

## Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Gesamtaufsichtsrat legt das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf Vorschlag des Personalausschusses fest. Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems ist es, die Mitglieder des Vorstands an der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts entsprechend ihren persönlichen Aufgaben und Leistungen, der Gesamtleistung des Vorstands sowie der erfolgsorientierten Unternehmensführung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds angemessen teilhaben zu lassen.

Zu den Kernelementen des Systems gehören eine erfolgsunabhängige Jahresvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, sowie eine vom Erreichen jährlicher Performanceziele abhängige Komponente („Short-Term Incentive“, STI). Neben der jahresbezogenen erfolgsabhängigen Vergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands eine langfristig ausgelegte Vergütungskomponente („Long-Term Incentive“, LTI), die sich zu einem signifikanten Teil an der Wertsteigerung der STADA-Aktie bemisst und somit einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts setzt. Ziel der langfristigen variablen Vergütung ist es außerdem, die Interessen der Aktionäre in der Anreizstruktur der Vergütung insgesamt nachhaltig zu berücksichtigen. Aktienoptionspläne bestehen nicht. Die einzelnen erfolgsabhängigen Komponenten sind auf einen Maximalbetrag begrenzt.

Das im Geschäftsjahr 2016 maßgebliche Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist ausführlich im aktuellen Vergütungsbericht dargestellt, der im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2016 veröffentlicht ist und auf der Internetseite der STADA Arzneimittel AG unter <https://ir.stada.de/stada/German/pdf/gb-2016.pdf> zugänglich gemacht wurde.

Die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung werden durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die letzte umfassende Prüfung des Vergütungssystems ist mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters durch den Aufsichtsrat im 4. Quartal 2016 erfolgt und ergab die nachfolgend beschriebenen Veränderungen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in Zukunft nach diesem neuen Vergütungssystem erfolgen. Dem mit Herrn Engelbert Coster Tjeenk Willink sowie Herrn Dr. Bernhard Düttmann jeweils als Vorstandsmitglied abgeschlossenen Anstellungsvertrag liegt das neue Vergütungssystem aufgrund der lediglich interimistisch erfolgten Bestellung jeweils bis zum 31. Dezember 2017 nicht zugrunde. Dem mit Herrn Dr. Barthold Piening als Vorstandsmitglied abgeschlossenen Anstellungsvertrag liegt das neue Vergütungssystem bereits zugrunde.

## Neugestaltung des Vorstandsvergütungssystems

### Vergütungsstruktur

In Folge der oben genannten Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat zunächst die Vergütungsstruktur betrachtet und die **Gewichtung der Vergütungskomponenten (fix und variabel)** überarbeitet. Während die Festvergütung im bisherigen Vergütungssystem 50 Prozent<sup>1</sup> der gewährten Gesamtvergütung betrug, wird der Anteil der fixen (erfolgsunabhängigen) Vergütung im überarbeiteten Vergütungssystem bei allen Vorstandsmitgliedern einheitlich bei 44 Prozent der gewährten Gesamtvergütung liegen.<sup>2</sup> Der Aufsichtsrat hat somit den Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung an der Gesamtvergütung im Vergleich zum bisherigen System angehoben, um die Vergütung insgesamt stärker auf die Unternehmensperformance auszurichten.

---

<sup>1</sup> Beim ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Hartmut Retzlaff 55 Prozent.

<sup>2</sup> Leichte Unterschiede können sich zwischen den Vorstandsmitgliedern durch Rundungen der Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile ergeben.

Der Aufsichtsrat hat zudem auch für die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung zukünftige Zielprozentsätze einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher zugrundeliegender Ziele wird die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung („Short-Term Incentive“, STI) 50 Prozent des individuellen Festgehalts betragen. Bei maximaler Zielerreichung wird der Jahresbonus auf einen Betrag von 100 Prozent der individuellen Festvergütung begrenzt. Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term Incentive“, LTI) wird im überarbeiteten System bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher Zielwerte 75 Prozent der individuellen Festvergütung betragen und wird auf einen Wert von 150 Prozent der individuellen Festvergütung begrenzt (siehe Abbildung).<sup>3</sup>

Das Verhältnis von kurzfristiger zu langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung beträgt bei Erreichen sämtlicher zugrundeliegender Ziele 40 Prozent (STI) zu 60 Prozent (LTI).

