



Vergütungssystem 2024 für die Vorstandsmitglieder der PharmaSGP Holding SE

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand (das "**Vergütungssystem 2024**") wurde vom Aufsichtsrat im Mai 2024 verabschiedet. Es ändert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem (das "**Vergütungssystem 2021**"). Dabei werden – unter Beibehaltung der bisherigen Struktur – einzelne Elemente der variablen Vergütung angepasst. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeit der Einführung einer zusätzlichen Kurshürde für die langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan).

Die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 26. Juni 2024 hat mit Beschluss zu Tagesordnungspunkt 6 das Vergütungssystem 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 90,90 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

A. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung wird die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der PharmaSGP Holding SE abgeleitet: Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütung hängen von Unternehmenszielen ab, die an wesentlichen Kennzahlen für ein profitables Wachstum des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Langfristvergütung ist darüber hinaus an die langfristige Kursentwicklung der Aktie

gekoppelt, welche unmittelbar die Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt. Somit setzt das Vergütungssystem Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens.

Die Gesellschaft ist sich ferner der Bedeutung ökologisch nachhaltigen Wirtschaftens (*Environment*), sozialer Verantwortung (*Social Responsibility*) und der Grundsätze guter Unternehmensführung (*Governance*) bewusst (zusammen "**ESG**"). Demgemäß werden im Rahmen der variablen Vergütung auch nicht-finanzielle Erfolgsparameter eingesetzt, welche die Umsetzung von im Bereich ESG bestehenden Unternehmenszielen messen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ("**DCGK**") mit Ausnahme etwaiger, in der jeweiligen Entsprechenserklärung begründeter Abweichungen.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungskomponenten

1. Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile sind die jährliche Festvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten: Einer kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage und einer langfristigen variablen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Darüber hinaus können bei besonderen Leistungen vom Aufsichtsrat im Einzelfall nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewährt werden.

2. Feste Vergütungskomponenten

a. Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Die feste Jahresvergütung wird in zwölf Monatsraten jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig ausgezahlt. Im Krankheitsfall oder sonstigen Fällen unverschuldeter Dienstverhinderung kann das Festgehalt für eine vom Aufsichtsrat bestimmte Dauer, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt werden.

b. Nebenleistungen

Neben der festen Jahresvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und weiteren finanziellen Leistungen.

Als Regelleistung wird den Vorstandsmitgliedern jeweils als Dienstwagen ein Kraftfahrzeug zur Verfügung gestellt, das auch privat genutzt werden kann, und ein Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung gewährt. Zudem werden Vorstandsmitglieder in die bestehende Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen und die Kosten für diese Versicherung von der Gesellschaft übernommen. Ferner kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass nicht genommener Urlaub unter vom Aufsichtsrat näher bestimmten Voraussetzungen – insbesondere wenn Urlaub aus betriebsbedingten Gründen nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Folgejahr genommen werden kann – in Geld abgegolten wird.

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass bei Bedarf auch geeignete weitere Sachleistungen erbracht bzw. entsprechende Kosten erstattet werden. Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ferner Ausgleichsleistungen für Vergütungs-/Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Des Weiteren können Umzugskosten und für einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Übergangszeitraum auch weitere Kosten erstattet werden, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft oder einem Umzug an einen anderen Unternehmensstandort verbunden sind (beispielsweise Kosten für Heimfahrten einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung). Durch solche Leistungen soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand gewinnen kann.

3. Variable Vergütungskomponenten

a. Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)

Die Vorstandsmitglieder haben für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Vertragslaufzeit Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage (nachfolgend "**Jahrestantieme**").

Die Höhe der Jahrestantieme hängt auf Grundlage eines individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielbetrags von der Erreichung der maßgeblichen Erfolgsziele im betreffenden Geschäftsjahr ab.

aa. Erfolgsparameter

Die Erfolgsparameter werden vom Aufsichtsrat festgelegt und bestehen aus mindestens einem finanziellen und einem nicht-finanziellen Erfolgsparameter.

