

Der Long Term Incentive Plan von Biotest

Antworten auf die wichtigsten Fragen

Auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2006 wird den Aktionären der Biotest AG vorgeschlagen, den Vorstand zur Ausgabe von Aktienoptionen an führende Mitarbeiter des Unternehmens zu ermächtigen und hierfür ein bedingtes Kapital zu schaffen. Nachfolgend erläutert Biotest die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit dem Aktienoptionsprogramm.

1. Tagesordnungspunkt 7 der diesjährigen Hauptversammlung sieht eine Beschlussfassung über die Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen und die Schaffung eines bedingten Kapitals und Satzungsänderung vor. Was hat es damit auf sich?

Antwort: Die Biotest AG hat im Jahr 2005 ein neues Aktienoptionsprogramm (Long Term Incentive Plan) gestartet. Es sieht die Ausgabe von Vorzugsaktien an führende Mitarbeiter und Vorstand in den Jahren 2005, 2006 und 2007 vor. Um diese Vorzugsaktien ausgeben zu können, ist es notwendig, das Grundkapital der Gesellschaft durch Ausgabe von Vorzugsaktien bedingt zu erhöhen.

2. Welchen Zweck verfolgt Biotest mit dem Programm?

Antwort: Über das Aktienoptionsprogramm partizipieren Leistungsträger der Gesellschaft, die für die weitere strategische und operative Entwicklung von großer Bedeutung sind, langfristig an einer erfolgreichen Performance der Biotest-Aktie. Damit sollen auf Dauer Anreize gesetzt werden, das eigene Handeln so auszurichten, dass es der Maximierung des Aktionärsvermögens der Anteilseigner von Biotest dient. Überdies steigert Biotest mit einem solchen Programm seine Attraktivität für die bestehenden und potenziellen Führungskräfte und verbessert damit die Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte. Wegen des langfristigen Charakters trägt das Programm den Namen „Long-Term-Incentive-Programm“.

3. Von wem wurde die Biotest AG bei dem Aktienoptionsprogramm beraten?

Antwort: Die Neugestaltung des Aktienoptionsprogramms (Long-Term-Incentive-Plans) wurde von der Personalberatung Towers Perrin entworfen. Hierbei wurden vergleichbare Aktienoptionsprogramme verschiedener anderer börsennotierter Aktiengesellschaften gegenübergestellt. Bei dem für die Biotest AG von der Towers Perrin entwickelten Aktienoptionsprogramm handelt es sich um ein im Markt übliches Standardprogramm.

4. Hat Biotest bereits Informationen über das Aktienoptionsprogramm veröffentlicht?

Antwort: Der Geschäftsbericht 2005 enthält auf den Seiten 27, 89 und 90 bereits Informationen über den Long Term Incentive Plan. Hier wird die Tranche für 2005 beschrieben. Im angestrebten HV-Beschluss soll das gesamte, bedingte Kapital geschaffen werden, das bis zum Jahre 2010 zur Erfüllung von Ansprüchen der begünstigten Mitarbeiter benötigt würde, wenn jeweils die obersten Zielhürden bei Kurssteigerung und EBIT-Marge in allen drei Jahrestanchen erreicht werden und auch alle einbezogenen Mitarbeiter ihr größtmögliches Eigeninvestment vorab getätigt haben.

5. Sind Aktienoptionsprogramm und Long-Term-Incentive-Programm ("LTIP") zwei unterschiedliche Sachen?

Antwort: Nein, es handelt sich jeweils um ein und dasselbe Programm.

6. Wie langfristig werden die Anreize im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms gesetzt?

Antwort: Die Aktienoptionen werden frühestens nach einem Zeitraum von drei Jahren fällig. Überdies erstreckt sich das Programm auf drei Tranchen. Der letzte Dreijahreszeitraum beginnt im Jahr 2007 und endet im Jahr 2009. Damit deckt das Programm die nun anstehende entscheidende Wachstumsphase ab, in welcher Biotest sich als globaler Spezialist für innovative Immunologie und Hämatologie positionieren will und hierzu erhebliche Anstrengungen in Forschung und Entwicklung sowie der Internationalisierung unternimmt. Der Erfolg dieser Projekte ist entscheidend für die langfristige Wertsteigerung von Biotest und die Performance der Aktie – und damit auch für die Werthaltigkeit der Aktienoptionen.

