienen).

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele sowohl für den Aktienoptionsplan als auch für die *Stock Appreciation Rights* sind an die Aktienkursentwicklung der Mynaric AG, gewichtet mit 80 % innerhalb der Gesamtzielerreichung, und ein ESG-Ziel, gewichtet mit 20 % innerhalb der Gesamtzielerreichung, geknüpft. Die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung als aktienkursbasiertes Modell und die zusätzliche Berücksichtigung eines ESG-Ziels schaffen einen Anreiz für den Beitrag der Vorstandsmitglieder zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Darüber hinaus trägt die aktienbasierte Ausgestaltung der Vergütung auch zu einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre bei.

## **(1) Aktienoptionsplan**

### **Grundzüge des Aktienoptionsplans**

Den Mitgliedern des Vorstands können Aktienoptionen im Rahmen eines Aktienoptionsplans gewährt werden. Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert fest, der auf der Grundlage des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Zuteilung in die initiale Anzahl der dem jeweiligen Vorstandsmitglied gewährten Aktienoptionen umgerechnet wird.

Die finale Anzahl der ausübbarer Aktienoptionen ist an den Gesamtzielerreichungsgrad von zwei nachstehend aufgeführten Erfolgszielen während der gesetzlichen Wartezeit von vier Jahren gebunden. Dazu wird die ursprüngliche Anzahl an Aktienoptionen mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent) multipliziert und auf die nächste ganze Zahl abgerundet. Die endgültige Anzahl der ausübbarer Aktienoptionen ist auf 100 % der ursprünglich gewährten Aktienoptionen begrenzt.

Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn die gesetzliche Wartezeit von vier Jahren abgelaufen ist. Darüber hinaus können die Aktienoptionen nur innerhalb eines festgelegten Ausübungszeitraums von fünf Jahren nach Ablauf der Wartezeit (auf einmal oder in Tranchen) ausgeübt werden. Die Aktienoptionen werden durch die Lieferung von Aktien der Gesellschaft (neue Aktien oder eigene Aktien oder eine Kombination aus beidem) erfüllt, wobei jede ausübbare Aktienoption das jeweilige Vorstandsmitglied zum Bezug von einer Aktie berechtigt. Die Gesellschaft kann nach eigenem Ermessen die Ak-

tienoptionen auch (ganz oder teilweise) in bar ausgleichen. Bei Ausübung der Bezugsrechte ist ein Ausübungspreis zu zahlen, der dem volumengewichteten Sechs-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Mynaric AG vor dem Ausgabetag bzw. des die Aktie der Mynaric AG vertretenden Rechts oder Zertifikats in dem Handelssystem mit dem höchsten Gesamthandelsvolumen in Aktien der Gesellschaft vor dem Ausgabetag entspricht. Um die Aktienoptionen in Aktien der Gesellschaft erfüllen zu können, werden Vorstand und Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung 2022 die Schaffung eines neuen bedingten Kapitals vorschlagen.

### **Erfolgsziele des Aktienoptionsplans**

Die Gesamtzieelerreichung wird anhand von zwei Erfolgszielen gemessen, der absoluten Kursentwicklung der Aktie der Mynaric AG (gewichtet mit 80 % innerhalb der Gesamtzieelerreichung) und einem ESG-Ziel (gewichtet mit 20 % innerhalb der Gesamtzieelerreichung).

- **Absolute Aktienkursentwicklung**

Das Erfolgsziel der absoluten Aktienkursentwicklung ist wie folgt an die absolute Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Wartezeit gekoppelt:

Das Erfolgsziel absolute Aktienkursentwicklung knüpft an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Wartezeit an. Für die Feststellung, ob das Erfolgsziel erreicht ist, wird das letzte Jahr der Wartezeit in vier Quartale unterteilt und der volumengewichtete drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft oder der in Beträge je Aktie umzurechnende volumengewichtete drei-Monats-Durchschnittskurs des die Aktie vertretenden Rechts oder Zertifikats in dem Handelssystem mit dem höchsten gesamten Handelsumsatz an Aktien der Gesellschaft oder an solche vertretenden Rechten oder Zertifikaten (jeweils ein „**Relevanter Schlusskurs**“) zum Ende jedes Quartals ermittelt. Das Erfolgsziel ist zu 100 % erreicht, wenn mindestens ein Relevanter Schlusskurs mindestens 50 % über dem Ausübungspreis liegt. Die absolute Aktienkursentwicklung wird innerhalb der Gesamtzieelerreichung mit 80 % gewichtet.

