

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Bionfrontera AG, Leverkusen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Biofrontera AG, Leverkusen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Die Prüfung des Vergütungsberichts wurde nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 14. April 2025



Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



Annika Fröde
Wirtschaftsprüferin



Adrian Schmidt
Wirtschaftsprüfer

Vergütungsbericht

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder:

Grundsätze des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Biofrontera AG

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder angemessen im Einklang mit ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu vergüten, wobei die Leistung jedes Vorstandsmitglieds sowie der Erfolg des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Biofrontera AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und eine leistungsorientierte Unternehmensführung ab. Das Vergütungssystem ist ab August 2024 für neue Verträge wirksam. Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch angemessen und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungskomponenten (Pay for Performance) angemessen berücksichtigt. Bei der Gestaltung des Vergütungssystems werden die aktuellen Marktpraktiken berücksichtigt.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems folgt der Aufsichtsrat im Allgemeinen den folgenden Leitlinien:

- Das Vergütungssystem trägt wesentlich zur Förderung der gesamten Geschäftsstrategie bei.
- Insbesondere sollten die variablen Vergütungskomponenten an die Erreichung strategischer Ziele geknüpft sein.
- Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Komponenten sollen die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Biofrontera-Gruppe fördern.
- Die im Rahmen der variablen Vergütungskomponenten formulierten strategischen Ziele sollen ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum des Unternehmens sicherstellen.
- Um langfristige Entwicklungen zu gewährleisten, sollten variable Vergütungskomponenten mit mehrjährigem Charakter weiter beitragen und sich an der Aktienkursentwicklung der Biofrontera AG orientieren, wodurch die Vergütung an das Gewinnwachstum und die Interessen der Aktionäre gekoppelt wird.

Das Vergütungssystem besteht aus:

- einer festen Grundvergütung, die monatlich zahlbar ist und die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt ("Grundvergütung").
- einer kurzfristigen variablen Vergütung, die von der Erreichung der jährlichen Leistungsziele des Unternehmens abhängt, in Form eines jährlichen leistungsabhängigen Bonus ("kurzfristige variable Vergütung"; "STI").
- einer langfristigen Vergütung, die in Form eines Stock Appreciation Rights-Programms („SAR-Programm“) erfolgt und somit direkt an den Erfolg des Unternehmens gekoppelt ist und somit einen Anreiz für ein nachhaltiges Engagement im Unternehmen schaffen soll. Seit August 2024 kann die langfristige variable Vergütung auch in Form einer erfolgsabhängigen Bonuszahlung bezogen auf Leistungen über mehrere aufeinanderfolgende Jahre erfolgen („langfristige variable Vergütung“; „LTI“). Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung leiten sich aus der Unternehmensstrategie der Biofrontera AG ab. Darüber hinaus werden übliche Nebenleistungen gewährt.

Insgesamt trägt die Vergütung somit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei.

Ziel-Gesamtvergütung

Die Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich aus dem Grundgehalt, der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung bei 100%iger Zielerreichung.

Gemäß dem Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die Höhe der Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er nicht nur ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, sondern auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielgesamtvergütung ohne besondere Gründe nicht die übliche Vergütung übersteigt.

Die Bewertung der Marktkonformität erfolgt sowohl horizontal (externer Vergleich/Peer-Group-Vergleich) als auch vertikal (interner Vergleich).

Horizontaler Vergleich

Die Auswahl der Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgt auf Basis der Anforderungen des Aktiengesetzes (insb. Branche und Größe sowie internationale Ausrichtung).

Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe erfolgt grundsätzlich und so weit ermittelbar zum einen aus einer Vergleichsgruppe börsennotierter Unternehmen in Bezug auf Umsatz, EBIT, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung. Des Weiteren erfolgt die Auswahl der Vergleichsgruppe so weit ermittelbar aus einer Vergleichsgruppe börsennotierter Branchenunternehmen.

Vertikaler Vergleich

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter werden im Rahmen des nachstehenden Vertikalvergleichs berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Feste Vergütungsbestandteile

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems gewährten festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage erhalten die Mitglieder des Vorstandes nicht.

Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten die Grundvergütung, die in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird.