Abbildung: Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Festvergütung

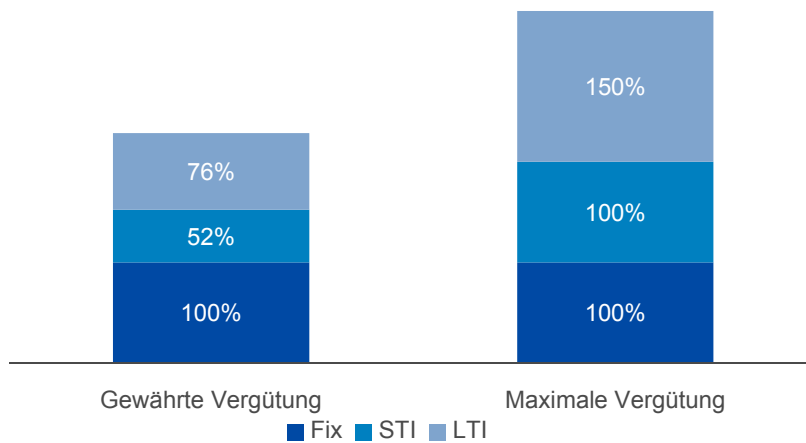
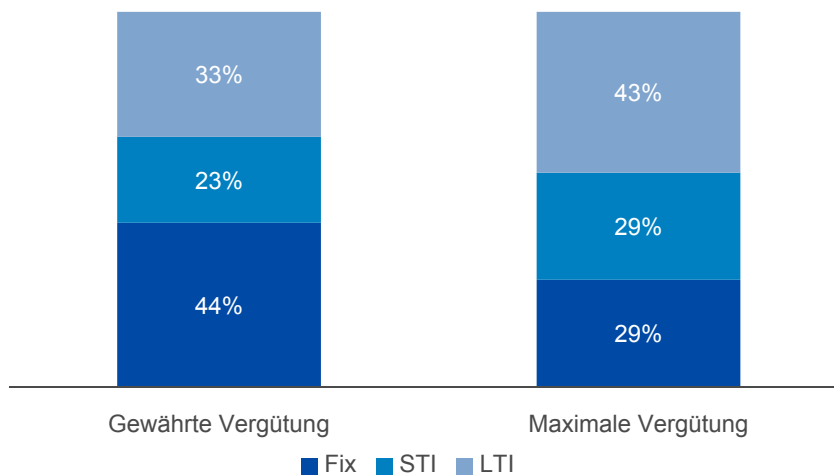


Abbildung: Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung



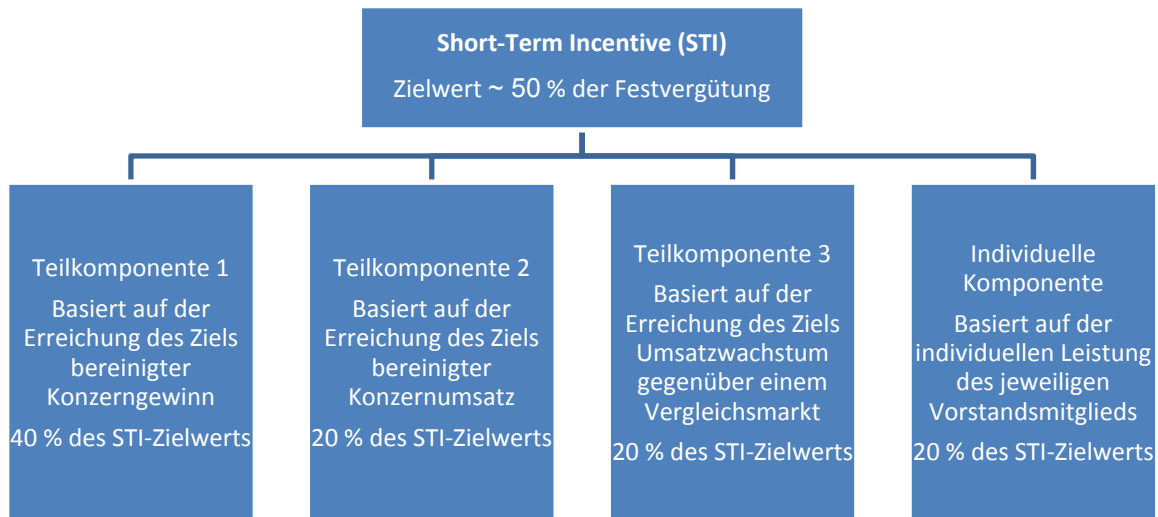
Im Sinne einer höheren Transparenz und Nachvollziehbarkeit, werden die jahresbezogenen und die mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile künftig hinsichtlich ihrer Ausgestaltung klar voneinander getrennt. Eine Verknüpfung von STI und LTI durch

<sup>3</sup> Kleinere Abweichungen in Höhe von wenigen Prozentpunkten können sich durch das Auf- oder Abrunden der Zielbeträge auf glatte Werte ergeben.

denselben rechnerischen Ausgangsbetrag, wie es sie im bisher gültigen Vergütungssystem durch die LTIP-Deferrals gab, wird es im zukünftigen Vergütungssystem nicht mehr geben.