- **ESG-Ziel**

Neben der absoluten Aktienkursentwicklung definiert der Aufsichtsrat ein ambitioniertes, messbares und transparentes ESG-Ziel, das bis zum Ablauf der vierjährigen Wartezeit für die Wertsteigerungsrechte erreicht werden soll. Das ESG-Ziel soll sich an der Diversität innerhalb der Mynaric AG und der Mynaric-Gruppe sowie an der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der Mynaric AG und der

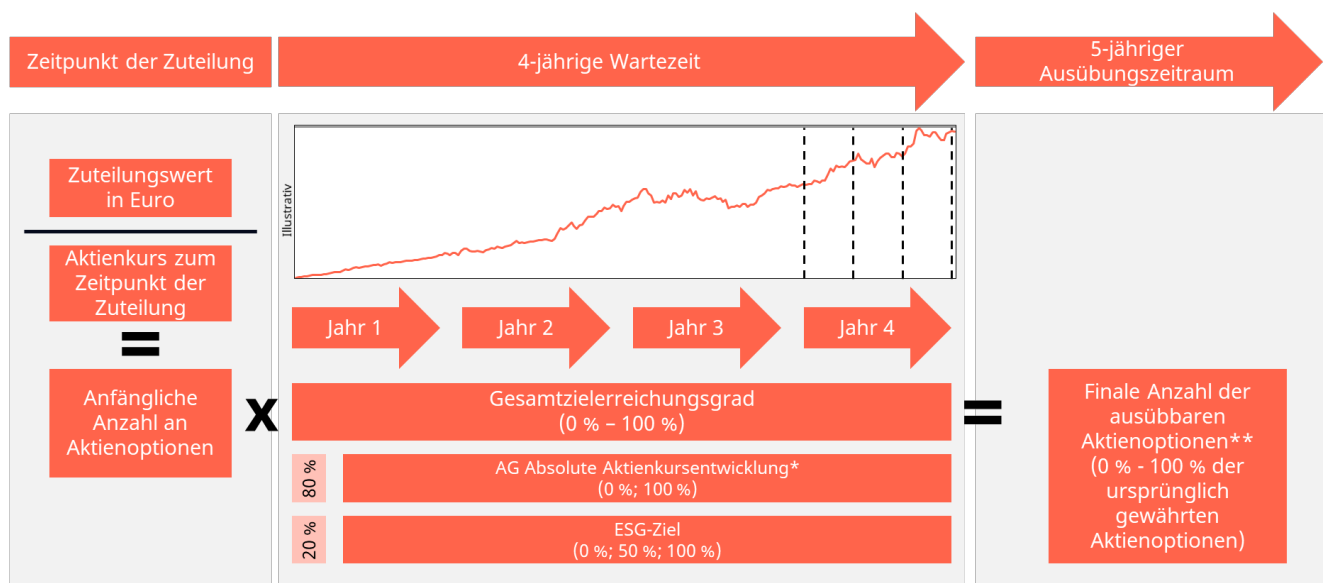
Mynaric-Gruppe orientieren. Der Aufsichtsrat kann in Übereinstimmung mit der ESG-Strategie der Gesellschaft jedoch auch andere ESG-Ziele festlegen.

Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat zwei Zielvorgaben für das definierte ESG-Ziel fest, die bis zum Ablauf der Wartezeit erreicht werden sollen, was zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % wie folgt führen kann:

Wenn bis zum Ablauf der Wartezeit keines der definierten Ziele erreicht wurde, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 0 %. Wurde eines der definierten Ziele erreicht, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 50 %. Wurden beide definierten Ziele erreicht, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 100 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (*Cap*).

### Bestimmung der Zielerreichung

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für beide Erfolgsziele fest. Auf der Grundlage der Zielerreichung jedes Erfolgsziels und der Gewichtung beider Erfolgsziele innerhalb der Gesamtzielerreichung errechnet der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung, auf deren Basis die endgültige Anzahl der ausübenden Aktienoptionen durch Multiplikation der Ausgangszahl der Aktienoptionen mit der Gesamtzielerreichung (in Prozent) ermittelt wird.



\* Abhängig vom volumengewichteten Drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Mynaric AG zum Ende jedes Quartals des letzten Jahres der Wartezeit.  
 \*\* Bei Ausübung der Aktienoptionen ist ein Ausübungspreis zu zahlen, der dem volumengewichteten Sechs-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Mynaric AG vor dem Ausgabebetrag entspricht.

