

2021

Vergütungsbericht

morphosys

Vergütungsbericht 2021

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2021 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der MorphoSys AG (nachfolgend auch die „Gesellschaft“) individuell gewährte und geschuldete Vergütung klar und verständlich dar und erläutert diese. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG.

Vorstand und Aufsichtsrat haben entschieden, den Vergütungsbericht über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus nicht nur formell, sondern auch materiell durch den beauftragten Abschlussprüfer prüfen zu lassen.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Vergütungsbericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

I. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen im Geschäftsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war für die MorphoSys AG und ihre Mitarbeiter ein transformatives Jahr. Die Gesellschaft fokussierte sich auf den Vertrieb von Monjuvi in den USA, die Weiterentwicklung der klinischen Programme und die Erweiterung der klinischen Pipeline. Letzteres wurde durch die Übernahme der Constellation Pharmaceuticals, Inc. erreicht, die die Entwicklung der Gesellschaft zu einem Geschäftsmodell, das sich auf die Entwicklung und Vermarktung eigener Medikamente konzentriert, beschleunigte. Die MorphoSys AG ist gut positioniert, um ihre Wachstumsstrategie, ein führendes Unternehmen in den Bereichen Hämatologie sowie Onkologie zu werden und einen langfristigen Wert für die Aktionäre zu schaffen, umzusetzen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG soll herausragende Leistungen angemessen honorieren und sich bei einer Zielverfehlung deutlich verringern („Pay for Performance“). Aus diesem Grund spiegelten sich die im Geschäftsjahr 2021 erreichten Erfolge und Meilensteine auch in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder wider.

Für weitere detaillierte Informationen über wirtschaftliche Rahmenbedingungen im Geschäftsjahr 2021 wird auf den Geschäftsbericht der MorphoSys AG verwiesen.

II. Beschlussfassung über die Billigung eines Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 19. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (das „Vergütungssystem 2021“) zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Vergütungssystem 2021 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 nicht gebilligt. Der Aufsichtsrat wird der ordentlichen Hauptversammlung 2022 daher ein überprüftes und überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorlegen. Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat insbesondere darauf geachtet, die Leistungskriterien für die variable Vergütung noch transparenter und nachvollziehbarer darzustellen und das Ermessen des Aufsichtsrats weiter zu begrenzen.

Auf die derzeitigen Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft findet das Vergütungssystem 2021 keine Anwendung, da die Anstellungsverträge mit sämtlichen derzeitigen Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem 2021 bereits abgeschlossen waren. Dementsprechend gab es auch keine Abweichungen vom Vergütungssystem 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG.

III. Beschlussfassung über die Billigung eines Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 19. Mai 2021 hat zudem auch die zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung 2020 festgesetzte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigt und ein entsprechendes Vergütungssystem beschlossen.

IV. Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2021 gab es folgende Veränderungen im Vorstand:

Sung Lee ist seit dem 2. Februar 2021 Mitglied des Vorstands und Chief Financial Officer der Gesellschaft. Dr. Roland Wandeler hat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2021 sein Amt als Mitglied des Vorstands und Chief Operating Officer der Gesellschaft niedergelegt.

In der Zusammensetzung des Aufsichtsrats gab es im Geschäftsjahr 2021 – mit Ausnahme der Wiederbestellung von Dr. Marc Cluzel, Krisja Vermeylen und Sharon Curran zu Mitgliedern des Aufsichtsrats – keine Veränderungen.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands der MorphoSys AG

I. Überblick über die wesentlichen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer festen, erfolgsunabhängigen Vergütung, der jährlichen Grundvergütung sowie marktüblichen Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersversorgung, einer variablen, erfolgsabhängigen Vergütung, dem Jahresbonus und der langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung zusammen. Im Einzelfall werden darüber hinaus Sonderleistungen im Zusammenhang mit der Aufnahme und der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied des Vorstands gewährt.

Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands hängt insbesondere von dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner individuellen Leistung und der Leistung des Gesamtvorstands sowie vom wirtschaftlichen und finanziellen Erfolg der MorphoSys AG ab, soll einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensführung setzen und zugleich die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre der Gesellschaft verknüpfen.

Auch wenn das Vergütungssystem 2021 im Geschäftsjahr 2021 keine Anwendung auf die bestehenden Vorstandsstellungsverträge fand, wurde bei der Gewährung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 an die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands darauf geachtet, die wesentlichen Grundprinzipien des Vergütungssystems 2021 einzuhalten. So wurde die langfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ausschließlich in der Form von Performance Share Units gewährt und das Performance Share Unit Program 2021 zudem um ein Environmental-Social-Governance (ESG)-Ziel ergänzt. Außerordentliche Bonuszahlungen wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird regelmäßig vom Aufsichtsrat mit Unterstützung seines Vergütungs- und Ernennungsausschusses und unter Hinzuziehung eines externen Vergütungsexperten auf Umfang und Angemessenheit geprüft und dem Ergebnis einer Vorstandsvergütungsanalyse gegenübergestellt.

II. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung, die in der Regel monatlich ausgezahlt wird. Die jährliche Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021 für die einzelnen Mitglieder des Vorstands wie folgt:

Name des Vorstandsmitglieds	Funktion	Grundvergütung in €
Dr. Jean-Paul Kress	Chief Executive Officer/Vorstandsvorsitzender (VV)	770.000
Sung Lee*	Chief Financial Officer/ordentliches Vorstandsmitglied (OVM)	466.100
Dr. Malte Peters	Chief Research and Development Officer/ordentliches Vorstandsmitglied (OVM)	504.925
Dr. Roland Wandeler**	Chief Operating Officer/ordentliches Vorstandsmitglied (OVM)	472.013

* Die Grundvergütung für Sung Lee wurde im Geschäftsjahr 2021 anteilig ab seinem Eintritt als Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 2. Februar 2021 gewährt.

** Das Gehalt von Dr. Roland Wandeler wird in US-\$ ausgezahlt und mit einem durchschnittlichen Wechselkurs von 1,00 € = 1,1827 US-\$ umgerechnet. Im Folgenden werden ausschließlich die €-Werte dargestellt. Die durchschnittliche Grundvergütung von 558.250,00 US-\$ (letztmalig angepasst zum 01.07.2021) entspricht einem Betrag von 472.013,00 €.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur festen Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder marktübliche Nebenleistungen, die im Wesentlichen die berufliche und private Nutzung von Firmenwagen, Zuschüsse zu bzw. Kostenerstattung für Kranken-, Sozial- und Unfallversicherungen oder die Erstattung von Kosten für rechtliche Beratung im Zusammenhang mit dem Anstellungsvertrag umfassen.

Zudem können den Vorstandsmitgliedern einmalige Leistungen wie beispielsweise Sonderleistungen bei erstmaliger Bestellung als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft, der Ersatz berufsbedingter Umzugskosten oder der Ersatz der Kosten für eine doppelte Haushaltsführung gewährt werden.

Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder nehmen an einem Versorgungsplan in Form einer Unterstützungskasse teil. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder einen Betrag in Höhe von maximal 10% der festen jährlichen (Brutto-)Grundvergütung, der von den Vorstandsmitgliedern für die individuelle Altersvorsorge zu verwenden ist. Dieser Betrag kann ebenfalls in einem Versorgungsplan der Unterstützungskasse angelegt werden. Dr. Malte Peters nutzt hierfür sowohl die Unterstützungskasse als auch eine individuelle Altersvorsorge (dieser individuelle Teil ist in der folgenden Tabelle nicht aufgeführt). Die Altersvorsorgeleistungen für Dr. Roland Wandeler, der seinen Wohnsitz in den USA hat, weicht hiervon ab, um US-amerikanischen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Die vorstehende Höchstgrenze für individuelle Altersvorsorgeleistungen von 10% der festen Grundvergütung wird jedoch

auch im Falle von Dr. Roland Wandeler eingehalten. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder optional einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Entgeltumwandlung. Dr. Jean-Paul Kress nutzte diese Form bisher nicht.

In Tsd. €	Dr. Jean-Paul Kress Chief Executive Officer		Sung Lee Chief Financial Officer	
	2021	2020	2021	2020
Beiträge zur Unterstützungskasse	124,4	120,3	78,5	—
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	—	—	0,4	—
Summe	124,4	120,3	79,0	—

In Tsd. €	Dr. Malte Peters Chief Research and Development Officer		Dr. Roland Wandeler* Chief Operating Officer	
	2021	2020	2021	2020
Beiträge zur Unterstützungskasse	53,3	51,5	27,3	14,8
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	0,5	0,5	—	—
Summe	53,8	52,0	27,3	14,8

* Für Dr. Roland Wandeler wurden die Beiträge in die US Altersversorgung eingezahlt.

III. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile Jahresbonus (Short-Term-Incentive, STI)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines Jahresbonus (STI), der die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr als Grundlage für eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft und der MorphoSys-Gruppe honoriert. Die Höhe des Jahresbonus bemisst sich anhand verschiedener, vom Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr und einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder festgelegter finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien (sogenannter Company Goals).

Zu diesem Zweck wurde für jedes Vorstandsmitglied ein Zielbetrag festgelegt, der die Höhe der Bonuszahlung bei einer Zielerreichung von 100 % bestimmt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich der Zielbetrag auf 80 % der jährlichen Grundvergütung und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf 70 % der jährlichen Grundvergütung.

Zu Beginn des nachfolgenden Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der festgelegten Ziele und legt die Höhe des Jahresbonus fest. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 160 % des jährlichen Grundgehalts und für die übrigen Vorstandsmitglieder auf 140 % des jährlichen Grundgehalts begrenzt.

Die Zielerreichung bemisst sich dabei wie folgt:

Für jedes *Company Goal* legt der Aufsichtsrat die prozentuale Zielerreichung fest, die zwischen 0 % und 125 % liegen kann. Die prozentuale Zielerreichung wird in einen Zielerreichungsgrad (den sogenannten Score) umgerechnet, der zwischen 0 % und 200 % liegt, wobei die Zielerreichung und der korrespondierende Score zwischen den angegebenen Prozentwerten linear ansteigen.