Nebenleistungen

Nebenleistungen werden auf der Grundlage von Dienstverträgen mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährt und können beispielsweise Folgendes umfassen: Die Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Zuschüsse zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der hier dargestellten Versorgungszusagen), Zuschüsse zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden. Die Nebenleistungen sollen jährlich einen Wert von 10% der jährlichen Grundvergütung nicht überschreiten.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentives; „STI“)

Den Mitgliedern des Vorstands steht eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer jährlichen Bonuszahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von Erfolgszielen geknüpft, deren konkrete Zielwerte am Ende eines Geschäftsjahres vereinbart werden.

Die Fälligkeit der STI-Zahlung tritt grundsätzlich einen Monat nach Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft ein. Sofern die Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, entfällt die STI-Zahlung für das Geschäftsjahr, in dem die Kündigung wirksam wird.

Zielbeträge

Mit den Vorständen werden in den Dienstverträgen Zielbeträge vereinbart, die ihnen bei 100%-Zielerreichung gewährt werden („STI-Zielbeträge“). Die Höhe der STI-Zielbeträge soll bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist abhängig vom Grad des Erreichens der vereinbarten Ziele und kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die genaue Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Grades der Zielerreichung mit dem STI-Zielbetrag des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Zielüberschreitung findet eine Erhöhung bis maximal 200 % des STI-Zielbetrages (Cap) statt. Bei Zielerreichung von bis zu 70 % reduziert sich die kurzfristig variable Vergütung linear; bei Zielerreichung von weniger als 70 % entfällt die STI-Zahlung vollständig.

Erfolgsziele

Bei der Festlegung der jährlichen Zielvereinbarung orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Erfolgszielen:

Die festzulegenden Bemessungsfaktoren für das STI umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien und werden jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr in einer Zielvereinbarung einvernehmlich festgelegt. Sofern zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat kein Einvernehmen erzielt wird, entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über die Festlegung der Bemessungsfaktoren.

Als finanzielle Leistungskriterien sollen neben dem Umsatz der Gesellschaft Ergebnis- sowie Rentabilitätskennziffern herangezogen werden (z.B. EBITDA (Gewinn vor Abzug von Zinsen, Steuern und Abschreibungen, EBITDA-Marge). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die zur Bewertung herangezogene Ergebnisgröße, um außergewöhnliche Bestandteile zu korrigieren.

Als nichtfinanzielle Leistungskriterien sollen neben Kriterien wie Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekten, die mindestens 10 % der Gesamtzielerreichung ausmachen sollen, strategische Kriterien in die Zielvereinbarung mit aufgenommen werden. Diese können z.B. sein: das Erreichen von Zulassungen, der erfolgreiche Abschluss von Studien, der Abschluss wichtiger Verträge oder die Durchführung von Finanzierungen.

Eine nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Für die nicht-finanziellen, strategischen Ziele soll im Rahmen der Zielvereinbarung nachvollziehbar definiert werden, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel voll erfüllt ist (100 % Zielerreichung des einzelnen Kriteriums) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden.

Berechnung der Zielerreichung

Die Gesamt-Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der einzelnen Leistungskriterien und dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Die finanziellen Leistungskriterien sollen bei der Gewichtung der Zielerreichung mindestens 55 %, die nichtfinanziellen Kriterien bis zu 45 % ausmachen.

Kurzfristig variable Vergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern ferner in begründeten Ausnahmefällen eine der Höhe nach ins Ermessen des Aufsichtsrats gestellte Sondertantieme gewähren, die einen Betrag von bis zu EUR 50.000 (brutto) je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied jedoch nicht übersteigen darf. In dem Beschluss über das Vorliegen eines Ausnahmefalles, welcher den Umfang und die Qualität der außerordentlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds angeben soll, werden auch die konkrete Höhe einer Sondertantieme und der Zeitpunkt der Auszahlung durch den Aufsichtsrat näher festgelegt.

Langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive; „LTI“)

Als langfristige Leistungskomponente können den Vorstandsmitgliedern Stock Appreciation Rights (SARs) oder – seit August 2024 – auch erfolgsabhängige Bonuszahlungen bezogen auf Leistungen über mehrere aufeinanderfolgende Jahre gewährt werden.