### Jahresbezogene erfolgsabhängige Komponente

Abbildung: Komponenten der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI)



Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung wird sich künftig am Erreichen von vier Teilzielen ausrichten, von denen sich drei Teilkomponenten an unterschiedlich gewichteten konzernbezogenen Zielen und eine Teilkomponente an persönlichen, aus der Strategie der STADA Arzneimittel AG abgeleiteten Zielen des jeweiligen Vorstandsmitglieds bemessen. Die Konzernkomponenten werden insgesamt 80 Prozent des STI-Zielwerts der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung ausmachen.

Für einen Teil der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung wird auch weiterhin der bereinigte Konzerngewinn (EBT) von Bedeutung sein. Das bereinigte EBT ist in den Steuerungssystemen von STADA tief verwurzelt. Um eine Konsistenz in der Steuerung sicherzustellen, hat sich der Aufsichtsrat dazu entschlossen das bereinigte EBT als Steuerungsgröße im STI beizubehalten.<sup>4</sup> Der Aufsichtsrat hat sich dazu entschlossen, neben dem EBT weitere Bemessungsgrößen aufzunehmen. Der Auszahlungsbetrag der konzernbezogenen Komponenten wird künftig anhand der Erreichung von Zielvorgaben bei drei Teilkomponenten gemessen. Dies sind:

- der bereinigte Konzerngewinn (40 Prozent des STI-Zielwerts),
- der bereinigte Konzernumsatz (20 Prozent des STI-Zielwerts)<sup>5</sup> sowie
- das Umsatzwachstum gegenüber einem vom Aufsichtsrat definierten Vergleichsmarkt (20 Prozent des STI-Zielwerts).

Der Auszahlungsbetrag der individuellen Teilkomponente wird sich in Zukunft am Erreichen von messbar definierten individuellen Zielen ausrichten, die sich aus der Strategie der

<sup>4</sup> Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat sich intensiv damit befasst, den Cash Flow als zusätzliche Kenngröße in das Vergütungssystem aufzunehmen. Letztendlich hat der Aufsichtsrat diesen Gedanken verworfen, da das EBT bereits einige Dimensionen einer Cash Flow Betrachtung einnimmt, der Cash Flow anfälliger für Manipulationen ist, und das Vergütungssystem durch eine Hinzunahme des Cash Flow an Komplexität gewonnen hätte.

<sup>5</sup> Der Konzernumsatz und der Konzerngewinn werden im Rahmen des STI um außerordentliche Aufwendungen und Erträge bereinigt.

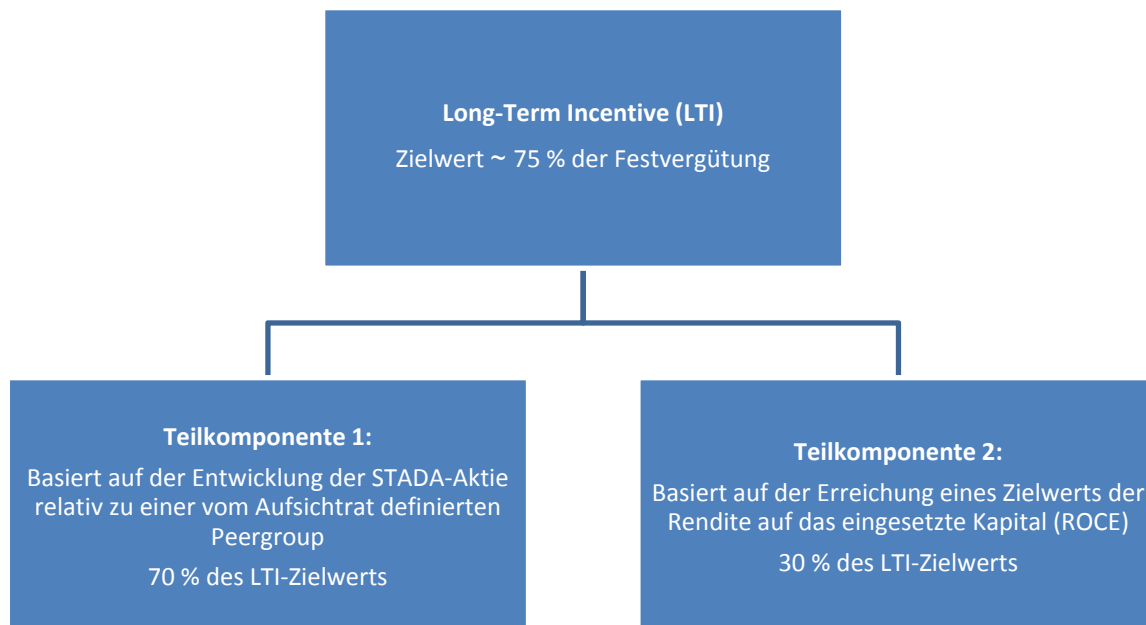
STADA Arzneimittel AG ableiten und die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die Zielerreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds objektiv festzustellen. Der Aufsichtsrat wird jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielvorgaben für die genannten konzernbezogenen und individuellen STI-Bemessungsgrößen festlegen.