7. Ist das LTIP das erste Programm für Biotest, das eine Kurssteigerung zum Ziel hat?

Antwort: Nein, in den Jahren 2002 bis 2004 gab es schon einmal ein Programm, das damals dem Vorstand und den 18 obersten Führungskräften sogenannte "Wertzuwachsrechte" gab, die zur Zahlung eines Geldbetrages von jährlich bis zu 150.000 € pro Vorstandsmitglied beziehungsweise 75.000 Euro pro Führungskraft hätten führen können. Aufgrund der schlechten Kursentwicklung der Biotest-Aktie im besagten Zeitraum kam es nie zur Auszahlung von Beträgen.

8. Wer kann von dem neuen LTIP profitieren?

Antwort: Ziel des neuen LTIP war es, den Kreis der Mitarbeiter, die als Aktionäre noch stärker wie Unternehmer agieren sollen, weiter zu fassen.

Daher sind neben dem zweiköpfigen Vorstand und den drei weiteren Unternehmensleitungsmitgliedern noch einmal 51 Führungskräfte berechtigt, an dem Programm teilzunehmen.

9. Was sind die Voraussetzungen, um an dem Programm teilzunehmen?

Antwort: Alle Teilnehmer am Programm müssen zunächst eigene Vorzugsaktien kaufen, um bei entsprechender Zielerreichung Aktienoptionen zu erhalten.

10. Kann jeder Mitarbeiter beliebig viele Vorzugsaktien kaufen, um dabei zu sein?

Antwort: Nein, der Kreis der grundsätzlich berechtigten Mitarbeiter erhält einmal im Jahr vor der jeweiligen Hauptversammlung eine Mitteilung über die für ihn gültige Maximalanzahl an Aktien, die er zur Teilnahmeberechtigung erwerben darf. Die Zahl schwankt zwischen 100 und 1000 Vorzugsaktien pro Mitarbeiter, je nach Verantwortungsumfang im Unternehmen. Die beiden Vorstandsmitglieder erhalten ein entsprechendes Schreiben des Aufsichtsrates und dürfen jeder maximal 1.500 Vorzugsaktien erwerben. Insgesamt hat der Aufsichtsrat die Maximalsumme der Vorzugsaktien, die im Rahmen des Programm ausgegeben werden, auf 23.500 pro Jahr begrenzt.

11. Wie kaufen Mitarbeiter und Vorstand die Vorzugsaktien und warum erhalten sie einen Zuschuß von 25%?

Antwort: In einem genau in den Bedingungen festgelegten Zeitraum von zwei Wochen muss jeder Mitarbeiter und jedes Vorstandsmitglied der Bank, die das Programm verwaltet, den Auftrag erteilen, die Aktien im Markt zu kaufen. Gegen Vorlage der Kaufabrechnung erhält er dann von der Gesellschaft einen Zuschuss in Höhe von 25%. Dieser Zuschuss wird gezahlt, um einen Anreiz zum Eigeninvestment zu geben – auch vor dem Hintergrund, dass das erste Aktienoptionsprogramm von Biotest erfolglos war.

12. Was passiert, wenn der Berechtigte die Vorzugsaktien, die er ja mit eigenem Geld erworben hat, vor Ablauf der drei Jahre veräußert?

Antwort: Das ist grundsätzlich möglich. Er ist dann aber nicht mehr an dem LTIP beteiligt und muß zudem den Zuschuss von 25% in voller Höhe zurückzahlen.

13. Nehmen wir also an, der Mitarbeiter Herr B. ist berechtigt, im Jahr 2006 insgesamt 400 Vorzugsaktien zu erwerben und sich damit am LTIP zu beteiligen. Muß er alle 400 Aktien kaufen, was macht er mit den gekauften Aktien und wann bekommt er etwas aus dem LTIP?