Als finanzielle Erfolgsparameter werden derzeit das Konzernergebnis vor Zinsen und Abschreibungen (Konzern-EBITDA) und/oder der Konzernumsatz der Gruppe verwendet. Bei dem Konzern-EBITDA handelt sich um eine zentrale Ertragskennziffer der Gruppe, mit welcher die operative Entwicklung – auch international vergleichbar – dargestellt werden kann. Der Konzernumsatz ist die zentrale Kennziffer zur Messung des Geschäftsvolumens der Gruppe. Zur Entwicklung des Konzern-EBITDA und des Konzernumsatzes berichtet die Gesellschaft regelmäßig im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung. Sie stellen wesentliche Steuerungselemente für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dienen somit der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens. Als nicht-finanzielle Erfolgsparameter dienen derzeit vom Aufsichtsrat jährlich festgelegte Ziele im Bereich ESG; hierin bringt die Gesellschaft ihre ökologische und soziale Verantwortung zum Ausdruck.

Das Vergütungssystem gibt die derzeit verwendeten Erfolgsparameter jedoch nicht verbindlich vor. Der Aufsichtsrat kann vielmehr künftig auch zusätzliche Zielparameter festsetzen und/oder bestehende Erfolgsparameter durch einen oder mehrere andere Erfolgsparameter ersetzen. Als finanzielle Erfolgsparameter sind dabei wiederum Kenngrößen zu verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal jährlich berichtet und die in ihrer Gesamtheit wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum und/oder eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen. Dabei kann es sich auch um Erfolgsparameter handeln, die auf einzelne Sparten bezogen sind. Mindestens ein finanzieller Erfolgsparameter muss sich weiterhin auf Kenngrößen beziehen, welche die Entwicklung des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags messen. Mindestens ein nicht-finanzieller Erfolgsparameter ist ferner weiterhin an geeigneten ESG-Zielen des Unternehmens auszurichten.

bb. Zielwerte und Ermittlung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat legt für jeden Erfolgsparameter jährlich vor Beginn oder innerhalb der ersten sechs Monate des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für dieses Geschäftsjahr fest.

Die Zielerreichung bzw. der Zielerreichungsgrad werden bei den finanziellen Erfolgsparametern durch Vergleich der Zielwerte mit den entsprechenden Ist-Werten bestimmt, die sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergeben. Der Aufsichtsrat kann dabei Bereinigungen des jeweiligen Ist-Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und/oder nicht-operativer Effekte vornehmen. Für den/die nicht-finanziellen Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat mit der Festlegung der jeweiligen Ziele auch den Maßstab fest, anhand dessen der Zielerreichungsgrad bestimmt wird; der Aufsichtsrat kann dabei auch vorsehen, dass die Zielerreichung von ihm nach billigem Ermessen bestimmt wird.

cc. Berechnung der Auszahlungshöhe

Mit den Erfolgsparametern gibt der Aufsichtsrat auch deren relative Gewichtung vor; sie bestimmt, für welchen Anteil des Zielbetrags der Jahrestantieme die Erfolgsmessung anhand des betreffenden Erfolgsparameters vorzunehmen ist. Der Aufsichtsrat kann stattdessen aber auch eine kumulative Erfolgsmessung anhand mehrerer oder aller Erfolgsparameter vorsehen.

Der Aufsichtsrat ordnet jedem Erfolgsparameter des Weiteren eine Zielerreichungskurve zu, anhand derer auf Basis des individuellen Zielbetrags die Auszahlungshöhe in Abhängigkeit von der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsparameters und vom zugehörigen Zielerreichungsgrad ermittelt wird. Die Zielerreichungskurve kann dabei insbesondere vorsehen, dass die Auszahlung in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad den Zielbetrag bzw. den Anteil des Zielbetrags, der auf den jeweiligen Erfolgsparameter nach seiner Gewichtung entfällt, sowohl über- als auch unterschreiten kann; ist auch eine Überschreitung möglich, legt der Aufsichtsrat zusätzlich einen Höchstbetrag fest (Cap). Die Zielerreichungskurve kann aber auch lediglich Mindesthürden vorsehen, die erreicht werden müssen, damit eine Auszahlung erfolgt, während eine weitere Zunahme der Zielerreichung zu keiner Erhöhung der Auszahlung mehr führt.