Bonuszahlungen auf Basis einer mehrjährigen Performance

Mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung können Bonuszahlungen in Abhängigkeit von der Performance über mindestens drei aufeinanderfolgende Jahre vereinbart werden. Die für den LTI zu ermittelnden Bemessungsfaktoren setzen sich aus finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien zusammen und werden am Ende eines jeden Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr einvernehmlich in einer Zielvereinbarung festgelegt. Die Bemessungsfaktoren für den LTI sollen sich an den Bemessungsfaktoren für den STI orientieren, sich aber auf mehrere Jahre beziehen. Kommt eine Einigung zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat nicht zustande, entscheidet der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen über die Bemessungsfaktoren.

Aktienwertsteigerungsrechte („SARs“)

Mit den Vorstandsmitgliedern wird ein jährlicher Zielbetrag in Höhe von 150 % des STI-Zielbetrags („LTI-Zielbetrag“) vereinbart. Die Anzahl der jährlich gewährten SARs entspricht dem LTI-Zielbetrag geteilt durch den wirtschaftlichen Wert der SARs zum Zeitpunkt der Gewährung. Der heranzuziehende wirtschaftliche Wert je SAR entspricht dem inneren Wert, der anhand der nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft, die in der Schlussauktion im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem an den 15 Handelstagen vor der Gewährung festgestellt werden. Die Vorstandsmitglieder erhalten bei Ausübung der SARs eine Auszahlung basierend auf der Aktienkursentwicklung der Gesellschaft.

Ausübungsvoraussetzungen:

SARs können nur ausgeübt werden

(i) wenn der Referenzkurs zu Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters den Ausgabekurs um mindestens 20 Prozent übersteigt
und

(ii) wenn zusätzlich, der Referenzkurs sich im Zeitraum vom letzten Handelstag vor dem Ausgabetag bis zum 5. Handelstag (jeweils letzte Berechnung des Index an einem Tag nach US Eastern Standard Time (EST)) vor Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters („Referenzzeitraum“) prozentual genauso gut oder besser entwickelt hat als der „MSCI World Health Care Index TR“ oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex („Referenzindex“). Handelt es sich bei dem Referenzindex um einen Total-Return-Index, so wird der Bruttobetrag der von der Gesellschaft während des Referenzzeitraums an die Aktionäre gezahlten Dividenden und sonstigen Ausschüttungen bei der Ermittlung der Performance berücksichtigt.

Der „Ausgabepreis“ entspricht dem nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft zwischen dem 15. und dem letzten Handelstag vor dem Ausgabetag (einschließlich).

Der „Referenzpreis“ entspricht dem nicht gewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft zwischen dem 15. und dem 5. Börsentag (einschließlich) vor dem Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters.

Schlusskurse“ sind die in der täglichen Schlussauktion im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder in einem entsprechenden Nachfolgesystem ermittelten Kurse. Findet an relevanten Handelstagen keine Schlussauktion statt oder wird dort kein Schlusskurs festgestellt, so ist der letzte im fortlaufenden Handel festgestellte Kurs als Schlusskurs heranzuziehen, sofern ein solcher an dem betreffenden Handelstag festgestellt wurde.

Handelstage“ sind alle Tage, an denen die Frankfurter Wertpapierbörse für den Wertpapierhandel geöffnet ist.

Auszahlungsbetrag

Der Auszahlungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Referenzkurs - Basisbetrag = Auszahlungsbetrag je SAR (brutto)

Der „Basisbetrag“ entspricht dem geringsten Ausgabebetrag für Aktien der Biofrontera AG gemäß § 9 Abs. 1 AktG.

Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)

SAR, für die die Ausübungsvoraussetzungen ansonsten erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus der Ausübung aller dem Vorstandsmitglied gewährten SAR die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diesen Cap um mehr als 300 % übersteigen würde.