## (2) Stock Appreciation Rights

### Grundzüge der Stock Appreciation Rights

Anstelle von Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsplans kann der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands sogenannte *Stock Appreciation Rights* gewähren. Die *Stock Appreciation Rights* bilden ein cashbasiertes variables Vergütungsprogramm, das jedoch in seiner Struktur im Wesentlichen der Struktur des Aktienoptionsplans entspricht. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die Flexibilität zu haben, eine weitere variable Vergütungskomponente für den Fall vorzusehen, dass den Vorstandsmitgliedern keine Aktienoptionen gewährt werden können oder sollen (z.B. für den Fall, dass die Gesellschaft nicht über ein ausreichendes bedingtes Kapital zur Erfüllung der Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan verfügt).

Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Gesamtzielvergütung für jedes Vorstandsmitglied einen Zielwert in Euro als Zuteilungswert fest, der auf Basis des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Zuteilung in die anfängliche Anzahl der dem jeweiligen Vorstandsmitglied gewährten *Stock Appreciation Rights* umgerechnet wird.

Die endgültige Anzahl an *Stock Appreciation Rights* ist, vergleichbar mit dem Aktienoptionsplan, an den Gesamtzielerreichungsgrad von zwei nachstehend aufgeführten Erfolgszielen während einer Wartezeit von vier Jahren geknüpft. Dazu wird die ursprüngliche Anzahl an *Stock Appreciation Rights* mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent) multipliziert und auf die nächste ganze Zahl abgerundet. Die endgültige Anzahl der *Stock Appreciation Rights* ist auf 100 % der ursprünglich gewährten *Stock Appreciation Rights* begrenzt.

Die endgültige Anzahl der *Stock Appreciation Rights* berechtigt das Vorstandsmitglied zu einem Barausgleich, der von der Gesellschaft innerhalb von 90 Werktagen nach Ablauf der Wartezeit zu leisten ist. Die Auszahlung für jedes *Stock Appreciation Rights* entspricht dem volumengewichteten Drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Mynaric AG bzw. des die Aktie der Mynaric AG vertretenden Rechts oder Zertifikats in dem Handelssystem mit dem höchsten Gesamthandelsvolumen in Aktien der Gesellschaft vor Ablauf der Wartezeit. Die Auszahlung unter den *Stock Appreciation Rights* an die Mitglieder des Vorstands ist auf 200 % des ursprünglichen Zuteilungsbetrags begrenzt (*Cap*). Bei Überschreitung dieser Obergrenze verfällt eine entsprechende Anzahl von *Stock Appreciation Rights* ohne Anspruch auf Entschädigung. Die Gesellschaft kann nach eigenem Ermessen anstelle eines Barausgleichs Aktien der Gesellschaft liefern, wobei ein *Stock Appreciation Right* die Vorstandsmitglieder zum Erhalt einer Aktie der Gesellschaft berechtigt. Im Fall einer Erfüllung in Aktien gilt die Höchstgrenze von 200 % nicht.

### **Leistungskriterien der *Stock Appreciation Rights***

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich anhand der Zielerreichung zweier Erfolgsziele: der absoluten Kursentwicklung der Aktie der Mynaric AG (gewichtet mit 80 % innerhalb der Gesamtzielerreichung) und einem ESG-Ziel (gewichtet mit 20 % innerhalb der Gesamtzielerreichung).

- **Absolute Aktienkursentwicklung**

Das Erfolgsziel der absoluten Aktienkursentwicklung ist wie folgt an die absolute Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Wartezeit gekoppelt:

Das Erfolgsziel absolute Aktienkursentwicklung knüpft an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Wartezeit an. Für die Feststellung, ob das Erfolgsziel erreicht ist, wird das letzte Jahr der Wartezeit in vier Quartale unterteilt und der volumengewichtete drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft oder der in Beträge je Aktie umzurechnende volumengewichtete drei-Monats-Durchschnittskurs des die Aktie vertretenden Rechts oder Zertifikats in dem Handelssystem mit dem höchsten gesamten Handelsumsatz an Aktien der Gesellschaft oder an solche vertretenden Rechten oder Zertifikaten (jeweils ein „**Relevanter Schlusskurs**“) zum Ende jedes Quartals ermittelt. Das Erfolgsziel ist zu 100 % erreicht, wenn mindestens ein Relevanter Schlusskurs mindestens 50 % über dem Ausübungspreis liegt. Die absolute Aktienkursentwicklung wird innerhalb der Gesamtzielerreichung mit 80 % gewichtet.