Für die derzeit verwendeten Erfolgsparameter gilt – vorbehaltlich einer Anpassung in Übereinstimmung mit den vorstehenden allgemeinen Regelungen des Vergütungssystems – Folgendes:

Die Zielwerte für das Konzern-EBITDA und/oder den Konzernumsatz sind jeweils als Mindesthürden ausgestaltet, die – sofern beide Erfolgsparameter verwendet werden – kumulativ gemessen werden. Es müssen daher für eine Auszahlung der Jahrestantieme gleichzeitig die Zielwerte für beide Erfolgsparameter erreicht werden. Ist diese Auszahlungsvoraussetzung erfüllt, bestimmt sich die Höhe der Jahrestantieme nach dem Zielerreichungsgrad für die ESG-Ziele. Hierzu wird der Zielbetrag in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele um bis zu 10% erhöht oder reduziert.

dd. Auszahlung

Die Jahrestantieme wird nach Ablauf des Geschäftsjahres, für welche sie gewährt wird, und Billigung des zugehörigen Konzernabschlusses abgerechnet und ausgezahlt.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt oder einem Geschäftsjahr, das kürzer als ein Kalenderjahr ist, kann die Jahrestantieme zeitanteilig gekürzt werden. Ferner kann eine Kürzung auch für Fehlzeiten vorgesehen werden, während derer kein Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung besteht.

b. Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan)

Die langfristige variable Vergütung ist als aktienbasierte Vergütung in Form virtueller Aktien (sogenannte "**Performance Share Units**") ausgestaltet (nachfolgend der "**Performance Share Plan**").

Die Zuteilung von Performance Share Units erfolgt in jährlichen Tranchen für jedes Geschäftsjahr der Vertragslaufzeit. Jede Tranche hat dabei jeweils einen vierjährigen Bemessungszeitraum ("**Performance-Periode**") beginnend mit dem Geschäftsjahr, für welches die Tranche gewährt wird.

Die Höhe der Auszahlung der jeweiligen Tranche ist zum einen von der Entwicklung des Börsenkurses der PharmaSGP Holding SE und zum anderen von der Zielerreichung hinsichtlich interner und externer Erfolgsparameter während der vierjährigen Performance Periode abhängig. Hierdurch setzt der Performance Share Plan Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens.

aa. Zuteilung

Für die Teilnahme am Performance Share Plan legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen jährlichen Zuteilungswert fest. Die Anzahl der im Rahmen der jeweiligen Tranche zugeteilten Performance Share Units wird bestimmt, indem der jährliche Zuteilungswert durch den Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft zu Beginn der zugehörigen Performance Periode dividiert wird. Der maßgebliche Börsenkurs wird dabei als gewichteter Durchschnittskurs über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance Periode berechnet, um kurzfristige Kursschwankungen auszublenden.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt oder einem Geschäftsjahr, das kürzer als ein Kalenderjahr ist, kann der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr und damit die Anzahl der Performance Share Units der zugehörigen Tranche zeitanteilig gekürzt werden.

bb. Erdienung (Vesting)

Neben der Erfüllung der sonstigen Auszahlungsvoraussetzungen müssen die im Rahmen der jeweiligen Tranche zugeteilten Performance Share Units von dem betreffenden Vorstandsmitglied durch fortdauernde Zugehörigkeit zum Vorstand erdient werden (sogenanntes Vesting) mit der Folge, dass bei Ausscheiden vor Ablauf der maßgeblichen Unverfallbarkeitsfristen sämtliche oder ein Teil der gewährten Performance Share Units verfallen.

Darüber hinaus kann ein anteiliger Verfall von Performance Share Units auch für die Dauer von Fehlzeiten vorgesehen werden, während derer kein Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung besteht.

Die Einzelheiten bestimmt jeweils der Aufsichtsrat.

cc. Abwicklungswert; Kurs-Cap

Der Abwicklungswert der Performance Share Units einer Tranche entspricht dem Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft am Ende der Performance Periode zuzüglich des Gesamtbetrags der während der Performance Periode gezahlten Brutto-Dividenden je Aktie. Der maßgebliche Börsenkurs wird als gewichteter Durchschnittskurs über die letzten 30 Handelstage der Performance Periode berechnet, um auch hier kurzfristige Kursschwankungen auszublenden.