Zielerreichung der Erfolgsziele (0%–125%)	Zielerreichungsgrad (Score) (0%–200%)
125%	200%
112,5%	150%
100%	100%
85%	75%
70%	50%
unter 70%	0%

Auf der Basis der so errechneten Zielerreichungsgrade für jedes Erfolgsziel und der vom Aufsichtsrat definierten Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele untereinander errechnet der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad für das jeweilige Geschäftsjahr wie folgt:

Gewichteter ø der Zielerreichung (Score) (0%–200%)



Da der Jahresbonus 2020 den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurde, wird der Jahresbonus 2020 der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen. Der Jahresbonus (STI) für das Geschäftsjahr 2021 wird der Höhe nach erst im Geschäftsjahr 2022 festgestellt sowie ausgezahlt und wird daher auch der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet.

Um eine transparente und umfassende Darstellung der den Vorstandsmitgliedern für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung zu gewährleisten, wird der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 freiwillig ebenfalls in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen.

Jahresbonus 2020

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

Leistungskriterien	Bewertungsrelevante Kriterien	Gewichtung
ZIEL 1: STRATEGIE UND TRANSFORMATION	<ul style="list-style-type: none"> Partnerschaft für die Kommerzialisierung von Tafasitamab abschließen Definition von Einlizenzierungskriterien und entsprechende Bewertung von Zielunternehmen Erfolgreiche Umsetzung einer neuen Organisationsstruktur und einer neuen operativen Ausrichtung 	20%
ZIEL 2: ZULASSUNG TAFASITAMAB	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt der FDA-Zulassung in den USA Einreichung des Marktzulassungsantrags (MAA) in der EU B-MIND-Studie: Rekrutierung von 450 Patienten gemäß Plan bis Jahresende 2020 Re-MIND2-Studie: Vorlage der Studienergebnisse zur Unterstützung des Marktzulassungsantrags (MAA) in der EU Planmäßige Durchführung des Expanded-Access-Programms (EAP) für Tafasitamab 	20%
ZIEL 3: EINFÜHRUNG TAFASITAMAB	<ul style="list-style-type: none"> Planmäßige Etablierung der US-Vertriebsorganisation bis Mitte 2020 Planmäßige Durchführung von Marketing- und Vertriebseinführungsaktivitäten Planmäßige Markteinführungsaktivitäten im Bereich Medical Affairs Rechtzeitige Produktverfügbarkeit nach FDA-Zulassung zur Unterstützung der Tafasitamab-/Monjuvi-Einführung in den USA Planmäßige Produkteinführung auf dem US-amerikanischen Markt 	20%
ZIEL 4: PIPELINE	<ul style="list-style-type: none"> Tafasitamab <ul style="list-style-type: none"> Front-Line: Abschluss der Phase 1b-Studie Rekrutierung, Beginn der Phase 3-Studie im ersten Trimester 2021 Follikuläres Lymphom: planmäßiger Anlauf der Phase 3-Studie Abschluss der wissenschaftlichen Beratungen mit EMA und FDA zu den Phase 3-Programmen für die 1L DLBCL und follikuläres Lymphom (FL) Felzartamab <ul style="list-style-type: none"> Erreichen des Proof-of-Concept (PoC)-Status in der Studie zu anti-PLA2R-positive membranöse Nephropathie (MN) Frühe Forschung und Entwicklung <ul style="list-style-type: none"> Entwicklungsstart eines erfolgreichen Wirkstoffkandidaten 	20%
ZIEL 5: FINANZIELLE ZIELE	<ul style="list-style-type: none"> Umsatz und Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) bleiben innerhalb der im März 2020 veröffentlichten Prognose. 	20%

Trotz des Ausbruchs der COVID-19-Pandemie war das Geschäftsjahr 2020 für die Gesellschaft ein erfolgreiches Jahr. Die beschleunigte Zulassung und erfolgreiche Markteinführung von Monjuvi in den USA waren wichtige Meilensteine für den Wandel der Gesellschaft hin zu einem vollintegrierten biopharmazeutischen Unternehmen mit einer eigenen Vertriebsinfrastruktur. Im Januar 2020 wurde der erfolgreiche Abschluss einer globalen Kollaborations- und Lizenzvereinbarung mit Incyte bekannt gegeben. Durch die gemeinsame Vermarktung von Monjuvi mit Incyte in den USA werden das neu aufgebaute MorphoSys-Vertriebsteam sowie die etablierte Marktstellung von Incyte genutzt. Im Jahr 2020 wurde der Aufbau der kommerziellen Strukturen in den USA erfolgreich fortgesetzt. Seit der Zulassung konzentriert sich das Team darauf,

Monjuvi den Patienten bereitzustellen – trotz der Herausforderungen, die sich bei der Einführung der Therapie während der COVID-19-Pandemie stellten. Das Unternehmen hat die Vertriebs- und klinischen Entwicklungsaktivitäten angepasst und viele Hürden überwunden, zum Beispiel durch den Einsatz digitaler Technologien, um Gesundheitsdienstleister einzubinden und den Austausch in COVID-19-Zeiten zu fördern. Somit konnten die meisten klinischen Studien wie geplant fortgesetzt werden. Im Mai 2020 wurde der Zulassungsantrag für Tafasitamab plus Lenalidomid für die EU validiert und die Zulassung im August 2021 erteilt.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres 2020 stellte sich die Zielerreichung für den Jahresbonus wie folgt dar:

Leistungskriterien	Bewertungsrelevante Kriterien	Gewichtung	Zielerreichung
ZIEL 1: STRATEGIE UND TRANSFORMATION	Erfolgreiche Durchführung mehrerer strategischer Bewertungen und Abschluss signifikanter Transaktionen mit Incyte, Xencor und Cherry Labs, die Mittel in Höhe von 750 Mio. US-\$ und zusätzliche Möglichkeiten in der Pipeline brachten. Anpassung des Betriebsmodells und der Managementstruktur an ein globales integriertes Pharmaunternehmen.	20%	125%
ZIEL 2: ZULASSUNG TAFASITAMAB	Erste und einzige Zulassung für 2L DLBCL einen Monat vor dem PDUFA-Datum erhalten, Einreichung des Marktzulassungsantrags (MAA) in der EU sechs Monate vor geplantem Abgabetermin. Klinisches Tafasitamab-Programm wird trotz der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gesundheitssysteme weltweit durchgeführt.	20%	112%
ZIEL 3: EINFÜHRUNG TAFASITAMAB	Markteinführungspläne erfolgreich vorgezogen, um die Markteinführung und die Verfügbarkeit des Produkts für Patienten vor dem ursprünglichen PDUFA-Termin zu ermöglichen. Erfolgreiche Anpassung der Einführungspläne an die virtuelle Umgebung aufgrund der COVID-19-Pandemie.	20%	116%
ZIEL 4: PIPELINE	Die Patientenrekrutierung und die klinischen Meilensteine wurden trotz der COVID-19-Pandemie erfolgreich und vorzeitig erreicht. Erneuerung der Pipeline durch Einlizenzierung der Hemibody-Technologie von Cherry Biolabs.	20%	112%
ZIEL 5: FINANZIELLE ZIELE	Erzielung eines Umsatzes von rund 320 Mio. € und eines Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) von 27 Mio. € bei deutlicher Stärkung der Bilanz.	20%	125%

Unter Berücksichtigung der festgelegten Gewichtung für die einzelnen Leistungskriterien ergab sich ein Gesamtzielerreichungs-

grad (Score) von 172%. Auf dieser Grundlage ergaben sich die folgenden Auszahlungsbeträge:

In Tsd. €	Zielbetrag, bezogen auf 100% Zielerreichungsgrad (Score)	Auszahlungshöchstgrenze (160% des Grundgehalts)	Auszahlungshöchstgrenze (140% des Grundgehalts)	Gesamtzielerreichungsgrad (Score)	STI-Auszahlungsbetrag
Dr. Jean-Paul Kress	578,7	1.157,3	—	172,0%	995,3
Sung Lee*	—	—	—	—	—
Dr. Malte Peters	336,4	—	672,8	172,0%	578,6
Dr. Roland Wandeler**	211,6	—	423,2	172,0%	363,9
Jens Holstein	329,7	—	659,4	172,0%	567,0
Dr. Markus Enzelberger	39,8	—	79,6	172,0%	68,4

* Sung Lee war im Geschäftsjahr 2020 noch nicht Mitglied des Vorstands der Gesellschaft.
 ** Unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Umrechnungskurses von 1,00 € = 1,1827 US-\$.

Der Jahresbonus 2020 wurde den Mitgliedern des Vorstands im Februar 2021 ausgezahlt und wird daher der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet.

