

Vergütungsbericht 2021

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

An die Pharma SGP Holding SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PharmaSGP Holding SE, Gräfelfing, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der

Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

München, den 26. April 2022

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christ
Wirtschaftsprüfer

Esche
Wirtschaftsprüfer

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

Der nachfolgende Vergütungsbericht wurde nach den Vorgaben des § 162 AktG aufgestellt 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 2021 vollständig erbracht wurde.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Ernst & Young 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.

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 gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern außerdem eine D&O Versicherung.

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 2021 gewährte Vergütung beträgt T€ 50.

3. Vergütung des Vorstands

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Festvergütung, die in zwölf gleichen Raten als monatliches Gehalt ausgezahlt 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 2021 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 2021 hat der Aufsichtsrat als finanzielle Erfolgsparameter das Konzern-EBITDA¹⁾ und Konzernumsatz der PharmaSGP Gruppe festgelegt.

Als nicht finanziellen Erfolgsparameter wurde die Stärkung der zweiten Führungsebene im Bereich ESG festgelegt.

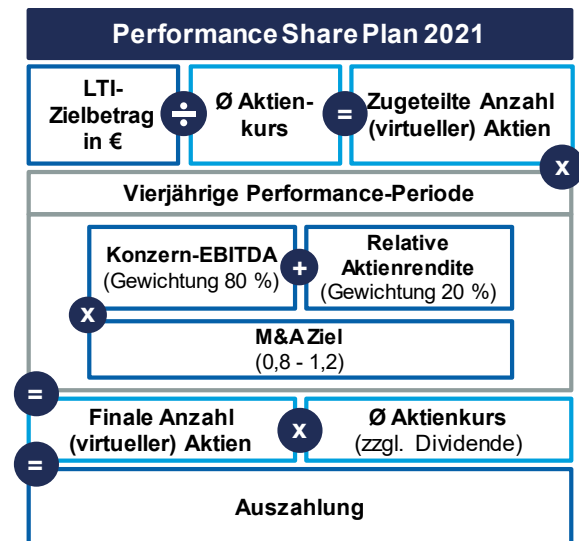
¹⁾ Bei der Ermittlung des Konzern-EBITDA orientiert sich der Aufsichtsrat in der Regel am extern berichteten bereinigten EBITDA.

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 2021 bei € 21,4 Mio. Der Konzernumsatz ist die zentrale Kennziffer zur Messung des Geschäftsvolumens der Gruppe. Der Zielwert für den Konzernumsatz der Gruppe lag für das Geschäftsjahr 2021 bei € 69,8 Mio.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden diese Zielkriterien nicht erreicht und dementsprechend keine kurzfristige variable Vergütung 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 2021 sind: Konzern-EBITDA, ein M&A Ziel sowie die relative Aktienrendite im Vergleich zum STOXX Europe Total Market Pharmaceuticals.

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.

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 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 Vergleichsindex entspricht.

Zur Bestimmung des endgültigen langfristigen variablen Vergütungsanspruchs der Vorstandsmitglieder zum Ende der Performance-Periode wird die Anzahl der nach Ablauf der Periode erdienten 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.

Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Gewährung von langfristiger variabler Vergütung aus einem zu einem früheren Zeitpunkt zugeteilten Plan. Über die Zielerreichung der für 2021 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans wird nach Ablauf von dessen Performance-Periode berichtet.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die für das Geschäftsjahr 2021 vorgesehene Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der PharmaSGP Holding SE stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		Michael Rudolf	
im Vorstand seit	4. März 2020		4. März 2020	
	in T€	in %	in T€	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	250		200	
Nebenleistungen	22		16	
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	272	72 %	216	41 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Jahresantieme 2021	50		50	
Performance Share Plan (2021-2024)	55		260	
Summe erfolgsabhängige Vergütung	105	28 %	310	59 %
Gesamtvergütung	377	100 %	526	100 %

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Vorstands von der PharmaSGP Holding SE bzw. ihren Tochterunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 stellt sich wie folgt dar:

	Natalie Weigand		Michael Rudolf	
im Vorstand seit	4. März 2020		4. März 2020	
	in T€	in %	in T€	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	250		200	
Nebenleistungen	22		36	
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	272	100 %	236	100 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Jahresantieme 2021	-		-	
Performance Share Plan ²⁾	-		-	
Summe erfolgsabhängige Vergütung	-	-	-	-
Gesamtvergütung	272	100 %	236	100 %

2) Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Gewährung von langfristiger variabler Vergütung aus einem zu einem früheren Zeitpunkt zugeteilten Plan.

Von Dritten gewährte Vergütung

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied Vergütung durch Dritte gewährt.

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 2021 gewährten Vergütung wurde keine Abweichung vorgenommen.

Einhaltung der Maximalvergütung

Zur Einhaltung der im durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung 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 2021 kann erst nach Ablauf des Performance Share Plan 2021-2024 festgestellt werden. Allerdings kann bereits heute ausgeschlossen werden, dass die Maximalvergütung nach § 87 AktG Abs 1 Satz 2 Nr. 1

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 2021 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern oder zu reduzieren.

5. Vergleichende Darstellung

Die nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 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 %	2021 zu 2020
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder	
Natalie Weigand	+6 %
Michael Rudolf	+14 %
Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder	
Dr. Axel Rebien ³⁾	+/-0 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	
Handelsrechtlicher Jahresüberschuss der PharmaSGP Holding SE	+300 %
Bereinigtes EBITDA der PharmaSGP Gruppe ⁴⁾	+14 %
Arbeitnehmervergütung	
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ⁵⁾	+2 %

3) Dr. Axel Rebien erhielt im Geschäftsjahr 2020 eine anteilige Aufsichtsratsvergütung für sieben Monate. Die Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ist auf Jahresbasis unverändert.

4) 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.

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