Der Abwicklungswert ist zusätzlich auf einen maximalen Prozentsatz des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft zu Beginn der Performance Periode – berechnet als gewichteter

Durchschnittskurs über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance Periode – begrenzt, der vom Aufsichtsrat festgelegt wird.

dd. Kurshürde

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat Kursziele für die Aktie der Gesellschaft bestimmen, die zum Ende der jeweiligen Performance Periode und/oder zum Ende einzelner Geschäftsjahre und/oder anderer geeigneter Zeiträume innerhalb der jeweiligen Performance Periode erreicht werden müssen (jeweils eine „**Kurshürde**“). Wird die jeweilige Kurshürde zum Ende des maßgeblichen Zeitraums nicht erreicht, kann ein vollständiger oder teilweiser Verfall von Performance Share Units vorgesehen werden. Sofern der Aufsichtsrat Kurshürden vorsieht, soll die jeweilige Kurshürde sich an einer – bezogen auf relevante Kennzahlen der Gesellschaft – angemessenen Börsenbewertung der Gesellschaft orientieren; die Einzelheiten stehen im Ermessen des Aufsichtsrats.

ee. Erfolgsmessung

Außer von der Kursentwicklung hängt die Höhe der Auszahlung der jeweiligen Tranche auch von der Erreichung bestimmter Erfolgsziele während der Performance Periode ab. Hierzu wird die Anzahl der zugeteilten Performance Share Units der betreffenden Tranche nach Ablauf der Performance Periode in Abhängigkeit von der Zielerreichung hinsichtlich der maßgeblichen Erfolgsparameter angepasst.

Erfolgsparameter

Die Erfolgsparameter werden vom Aufsichtsrat festgelegt und bestehen aus mindestens einem internen Erfolgsparameter, der an internen Steuerungsgrößen für eine langfristig positive Entwicklung der PharmaSGP-Gruppe ausgerichtet ist, und mindestens einem externen Erfolgsparameter, der die Entwicklung der PharmaSGP-Gruppe im Vergleich zu anderen Unternehmen misst.

Als interne Erfolgsparameter für den Performance Share Plan werden derzeit das Konzern-EBITDA und der Erwerb von anderen Unternehmen oder Unternehmensteilen („**M&A-Ziel**“) verwendet. Bei dem Konzern-EBITDA handelt sich – wie bereits bei der Jahrestantieme erläutert – um eine zentrale Ertragskennziffer der Gruppe. Durch M&A-Ziele wird zusätzlich anorganisches Wachstum gefördert. Sowohl zum EBITDA als auch zum etwaigen Erwerb von anderen Unternehmen oder Unternehmensteilen berichtet die Gesellschaft regelmäßig im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung. Beide internen Erfolgsparameter stellen

wesentliche Steuerungselemente für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dienen daher der Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie. Das Vergütungssystem gibt die derzeit verwendeten internen Erfolgsparameter jedoch nicht verbindlich vor. Der Aufsichtsrat kann vielmehr künftig auch zusätzliche interne Erfolgsparameter festsetzen und/oder bestehende interne Erfolgsparameter durch einen oder mehrere andere interne Erfolgsparameter ersetzen. Dabei sind als interne Erfolgsparameter wiederum Kenngrößen zu verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal jährlich berichtet und die in ihrer Gesamtheit wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum und/oder eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen. Dabei kann es sich auch um Erfolgsparameter handeln, die auf einzelne Sparten bezogen sind. Mindestens ein Erfolgsparameter ist weiterhin an relevanten finanziellen Kenngrößen auszurichten.

Als externer Erfolgsparameter dient derzeit die relative Aktienrendite der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zu den Unternehmen eines relevanten Vergleichsindex. Als Vergleichsindex wird dabei derzeit der STOXX Europe Total Market Pharmaceuticals verwendet, in welchem börsennotierte europäische Unternehmen aus dem Arzneimittelbereich zusammengefasst sind. Die Aktienrendite wird berechnet als Entwicklung des Aktienkurses unter Hinzurechnung von Dividendenzahlungen. Durch den Vergleich mit Wettbewerbern wird dabei die Wertentwicklung der Aktie der Gesellschaft unabhängig von allgemeinen konjunkturellen Effekten gemessen; dies setzt im Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie ebenfalls Anreize für eine nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens. Auch hier gibt das Vergütungssystem den derzeit verwendeten externen Erfolgsparameter nicht verbindlich vor. Der Aufsichtsrat kann vielmehr künftig den externen Vergleich der Entwicklung der Gruppe mit der Entwicklung anderer Unternehmen auch anhand eines anderen Vergleichsindex oder anderer aussagekräftiger Kenngrößen vornehmen.

Zielwerte und Ermittlung der Zielerreichung

Für jeden Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat Zielwerte fest. Die Festlegung erfolgt grundsätzlich im Voraus für die gesamte Performance Periode; stattdessen können jedoch für einzelne oder alle Erfolgsparameter auch jährlich Zielwerte für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt werden.