Jahresbonus 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für den Jahresbonus die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

Leistungskriterien	Bewertungsrelevante Kriterien	Gewichtung
ZIEL 1: VOLLES AUSSCHÖPFEN DES POTENZIALS VON TAFASITAMAB	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Markteinführung bei rezidiviertem/refraktärem (r/r) diffusem großzelligem B-Zell-Lymphom (DLBCL) Entwicklung von Tafasitamab und Stärkung der Position bei r/r DLBCL und Weiterentwicklung der Strategie als Standard-Kombinationstherapie Absicherung des Tafasitamab-Lieferantennetzwerks durch zusätzliche Auftragshersteller und planmäßigen Technologietransfer 	35%
ZIEL 2: AUSBAU DER PIPELINE FÜR NACHHALTIGES WACHSTUM	<ul style="list-style-type: none"> Bewertung und Umsetzung von Geschäftsentwicklungs- und Lizenzierungsmöglichkeiten und/oder Fusions- und Akquisitionszielen Internes Vorantreiben von Innovationen und Erreichen einer ausgewogenen Pipeline 	30%
ZIEL 3: ENTWICKLUNG VON FELZARTAMAB IM BEREICH AUTOIMMUNERKRANKUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> Erreichen des Proof-of-Concept (PoC) Status in der Hauptindikation Antikörper-vermittelte-membranöse Nephropathie (MN) in der M-PLACE-Studie und planmäßiger bereichsübergreifender Fortschritt des Felzartamab-Programms 	15%
ZIEL 4: ERFÜLLEN DER FINANZZIELE UND AUFBAU EINES ÜBERZEUGENDEN GLOBALEN GESCHÄFTSMODELLS	<ul style="list-style-type: none"> Steuerung der Geschäftsentwicklung im Rahmen der im März 2021 veröffentlichten Prognose Weiteres Vorantreiben des organisatorischen Wandels und Umsetzung konkreter Initiativen zur Unternehmenskultur (ESPRIT), Effizienz (LEAN) und Automatisierung (DIGITALISIERUNG) 	20%

Das Geschäftsjahr 2021 war ein transformatives Jahr für die MorphoSys AG. Durch die Übernahme der Constellation Pharmaceuticals, Inc. erweiterte die MorphoSys AG ihre klinische Pipeline in den Bereichen Hämatologie und Onkologie. Die Finanzierungsvereinbarung mit Royalty Pharma stellte die Mittel für die Finanzierung der Wachstumsstrategie bereit. Die Gesellschaft hat die Kommerzialisierung von Monjuvi trotz Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, vor allem in der ersten Jahreshälfte 2021, durchgeführt. Zudem hat die Integration der Constellation Pharmaceuticals, Inc. in die MorphoSys-Gruppe im Geschäftsjahr 2021 begonnen und wird im Geschäftsjahr 2022 vollständig abgeschlossen. Darüber hinaus wurde Monjuvi in Europa zugelassen. Trotz der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gesundheitssysteme in aller Welt konnte die MorphoSys AG die Kontinuität aller klinischen Programme sicherstellen und alle Ziele der klinischen Entwicklung erreichen oder übertreffen.

Im Geschäftsjahr 2021 stellt sich die Zielerreichung für den Jahresbonus wie folgt dar:

Leistungskriterien	Erläuterung Zielerreichung	Gewichtung	Ziel- erreichung
ZIEL 1: VOLLES AUSSCHÖPFEN DES POTENZIALS VON TAFASITAMAB		35%	107,8%
	Fortschritte bei den strategischen Zielen für die Einführung von Tafasitamab in den USA. Gesamtumsatz lag unter den Erwartungen bei 85%. FrontMIND Entwicklungsprogramm planmäßig vorangetrieben. Frühere EU-Zulassung im August 2021 im Vergleich zum geplanten Q4 2021. Sicherung zusätzlicher Auftragshersteller und signifikante Senkung der Produktionskosten.		
ZIEL 2: AUSBAU DER PIPELINE FÜR NACHHALTIGES WACHSTUM		30%	125%
	Übernahme der Constellation Pharmaceuticals Inc. und Finanzierungsvereinbarung mit Royalty Pharma. Abschluss und Integration in weniger als sechs Monaten abgeschlossen.		
ZIEL 3: ENTWICKLUNG VON FELZARTAMAB IM BEREICH AUTOIMMUNERKRANKUNGEN		15%	110%
	Trotz COVID-19-Pandemie drei klinische Studien parallel vorangetrieben, Rekrutierung abgeschlossen und Proof-of-Concept-Status (PoC) in der Hauptindikation Antikörper-vermittelte membranöse Nephropathie (MN) in der M-PLACE-Studie		
ZIEL 4: ERFÜLLEN DER FINANZZIELE UND AUFBAU EINES ÜBERZEUGENDEN GLOBALEN GESCHÄFTSMODELLS		20%	125%
	Erreichen der Finanzprognose, einschließlich der OPEX-Ziele*. Fortsetzung der organisatorischen Transformation mit erfolgreichen Digitalisierungs- und Kulturprogrammen.		

* Der Auszahlungsbetrag 2021 basierte auf den vorläufigen endgültigen Geschäftszahlen. Am 10. März 2022 wurde eine Ad-hoc-Mitteilung veröffentlicht, in der eine nicht zahlungswirksame Wertminderung des Goodwills nach der Konsolidierung der Forschungs- und Entwicklungsfunktionen als einmaliger, nicht zahlungswirksamer Effekt beschrieben wurde. Die Auswirkungen dieses Aufwands werden bei der STI-Bewertung 2022 berücksichtigt. In Zukunft, beginnend mit dem STI 2022, werden die finanziellen Ziele nur noch auf der Grundlage geprüfter und anerkannter Jahresabschlüsse bewertet.

Unter Berücksichtigung der festgelegten Gewichtung für die einzelnen Leistungskriterien ergab sich ein Gesamtzielerreichungsgrad (Score) von 167,2%. Auf dieser Grundlage ergaben sich die folgenden Auszahlungsbeträge:

In Tsd. €	Zielbetrag (100% Zielerreichungsgrad)	Auszahlungshöchstgrenze (160% des Grundgehalts)	Auszahlungshöchstgrenze (140% des Grundgehalts)	Gesamtzielerreichungsgrad (Score)	STI-Auszahlungsbetrag
Dr. Jean-Paul Kress	616,0	1.232,0	—	167,2%	1.030,0
Sung Lee*	298,1	—	596,2	167,2%	498,4
Dr. Malte Peters	353,4	—	706,9	167,2%	591,0
Dr. Roland Wandeler**	330,4	—	660,8	167,2%	560,6

* Der Jahresbonus für Sung Lee wurde im Geschäftsjahr 2021 anteilig ab dem 2. Februar 2021 gewährt, dem Datum seiner Übernahme der Vorstandstätigkeit.

** Unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Umrechnungskurses von 1,00 € = 1,1827 US-\$

Der Jahresbonus 2021 wurde den Mitgliedern des Vorstands im Februar 2022 ausgezahlt und wird daher der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet. Aus Gründen der Transparenz und besseren Verständlichkeit wird der Jahresbonus 2021 dennoch freiwillig in diesem Vergütungsbericht dargestellt.

Ausblick auf den Jahresbonus 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung für den Jahresbonus festgelegt:

Leistungskriterien	Bewertungsrelevante Kriterien	Gewichtung
ZIEL 1: KOMMERZIELLES ZIEL	<ul style="list-style-type: none"> Erreichen des Nettoumsatzes für Monjuvi, wie in der Finanzprognose des Unternehmens angegeben 	25%
ZIEL 2: FINANZIELLES ZIEL	<ul style="list-style-type: none"> Verwaltung der betrieblichen Aufwendungen innerhalb des Budgets, wie in der Finanzprognose des Unternehmens angegeben 	25%
ZIEL 3: ENTWICKLUNGSZIEL	<ul style="list-style-type: none"> Vorantreiben der klinischen Entwicklung von Phase 3-Studien-Programmen: <ul style="list-style-type: none"> Pelabresib - Beschleunigung der Rekrutierung für MANIFEST-2: Erreichen einer Rekrutierungsquote von 50% Pelabresib - vollständige Rekrutierung von MF-Patienten in MANIFEST-1: 100% Tafasitamab - Erreichen einer Rekrutierungsquote von 75% in der frontMIND-Studie Tafasitamab - Erreichen eines ersten Patientenbesuches in der MINDway-Studie 	30%
ZIEL 4: ENTWICKLUNGS-/FORSCHUNGSZIEL	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss von mindestens einer Partnerschaft für ein frühes oder mittleres Programm von MorphoSys, während die Pipeline weiterentwickelt wird 	20%

Long-Term-Incentive (LTI)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem eine langfristige variable Vergütung in Form der Teilnahme an den verschiedenen langfristigen Vergütungsprogrammen der Gesellschaft. Hierbei handelt es sich um verschiedene aktienbasierte Programme, deren Auszahlung einer Wartezeit von vier Jahren unterliegt. Hierdurch sollen ein Anreiz für einen Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft geschaffen und die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre verknüpft werden.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die im Geschäftsjahr 2017 unter dem Aktienoptionsprogramm 2017 zugeteilten Aktienoptionen und die unter dem Performance Share Plan 2017 zugeteilten Performance Shares ausübbar. Maßgebliche Leistungskriterien sowohl unter dem Aktienoptionsprogramm 2017 als auch unter dem Performance Share Plan 2017 waren die absolute und die relative Aktienkursentwicklung der MorphoSys AG. Zudem wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 Performance Share Units unter dem Performance Share Unit Programm 2021 zugeteilt.

Der im Geschäftsjahr 2021 erfolgte Zufluss aus dem Aktienoptionsprogramm 2017 und dem Performance Share Plan 2017 wird der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet. Die Performance Share Units unterliegen bis zu ihrer Auszahlung einer Wartezeit von vier Jahren und der Zielerreichung der Leistungskriterien der absoluten und relativen Aktienkursentwicklung der MorphoSys AG sowie einem ESG-Ziel. Die Auszahlung aus der finalen Anzahl der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten Performance Share Units erfolgt nach Ablauf der Wartezeit und wird daher auch erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen.

Bedienung des Aktienoptionsprogramms 2017

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Aktienoptionen, die unter dem Aktienoptionsplan 2017 für das Geschäftsjahr 2017 den damaligen Mitgliedern des Vorstands Dr. Simon Moroney, Dr. Marlies Sproll, Dr. Markus Enzelberger und Jens Holstein sowie dem gegenwärtigen Mitglied des Vorstands Dr. Malte Peters gewährt wurden, für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Zeitpunkt, zu dem sowohl der Konzernabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr vor Ablauf der Wartezeit gebilligt worden als auch die Wartezeit abgelaufen ist, ausübbar.

