

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Der nachfolgende Vergütungsbericht wurde nach den Vorgaben des § 162 AktG erstellt und stellt die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der PharmaSGP Holding SE gewährte oder geschuldete Vergütung des jeweiligen Geschäftsjahres dar. Der Begriff gewährte und geschuldete Vergütung umfasst die Vergütungen, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht wurde.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Prüfungsvermerk sind auf der Internetseite der PharmaSGP Holding SE (<https://ir.pharmasgp.com>) veröffentlicht. Er wird der Hauptversammlung 2023 am 28. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 93,26 % gebilligt. Vor dem Hintergrund dieses positiven Ergebnisses wurde auch für das Geschäftsjahr 2022 die transparente Ausweispraxis beibehalten.

### 1. Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands wurde von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 gebilligt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde ebenfalls von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 bestätigt. Die Vergütungssysteme sind öffentlich abrufbar unter <https://ir.pharmasgp.com>.

### 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der PharmaSGP Holding SE erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von T€ 50. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung T€ 90 und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats T€ 70.

Zusätzlich zu ihrer fixen Vergütung haben Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Erstattung von Spesen, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit angefallen sind. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem die Mehrwertsteuer auf ihre Vergütung und ihre Spesenauslagen. PharmaSGP Holding SE schließt für die Aufsichtsratsmitglieder außerdem eine D&O Versicherung ab.

Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Clemens Fischer, sowie die stellvertretende Vorsitzende, Madlena Hohlefelder, haben bis auf weiteres auf ihre Vergütung verzichtet.

Die dem Aufsichtsratsmitglied Dr. Axel Rebien im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung beträgt T€ 50.

### 3. Vergütung des Vorstands

#### Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Festvergütung, die in zwölf gleichen Raten als monatliches Gehalt ausbezahlt wird. Nebenleistungen umfassen Beiträge zur Sozialversicherung, Sachbezüge sowie den Ausgleich nicht genommener Urlaubstage. Den Vorstandsmitgliedern wurden keine unternehmensfinanzierten Zusagen zu einer betrieblichen Altersversorgung erteilt.

#### Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung der PharmaSGP Holding SE setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Jahrestantieme) und einer langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan) zusammen. Bei der Festsetzung der Zielwerte achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die variable Vergütung auf die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgelegt ist und die von Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex geforderte überwiegende Mehrjährigkeit der variablen Vergütung erfüllt ist.

#### Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung 2022 ist als Jahrestantieme ausgestaltet und entspricht dem von der Hauptversammlung der PharmaSGP Holding SE gebilligten Vergütungssystem.

Die kurzfristige variable Vergütung hängt von der Geschäftsjahresentwicklung der PharmaSGP Holding SE und ihren Tochtergesellschaften ab und umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Zielkriterien. Die jeweiligen Zielkriterien werden zu Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Für das Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat als finanzielle Erfolgsparameter das Konzern-EBITDA<sup>1</sup> und Konzernumsatz der PharmaSGP Gruppe festgelegt. Als nichtfinanzielle Erfolgsparameter wurden die ESG-Ziele Stärkung der zweiten Führungsebene sowie die Einführung flexibler Arbeitsplätze festgelegt.

Bei dem Konzern-EBITDA handelt es sich um eine zentrale Ertragskennziffer der PharmaSGP Gruppe, mit welcher die operative Entwicklung – auch international vergleichbar – dargestellt werden kann. Der Zielwert für das Konzern-EBITDA lag für das Geschäftsjahr 2022 bei € 26,0 Mio. Der Konzernumsatz ist die zentrale Kennziffer zur Messung des Geschäftsvolumens der Gruppe. Der Zielwert für den Konzernumsatz der Gruppe lag für das Geschäftsjahr 2022 bei € 80,5 Mio.

Die Zielwerte für das Konzern-EBITDA und den Konzernumsatz, die gleichzeitig als Mindesthürden dienen, wurden im Geschäftsjahr 2022 erreicht. Die ESG-Ziele umfassen den Ausbau der Expertise und Vielfalt auf der Führungsebene sowie die Einführung von flexiblen Arbeitsplätzen und wurden ebenfalls erreicht. Die Zielerreichung der ESG-Ziele und damit auch die Gesamtzielerreichung lagen insgesamt bei 100 %. Den Vorstandsmitgliedern wurde dementsprechend eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe von jeweils T€ 50 gewährt.