- **ESG-Ziel**

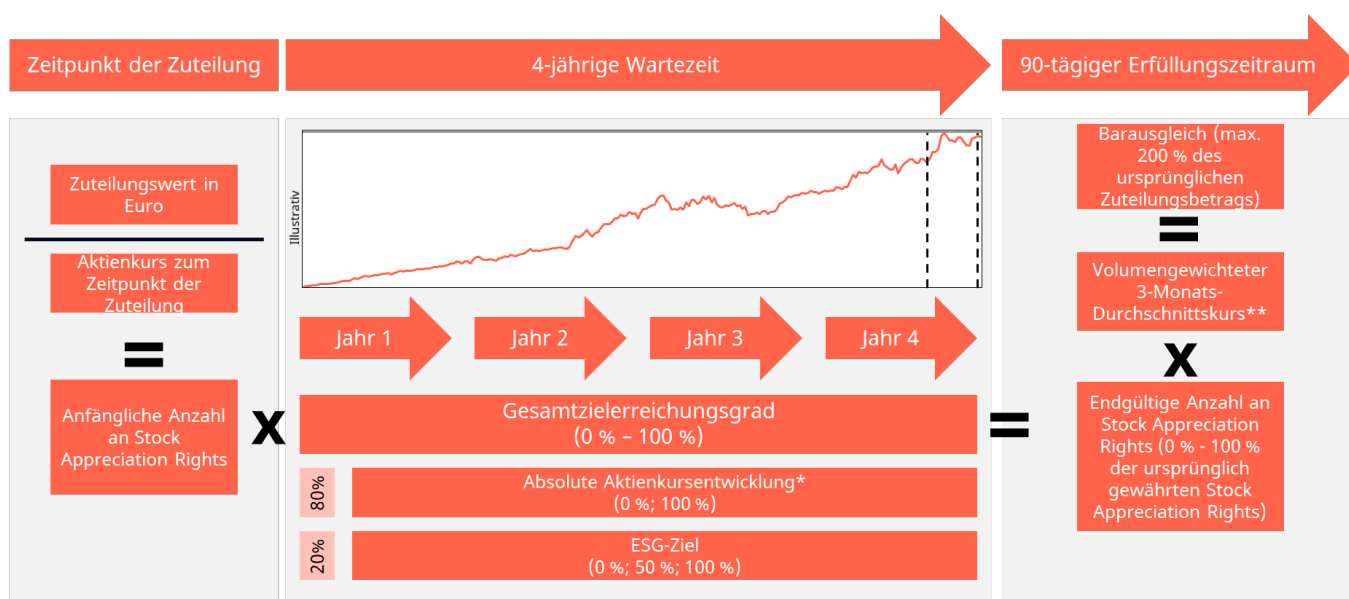
Neben der absoluten Aktienkursentwicklung definiert der Aufsichtsrat ein ambitioniertes, messbares und transparentes ESG-Ziel, das bis zum Ablauf der vierjährigen Wartezeit erreicht werden soll. Das ESG-Ziel soll sich an der Diversität innerhalb der Mynaric AG und der Mynaric-Gruppe sowie an der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der Mynaric AG und der Mynaric-Gruppe orientieren. Der Aufsichtsrat kann in Übereinstimmung mit der ESG-Strategie der Gesellschaft jedoch auch andere ESG-Ziele festlegen.

Zu diesem Zweck legt der Aufsichtsrat zwei Ziele für das festgelegte ESG-Ziel fest, die bis zum Ablauf der Wartezeit erreicht werden sollen und wie folgt zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % führen:

Wenn bis zum Ablauf der Wartezeit keines der festgelegten Ziele erreicht wurde, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 0 %. Wurde eines der festgelegten Ziele erreicht, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 50 %. Wurden beide festgelegten Ziele erreicht, beträgt die Zielerreichung des ESG-Ziels 100 %. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (*Cap*).

## Ermittlung der Zielerreichung

Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für beide Erfolgsziele. Auf der Grundlage der Zielerreichung der einzelnen Erfolgsziele und der Gewichtung beider Erfolgsziele innerhalb der Gesamtzielerreichung ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad, auf dessen Basis die endgültige Anzahl an *Stock Appreciation Rights* durch Multiplikation der ursprünglichen Anzahl an *Stock Appreciation Rights* mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent) ermittelt wird.



\* Abhängig vom volumengewichteten Drei-Monats-Durchschnittskurs der Aktie der Mynaric AG zum Ende jedes Quartals des letzten Jahres der Wartezeit.  
 \*\* der Aktie der Mynaric AG vor Ablauf der Wartezeit.

## F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands der Mynaric AG werden für die Dauer ihrer Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung als Vorstandsmitglied, sofern die Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit der Wiederbestellung keine abweichenden oder ergänzenden Vereinbarungen treffen.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können Sonderregelungen für den Fall eines temporären Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG, insbesondere im Hinblick auf die Ziel Erreichung und die Fortzahlung der festen und variablen Vergütung, vorsehen.