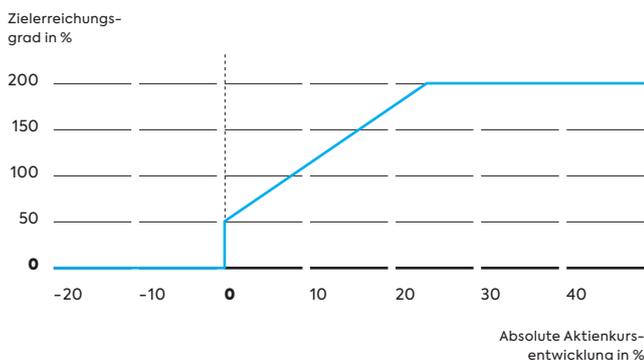
Als Erfolgsziele für den Aktienoptionsplan 2017 waren zum einen die absolute Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie sowie zum anderen die relative Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie im Vergleich zu einem Vergleichsindex festgelegt; der Vergleichsindex setzt sich zu gleichen Teilen aus dem NASDAQ Biotechnology Index und dem TecDAX zusammen. Jedes Erfolgsziel hat für den Gesamtzielerreichungsgrad eine Gewichtung von 50%.

Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrads jedes Erfolgsziels wurde die Wartezeit in vier gleich lange Zeiträume von jeweils einem Jahr unterteilt. Aus den ermittelten Zielerreichungsgraden für jeden der vier Jahresabschnitte wurde ein arithmetischer Mittelwert gebildet, der die prozentuale Zielerreichung für jedes Erfolgsziel festlegt. Die prozentualen Zielerreichungen für jedes der beiden Erfolgsziele wurden sodann addiert und durch zwei geteilt. Das Ergebnis bildet den Gesamtzielerreichungsgrad, der die finale Anzahl der ausübaren Aktienoptionen bestimmt, wobei eine Aktienoption abhängig vom Grad der Zielerreichung ein Bezugsrecht für bis zu zwei Aktien der Gesellschaft gewährt.

Absolute Aktienkursentwicklung

Die absolute Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG innerhalb eines Jahresabschnitts bemisst sich anhand eines Vergleichs der durchschnittlichen Schlusskurse der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn und vor Ablauf des jeweiligen Jahresabschnitts. Verschlechtert sich der Aktienkurs innerhalb des jeweiligen Jahresabschnitts, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung 0%. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0% beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 50%. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während eines Jahresabschnitts um 8%, beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Steigt der Aktienkurs während eines Jahresabschnitts um 16%, beläuft sich der Zielerreichungsgrad auf 150%. Steigt der Aktienkurs um 24%, beträgt der Zielerreichungsgrad 200%. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

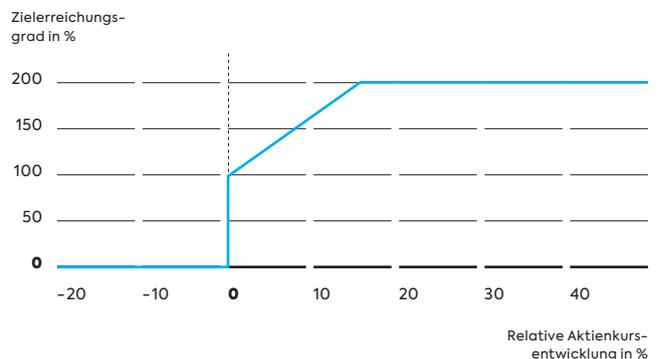
Absolute Aktienkursentwicklung



Relative Aktienkursentwicklung

Bei dem Erfolgsziel relative Aktienkursentwicklung wird die Entwicklung des Börsenkurses der MorphoSys-Aktie mit der Entwicklung des NASDAQ Biotech Index und des TecDAX (gemeinsam der „Vergleichsindex“) während jedes Jahresabschnitts verglichen und mit ihnen ins Verhältnis gesetzt. Innerhalb des Vergleichsindex werden der NASDAQ Biotech Index und der TecDAX mit jeweils 50% gewichtet, d. h., die prozentuale Kursentwicklung jedes Index wird addiert und durch zwei geteilt. Der relevante Börsenkurs der MorphoSys-Aktie ist der durchschnittliche Schlusskurs der MorphoSys-Aktie im Xetra-Handel während der letzten 30 Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts. Der relevante Kurs des NASDAQ Biotech Index bzw. des TecDAX ist der durchschnittliche Schlusskurs des NASDAQ Biotech Index bzw. des TecDAX an der NASDAQ-Börse bzw. an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 30 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts. Sofern sich der Aktienkurs der MorphoSys-Aktie innerhalb eines Jahresabschnitts gegenüber dem Vergleichsindex verschlechtert, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 0%. Bei einer Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie gegenüber dem Vergleichsindex von 0% beläuft sich der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels auf 100%. Anschließend steigt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels linear an. Bei einer positiven Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie gegenüber dem Vergleichsindex von 8% beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 150% und bei einer positiven Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie gegenüber dem Vergleichsindex von 16% beläuft sich der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels auf 200%. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

Relative Aktienkursentwicklung



Die Erfolgsziele wurden während der Wartezeit wie folgt erreicht:

	Durchschnittskurs zu Beginn des Jahresabschnitts*	Durchschnittskurs zum Ende des Jahresabschnitts*	Kursentwicklung	Zielerreichung nach Ablauf der Wartezeit
Absolute Kursentwicklung**				
MorphoSys AG				+98,50%
Erster Jahresabschnitt	55,52	81,04	+45,96%	
Zweiter Jahresabschnitt	81,04	87,86	+8,41%	
Dritter Jahresabschnitt	87,86	93,66	+6,61%	
Vierter Jahresabschnitt	93,66	81,01	-13,49%	
Relative Kursentwicklung***				
MorphoSys AG				+121,25%
Erster Jahresabschnitt	55,52	81,04	+45,96%	
Zweiter Jahresabschnitt	81,04	87,86	+8,41%	
Dritter Jahresabschnitt	87,86	93,66	+6,61%	
Vierter Jahresabschnitt	93,66	81,01	-13,49%	
TecDAX Index				
Erster Jahresabschnitt	1.953,36	2.606,23	+33,26%	
Zweiter Jahresabschnitt	2.606,23	2.642,31	+1,47%	
Dritter Jahresabschnitt	2.642,31	2.689,41	+1,69%	
Vierter Jahresabschnitt	2.689,41	3.368,32	+25,25%	
NASDAQ Biotechnology Index				
Erster Jahresabschnitt	3.090,28	3.462,52	+12,07%	
Zweiter Jahresabschnitt	3.462,52	3.509,60	+1,34%	
Dritter Jahresabschnitt	3.509,60	3.484,14	-1,47%	
Vierter Jahresabschnitt	3.484,14	4.853,42	+40,35%	
Gesamtzielerreichungsgrad				+110,00%

* Durchschnittskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts.

** Die auf der Grundlage der hier dargestellten Werte ermittelte Zielerreichung für die absolute Kursentwicklung betrug in den einzelnen Jahresabschnitten wie folgt: +200,00% im ersten Jahresabschnitt, +103,00% im zweiten Jahresabschnitt, +91,00% im dritten Jahresabschnitt und +0,00% im vierten Jahresabschnitt.

*** Die auf der Grundlage der hier dargestellten Werte ermittelte Zielerreichung für die relative Kursentwicklung betrug in den einzelnen Jahresabschnitten wie folgt: +200,00% im ersten Jahresabschnitt, +144,00% im zweiten Jahresabschnitt, +141,00% im dritten Jahresabschnitt und +0,00% im vierten Jahresabschnitt.

Unter Zugrundelegung des Gesamtzielerreichungsgrads von 110 % ergab sich die folgende finale Anzahl an ausübaren Aktienoptionen (ursprüngliche Anzahl an Aktienoptionen, multipliziert mit dem Gesamtzielerreichungsgrad von 110 %):

Vorstandsmitglied	Ausübungspreis (In €)	Ursprüngliche Anzahl an Aktienoptionen	Finale Anzahl an Aktienoptionen	Mengenmäßige Veränderung Aktienoptionen
Dr. Malte Peters	55,52	8.197	9.017	820
Dr. Simon Moroney	55,52	12.511	13.763	1.252
Dr. Marlies Sproll	55,52	6.148	6.763	615
Jens Holstein	55,52	8.197	9.017	820
Dr. Markus Enzelberger	55,52	5.266	5.793	527

Im Geschäftsjahr 2021 hat weder Dr. Malte Peters noch ein früheres Mitglied des Vorstands, dem Aktienoptionen unter dem Aktienoptionsplan 2017 gewährt wurden, die ihm gewährten Aktienoptionen ausgeübt. Die übrigen gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands haben dem Vorstand der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen unter dem Aktienoptionsprogramm 2017 noch nicht angehört, so dass für diese Mitglieder des Vorstands hierunter im Geschäftsjahr 2021 auch keine Aktienoptionen ausübbar geworden sind.

Bedienung des Performance Share Plan 2017

Im Geschäftsjahr 2021 wurden zudem sogenannte Performance Shares, die unter dem Performance Share Plan 2017 für das Geschäftsjahr 2017 den damaligen Mitgliedern des Vorstands Dr. Simon Moroney, Dr. Marlies Sproll, Dr. Markus Enzelberger und Jens Holstein sowie dem gegenwärtigen Mitglied des Vorstands Dr. Malte Peters gewährt wurden, für einen Zeitraum von sechs Monaten ab Ablauf der Wartezeit im April 2021 ausübbar.

Als Erfolgsziele für den Performance Share Plan 2017 waren zum einen die absolute Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie sowie zum anderen die relative Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie im Vergleich zu einem Vergleichsindex festgelegt; der Vergleichsindex setzt sich zu gleichen Teilen aus dem NASDAQ Biotechnology Index und dem TecDAX zusammen. Jedes Erfolgsziel hat für den Gesamtzielerreichungsgrad eine Gewichtung von 50%.

Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrads jedes Erfolgsziels wurde die Wartezeit in vier gleich lange Zeiträume von jeweils einem Jahr unterteilt. Aus den ermittelten Zielerreichungsgraden für jeden der vier Jahresabschnitte wurde ein arithmetischer Mittelwert gebildet, der die prozentuale Zielerreichung für jedes Erfolgsziel festlegt. Die prozentualen Zielerreichungen für jedes der beiden Erfolgsziele wurden sodann addiert und durch zwei geteilt. Das Ergebnis bildet den Gesamtzielerreichungsgrad, der die Anzahl der ausübbaren Performance Shares bestimmt, wobei eine Performance Share abhängig vom Grad der Zielerreichung zur Zuteilung von bis zu zwei Aktien der Gesellschaft berechtigt.