Die Ermittlung der Zielerreichung bzw. des Zielerreichungsgrads erfolgt nach Ablauf der Performance Periode. Die Zielerreichung bzw. der Zielerreichungsgrad werden bei

Erfolgsparametern, die sich auf finanzielle Kennzahlen der Gruppe wie etwa das Konzern-EBITDA beziehen, durch Vergleich der Zielwerte mit den entsprechenden Ist-Werten bestimmt, die sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergeben. Der Aufsichtsrat kann dabei Bereinigungen des jeweiligen Ist-Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und/oder nicht-operativer Effekte vornehmen. Im Übrigen bestimmt der Aufsichtsrat bei Festlegung der Erfolgsparameter, wie die Messung der Zielerreichung bzw. des Zielerreichungsgrads vorzunehmen ist.

Für die Festlegung der Zielwerte und die Messung der Zielerreichung im Hinblick auf die derzeit verwendeten Erfolgsparameter gilt – vorbehaltlich einer Anpassung in Übereinstimmung mit den vorstehenden allgemeinen Regelungen des Vergütungssystems – Folgendes:

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

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.

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

Ermittlung der endgültigen Anzahl von Performance Share Units

Mit den Erfolgsparametern gibt der Aufsichtsrat auch deren relative Gewichtung vor; sie bestimmt, für welchen Anteil der Performance Share Units die Erfolgsmessung anhand des betreffenden Erfolgsparameters vorzunehmen ist. Der Aufsichtsrat kann stattdessen aber auch eine kumulative Erfolgsmessung anhand mehrerer oder aller Erfolgsparameter vorsehen.

Des Weiteren legt der Aufsichtsrat fest, wie die Anzahl der Performance Share Units in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad für den betreffenden Erfolgsparameter angepasst wird.

Der Aufsichtsrat bestimmt in diesem Zusammenhang jeweils auch, ob und in welchem maximalen Umfang bei einer Zielüberschreitung eine Erhöhung der Anzahl der Performance Share Units erreicht werden kann ("**Performance-Cap**").

Für die derzeit verwendeten Erfolgsparameter gilt dabei – vorbehaltlich einer Anpassung in Übereinstimmung mit den vorstehenden allgemeinen Regelungen des Vergütungssystems – Folgendes:

Derzeit ist der auf das Konzern-EBITDA bezogene interne Erfolgsparameter mit mindestens 80 % und der auf den Vergleich der Aktienrendite bezogene externe Erfolgsparameter mit mindestens 10 % gewichtet. Demgemäß wird die Erfolgsmessung für 80 – 90 % der Performance Share Units einer Tranche anhand der Entwicklung des Konzern-EBITDA und für 10 – 20 % der Performance Share Units einer Tranche anhand der Entwicklung der relativen Aktienrendite vorgenommen. Soweit bei entsprechender Zielüberschreitung eine Erhöhung der auf die Entwicklung des Konzern-EBITDA und/oder auf die relative Aktienrendite entfallenden Anzahl der Performance Share Units vorgesehen wird, beträgt die hierfür jeweils vorgesehene maximale Erhöhung nicht mehr als 50 %.

Die Erfolgsmessung für das M&A-Ziel wird sodann zusätzlich für alle Performance Share Units vorgenommen. Ist das M&A-Ziel erreicht, wird die Gesamtzahl der Performance Share Units, welche sich nach Anpassung für die Zielerreichung im Hinblick auf Konzern-EBITDA und relative Aktienrendite ergibt, um 20 % erhöht; wird das M&A-Ziel verfehlt, wird die genannte Gesamtzahl der Performance Share Units um 20 % vermindert.

ff. Abwicklung

Der Auszahlungsbetrag wird berechnet, indem die endgültige Anzahl der Performance Share Units, die sich – unter Berücksichtigung etwaiger Kurshürden – aus der Erfolgsmessung anhand der Erfolgsparameter ergibt, mit dem Abwicklungswert je Performance Share Unit der betreffenden Tranche multipliziert wird. Dieser Abwicklungswert wird, wie weiter oben näher erläutert, anhand der Kursentwicklung und der Dividendenzahlungen während der Performance Periode bestimmt.