Unverfallbarkeitsfristen

SARs können erstmals nach Ablauf einer Unverfallbarkeitsfrist ausgeübt werden.

a) Die Unverfallbarkeitsfrist für 15 % der zu einem Ausgabetag gewährten SAR beträgt ein Jahr ab dem jeweiligen Ausgabetag;

b) Die Unverfallbarkeitsfrist für weitere 25 % der zu einem Ausgabetag gewährten SAR beträgt zwei Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag;

c) Die Unverfallbarkeitsfrist für weitere 25 % der zu einem Ausgabetag gewährten SAR beträgt drei Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag;

d) Die Unverfallbarkeitsfrist für die verbleibenden 35 % der zu einem Ausgabetag gewährten SAR beträgt vier Jahre ab dem jeweiligen Ausgabetag.

Nach Ablauf der jeweiligen Unverfallbarkeitsfrist können die SAR bis zu sechs Jahre nach dem jeweiligen Ausgabetag ausgeübt werden. Danach endet das Recht zur Ausübung der SAR und die noch nicht ausgeübten SAR verfallen ersatzlos.

Eigeninvestment

Nach den Bedingungen der SARs sind die Vorstandsmitglieder auch zu einem Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft verpflichtet, wobei

- (i) das Eigeninvestment innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausübungszeitpunkt der SARs in Höhe von 25 % des Auszahlungsbetrags (brutto) erfolgen muss und
- (ii) die erworbenen Aktien der Gesellschaft frühestens vier Jahre nach Gewährung der SARs veräußert werden dürfen.

Share Ownership Guidelines

Um die langfristige Anreizwirkung der variablen Vergütung und damit deren Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung weiter zu erhöhen, können die Vorstandsmitglieder in ihrem Vorstandsvertrag auch verpflichtet werden, eine vom Aufsichtsrat festzulegende Anzahl von Aktien der Gesellschaft zu erwerben und bis zum Ende dieses Anstellungsvertrags zu halten („Share Ownership Guideline“). Die vom Vorstandsmitglied pro Geschäftsjahr insgesamt zu tragenden Erwerbskosten (einschließlich Erwerbsnebenkosten) sind jedoch auf einen Betrag in Höhe von 25 % der ihm für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährten STI-Zahlung (brutto) begrenzt.

Sperrfristen

Sperrfristen in Bezug auf erworbene Aktien der Gesellschaft, die den Vorstandsmitgliedern auferlegt wurden, enden vorzeitig, wenn die Gesellschaft nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds ankündigt, dass die Notierung der Aktien am regulierten Markt in Deutschland beendet wird.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile des STI und/oder des LTI ganz oder teilweise zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden („Claw Back“), wenn ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds vorliegt. Über den Claw Back entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds in diesem Sinne ist insbesondere anzunehmen,

- a) wenn es zumindest grob fahrlässig gegen seine Pflichten aus § 93 AktG oder
- b) wenn es zumindest grob fahrlässig gegen in Textform niedergelegte interne Verhaltens-Standards bzw. interne Richtlinien verstoßen hat, die schwerwiegende Folgen für das Unternehmen haben oder hatten oder
- c) bei einem zumindest grob fahrlässig begangenen strafrechtlich relevanten Verhalten in Ausübung des Amtes als Vorstand oder
- d) bei einem vorsätzlichen Verstoß gegen sonstige gesetzliche Vorschriften in Ausübung des Amtes als Vorstand.
- e) Gleiches gilt im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens durch Mitarbeiter der Gesellschaft bzw. des Konzerns, insbesondere bei zumindest grob fahrlässigen Verstößen gegen strafrechtliche oder compliance-relevante Bestimmungen, das vom Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Dienstvorgesetzter des Mitarbeiters erkannt und nicht unverzüglich unterbunden wurde oder bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt eines Vorstandsmitglieds hätte erkannt und unverzüglich hätte unterbunden werden müssen.

Ein Claw Back ist dabei in Bezug auf Zahlungen aus dem STI nur für das Geschäftsjahr zulässig, in dem das Fehlverhalten stattgefunden hat, nicht aber für Vor- oder Folgejahre. Hinsichtlich Zahlungen aus dem LTI ist ein Claw Back zulässig, wenn und soweit sich das schwerwiegende Fehlverhalten binnen der vier Jahre nach der Einräumung des Anspruchs aus dem LTI (also seit Gewährung der SARs) ereignet hat.