Die Anzahl der ausübbaren Performance Shares wird zudem mit einem vom Aufsichtsrat festgelegten *Company Factor* zwischen 0 und 2 multipliziert. Für den Performance Share Plan 2017 legte der Aufsichtsrat den *Company Factor* 1 fest.

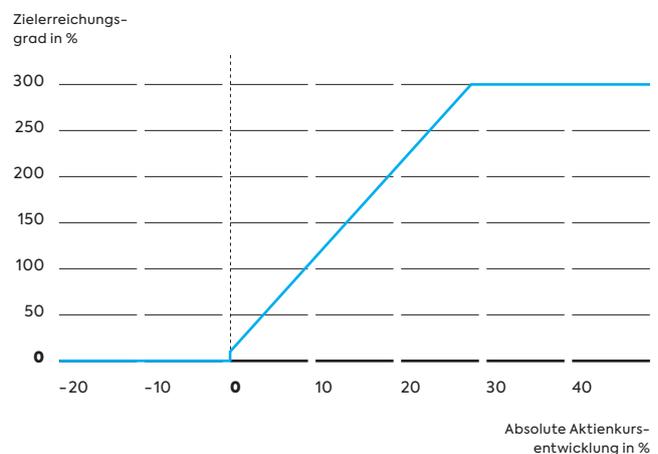
Nach Ablauf der Wartezeit bedient die Gesellschaft die ausübenden Performance Shares nach ihrem Ermessen in bar oder in eigenen Aktien der Gesellschaft.

Absolute Aktienkursentwicklung

Die absolute Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG innerhalb eines Jahresabschnitts bemisst sich anhand eines Vergleichs der durchschnittlichen Schlusskurse der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn und vor Ablauf des jeweiligen Jahresabschnitts. Verschlechtert sich der Aktienkurs

innerhalb des jeweiligen Jahres, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung 0%. Steigt der Aktienkurs der MorphoSys-Aktie während eines Jahresabschnitts um 0% bis weniger als 1%, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung in diesem Jahresabschnitt 10%. Für jedes weitere ganze Prozent, das die Aktienkursentwicklung innerhalb eines Jahresabschnitts erreicht oder übersteigt, erhöht sich der Zielerreichungsgrad um weitere 10%. Bei einer Aktienkurssteigerung im jeweiligen Jahresabschnitt um 29% beträgt der Zielerreichungsgrad 300%. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

Absolute Aktienkursentwicklung

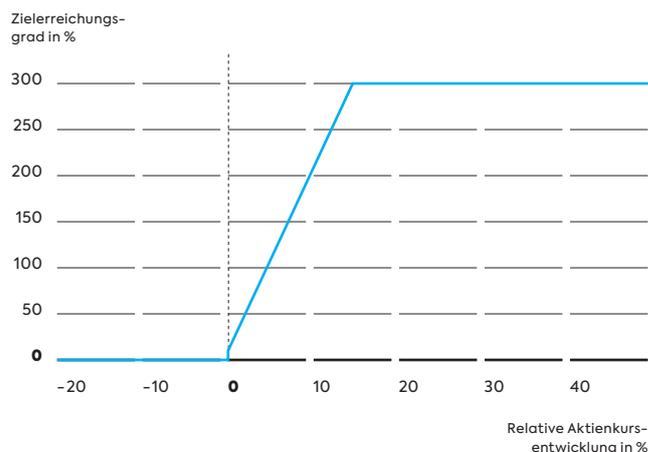


Relative Aktienkursentwicklung

Bei dem Erfolgsziel relative Aktienkursentwicklung wird die Entwicklung des Börsenkurses der MorphoSys-Aktie mit der Entwicklung des NASDAQ Biotech Index und des TecDax (gemeinsam der „Vergleichsindex“) während jedes Jahresabschnitts verglichen und mit ihnen ins Verhältnis gesetzt. Innerhalb des Vergleichsindex werden der NASDAQ Biotech Index und der TecDAX mit jeweils 50% gewichtet, d. h., die prozentuale Kursentwicklung jedes Index wird addiert und durch zwei geteilt. Der relevante Börsenkurs der MorphoSys-Aktie ist der durchschnittliche Schlusskurs der MorphoSys-Aktie im Xetra-Handel während der letzten 30 Handelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts. Der relevante Kurs des NASDAQ Biotech Index bzw. des TecDAX ist der durchschnittliche Schlusskurs des NASDAQ Biotech Index bzw. des TecDAX an der NASDAQ-Börse bzw. an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 30 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts. Sofern sich der Aktienkurs der MorphoSys-Aktie innerhalb eines Jahresabschnitts gegenüber dem Vergleichsindex verschlechtert, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 0%. Steigt der Aktien-

kurs der MorphoSys-Aktie während eines Jahresabschnitts relativ zum Vergleichsindex um 0 % bis weniger als 0,5 %, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels relative Kursentwicklung in diesem Jahresabschnitt 10 %. Für jedes weitere halbe Prozent, das die Aktienkursentwicklung relativ zum Vergleichsindex erreicht oder übersteigt, erhöht sich der Zielerreichungsgrad um weitere 10 %. Bei einer relativ zum Vergleichsindex um 14,5 % besseren Aktienkursentwicklung im jeweiligen Jahresabschnitt beträgt der Zielerreichungsgrad 300 %. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze).

Relative Aktienkursentwicklung



Die Erfolgsziele wurden während der Wartezeit wie folgt erreicht:

	Durchschnittskurs zu Beginn des Jahresabschnitts*	Durchschnittskurs zum Ende des Jahresabschnitts*	Kursentwicklung	Zielerreichung nach Ablauf der Wartezeit
Absolute Kursentwicklung**				
MorphoSys AG				115,00%
Erster Jahresabschnitt	55,52	81,04	+45,96%	
Zweiter Jahresabschnitt	81,04	87,86	+8,41%	
Dritter Jahresabschnitt	87,86	93,66	+6,61%	
Vierter Jahresabschnitt	93,66	81,01	-13,49%	
Relative Kursentwicklung***				
MorphoSys AG				145,00%
Erster Jahresabschnitt	55,52	81,04	+45,96%	
Zweiter Jahresabschnitt	81,04	87,86	+8,41%	
Dritter Jahresabschnitt	87,86	93,66	+6,61%	
Vierter Jahresabschnitt	93,66	81,01	-13,49%	
TecDAX Index				
Erster Jahresabschnitt	1.953,36	2.606,23	+33,26%	
Zweiter Jahresabschnitt	2.606,23	2.642,31	+1,47%	
Dritter Jahresabschnitt	2.642,31	2.689,41	+1,69%	
Vierter Jahresabschnitt	2.689,41	3.368,32	+25,25%	
NASDAQ Biotechnology Index				
Erster Jahresabschnitt	3.090,28	3.462,52	+12,07%	
Zweiter Jahresabschnitt	3.462,52	3.509,60	+1,34%	
Dritter Jahresabschnitt	3.509,60	3.484,14	-1,47%	
Vierter Jahresabschnitt	3.484,14	4.853,42	+40,35%	
Gesamtzielerreichungsgrad				130,00%

* Durchschnittskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende des jeweiligen Jahresabschnitts.

** Die auf der Grundlage der hier dargestellten Werte ermittelte Zielerreichung für die absolute Kursentwicklung betrug in den einzelnen Jahresabschnitten wie folgt: +300,00% im ersten Jahresabschnitt, +90,00% im zweiten Jahresabschnitt, +70,00% im dritten Jahresabschnitt und +0,00% im vierten Jahresabschnitt.

*** Die auf der Grundlage der hier dargestellten Werte ermittelte Zielerreichung für die relative Kursentwicklung betrug in den einzelnen Jahresabschnitten wie folgt: +300,00% im ersten Jahresabschnitt, +150,00% im zweiten Jahresabschnitt, +130,00% im dritten Jahresabschnitt und +0,00% im vierten Jahresabschnitt.

Bei den vorzeitig ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern Dr. Simon Moroney, Dr. Marlies Sproll, Jens Holstein und Dr. Markus Enzelberger ermittelte sich der Gesamtzielerreichungsgrad auf der Grundlage der bis zu ihrem Ausscheiden abgeschlossenen Jahresabschnitte. Bei Dr. Malte Peters ist maßgeblicher Zielerreichungsgrad der Gesamtzielerreichungsgrad von 130 %.

Unter Zugrundelegung der individuellen Zielerreichungsgrade ergaben sich die folgenden finalen Anzahlen an ausübenden Performance Shares (ursprüngliche Anzahl an Performance Shares, multipliziert mit den individuellen Zielerreichungsgraden):

Vorstandsmitglied	Ursprüngliche Anzahl an Performance Shares	Zielerreichungsgrad	Finale Anzahl an Performance Shares	Mengenmäßige Veränderung
Dr. Malte Peters	3.187	130,00%	4.143	956
Dr. Simon Moroney	4.864	200,00%	9.728	4.864
Dr. Marlies Sproll	2.390	200,00%	4.780	2.390
Jens Holstein	3.187	173,33%	5.524	2.337
Dr. Markus Enzelberger	2.047	200,00%	4.094	2.047

Sowohl Dr. Malte Peters als auch sämtliche früheren Mitglieder des Vorstands, denen Performance Shares unter dem Performance Share Plan 2017 gewährt wurden, haben die ihnen gewährten Performance Shares innerhalb der verpflichtenden sechsmonatigen Ausübungsperiode nach Ablauf der Wartezeit vom 14. April 2021 bis zum 13. Oktober 2021 ausgeübt. Die Performance Shares wurden in eigenen Aktien der Gesellschaft erfüllt. Die übrigen gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands haben dem Vorstand der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausgabe der Performance Shares unter dem Performance Share Plan 2017 noch nicht angehört, so dass für diese Mitglieder des Vorstands hierunter im Geschäftsjahr 2021 auch keine Performance Shares ausübbar geworden sind.