Antwort: Er muss nicht alle 400 Vorzugsaktien kaufen. Das ist die maximale Zahl, die für ihn gilt. Er kann auch eine kleinere Anzahl kaufen. Diese muss aber dann restlos durch zehn teilbar sein. Die Aktien werden dann bei der das Programm verwaltenden Bank, der Kreissparkasse Biberach, in einem

Sperrdepot verwahrt. Nach Ablauf von drei Jahren, also in 2008, wird geprüft, ob und in welchem Maße die Erfolgsziele in der Zeit von Anfang 2006 bis Ende 2008 erfüllt sind.

Es gibt zwei Erfolgsziele:

1. die absolute Aktienkurssteigerung innerhalb der drei Jahre und
2. die durchschnittliche EBIT-Marge in den drei Jahren.

Je nach Zielerreichung erhält er pro Aktie, die er selbst vorher gekauft hat, zusätzliche Aktien vom Unternehmen je nach entsprechendem Aktienmatchfaktor. Maximal aber nicht mehr als das Sechsfache seiner ursprünglich gekauften Aktienanzahl. Die folgende Tabelle gibt die Zielereichungsgrade wieder:

14.

Erfolgsziel 1: Aktienkurssteigerung		Erfolgsziel 2: EBIT-Marge	
Absolute Aktienkurssteigerung in 3 Jahren	Matchfaktor	Durchschnittliche EBIT-Marge p.a. in 3 Jahren	Matchfaktor
kleiner 10%	0	kleiner 8,5%	0
zw. 10% und 20%	1	zw. 8,5% und 9,9%	1
zw. 20% und 30%	2	zw. 10,0% und 11,9%	2
zw. 30% und 40%	3	zw. 12,0% und 15,9%	3
ab 40%	4	ab 16%	4

15. Führen wir das Beispiel weiter: Was bekommt Herr B, sofern er alle 400 Vorzugsaktien gekauft hat, wenn der Kurs der Biotest-Vorzugsaktie am 30.12.2008 bei 42,50 € liegt und Biotest im Geschäftsjahr 2006 eine EBIT-Marge von 10,5%, in 2007 von 13% und in 2008 von 13,2% erreicht hatte?

Antwort: Maßgebend für die Zielerreichung bei der Kurssteigerung ist der Schlußkurs am 30.12.2005. Dieser lag bei den Vorzügen bei 22,30 €. Der Anstieg auf 42,50 € bedeutet einen Anstieg von mehr als 90%. Damit liegt der Matchfaktor bei 4, also dem Maximalwert. Die durchschnittliche EBIT-Marge liegt bei 12,2 %, das entspricht einem Matchfaktor von 3. Zusammengenommen wären das 7. Allerdings ist der Matchfaktor auf 6 begrenzt (Cap), so dass Herr B. in 2009 also insgesamt $6 \times 400 = 2.400$ Vorzugsaktien von der Gesellschaft bekäme. Er muß allerdings den Nennwert der Aktien in Höhe von 2,56 € einzahlen, weil eine Ausgabe unter Nennwert verboten ist. Wenn Herr B alle 2.400 Vorzugsaktien zu dem Preis von 42,50 € verkauft, so wären ihm $2.400 \times (42,50 - 2,56 \text{ €}) = 95.856 \text{ €}$ zugeflossen. Das entspräche im günstigsten Fall (Matchfaktor 6) einer Vergütungskomponente mit Anreiz- und Risikocharakter von knapp 32.000 Euro pro Jahr.

16. Wie sieht die gleiche Rechnung für einen Vorstand aus?

Antwort: Der Vorstand hat sein maximales Eigeninvestment von 1.500 Vorzugsaktien getätigt. Bei einem Matchfaktor von 6 bekäme er also 9.000 Aktien. Verkauft er diese 9.000 Aktien ebenso zu 42,50 €, so erhielte er $9.000 \times (42,50 - 2,56 \text{ €}) = 359.460 \text{ €}$.