### Langfristige variable Vergütung

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang zu bringen, wurde den Vorstandsmitgliedern eine langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan) in Form von virtuellen Performance Share Units („PSU“) zugeteilt. Diese entspricht dem von der Hauptversammlung der PharmaSGP Holding SE gebilligten Vergütungssystem und stellt sich wie folgt dar:



Die langfristige variable Vergütung wird in jährlichen Tranchen für eine Performance-Periode von vier Jahren zugeteilt. Dabei werden 25 % jeder Tranche von PSU pro Jahr der Performance-Periode erdient (Vesting). Die jährliche Anzahl der den Vorstandsmitgliedern gewährten PSU entspricht dem Quotienten aus (i) einem Zielwert, geteilt durch (ii) den gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode.

Die PSU unterliegen den üblichen Good Leaver und Bad Leaver Bestimmungen, die zu einem Verwirken der PSU führen können. Die endgültige Anzahl der erdienten PSUs hängt vom Erreichen von drei Zielkriterien ab, welche Profitabilitätsziele, Kursziele und M&A-Ziele umfassen und jeweils eine Begrenzung (Cap) aufweisen. Die Ziele für die Tranche 2022 sind: Konzern-EBITDA, die relative Aktienrendite im Vergleich zum STOXX Europe Total Market Pharmaceuticals sowie ein M&A Ziel.

Für das Konzern-EBITDA legt der Aufsichtsrat jährlich innerhalb der ersten vier Monate des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für dieses Geschäftsjahr fest. Die Gesamtzielerreichung wird sodann als Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungsgrade während der vierjährigen Performance-Periode ermittelt.

Die Messung der relativen Aktienrendite erfolgt, indem die prozentuale Veränderung des Aktienkurses der Gesellschaft während der Performance-Periode mit der prozentualen Veränderung des Vergleichsindex verglichen wird. Bei der Berechnung des Kurses bzw. Indexstandes

<sup>1</sup> Bei der Ermittlung des Konzern-EBITDA orientiert sich der Aufsichtsrat in der Regel am extern berichteten bereinigten EBITDA.

zum Ende der Performance-Periode werden während der Performance-Periode gezahlte Dividenden jeweils mit eingerechnet. Eine 100 %-ige Zielerreichung liegt vor, wenn die prozentuale Veränderung des Aktienkurses der prozentualen Veränderung des Vergleichsindex entspricht.

Für das M&A-Ziel besteht ein im Voraus festgelegter Zielwert einer bestimmten Gesamtzahl von Unternehmenserwerben innerhalb der Performance-Periode, die jeweils vom Aufsichtsrat vorgegebene Anforderungen erfüllen müssen.

Zur Bestimmung des endgültigen langfristigen variablen Vergütungsanspruchs der Vorstandsmitglieder zum Ende der Performance-Periode wird die Anzahl der nach Ablauf der Periode verdienten PSUs mit dem gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Ende der jeweiligen Performance-Periode multipliziert, zuzüglich aller in diesem Zeitraum gezahlter Dividenden. Für die Berechnung des Vergütungsanspruchs wird der um Dividenden bereinigte Aktienkurs auf maximal 150 % des Aktienkurses begrenzt, auf dessen Basis die Anzahl der den Vorstandsmitgliedern gewährten PSUs zu Beginn der Performance-Periode ermittelt wurden.

Nach der Bestimmung der Vergütungsansprüche besteht für die Gesellschaft ein Wahlrecht zur Begleichung der Ansprüche in bar oder mit eigenen Aktien, die wiederum mit dem gewichteten durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der Gesellschaft in den letzten 30 Handelstagen vor Ende der betreffenden Performance-Periode bewertet werden. Derzeit geht die PharmaSGP Holding SE von einer Begleichung in bar aus.

Die Tranche 2020 des Performance Share Plans endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022. Im Gegensatz zur Tranche 2022 hatte der Aufsichtsrat für die Tranche 2020 beschlossen, einen Leistungszeitraum von drei Jahren vorzusehen. Die Systematik des Performance Share Plans entsprach ansonsten im Grundsatz der Tranche 2022. Die endgültige Anzahl der verdienten PSUs hing vom Erreichen von drei Zielkriterien ab, welche Profitabilitätsziele, Kursziele und M&A-Ziele umfassten. Nähere Details zur Ausgestaltung sind dem Geschäftsbericht 2020 zu entnehmen. Die Zielkriterien wurden nicht erreicht, daher erfolgte aus diesem Plan keine Gewährung von langfristiger variabler Vergütung.

Über die Zielerreichung der für 2022 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans wird nach Ablauf von dessen Performance-Periode berichtet.

### Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die für das Geschäftsjahr 2022 vorgesehene Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der PharmaSGP Holding SE stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		Michael Rudolf	
	4. März 2020		4. März 2020	
im Vorstand seit	in T€	in %	in T€	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Festvergütung	250		200	
Nebenleistungen <sup>2)</sup>	14		21	
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>264</b>	<b>72 %</b>	<b>221</b>	<b>42 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Jahrestantieme 2022	50		50	
Performance Share Plan (2022-2025)	55		260	
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>105</b>	<b>28 %</b>	<b>310</b>	<b>58 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>369</b>	<b>100 %</b>	<b>531</b>	<b>100 %</b>

### Gewährte und geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Vorstands von der PharmaSGP Holding SE bzw. ihren Tochterunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		Michael Rudolf	
	4. März 2020		4. März 2020	
im Vorstand seit	in T€	in %	in T€	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Festvergütung	250		200	
Nebenleistungen	14		24 <sup>3)</sup>	
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>264</b>	<b>84 %</b>	<b>224</b>	<b>82 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Jahrestantieme 2022	50		50	
Performance Share Plan (2020 - 2022)	-		-	
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>50</b>	<b>16 %</b>	<b>50</b>	<b>18 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>314</b>	<b>100 %</b>	<b>274</b>	<b>100 %</b>

2) Die Nebenleistungen für Frau Weigand enthalten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Nebenleistungen für Herrn Rudolf enthalten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie Sachbezüge in Form eines Dienstwagens.

3) Herr Rudolf erhielt zusätzlich eine Ausgleichszahlung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage.

### Vergütung für die Verlängerung der Vorstandstätigkeit

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine einmalige, zusätzliche Vergütung für die Verlängerung der Vorstandstätigkeit i. H. v. T€ 500 pro Vorstandsmitglied vereinbart. Die Vergütung wurde im ersten Quartal 2023 vollständig erdient und ausgezahlt.

### Von Dritten gewährte Vergütung

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung durch Dritte gewährt. Den Vorstandsmitgliedern wurde von den beiden Mehrheitsaktionären jeweils eine Kompensation für den Fall einer Change-of-Control Situation zugesagt.

## 4. Sonstige Angaben

### Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergebnis der Gesellschaft notwendig ist. Bezüglich der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung wurde keine Abweichung vorgenommen.

### Einhaltung der Maximalvergütung

Zur Einhaltung der im durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung in Höhe von € 1,5 Mio. enthalten alle variablen Vergütungskomponenten einen vertraglich festgelegten Höchstbetrag. Die Vergütungskomponenten werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft.

Die Summe der Auszahlungen aus der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 kann erst nach Ablauf des Performance Share Plan 2022-2025 festgestellt werden. Allerdings kann bereits heute ausgeschlossen werden, dass die Maximalvergütung nach § 87 Abs 1 Satz 2 Nr. 1 AktG überschritten wird, da selbst bei einer Auszahlung des Performance Share Plan von 256 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde.

### Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat sah im Geschäftsjahr 2022 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern oder zu reduzieren.

## 5. Vergleichende Darstellung

Die nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erforderliche vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis stellt sich wie folgt dar:

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %	2022 zu 2021	2021 zu 2020
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder</b>		
Natalie Weigand	+16 %	+6 %
Michael Rudolf	+16 %	+14 %
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Dr. Clemens Fischer <sup>4)</sup>	+/-0 %	+/-0 %
Madlena Hohlefelder <sup>4)</sup>	+/-0 %	+/-0 %
Dr. Axel Rebien	+/-0 %	+/-0 %
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>		
Handelsrechtlicher Jahresüberschuss der PharmaSGP Holding SE	+5 %	+300 %
Bereinigtes EBITDA der PharmaSGP Gruppe <sup>5)</sup>	+45 %	+14 %
<b>Arbeitnehmervergütung</b>		
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer <sup>6)</sup>	+12 %	+2 %

4) Dr. Clemens Fischer und Madlena Hohlefelder haben bis auf weiteres auf ihre Vergütung verzichtet.

5) Die PharmaSGP Gruppe besteht aus der PharmaSGP Holding SE sowie ihren Tochtergesellschaften PharmaSGP GmbH, Remitan GmbH, Restaxil GmbH und PharmaSGP Vertriebs GmbH. Die Ermittlung des bereinigten EBITDA erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses der PharmaSGP Gruppe und ist im zusammengefassten Lagebericht erläutert.

6) Diese Angabe bezieht sich auf alle Arbeitnehmer der PharmaSGP Gruppe.