Performance Share Unit Program 2021

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 54.232 sogenannte Performance Share Units unter dem Performance Share Unit Program 2021 der Gesellschaft zugeteilt, die nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit und vorbehaltlich der Erreichung der festgelegten Leistungskriterien nach Wahl der Gesellschaft in bar, durch Übertragung eigener Aktien der Gesellschaft oder durch eine Kombination aus beidem erfüllt werden.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Darstellung der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Performance Share Units:

Vorstandsmitglied	Zuteilungsbetrag (In Tsd. €)	Zuteilungskurs (In €)	Anzahl zugeteilter PSUs	Maximalanzahl finaler PSUs
Dr. Jean-Paul Kress	1.808,0	81,02	22.315	44.630
Sung Lee*	1.201,0	81,02	14.824	29.648
Dr. Malte Peters	692,5	81,02	8.547	17.094
Dr. Roland Wandeler	692,5	81,02	8.547	17.094

* Die Zuteilung von Performance Share Units an Sung Lee beinhaltet auch 6.277 Performance Share Units, die ihm anlässlich seines Eintritts als Vorstand der MorphoSys AG gewährt wurden.

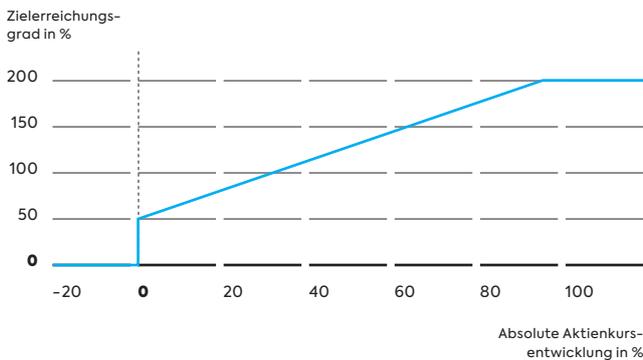
Als Erfolgsziele für das Performance Share Unit Program 2021 hat der Aufsichtsrat die absolute Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie und die relative Kursentwicklung der MorphoSys-Aktie im Vergleich zur Entwicklung des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology sowie ein ESG-Ziel, die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe

im Vergleich zum Beginn der vierjährigen Wartezeit und zu einem vom Aufsichtsrat festgelegten Vergleichswert, festgelegt. Für die Gesamtzielerreichung nach Ablauf der Wartezeit werden die Erfolgsziele der absoluten und der relativen Kursentwicklung jeweils mit 40 % und das ESG-Ziel mit 20 % gewichtet.

Absolute Aktienkursentwicklung

Die absolute Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen Wartezeit mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Verschlechtert sich der Aktienkurs innerhalb der vierjährigen Wartezeit, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels absolute Kursentwicklung 0%. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0% beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 50%. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG während der vierjährigen Wartezeit um 32%, beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Steigt der Aktienkurs während der vierjährigen Wartezeit um 64%, beträgt der Zielerreichungsgrad 150%. Steigt der Aktienkurs während der vierjährigen Wartezeit um 96%, beträgt der Zielerreichungsgrad 200%. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze). Zwischen den angegebenen Prozentwerten steigen die Aktienkursentwicklung und der korrespondierende Zielerreichungsgrad linear an. Für die Gesamtzielerreichung wird die absolute Aktienkursentwicklung mit 40% gewichtet.

Absolute Aktienkursentwicklung

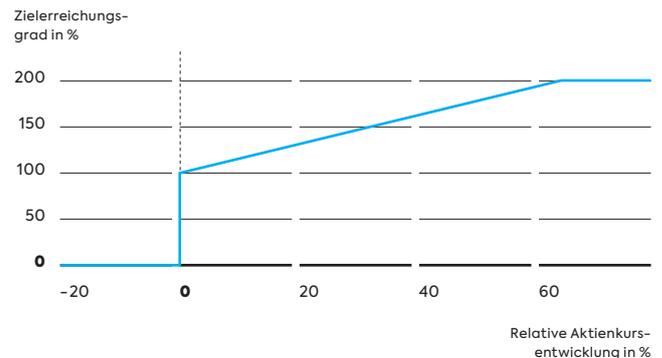


Relative Aktienkursentwicklung

Die relative Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG bemisst sich anhand eines Vergleichs der Entwicklung des Börsenkurses der Aktie der MorphoSys AG während der Wartezeit mit der Entwicklung des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology als Vergleichsindex. Maßgeblicher Börsenkurs der Aktie der MorphoSys AG ist der durchschnittliche Schlusskurs der Aktie der MorphoSys AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen Wartezeit und während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Maßgeblicher Kurs des EURO

STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology ist der durchschnittliche Schlusskurs des EURO STOXX Total Market Pharmaceuticals & Biotechnology während der 30 Handelstage vor Beginn der vierjährigen Wartezeit und während der drei Monate vor Ablauf der vierjährigen Wartezeit. Verschlechtert sich der Aktienkurs gegenüber dem Vergleichsindex innerhalb der vierjährigen Wartezeit, beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels relative Kursentwicklung 0%. Bei einer Kursentwicklung der Aktie der MorphoSys AG von 0% gegenüber dem Vergleichsindex beträgt der Zielerreichungsgrad des Erfolgsziels 100%. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 32% gegenüber dem Vergleichsindex, beläuft sich der Zielerreichungsgrad auf 150%. Steigt der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG um 64% gegenüber dem Vergleichsindex, beträgt der Zielerreichungsgrad 200%. Eine weitere Erhöhung des Zielerreichungsgrads ist nicht möglich (Obergrenze). Zwischen den angegebenen Prozentwerten steigen die Aktienkursentwicklung und der korrespondierende Zielerreichungsgrad linear an. Für die Gesamtzielerreichung wird die relative Aktienkursentwicklung mit 40% gewichtet.

Relative Aktienkursentwicklung



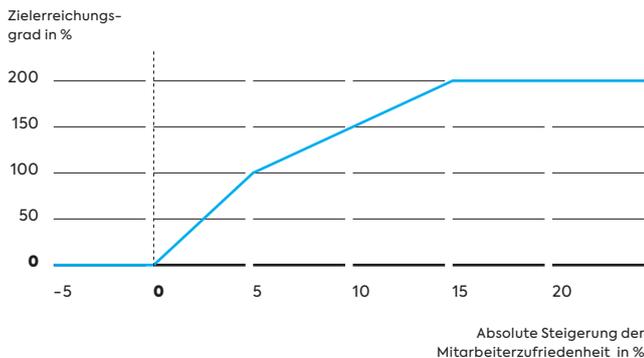
Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit (Workforce Engagement) innerhalb der MorphoSys-Gruppe

Zusätzlich zu den Erfolgszielen der absoluten und der relativen Aktienkursentwicklung hat der Aufsichtsrat zudem die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MorphoSys-Gruppe während der Wartezeit als nichtfinanzielles (ESG-)Ziel mit einer Gewichtung von 20% innerhalb des Gesamtzielerreichungsgrads festgelegt. Die Zielerreichung bemisst sich hierbei wie folgt.

Absolute Mitarbeiterzufriedenheit

Für das Erfolgsziel der absoluten Mitarbeiterzufriedenheit werden die Werte zur Mitarbeiterzufriedenheit der MorphoSys-Gruppe zu Beginn und zum Ende der vierjährigen Wartezeit miteinander verglichen. Verschlechtert sich die Mitarbeiterzufriedenheit während der Wartezeit, ist die Zielerreichung für das Erfolgsziel absolute Mitarbeiterzufriedenheit 0%. Steigt die Mitarbeiterzufriedenheit während der Wartezeit um 5%, beträgt die Zielerreichung für die absolute Mitarbeiterzufriedenheit 100%. Steigt die Mitarbeiterzufriedenheit um 10%, beläuft sich die Zielerreichung für die absolute Mitarbeiterzufriedenheit auf 150%. Steigt die Mitarbeiterzufriedenheit um 15% führt schließlich zu einer Zielerreichung von 200%. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (Obergrenze). Zwischen den angegebenen Prozentwerten steigt die Zielerreichung linear an. Innerhalb des Erfolgsziels Mitarbeiterzufriedenheit ist die absolute Mitarbeiterzufriedenheit mit 50% gewichtet.

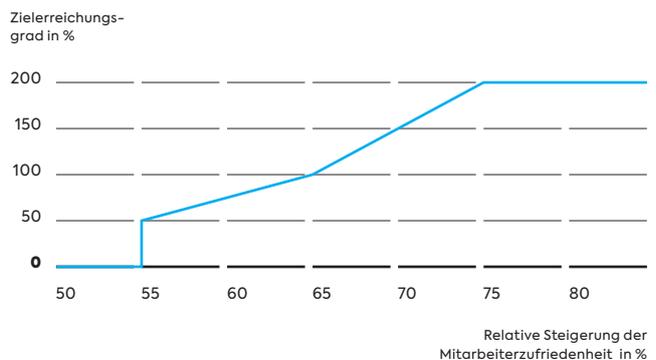
Absolute Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit



Relative Mitarbeiterzufriedenheit

Für das Erfolgsziel der relativen Mitarbeiterzufriedenheit wird die Mitarbeiterzufriedenheit der MorphoSys-Gruppe am Ende der vierjährigen Wartezeit mit einem vom Aufsichtsrat festgelegten Vergleichswert von 55% verglichen. Liegt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der Wartezeit unter 55%, beträgt die Zielerreichung für die relative Mitarbeiterzufriedenheit 0%. Liegt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der Wartezeit bei 55%, beläuft sich die Zielerreichung für die relative Mitarbeiterzufriedenheit auf 50%. Liegt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der Wartezeit bei 65%, beträgt die Zielerreichung für die relative Mitarbeiterzufriedenheit 100%. Liegt die Mitarbeiterzufriedenheit am Ende der Wartezeit bei 75%, ist die Zielerreichung für die relative Mitarbeiterzufriedenheit 200%. Eine weitere Erhöhung der Zielerreichung ist nicht möglich (Obergrenze). Zwischen den angegebenen Prozentwerten steigt die Zielerreichung linear an. Innerhalb des Erfolgsziels Mitarbeiterzufriedenheit ist die relative Mitarbeiterzufriedenheit mit 50% gewichtet.