Die Bestimmung der endgültigen Anzahl der Performance Share Units und des Abwicklungswerts erfolgt ebenso wie die Abwicklung nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der Performance Periode und Billigung des zugehörigen Konzernabschlusses.

Hinsichtlich der Abwicklung kann der Gesellschaft ein Erfüllungswahlrecht eingeräumt werden. In diesem Fall ist die Gesellschaft berechtigt, statt einer Auszahlung in bar auch ganz oder teilweise eine Abwicklung in Aktien der Gesellschaft zu wählen.

Bei einer Abwicklung in Aktien wird der entsprechende Auszahlungsbetrag anhand des am Ende der Performance Periode bestehenden Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet, die an den Berechtigten gegen Einbringung seines Auszahlungsanspruchs ausgegeben bzw. übertragen werden. Für diese Aktien sind nach Abwicklung keine zusätzlichen Haltefristen vorgesehen. Der maßgebliche Börsenkurs wird wiederum als gewichteter Durchschnittskurs über die letzten 30 Handelstage der Performance Periode berechnet.

c. Möglichkeiten der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus-/Claw-Back)

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile in den folgenden Fällen reduzieren oder eine Rückerstattung verlangen kann:

aa. Korrektur des Konzernabschlusses

Liegt der Bestimmung der Auszahlungshöhe variabler Vergütungsbestandteile ein geprüfter und gebilligter Konzernabschluss zugrunde, der objektiv fehlerhaft war und nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich (auch in laufender Rechnung eines nachfolgenden Abschlusses) korrigiert wird, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Auszahlungshöhe auf Grundlage der korrigierten Zahlen erneut zu ermitteln. Ergibt sich danach eine geringerer Auszahlungsbetrag, ist dieser der Auszahlung zugrunde zu legen. Ist die Auszahlung bereits erfolgt, kann der Aufsichtsrat den überschießenden Betrag ganz oder teilweise zurückfordern. Die Einzelheiten einschließlich entsprechender Fristen für Korrektur und Rückforderung bestimmt der Aufsichtsrat.

bb. Vorzeitige Beendigung der Vorstandsstellung aus wichtigem Grund

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglied von der Gesellschaft vorzeitig aus Gründen beendet, die zugleich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellen, kann vorgesehen werden, dass auch solche noch nicht abgewickelte Performance Share Units des betreffenden Vorstandsmitglieds verfallen, die wegen Erfüllung der zugehörigen Unverfallbarkeitsfristen bereits verdient sind. Die Einzelheiten bestimmt der Aufsichtsrat.

Die Geltendmachung von Schadensersatz durch die Gesellschaft nach § 93 AktG bleibt unberührt.

4. Sonstige Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat zusätzliche, nicht wiederkehrende Bonuszahlungen für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz – auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstvertrags – nach billigem Ermessen gewähren kann; ein dienstvertraglicher Anspruch des Mitglieds des Vorstands auf die Gewährung eines solchen Bonus besteht jedoch nicht.

II. Ziel-Gesamtvergütung; Verhältnis fester und variabler Vergütungskomponenten

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied entsprechend des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei den als Nebenleistung zugesagten Sachleistungen wird dabei jeweils der für die Lohnsteuer maßgebliche Wert angesetzt. Die von der Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung wird dabei nicht gesondert berücksichtigt, da es sich hierbei nicht um eine Vergütungsleistung im engeren Sinne handelt.

Bei den variablen Bestandteilen wird, soweit eine Zielmessung erfolgt, jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) liegt für jedes Vorstandsmitglied jeweils zwischen 30 % und 70 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 30 % und 70 %. Dabei ist der Anteil der langfristigen variablen Ziel-Vergütung jeweils höher als der Anteil der kurzfristigen variablen Ziel-Vergütung. Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährten Nebenleistungen kann von den vorstehenden relativen Anteilen der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für einzelne Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

III. Maximalvergütung für einzelne Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung, bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen und variablen Vergütungsteilen, ist für jedes Vorstandsmitglied – unabhängig davon, ob die Auszahlung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt – auf einen Betrag von maximal EUR 1,5 Millionen brutto begrenzt.

Die Maximalvergütung berücksichtigt die jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen und variablen Vergütungskomponenten, die für ein Geschäftsjahr gewährt werden können. Die tatsächlich zugesagte oder ausgezahlte Vergütung kann (ggf. auch deutlich) niedriger ausfallen.