17. Was bekommt Herr B, und was bekommt ein Vorstandsmitglied, wenn sich die Stimmung am Aktienmarkt in den nächsten drei Jahren wieder eintrübt, Gesundheitsreformen in Deutschland und anderen Ländern die Möglichkeiten für Pharmafirmen verschlechtern, der Aktienkurs in 2008 wieder auf 22,30 € für die Vorzüge zurückgefallen ist und die EBIT-Margen sich von 10,5% über 9% auf 8,5% verschlechtern?

Antwort: Der Matchfaktor für die Aktiensteigerung ist 0 und der für die durchschnittliche EBIT-Marge von 9,3% beträgt 1. Dann fließen beim Verkauf der neuen Aktien zu 22,30 € folgende Beträge:

Herr B: $400 \times (22,30 - 2,56 \text{ €}) = 7.896 \text{ €}$
 Vorstandsmitglied: $1.500 \times (22,30 - 2,56 \text{ €}) = 29.610 \text{ €}$

18. Sind die Zielhürden angemessen?

Antwort: Nach Ansicht von Biotest und den beratenden Experten sind die Zielhürden angemessen festgelegt. Ein maßgeblicher finanzieller Vorteil aus dem LTIP wird erst bei deutlicher Kurssteigerung und nachhaltiger Verbesserung des operativen Ergebnisses erreicht. Aufgrund des sehr guten Geschäfts- und Kursverlaufs in den zurückliegenden Quartalen hat Biotest bereits die im Programm festgelegten unteren Zielhürden überschritten. Dabei muss berücksichtigt werden, dass das LTIP bereits im ersten Quartal 2005 konzipiert wurde. Zu diesem Zeitpunkt war die erfolgreiche Geschäftsentwicklung des Jahres 2005, die auch durch Sondereffekte wie etwa außerplanmäßig hohe Verkäufe von Gerinnungskonzentraten in Russland geprägt war, ebenso wenig sicher wie die Performance der Aktie von mehr als 100 %. Das Programm wurde auf der Hauptversammlung am 20. Mai 2005 als Vorhaben des laufenden Jahres vorgestellt und dann im Sommer 2005 erarbeitet. Am Tag der Hauptversammlung 2005 lag der Xetra-Kurs der Vorzüge bei 14,16 €. Die EBIT-Marge war im Geschäftsjahr 2004 auf 8,5 % angestiegen, die durchschnittliche EBIT-Marge der Jahre 2002 – 2004 betrug 3,1%. Die folgende Tabelle zeigt, dass sich die Situation, die dem Design und der Beschlußfassung des LTIP zugrunde lag, deutlich von den im Jahr 2005 erreichten Werten unterscheidet.

	2002	2003	2004	2005
Höchstkurs Vorzüge (€)	13,75	6,80	11,45	26,00
Tiefstkurs Vorzüge (€)	2,95	2,75	5,03	9,17
Jahresendkurs VZ (€)	3,07	4,95	9,58	22,30
Umsatz (Mio. Euro)	257,9	221,9	217,9	237,5
EBIT (Mio. Euro)	-6,8	7,7	18,6	25,3
EBIT in % v. Umsatz	-2,6%	3,4%	8,5%	10,7%

Hinsichtlich der künftigen EBIT-Marge muss überdies berücksichtigt werden, dass Biotest erhebliche Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im neuen Segment Biotherapeutika vorsieht mit dem Ziel, den Unternehmenswert auf lange Sicht maßgeblich zu steigern. Da erste Erlöse gemäß unseren Planungen frühestens nach erfolgreichem Abschluss der klinischen Phase II

erzielt werden, wird die EBIT-Marge von Biotest im in Frage stehenden Optionszeitraum belastet. So führt die Erhöhung des FuE-Aufwands bei Biotherapeutika um 5 Mio. Euro bei einem Umsatz von 250 Mio. Euro zu einer Senkung der EBIT-Marge um zwei Prozentpunkte. Die Inkaufnahme von Anlaufkosten im Segment Biotherapeutika ist im Sinne des Unternehmens und seiner Aktionäre geboten. Dies wurde bei den Optionsbedingungen berücksichtigt.