Relative Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit



Die Gesamtzielerreichung des Performance Share Unit Program 2021 sowie die sich hieraus ergebende finale Anzahl an Performance Share Units und der Auszahlungsbetrag werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht.

IV. Sonstige Vergütungsregelungen

Einhaltung der Maximalvergütung

Die im Vergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung findet für die derzeitigen Mitglieder des Vorstands noch keine Anwendung. Der Jahresbonus und das Performance Share Unit Program 2021 sehen jedoch eine Höchstgrenze vor. Die Höchstgrenze für den Jahresbonus wurde im Geschäftsjahr 2021 nicht überschritten. Im Hinblick auf das Performance Share Unit Program 2021 stellt die Gesellschaft sicher, dass die festgelegte Höchstgrenze nicht überschritten wird.

Malus- und Clawback-Regelungen

Derzeit sehen lediglich der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds Sung Lee sowie die Planbedingungen des Performance Share Unit Program 2021 sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen vor, die die Gesellschaft berechtigen, insbesondere im Falle von Compliance-Verstößen oder Verstößen gegen gesetzliche Pflichten variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern. Die Gesellschaft hatte im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds sollen Zahlungen der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des vorherigen vollen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Dr. Roland Wandeler erhält anlässlich seines Ausscheidens aus der Gesellschaft mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2021 eine Abfindungszahlung in Höhe von 806.297 €, zahlbar in 16 monatlichen Raten. Ferner wurden sämtliche ihm zugeteilten 16.908 Performance Share Units vollständig unverfallbar.

Kontrollwechsel

Bei einem Kontrollwechsel können die Mitglieder des Vorstands ihren Anstellungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung mit einer Frist von drei Monaten kündigen. Die Höhe der Abfindung entspricht bei Dr. Jean-Paul Kress und Dr. Malte Peters dem Betrag des bis zum regulären Ende des Anstellungsvertrags noch ausstehenden Fixgehalts und des Jahresbonus, mindestens aber 200 % des Jahresbruttofixgehalts und des Jahresbonus. Im Anstellungsvertrag von Sung Lee sind Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung anlässlich eines Kontrollwechsels entsprechend den neuen Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex auf das vorstehende Abfindungs-Cap beschränkt.

Darüber hinaus werden im Falle eines Kontrollwechsels alle gewährten Aktienoptionen, Performance Share Units und Performance Shares mit sofortiger Wirkung unverfallbar und können nach Ablauf der maßgeblichen Wartezeiten ausgeübt werden.

Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern sind Wettbewerbsverbote für eine Dauer von sechs Monaten nach ihrem Ausscheiden vereinbart. Dafür leistet die MorphoSys AG nach Beendigung des Anstellungsvertrags für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Ausgleichszahlung in Höhe von 100% der jährlichen Grundvergütung. Auf die mit Jens Holstein und Dr. Roland Wandeler vereinbarten Wettbewerbsverbote hat die Gesellschaft jedoch verzichtet.

V. Individualisierte Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100% gewährt wird. Hierbei wird für sämtliche Vorstandsmitglieder von einer durchgängigen Vorstandstätigkeit während des gesamten Geschäftsjahres 2021 ausgegangen.

Dr. Jean-Paul Kress
Chief Executive Officer
Sung Lee
Chief Financial Officer

		2021		2020		2021		2020	
		In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%
			Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt
Feste Vergütung	Grundvergütung	770,0	22,9%	723,3	24,0%	466,1	22,2%	—	—
	+ Nebenleistungen	170,0	5,1%	216,3	7,2%	104,7	5,0%	—	—
	+ bAV-Beitrag	—	—	—	—	—	—	—	—
	= Summe	940,0	27,9%	939,6	31,1%	570,8	27,2%	—	—
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)								
	Bonus	616,0	18,3%	578,7	19,2%	326,3	15,6%	—	—
	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)								
	PSUP	1.808,0	53,7%	600,0	19,9%	1.201,0	57,2%	—	—
	SOP	—	—%	900,0	29,8%	—	—%	—	—
= Gesamt-Zielvergütung	3.364,0	100,0%	3.018,3	100,0%	2.098,0	100,0%	—	—	

Dr. Malte Peters
Chief Research and Development Officer
Dr. Roland Wandeler*
Chief Operating Officer

		2021		2020		2021		2020	
		In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%
			Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt
Feste Vergütung	Grundvergütung	504,9	31,2%	480,5	30,5%	472,0	27,5%	465,0	26,3%
	+ Nebenleistungen	36,1	2,2%	31,5	2,0%	194,6	11,3%	53,7	3,0%
	+ bAV-Beitrag	33,0	2,0%	33,0	2,1%	27,3	1,6%	22,4	1,3%
	= Summe	574,0	35,4%	545,0	34,6%	693,9	40,4%	541,2	30,6%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)								
	Bonus	353,4	21,8%	336,4	21,4%	330,4	19,2%	325,5	18,4%
	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)								
	PSUP	692,5	42,7%	277,0	17,6%	692,5	40,3%	899,6	50,9%
	SOP	—	—%	415,5	26,4%	—	—%	—	—%
= Gesamt-Zielvergütung	1.619,9	100,0%	1.573,9	100,0%	1.716,8	100,0%	1.766,3	100,0%	

* Anlässlich seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2020 erhielt Dr. Roland Wandeler einen Sign-On Bonus in Höhe von von insgesamt 500 Tsd. US-\$, davon 400 Tsd. US-\$, im Mai 2020 und 100 Tsd. US-\$, im Mai 2021, die nicht in den Werten der Tabelle enthalten sind.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 und 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Dementsprechend beinhalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern tatsächlich in diesen Geschäftsjahren zugeflossen sind, also die „gewährte“ Vergütung, und alle rechtlich fälligen, jedoch bisher nicht zugeflossenen Vergütungen, also die „geschuldete“ Vergütung.

Der Jahresbonus (STI) für das Geschäftsjahr 2021 wird der Höhe nach erst im Geschäftsjahr 2022 festgestellt sowie ausgezahlt und wird daher auch der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet. Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG umfasst dagegen auch den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2020, der im Februar 2021 ausgezahlt wurde.

Ferner wurden im Geschäftsjahr 2021 die im Geschäftsjahr 2017 gewährten Aktienoptionen und Performance Shares ausübbar. Der Wert (in €) der mengenmäßigen Veränderung der Aktienoptionen, d. h. der Differenz zwischen der finalen und der ursprüng-

lich gewährten Anzahl an Aktienoptionen, wird dabei der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet, wobei der Fair Value der Aktienoptionen zum Zeitpunkt ihrer Gewährung im Geschäftsjahr 2017 zugrunde gelegt wird. Ferner wird der Wert der zur Erfüllung der im Geschäftsjahr 2021 ausübaren und ausgeübten Performance Shares übertragenen MorphoSys-Aktien der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zugerechnet, wo-

bei der Aktienkurs der Aktie der MorphoSys AG zum Zeitpunkt der Ausübung zugrunde gelegt wird.

Neben den Vergütungshöhen wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung angegeben. Diese relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

		Dr. Jean-Paul Kress* Chief Executive Officer				Sung Lee Chief Financial Officer			
		2021		2020		2021		2020	
		In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%
		In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt
Feste Vergütung	Grundvergütung	770,0	39,8%	723,3	23,8%	425,9	87,2%	—	—%
	+ Nebenleistungen	170,0	8,8%	1.216,3	40,1%	62,8	12,8%	—	—%
	+ bAV-Beitrag	—	—%	—	—%	—	—%	—	—%
	= Summe	940,0	48,6%	1.939,6	63,9%	488,6	100,0%	—	—%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)								
	Bonus	995,3	51,4%	196,0	6,5%	—	—%	—	—%
	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)								
	PSUP	—	—%	—	—%	—	—%	—	—%
	SOP	—	—%	900,0	29,6%	—	—%	—	—%
	PSP (Close-out value)	—	—%	—	—%	—	—%	—	—%
	SOP (Close-out value)	—	—%	—	—%	—	—%	—	—%
= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.935,3	100,0%	3.035,6	100,0%	488,6	100,0%	—	—%	

		Dr. Malte Peters* Chief Research and Development Officer				Dr. Roland Wandeler** Chief Operating Officer			
		2021		2020		2021		2020	
		In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%
		In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt
Feste Vergütung	Grundvergütung	504,9	33,4%	480,5	26,6%	471,9	42,3%	302,3	44,7%
	+ Nebenleistungen	36,1	2,4%	531,5	29,4%	279,2	25,0%	373,7	55,3%
	+ bAV-Beitrag	33,0	2,2%	33,0	1,8%	—	—%	—	—%
	= Summe	574,0	38,0%	1.045,0	57,8%	751,0	67,4%	676,0	100,0%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)								
	Bonus	578,6	38,3%	347,5	19,2%	363,9	32,6%	—	—%
	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)								
	PSUP	—	—%	—	—%	—	—%	—	—%
	SOP	—	—%	415,5	23,0%	—	—%	—	—%
	PSP (Close-out value)	312,1	20,7%	—	—%	—	—%	—	—%
SOP (Close-out value)	45,5	3,0%	—	—%	—	—%	—	—%	
= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.510,2	100,0%	1.808,0	100,0%	1.115,0	100,0%	676,0	100,0%	

* In den Nebenleistungen für Dr. Jean-Paul Kress und Dr. Malte Peters ist im Jahr 2020 ein Sonderbonus von 1.000.000 € bzw. 500.000 € enthalten.