Der Auszahlungsbetrag aller Teilkomponenten des STI ist bei 200 Prozent des Zielwerts gedeckelt. Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen STI-Teilkomponente weniger als 80 Prozent der Zielvorgabe, wird hinsichtlich des entsprechenden STI-Anteils kein Betrag zur Auszahlung kommen. Die einzelnen Komponenten stehen jeweils für sich und können sich gegenseitig nicht kompensieren. Die Gesamthöhe des STI-Auszahlungsbetrags für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt sich aus der Addition der berechneten Auszahlungsbeträge der vier STI-Teilkomponenten. Die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat eine Anpassung der variablen Vergütung des Geschäftsjahrs (STI und LTI) um bis zu 20 Prozent nach unten oder nach oben vornehmen kann, besteht im überarbeiteten Vergütungssystem nicht mehr. Die Auszahlung des STI wird weiterhin ausschließlich in bar erfolgen.

### Mehrjährige erfolgsabhängige Komponente

Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung wurde durch den Aufsichtsrat ebenfalls überarbeitet. Sie wird zukünftig aus einem rollierenden Bonussystem mit einer Performance-Periode von drei Jahren bestehen. Die Höhe des Auszahlungsbetrags für die jeweilige Performance-Periode wird sich am Erreichen von zwei Teilkomponenten ausrichten.

Abbildung: Komponenten der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI)



Die LTI-Auszahlung wird künftig zum einen anhand der Entwicklung des STADA Aktienkurses im Vergleich zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (70 Prozent des LTI-Zielwerts) bemessen. Die Vergleichsunternehmen („Peergroup“) sowie die für die Bestimmung des jeweiligen Aktienkurses dieser Unternehmen maßgebliche Börse werden vor Beginn einer Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt. In der für das Geschäftsjahr 2017 maßgeblichen Performance-Periode (2017 bis 2019) besteht die Peergroup aus 13 vergleichbaren nationalen und internationalen Unternehmen der Pharma-,

Chemie- und Healthcare-Industrie.<sup>6</sup> Legt der Aufsichtsrat vor einer Performance-Periode eine Peergroup neu fest, bleiben die Peergroups laufender Performance-Perioden von dieser Neufestlegung durch den Aufsichtsrat unberührt.

Der Grad der Zielerreichung wird nach Ablauf des dritten und letzten Geschäftsjahres jeder Performance-Periode zunächst gesondert für ein jedes der Geschäftsjahre durch den Aufsichtsrat festgestellt. Dabei wird jeweils ein Vergleich der Aktienkurse der Gesellschaft sowie der Unternehmen der Peergroup zu Beginn und Ende eines Geschäftsjahrs vorgenommen. Anhand der sich aus dem Vergleich des jeweiligen Anfangs- und Endkurses ergebenden prozentualen Entwicklung der STADA-Aktie mit der Entwicklung der Aktien in der Peergroup, wird eine Rangfolge unter den Unternehmen (einschließlich STADA) erstellt. Dabei wird das Unternehmen mit der höchsten prozentualen Kurssteigerung auf dem ersten Rangplatz geführt, die weiteren Unternehmen folgen entsprechend der prozentualen Kursentwicklung in absteigender Reihenfolge auf den weiteren Rangplätzen.