Ein Claw Back des STI ist ferner zulässig bei einem grob fahrlässigen Fehlverhalten, das nach Feststellung und Testierung des betreffenden Jahresabschlusses festgestellt wurde und das zu einer nachträglichen, Korrektur des Jahresabschlusses der Gesellschaft geführt hat. Der Claw Back ist in diesem Fall in dem Umfang zulässig, wie das STI auf der nicht korrigierten Grundlage zu hoch ausgefallen ist.

Liegt ein Fall des Claw Back gem. den vorstehenden Bestimmungen vor, können bereits ausgezahlte Beträge des STI und/oder des LTI, die demnach zurückbehalten hätten werden können, auch zurückgefordert werden. Eine solche Rückforderung ist, gerechnet vom Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Aufsichtsrats von dem die Rückforderung auslösende Sachverhalt, für das Jahr der Kenntniserlangung und die vorangegangenen drei Geschäftsjahre zulässig.

Beträge, die im Rahmen des Claw Back zurückbehalten oder aber vom Vorstandsmitglied zurückgezahlt werden, werden auf einen etwaigen Schadensersatzanspruch der Gesellschaft, der aus dem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds folgt, angerechnet.

Im Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Zusagen gegenüber Mitgliedern des Vorstands für den Fall des Ausscheidens

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil und für jeden Fall, in dem das Anstellungsverhältnis eines Mitglieds des Vorstands oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands endet, Ausscheidensregelungen festlegen. Dies umfasst Fälle wie den Eintritt in den Ruhestand oder die volle oder teilweise Erwerbsminderung, den Tod, die ordentliche Kündigung des Dienstvertrags oder die Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund, die Abberufung aus dem Amt aus wichtigem Grund, den Übergang eines Dienstvertrags auf den Hauptaktionär der Gesellschaft oder auf ein mit dem Hauptaktionär der Gesellschaft verbundenes Unternehmen. Für jeden dieser Fälle kann der Aufsichtsrat im Voraus festlegen, welche Anforderungen gelten, damit einzelne oder alle Vergütungsbestandteile entweder vollständig oder teilweise, vorzeitig oder zeitlich verzögert, an die Mitglieder des Vorstands bzw. - im Todesfall - an die Erben des betreffenden Mitglieds des Vorstands gezahlt werden oder verfallen.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen bei 100% Zielerreichung nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren vereinbaren. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreift, können die Mitglieder des Vorstands eine Vergütung in Höhe von bis zur Hälfte ihrer jeweiligen Grundvergütung pro Jahr der jeweiligen Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhalten. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen zu verrechnen.

Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Maximalvergütung

Es gelten folgende Maximalbeträge:

In Euro	Vorsitzender des Vorstands	Sonstige Vorstandsmitglieder
Grundvergütung	500.000 p.a.	350.000 p.a.
Nebenleistungen	Max. 10 % der Grundvergütung	Max. 10 % der Grundvergütung
STI	200 % des STI-Zielbetrags p.a., der bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen soll	200 % des STI-Zielbetrags p.a., der bei 100 %-Zielerreichung 50 % der Grundvergütung nicht übersteigen soll
LTI	Im Falle der seit August 2024 möglichen Bonuszahlung: 200 % des LTI-Zielbetrags der bei 100 %-Zielerreichung 75 % der im	Im Falle der seit August 2024 möglichen Bonuszahlung: 200 % des LTI-Zielbetrags der bei 100 %-Zielerreichung 75 % der im LTI-

	LTI-Zeitraum gewährten Grundvergütung nicht übersteigen soll.	Zeitraum gewährten Grundvergütung nicht übersteigen soll.
	Im Falle der Gewährung von SARs: SAR, für die die Ausübungsbedingungen im Übrigen erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus allen ausgeübten SAR, die dem Vorstandsmitglied gewährt wurden, die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diese Grenze um mehr als 300 % übersteigen würde.	Im Falle der Gewährung von SARs: SAR, für die die Ausübungsbedingungen im Übrigen erfüllt sind, können nicht ausgeübt werden, wenn und soweit der Bruttoerlös aus allen ausgeübten SAR, die dem Vorstandsmitglied gewährt wurden, die Grundvergütung zuzüglich Nebenleistungen, die das Vorstandsmitglied seit der erstmaligen Gewährung der SAR tatsächlich erhalten hat, ohne diese Grenze um mehr als 300 % übersteigen würde.
Etwaige zusätzliche kurzfristig variable Vergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds	50.000 p.a.	50.000 p.a.