** Die Vergütung von Dr. Roland Wandeler wurde vollständig von der MorphoSys US Inc. gezahlt. 30% der Vergütung entfallen auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft und 70% auf seine Tätigkeit als Chief Commercial Officer der MorphoSys US Inc. In den Nebenleistungen ist ein Sign-On Bonus enthalten.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Ver-

gütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

		Dr. Simon Moroney (bis 31.08.2019)		Jens Holstein* (bis 13.11.2020)		Dr. Markus Enzelberger (bis 29.02.2020)		Dr. Marlies Sproll** (bis 31.10.2017)		
		In%		In%		In%		In%		
		In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	In Tsd. €	Gesamt	
Feste und variable Vergütung	Bonus	—	—%	567,0	17,0%	68,4	25,5%	—	—%	
	Sonstiges	—	—%	2.309,0	69,2%	—	—%	—	—%	
	LTI	PSP	716,8	91,2%	414,2	12,4%	170,9	63,6%	190,2	84,8%
		SOP	69,5	8,8%	45,5	1,4%	29,3	10,9%	34,1	15,2%
	Gesamtsumme	786,3	100,0%	3.335,8	100,0%	268,6	100,0%	224,4	100,0%	

* Für Jens Holstein ist in Sonstiges eine Abfindungszahlung in Höhe von 2.300,0 Tsd. € enthalten.

** Die Vorstandstätigkeit von Dr. Marlies Sproll ruhte im Zeitraum 15.04.2017 bis 31.10.2017. Aktienoptionen und Performance Shares wurden im Geschäftsjahr 2017 daher nur anteilig zugeteilt.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 19. Mai 2021 hat ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat beschlossen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche Festvergütung in Höhe von 98.210,00 € für den Aufsichtsratsvorsitzenden, 58.926,00 € für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und 39.284,00 € für alle übrigen Aufsichtsratsmitglieder.

Zusätzlich erhalten der Aufsichtsratsvorsitzende 4.000,00 € für jede von ihm geleitete Aufsichtsratssitzung und die übrigen Mitglieder 2.000,00 € für jede Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung. Für die Ausschussarbeit erhält der Vorsitzende des Prü-

fungsausschusses 18.000,00 €, der Vorsitzende eines anderen Ausschusses 12.000,00 €. Die übrigen Ausschussmitglieder erhalten jeweils 6.000,00 €. Zusätzlich erhalten Ausschussmitglieder 1.200,00 € für jede Teilnahme an einer Ausschusssitzung. Abhängig vom Wohnsitz des Aufsichtsratsmitglieds und dem Ort der Aufsichtsratssitzung kann eine pauschalierte Aufwandsentschädigung in Höhe von 2.000,00 € zusätzlich gezahlt werden.

Im Geschäftsjahr 2021 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt 625.872 €.

Die feste jährliche Grundvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen sind in gleichen Tranchen vierteljährlich und die Sitzungsgelder sowie die Aufwandsentschädigung für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen jeweils am Ende des Kalenderjahres, in dem die jeweiligen Sitzungen stattgefunden haben, zur Zahlung fällig.

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt-
		In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	In Tsd. €	In%	vergütung
			Gesamt		Gesamt		Gesamt	Gesamt
Dr. Marc Cluzel	2021	98,2	59,5%	6,0	3,6%	60,8	36,8%	165,0
	2020	98,2	61,1%	6,0	3,7%	56,4	35,1%	160,6
Dr. George Golumbeski	2021	58,9	57,7%	12,0	11,8%	31,2	30,6%	102,1
	2020	53,3	55,5%	12,0	12,5%	30,8	32,0%	96,1
Krisja Vermeylen	2021	39,3	39,7%	18,0	18,2%	41,6	42,1%	98,9
	2020	39,3	41,1%	18,0	18,8%	38,4	40,1%	95,7
Michael Brosnan	2021	39,3	44,1%	18,0	20,2%	31,8	35,7%	89,1
	2020	39,3	45,8%	18,0	21,0%	28,4	33,1%	85,7
Sharon Curran	2021	39,3	52,6%	6,0	8,0%	29,4	39,4%	74,7
	2020	39,3	52,2%	6,0	8,0%	30,0	39,8%	75,3
Wendy Johnson	2021	39,3	40,9%	12,0	12,5%	44,8	46,6%	96,1
	2020	39,3	44,2%	10,3	11,6%	39,2	44,2%	88,8

D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der MorphoSys AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der MorphoSys AG auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar. Für die Geschäftsjahre 2016 bis 2019 wurde für die durchschnittliche Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats auf die im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesene Vergütung abgestellt, während für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 die im jeweiligen Geschäftsjahr gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung abgestellt wurde.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Kennzahl Jahresüberschuss/-fehlbetrag der MorphoSys AG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der MorphoSys AG in Deutschland exklusive Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 431 aktive Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile und die Beträge aus einer aktienbasierten Vergütung.

Somit entspricht die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Geschäftsjahr	2016	Verän- derung	2017	Verän- derung	2018	Verän- derung	2019	Verän- derung	2020	Verän- derung	2021
ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT (in Tsd. €)											
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag	-60.210,2	-10,1%	-66.272,2	-1,1%	-67.033,8	-23,9%	-83.078,5	-30,7%	-108.622,3	-185,8%	-310.482,2
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)											
Durchschnittliche Vergütung	93,4	22,4%	114,3	-7,5%	105,7	-3,3%	102,3	10,8%	113,3	17,6%	133,2
VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)											
Dr. Jean-Paul Kress	—	—	—	—	—	—	3.567,9	-14,9%	3.035,6	-36,2%	1.935,3
Sung Lee	—	—	—	—	—	—	—	—	—	***	488,6
Dr. Malte Peters	—	—	1.518,3	4,9%	1.592,2	13,9%	1.813,2	-0,3%	1.808,0	-16,5%	1.510,2
Dr. Roland Wandeler	—	—	—	—	—	—	—	—	676,0	64,9%	1.115,0
EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER (in Tsd. €)											
Dr. Simon Moroney (bis 31.08.2019)	1.448,5	19,0%	1.723,6	32,3%	2.280,8	13,9%	2.596,7	-14,9%	2.209,8	-64,4%	786,3
Jens Holstein (bis 13.11.2020)*	1.000,8	24,8%	1.249,3	32,5%	1.655,5	12,9%	1.869,3	83,6%	3.432,7	-2,8%	3.335,8
Dr. Markus Enzelberger (bis 29.02.2020)	—	—	1.029,8	33,6%	1.376,1	6,2%	1.461,8	-55,7%	647,6	-58,5%	268,6
Dr. Marlies Sproll (bis 31.10.2017)**	967,1	-24,7%	728,6	-100,0%	—	—	—	—	—	—	224,4
Dr. Arndt Schottelius (bis 28.02.2017)	967,2	-78,9%	204,0	-100,0%	—	—	—	—	—	—	—

* Für Jens Holstein ist im Jahr 2021 eine Abfindungszahlung in Höhe von 2.300,0 Tsd. € enthalten.

** Die Vorstandstätigkeit von Dr. Marlies Sproll ruhte im Zeitraum 15.04.2017 bis 31.10.2017

*** Die Darstellung einer Veränderung zum Geschäftsjahr 2020 ist aufgrund des Eintritts von Sung Lee im Februar 2021 nicht möglich.

Geschäftsjahr	2016	Veränderung	2017	Veränderung	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021
ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT (in Tsd. €)											
Jahresüberschuss/ -fehlbetrag	-60.210,2	-10,1%	-66.272,2	-1,1%	-67.033,8	-23,9%	-83.078,5	-30,7%	-108.622,3	-185,8%	-310.482,2
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)											
Durchschnittliche Vergütung	93,4	22,4%	114,3	-7,5%	105,7	-3,3%	102,3	10,8%	113,3	17,6%	133,2
AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)											
Dr. Marc Cluzel	86,8	-9,0%	79,0	38,2%	109,1	36,2%	148,6	8,1%	160,6	2,7%	165,0
Dr. George Golumbeski	0,0	—%	0,0	—%	54,2	53,0%	82,9	16,0%	96,1	6,2%	102,1
Krisja Vermeylen	0,0	—%	45,0	65,3%	74,3	20,7%	89,7	6,7%	95,7	3,3%	98,9
Michael Brosnan	0,0	—%	0,0	—%	47,6	79,3%	85,3	0,5%	85,7	4,0%	89,1
Sharon Curran	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	39,4	91,1%	75,3	-0,8%	74,7
Wendy Johnson	80,0	5,3%	84,2	-0,7%	83,6	-0,4%	83,2	6,7%	88,8	8,2%	96,1
EHEMALIGE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (in Tsd. €)											
Dr. Frank Morich (bis 04/2020)	84,0	-4,3%	80,4	4,7%	84,2	24,1%	104,5	-68,8%	32,6	-100,0%	—
Karin Eastham (bis 05/2017)	76,6	-55,1%	34,4	-100,0%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	—
Dr. Metin Colpan (bis 05/2012)	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	—
Klaus Kühn (bis 05/2018)	67,6	0,9%	68,2	-64,6%	24,1	-100,0%	0,0	—%	0,0	—%	—
Dr. Walter Blättler (bis 08/2015)	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	—
Dr. Daniel Camus (bis 08/2015)	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	—
Dr. Geoffrey Vernon (bis 08/2015)	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	0,0	—%	—

E. Sonstiges

MorphoSys unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder. Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die Versicherung beinhaltet einen Selbstbehalt für die Vorstandsmitglieder, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

F. Ergänzende Hinweise

Dieser Bericht liegt auch in einer englischsprachigen Übersetzung vor. Bei etwaigen Abweichungen gilt die deutsche Fassung als maßgebliche Fassung.

G. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die MorphoSys AG, Planegg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der MorphoSys AG, Planegg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der MorphoSys AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher - beabsichtigter oder unbeabsichtigter - falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungsle-

gungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt - Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, ein schließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der MorphoSys AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 15. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefano Mulas
Wirtschaftsprüfer

Holger Lutz
Wirtschaftsprüfer

MorphoSys AG
Sammelweisstraße 7
82152 Planegg
Deutschland
Tel.: +49 89 89927-0
Fax: +49 89 89927-222
www.morphosys.com/de