Der Grad der Zielerreichung für die Teilkomponente 1 des LTI wird für das jeweilige Geschäftsjahr wie folgt ermittelt:

Rangplatz	Grad der Zielerreichung
1	200 %
2	200 %
3	180 %
4	160 %
5	140 %
6	120 %
7	100 %
8	80 %
9	60 %
10	0 %
11	0 %
12	0 %
13	0 %
14	0 %

Nach Feststellung des Grads der Zielerreichung für die drei Geschäftsjahre einer Performance-Periode wird der Zielerreichungsgrad für die gesamte Performance-Periode über das arithmetische Mittel der Zielerreichung der drei Geschäftsjahre festgestellt. Der Grad der Zielerreichung ist in jedem Geschäftsjahr und in jeder Performance-Periode auf 200 Prozent begrenzt („Cap“). Unterhalb von Rang 9 fällt die Zielerreichung auf null Prozent.

Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags in Höhe von 30 Prozent des LTI-Zielwerts berechnet sich zukünftig anhand der Rendite auf das eingesetzte Kapital („Return on Capital Employed“

<sup>6</sup> Der Aufsichtsrat kann vor Beginn jeder Performance-Periode entscheiden, dass Unternehmen der Peergroup hinzugefügt werden und/oder dass Unternehmen fortan nicht mehr der Peergroup angehören. Mit einer solchen Veränderung der Peergroup kann auch eine Erhöhung oder Verringerung der Anzahl der der Peergroup angehörenden Unternehmen einhergehen, wobei die Anzahl nicht kleiner zehn sein darf.

= „ROCE“) in den drei Geschäftsjahren einer Performance-Periode.<sup>7</sup> Der ROCE des jeweiligen Geschäftsjahrs ergibt sich aus dem Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) dividiert durch das eingesetzte Kapital im jeweiligen Geschäftsjahr. Vor Beginn einer Performance-Periode legt der Aufsichtsrat eine Zielvorgabe für den jeweiligen ROCE („Ziel-ROCE“) der drei Geschäftsjahre einer Performance-Periode fest.

Der Grad der Zielerreichung wird nach Billigung des Konzernabschlusses des dritten und letzten Geschäftsjahrs einer Performance-Periode durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgestellt. Der Grad der Zielerreichung ergibt sich dabei aus dem durchschnittlichen prozentualen Verhältnis des tatsächlich erzielten ROCE („Ist-ROCE“) zum Ziel-ROCE in den drei Geschäftsjahren der Performance-Periode. Bei der Ermittlung der Zielerreichung ist zu beachten, dass die Zielerreichung auf null fällt, wenn der Ist-ROCE in einem Geschäftsjahr weniger als 80 Prozent des Ziel-ROCE beträgt. Beträgt das Verhältnis des Ist-ROCE zum Ziel-ROCE mindestens 80 % und höchstens 200 %, entspricht der Grad der Zielerreichung dem Verhältnis des Ist-ROCE zum Ziel-ROCE. Der Grad der Zielerreichung ist in jedem Geschäftsjahr und in jeder Performance-Periode auf 200 Prozent begrenzt („Cap“).

Die Gesamthöhe des LTI-Auszahlungsbetrags für das jeweilige Geschäftsjahr bzw. die jeweilige Performance-Periode ergibt sich aus der Addition der berechneten Auszahlungsbeträge der beiden LTI-Teilkomponenten. Die Auszahlung des LTI wird weiterhin ausschließlich in bar erfolgen.