Relativer Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten

Der Aufsichtsrat achtet auf ein angemessenes Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zur Zielgesamtvergütung. Der Anteil der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Gesamtzielvergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung im STI und Auszahlung des LTI in Höhe des jeweiligen LTI-Zielbetrags wie folgt:

Grundvergütung 44%

STI-Vergütung 22%

LTI-Vergütung 33%

Der Anteil der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Zielgesamtvergütung auf Basis von 200% des STI-Zielbetrags und 300% des LTI-Zielbetrags (im Falle der Gewährung von SARs) stellt sich wie folgt dar:

Grundvergütung 23,5%

STI-Vergütung 23,5%

LTI-Vergütung 53%

Die oben genannten Prozentsätze basieren auf den getroffenen Annahmen. Die tatsächlichen Prozentsätze können in zukünftigen Geschäftsjahren und bei Neubesetzung des Vorstands abweichen. Die Abweichungen können sich insbesondere aus der Erreichung der STI- und LTI-Ziele sowie aus den jährlichen Aufwendungen für Nebenleistungen ergeben.

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Dazu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Berater hinzugezogen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich anzuzeigen. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung, aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie der Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Das vom

Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands, die Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder und die Angemessenheit der Vergütung. Auch hierzu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Am Ende eines Geschäftsjahres werden zudem durch den Aufsichtsrat die konkreten Zielwerte der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung für das folgende Geschäftsjahr in einer Zielvereinbarung mit dem Vorstand einvernehmlich festgelegt. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen. Das vorliegende Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 14. Dezember 2021 bestätigt.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von den nachstehend beschriebenen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Biofrontera-Konzern. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis im Biofrontera-Konzern definiert und vom Vorstand einerseits und der Gesamtbelegschaft im Biofrontera-Konzern andererseits abgegrenzt. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft ein etwaiger Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

Interessenkonflikte

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt bzw. sich der Stimme enthält.

Laufzeiten der Vorstandsanstellungsverträge

Die vereinbarte Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder entspricht der Dauer der vorgesehenen Bestellung zum Vorstandsmitglied. Bei einer Erstbestellung wird der Aufsichtsrat die Dauer der Bestellung dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen, wobei die Bestelldauer grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten soll. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt unter Beachtung der Regelung des § 84 AktG maximal fünf Jahre. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag entsprechend der Dauer einer erneuten Bestellung, anderenfalls endet er automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vorgesehenen regulären Bestelldauer. Über eine etwaige Verlängerung des Anstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens 12 Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrags bzw. der Bestelldauer abschließend mit dem Vorstandsmitglied beraten und 9 Monate vor Ablauf entschieden werden.

Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise, gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen des Konzern wie Abspaltungen, Unternehmenszukäufe oder - Verkäufe oder ähnliche wesentliche M&A Transaktionen) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern 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. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung für Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 und der Bestand aller bisher an die Vorstände ausgegebenen Aktienoptionen zum 31. Dezember 2024 teilen sich wie folgt auf:

seit in TEUR (soweit nicht anders angegeben)	Pilar de la Huerta Martínez CFO 12.09.2022 amtierend	
	2024	2023
Erfolgsunabhängiger Gehaltsbestandteil	280	280
Sachbezüge	10	9
Abfindung	0	0
Summe erfolgsunabhängige Gehaltsbestandteile	290	289
Einjährige variable Vergütung (Bonus)	135	47
Mehrjährige variable Vergütung, davon aus	0	0
Stock Appreciation Rights (Laufzeit bis 03.05.2030)	0	0
Beizulegender Zeitwert der gewährten SAR	0	0
Einkommen aus der Ausübung von SAR	0	0
Summe mehrjährige variable Vergütung	0	0
Summe erfolgsabhängige Gehaltsbestandteile	135	47
Gesamtvergütung	425	336
Aktienoptionen per 31.12. (Stück)	0	0
Davon im Geschäftsjahr gewährt (Stück)	0	0
Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	0	0
Stock Appreciation Rights per 31.12. (Stück)	0	0
Gewährte Stock Appreciation Rights (Stück)	0	0
Beizulegender Zeitwert der gewährten SAR	0	0

Frau Pilar de la Huerta Martinez wurde zum 12.09.2022 als CFO in den Vorstand der Gesellschaft berufen und führt seit dem 01.10.2022 die Geschäfte als Alleinvorstand.