19. Warum erfolgt die Beschlußfassung erst jetzt?

Antwort: Da es das Ziel war, Mitarbeiter und Vorstand zu Aktionären der Gesellschaft zu machen, sollte das Programm zum einen ein Eigeninvestment in Aktien erfordern, aber am Ende auch mit Aktien "belohnen" und so eine Möglichkeit geben, dass auch die neuen Aktien gehalten werden. Das aber setzt die Schaffung eines "bedingten Kapitals" voraus. Dazu ist die Zustimmung der Aktionäre notwendig.

20. Was passiert, wenn die Hauptversammlung den gewünschten Beschluss nicht fasst?

Antwort: Dann kann die Gesellschaft das Programm beenden und den fiktiven Geldgewinn, wenn es einen nach drei Jahren gibt, in bar auszahlen.

21. Das Bezugsrecht soll ausgeschlossen werden. Das geht aber doch nur, wenn der Bezugspreis der neuen Aktien nicht wesentlich unter dem Marktpreis liegt. Wird dagegen nicht verstoßen, wenn die Berechtigten nach drei Jahren Vorzugsaktien quasi nur gegen Zahlung des Nennwertes von 2,56 € pro Aktie beziehen?

Antwort: § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG sieht die Schaffung eines bedingten Kapitals zur Bedienung von Aktienoptionsprogrammen vor. Bei der Ausgabe von bedingtem Kapital sieht das Gesetz kein Bezugsrecht der Altaktionäre vor. Von daher spielt der Marktpreis grundsätzlich keine Rolle. Zudem liegt das hier geschaffene bedingte Kapital mit einem maximalen Anteil von 3,6 % am Grundkapital weit unter der 10%-Grenze, die nach § 192 Abs. 3 möglich ist, und es handelt sich nicht um eine Unter-Pari-Emission, da die Zahlung des anteiligen Betrages der Aktie am Grundkapital gewährleistet ist.

22. Ist nicht die Zahlung eines Zuschusses in Höhe von 25% des Eigeninvestments eine verbotene Einlagenrückgewähr?

Antwort: Nein, da es sich um eine Zahlung handelt, die der Mitarbeiter nur und allein aufgrund seines Dienst-/Arbeitsverhältnisses zur Biotest AG erhält. Es ist ähnlich wie eine Bonuszahlung oder Tantiemegewährung zu betrachten.

23. Die Kreissparkasse Biberach verwaltet das Programm und erhält dafür eine Gebühr. Sie ist aber gleichzeitig auch Aktionärin der Biotest AG. Sind die Konditionen, die Biotest gewährt wurden, marktgerecht?

Antwort: Ja. Die Bedingungen, zu denen die Kreissparkasse das Programm verwaltet, hält jedem Vergleich mit Dritten stand. Der Vorstand hat sich von mehreren Banken ein Angebot geben lassen. Das der Kreissparkasse Biberach war das günstigste und wurde daher akzeptiert.

24. Erfüllt das Programm die Anforderungen des Corporate Governance Kodex?

Antwort: Ja. Das Programm weist den vom Kodex geforderten Anreiz- und Risikocharakter auf, ist für sich genommen und auch im Verhältnis zu den anderen Vergütungskomponenten angemessen. Überdies hat der Aufsichtsrat eine Begrenzung (Cap) für unvorhergesehene Entwicklungen festgelegt. Zudem hat der Aufsichtsrat das Programm auf 23.500 Vorzugsaktien als teilnahmeberechtigende Eigeninvestmentanzahl begrenzt. Von den 23.500 Aktien entfallen maximal 2 x 1.500 Aktien auf den Vorstand. Das sind 12,8% des Gesamtvolumens. Die gesamte Führungsmannschaft wird damit viel stärker einbezogen als der Vorstand.

Die Plan-Bedingungen finden Sie hier: [pdf –Datei mit Plan-Bedingungen]