Als Nebenleistungen gewährte Sachleistungen werden für Zwecke der Maximalvergütung mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt. Für den Performance Share Plan wird für Zwecke der Maximalvergütung der jeweilige, nach den Planbedingungen ermittelte maximale Auszahlungsbetrag angesetzt, unabhängig davon, ob eine Abwicklung in bar oder in Aktien erfolgt.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestellungszeit für bis zu fünf Jahre.

Eine ordentliche Kündigung der Dienstverträge ist im Hinblick auf deren feste Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vertrages dauerhaft arbeitsunfähig wird, kann jedoch vorgesehen werden, dass der Dienstvertrag automatisch zum Ende des Quartals endet, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Im Übrigen kann der jeweilige Dienstvertrag vor Ende seiner Laufzeit nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 4 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten für die Kündigung die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB, sofern nicht zugleich ein

wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt.

2. Zusagen von Entlassungsentschädigungen

Die Vorstandsdienstverträge sehen vor, dass ein Vorstandsmitglied eine Abfindung erhält, wenn die Gesellschaft bei der Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 4 AktG den Dienstvertrag außerordentlich kündigt, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt. Die hierfür im Dienstvertrag festzulegende Abfindung beträgt derzeit sechs Monatsgehälter und kann abweichend davon vom Aufsichtsrat auf maximal zwei Jahresvergütungen festgesetzt werden, wobei Pauschalierungen und/oder Kürzungen vorgenommen werden dürfen.

Für sonstige Fälle sehen die Vorstandsdienstverträge keine im Voraus vereinbarten Entlassungsentschädigungen vor. Das Recht der Gesellschaft, auch im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit Abfindungsleistungen zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Abfindungsleistungen sind für Zwecke der festgesetzten Maximalvergütung (ggf. anteilig) jeweils demjenigen Geschäftsjahr zuzuordnen, für welches sie gewährt werden; dies gilt unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt werden bzw. zufließen.

3. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdienstverträge sehen jeweils ein vertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer des Anstellungsvertrages vor.

Daneben kann mit Vorstandsmitgliedern auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Die hierfür zu gewährende Karenzentschädigung darf, bezogen auf ein Jahr, 75 % der zuletzt gewährten jährlichen Gesamtbezüge nicht überschreiten, wobei einzelne Vergütungsbestandteile bei der Berechnung dieser Grenze auch pauschaliert und variable Vergütungsbestandteile insbesondere auch mit ihrem Zielbetrag angesetzt werden können. Eine etwaige, im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung ist auf eine solche Karenzentschädigung in voller Höhe anzurechnen.

V. Bestehende Vorstandsdienstverträge

Die bestehenden Vorstandsdienstverträge entsprechen derzeit dem Vergütungssystem 2021. Die Gesellschaft wird sich jedoch im Hinblick auf die im Vergütungssystem 2024 vorgesehenen Anpassungen des Performance Share Plan auch hinsichtlich der bestehenden Vorstandsverträge um eine geeignete Anpassung der (i) für das Jahr 2024 und Folgejahre auszubehenden Tranchen des Performance Share Plan und (ii) gegebenenfalls auch der für Vorjahre ausgegebener Tranchen des Performance Share Plan mit noch laufender Performance Periode bemühen, indem auch für diese Tranchen insbesondere geeignete Kurshürden eingeführt werden.

VI. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Da der Aufsichtsrat derzeit über keine Ausschüsse verfügt, nimmt er diese Aufgabe als Gesamtgremium wahr. Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb einer Peer Group (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird dabei vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst vergleichbare in- und ausländische Unternehmen, die aufgrund Branche, Größe und Umsatz mit der Gesellschaft vergleichbar sind.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems und dessen Umsetzung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit) und stellt hierzu deren jeweilige Vergütung der Vergütung des Vorstands gegenüber. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt. Er achtet dabei insbesondere auf ein angemessenes Verhältnis vor dem Hintergrund der jeweiligen Aufgaben und Leistungen. Eine Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nach diesen Grundsätzen liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und horizontalen Angemessenheit einen externen Vergütungsberater. Bei der Mandatierung externer

Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und nimmt bei Bedarf Änderungen vor. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

C. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe, die Art und Weise sowie der vorgesehene Zeitraum der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten unter Einschluss der Maximalvergütung möglich; ferner können auch zusätzliche Vergütungskomponenten gewährt werden.