Der erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteil beträgt bei Frau de la Huerta Martinez 68% (im Vorjahr 86%).

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Aktienoptionen (LTI) an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darüber hinaus existieren keine zugesagten Aktienoptionen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG.

Die Maximalvergütung der Vorstände aus der erfolgsunabhängigen und der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus) beträgt für Frau de la Huerta Martinez TEUR 785. Diese wurde eingehalten. Für Frau de la Huerta Martinez wurden bislang keine LTIs beschlossen und vertraglich vereinbart.

Die bestehenden Dienstverträge sehen vor, dass - abhängig von der Erreichung der vereinbarten Ziele - ein jährlicher Bonus gewährt wird. Die Bewertungsfaktoren werden in einer Zielvereinbarung jeweils für das folgende Geschäftsjahr bis zum Ende eines Geschäftsjahres festgelegt.

Der vertraglich vereinbarte Bonus für Frau de la Huerta Martinez bei 100 % Zielerreichung beträgt 140 TEUR pro Jahr. Die Kriterien für die Zielerreichung waren Umsatz und Nettogewinn gemäß der vom Aufsichtsrat für 2023 festgelegten konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2023 wurden erreicht, sodass Frau de la Huerta Martinez eine Bonuszahlung in Höhe von 120 TEUR gewährt wurde. Eine zusätzliche, freiwillige Bonuszahlung an den Vorstand in Höhe von 15 TEUR wurde im Laufe des Jahres 2024 vom Aufsichtsrat genehmigt.

Für 2024 umfassten die Leistungskriterien ein Umsatzziel für die EU und Vertriebspartner ohne USA (Gewichtung 30 %) und die Erreichung des EBITDA (Gewichtung 30 %) als quantitative Ziele. Als wichtige qualitative Ziele wurden die Erreichung eines konkreten Erstattungspreises in Frankreich (Gewichtung 20 %) und die Erweiterung des Portfolios um Produkte von Drittanbietern (mindestens ein Abschluss im Laufe des Jahres, Gewichtung 20 %) festgelegt.

Frau de la Huerta Martinez wurden von Dritten keine Vorteile oder Zuschüsse im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit zugesagt oder gewährt.

Weitere Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft

Der ehemalige Prokurist Ludwig Lutter wurde am 14. August 2022 aus wichtigem Grund aus dem Vorstand abberufen. In zwei Klagen vor dem Landgericht Köln hat sich Herr Ludwig Lutter gegen seine Abberufung als Vorstandsmitglied und die Beendigung seines Anstellungsvertrags gewandt und die (teilweise) Fortzahlung seiner Bezüge, die teilweise im Jahr 2024 gezahlt wurden, geltend gemacht.

Die Entscheidung im Feststellungsverfahren vor dem Landgericht Köln ist rechtskräftig geworden. Nachdem Herr Ludwig Lutter von der Gesellschaft die Zahlung weiterer Ansprüche aus seinem Dienstvertrag (insbesondere variable Bezüge) verlangt hatte, konnten sich die Gesellschaft und Herr Ludwig Lutter hierüber gütlich einigen.

Im Urkundenprozess hat Herr Ludwig Lutter gegen das Urteil des Landgerichts Köln vom 22. März 2024 Berufung beim Oberlandesgericht Köln eingelegt mit dem Ziel, auch die vom Landgericht Köln abgezogenen Beträge aufgrund anderer Einkünfte während der Vertragslaufzeit zu erhalten. Dieses Verfahren ist derzeit beim Oberlandesgericht Köln anhängig. Mit einer Entscheidung ist im Jahr 2025 zu rechnen.