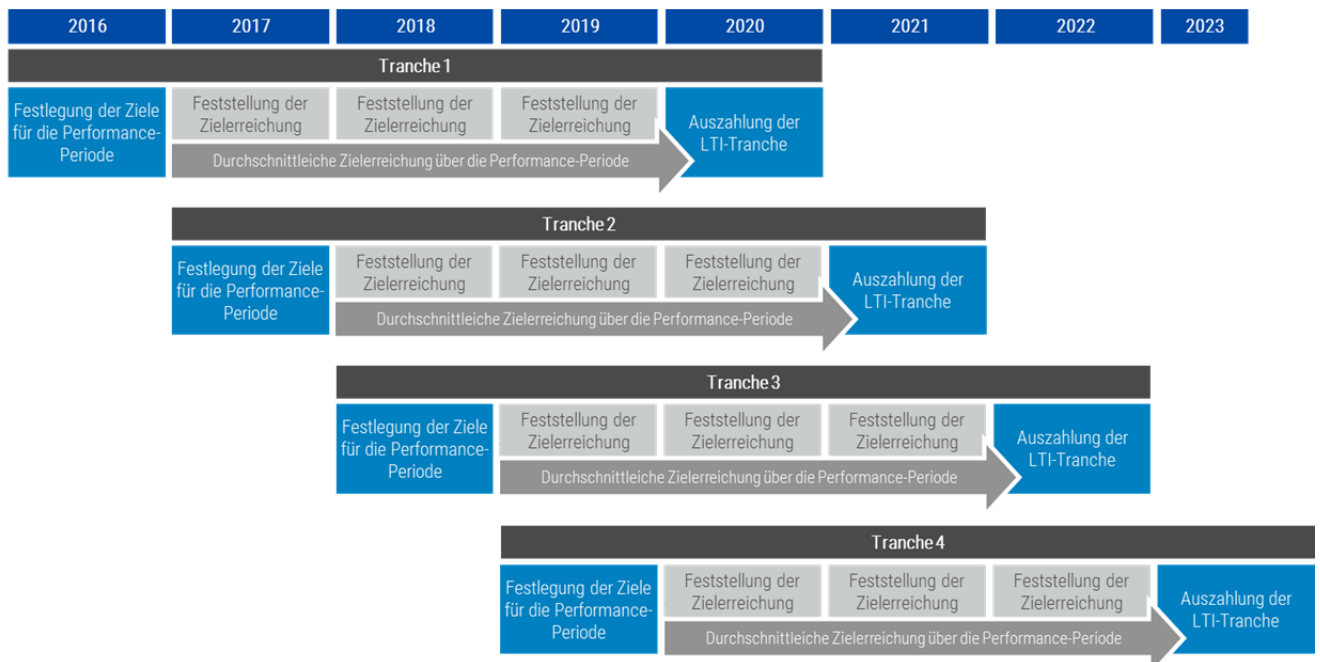


Abbildung: Darstellung der Tranchen des LTI-Programms

Sämtliche Vorstandsmitglieder werden auch zukünftig Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, Abschluss von und Beiträge zu Unfall- sowie D&O-Versicherungen und sonstige zum Gehalt gehörende Sachleistungen sowie weitere zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben notwendige Ausstattungen und Leistungen erhalten. Die Höhe des Selbstbehalts der D&O-Versicherung richtet sich nach den hierfür

<sup>7</sup> Als Kennzahl bildet ROCE die Sicht der Investoren ab, da er Auskunft über die Ertragskraft des eingesetzten Gesamtkapitals gibt und Steuerungswirkung hinsichtlich effizientem Kapitaleinsatz ermöglicht. Zudem ist die Kennzahl unkompliziert aus dem Jahresabschluss ableitbar.

geltenden gesetzlichen Regelungen und beträgt derzeit 10 % der jeweiligen Schadenssumme bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresfestgehalts. Der aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das Vorstandsmitglied zu versteuern.

Eine betriebliche Altersvorsorge für die Vorstandsmitglieder besteht auch in Zukunft nicht.

Die bereits bislang in den Anstellungsverträgen enthaltene Regelung zur Begrenzung von Abfindungen eines ausscheidenden Vorstandsmitglieds wurde weiter präzisiert. Zudem wurde die Regelung für eine Abfindung im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) in dem neuen Vergütungssystem näher an diese allgemeine Abfindungsregelung angenähert, da die Abfindungshöhe danach der Höhe nach auf maximal zwei und nicht mehr wie bisher auf drei Jahresvergütungen begrenzt ist. Nach wie vor entsprechen diese beiden Regelungen den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vorstandsverträge sehen darüber hinaus nunmehr sogenannte „Hold-back“ und „Claw-back“ Klauseln vor. Der Aufsichtsrat kann demnach nach billigem Ermessen festlegen, dass noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile des STI und des LTI ganz oder teilweise zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden („Hold back“). Voraussetzung ist ein schwerwiegendes Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds, aufgrund dessen zum Nachteil von STADA materielle oder immaterielle Schäden (insbesondere Reputationsschäden) eingetreten oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte mit hinreichender Sicherheit zu befürchten sind.

In bestimmten Fällen, in denen ein Hold back in Betracht kommt, ist zudem die Möglichkeit eines „Claw back“ eröffnet. Der Aufsichtsrat kann zur Reaktion auf bestimmte Fälle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens nach billigem Ermessen bereits ausgezahlte Beträge des LTI für bis zu drei vorangegangene Geschäftsjahre zurückfordern.