### 1. Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags



Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen das Zweifache der Jahresvergütung nicht übersteigen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem wichtigen Grund, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, beendet, werden keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied geleistet. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen vollen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Der Anspruch auf Auszahlung bereits gewährter erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile, die auf den Zeitraum bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses entfallen, richtet sich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern sowie nach den im Anstellungsvertrag festgelegten Fälligkeiten bzw. Haltefristen. Die Planbedingungen des Aktienoptionsplans und der *Stock Appreciation Rights* können eine Regelung vorsehen, wonach die Aktienoptionen bzw. *Stock Appreciation Rights* für den Zeitraum nach Beendigung des Anstellungsvertrags verfallen.

## **2. Kontrollwechsel**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund eines Kontrollwechsels vor.

Die Planbedingungen des Aktienoptionsplans und der *Stock Appreciation Rights* sehen ein Recht der Vorstandsmitglieder vor, Aktienoptionen bzw. *Stock Appreciation Rights* im Falle eines Kontrollwechsels gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe des Kaufpreises zu kündigen, der im Zuge des Kontrollwechsels gezahlt (oder im Falle eines öffentlichen Angebots an die Aktionäre angeboten) wurde, oder, falls ein solcher Kaufpreis nicht bekannt ist, in Höhe des Kurses der Aktie der Mynaric AG bzw. des die Aktie der Mynaric AG vertretenden Rechts oder Zertifikats in dem Handelssystem mit dem höchsten Gesamthandelsvolumen in Aktien der Gesellschaft während der letzten 30 Handelstage vor dem Tag, an dem die Gesellschaft von dem Kontrollwechsel Kenntnis erlangt, und, im Falle der Aktienoptionen, abzüglich des Ausübungspreises. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Aktionär mehr als 50 % der Aktien und/oder Stimmrechte an der Mynaric AG hält.

## **3. Arbeitsunfähigkeit**

Im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag dieses Vorstandsmitglieds grundsätzlich mit Ablauf des Quartals, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde.

## **G. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr vorsehen. In diesem Fall zahlt die Gesellschaft dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Karenzenschädigung in Höhe von bis zu 100 % des Jahresgrundgehalts für die Dauer des Wettbewerbsverbots. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzenschädigung angerechnet.

## **H. Malus und Clawback**

Die Auszahlung aller variablen Vergütungsbestandteile, mithin STI und LTI, unterliegt sogenannten Malus- und Clawback-Regelungen, die den Aufsichtsrat berechtigen, (i) variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied gegen interne Verhaltensrichtlinien oder gesetzliche Pflichten verstößt, oder (ii) bereits ausgezahlte variable Vergütungen zurückzufordern, wenn die Auszahlung auf einer fehlerhaften Berechnung beruht.

Malus- und Clawback-Regelungen werden in alle zu verlängernden oder neu abzuschließenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sowie in alle Planbedingungen der Vergütungsprogramme der Gesellschaft aufgenommen.

## **I. Nebentätigkeiten**

Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate wird auf die feste Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Über die Anrechnung von Vergütung konzernfremder Aufsichtsratsmandate auf die feste Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat.

## **J. Außergewöhnliche Entwicklungen**

Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK ist der Aufsichtsrat berechtigt, bei außerordentlichen Entwicklungen die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der angestrebten Gesamtvergütung der variablen Vergütungsbestandteile bei 100%iger Zielerreichung, deren Verhältnis zueinander, die Kriterien für die Zielerreichung, die jeweiligen Auszahlungsbeträge und die Auszahlungszeitpunkte anzupassen. Die Anpassung kann insbesondere zu einer Verringerung, aber auch zu einer Erhöhung der variablen Vergütung führen, solange die Höchstgrenzen (*Caps*) und die Maximalvergütung nicht überschritten werden.

Ist im Laufe eines Geschäftsjahres eine Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen erforderlich, so wird die Anpassung im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr transparent offengelegt.

## **K. Vorübergehende Abweichungen**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohls der Gesellschaft erforderlich ist, z.B. im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, im Falle der Notwendigkeit einer Anpassung des Vergütungssystems bei einer wesentlichen Änderung der Unternehmensstrategie, um angemessene Anreize zu gewährleisten, oder im Falle von Änderungen des regulatorischen Rahmens.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die Höhe der Vergütung und die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. In solchen Fällen kann der Aufsichtsrat auch neue Vergütungsbestandteile einführen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines Beschlusses des Aufsichtsrates, der auch die Umstände festlegt, die zur Abweichung führen.

\* \* \* \*