

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Höhe individueller Vergütungen. Zudem stellt er die Vergütung der Beiratsmitglieder der STADA Arzneimittel AG dar. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) und des Deutschen Rechnungslegungs-Standards Nr. 17 (DRS 17) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Vergütung des Vorstands

Der Gesamtaufsichtsrat legt das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf Vorschlag des Personal- bzw. Präsidialausschusses fest und überprüft es regelmäßig. Zielsetzung der verschiedenen im Berichtsjahr maßgeblichen Vorstandsvergütungssysteme 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. Die Vergütung des Vorstands ist im Rahmen des Vergütungssystems in ihrer Gesamtheit leistungsorientiert und so bemessen, dass sie im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit eine attraktive Grundlage für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Umfeld darstellt. Durch angemessene Obergrenzen vermeidet das Vergütungssystem übermäßig starke Anreize zu risikoorientiertem Verhalten.

Die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung werden durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die letzte Überprüfung fand im Dezember 2017 statt.

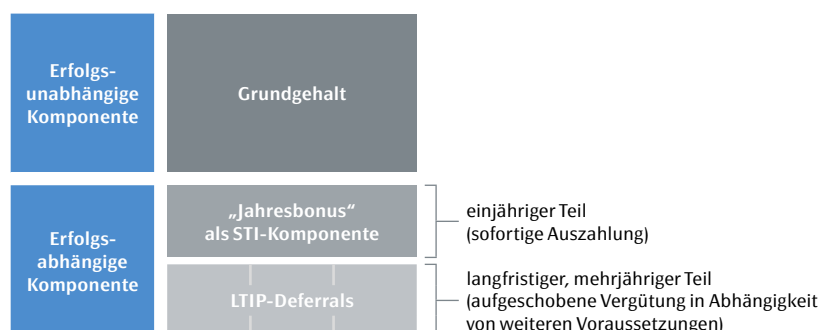
Unterschiedliche Vorstandsvergütungssysteme im Geschäftsjahr 2017

Im Geschäftsjahr 2017 sind verschiedene Vergütungssysteme zur Anwendung gekommen. Die folgende Darstellung gibt eine chronologische Übersicht über die im Berichtsjahr zur Anwendung gekommenen Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder.

I. Struktur der Vergütung der 2017 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft

Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft waren bis zum 04.07.2017 als Vorstandsmitglieder für die STADA Arzneimittel AG tätig. Zu den Kernelementen des für Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft zur Anwendung gekommenen 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 sieht das System für die Mitglieder des Vorstands eine langfristig ausgelegte Vergütungskomponente („Long-Term Incentive“, LTI) vor, 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.

Vergütungssystem der Vorstände Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft



Erfolgsunabhängige Komponente

Jährliche Grundvergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlten Grundgehalt. Dieses Jahresfestgehalt wurde gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen sowie der übertragenen Funktion und Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt.

Nebenleistungen

Sonstige Bezüge erhalten die Mitglieder des Vorstands in Form von Nebenleistungen, die im Wesentlichen aus der Privatnutzung eines Dienstwagens, Zuschüssen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Versicherungsleistungen (u.a. Unfallversicherung) bestehen. Die Vergütung umfasst keine betrieblich organisierte Altersversorgung.

Erfolgsabhängige Komponente

Die erfolgsabhängige Komponente ist für beide Vorstandsmitglieder gleich strukturiert und beinhaltet einen einjährigen Teil („**Jahresbonus**“ als STI-Komponente) und einen mehrjährigen, langfristig anreizorientierten Teil („**LTIP-Deferrals**“).

Die erfolgsabhängige Vergütung insgesamt (STI + LTI) entspricht bei hundertprozentiger Zielerreichung der jeweiligen Leistungsparameter der Höhe des Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds, d.h. der erfolgsunabhängigen Vergütung („**persönlicher Zielbetrag**“).

Die Ermittlung der Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Auszahlungszeitpunkte werden nachfolgend erläutert.

Leistungsparameter zur Ermittlung des rechnerischen Ausgangsbetrags der für ein Geschäftsjahr gewährten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI)

Sowohl der Jahresbonus (STI) als auch die LTIP-Deferrals sind abhängig von der Zielvorgabe des Aufsichtsrats für die **Unternehmensleistung** sowie von der **individuellen Vorstandsleistung** des jeweiligen Geschäftsjahres. In Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad dieser Kriterien errechnet sich ein Ausgangsbetrag für die variable Vergütung („**rechnerischer Ausgangsbetrag**“). Von diesem Betrag werden 50% als Jahresbonus ausgezahlt. Die andere Hälfte bildet den Ausgangsbetrag für die Ermittlung der LTIP-Deferrals, die zusätzlich von der Performance der STADA-Aktie im Vergleich zum MDAX® über einen mehrjährigen Zeitraum abhängen (aktienorientierte mehrjährige Komponente).

Unternehmensleistung

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für den Vorstand hinsichtlich der Unternehmensleistung eine **Zielvorgabe** für das bevorstehende Geschäftsjahr (**Performance-Periode**) für die variable Vergütung fest. Die Bemessungsgröße hierfür basiert auf dem **bereinigten Konzerngewinn**¹⁾, der aus der operativen Planung des Vorstands für den Konzerngewinn für diese Performance-Periode ermittelt und um außerordentliche Aufwendungen und Erträge angepasst wird.

Nach Abschluss jedes Geschäftsjahres wird der Grad der Zielerreichung der Unternehmensleistung für diese Performance-Periode ermittelt. Bei hundertprozentiger Zielerreichung entspricht der rechnerische Ausgangsbetrag für die variable Vergütung dieses Geschäftsjahres (STI + LTI) dem persönlichen Zielbetrag (d.h. der Fixvergütung des jeweiligen Vorstands). Wurde die Zielvorgabe um 25 Prozentpunkte oder mehr unterschritten, entfällt die gesamte erfolgsabhängige Vergütung für dieses Geschäftsjahr (d.h. sowohl der Jahresbonus als auch die LTIP-Deferrals). Wird die Zielvorgabe um 20 oder mehr Prozentpunkte überschritten, beträgt der rechnerische Ausgangsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung maximal 180% des persönlichen Zielbetrags (d.h. der jeweiligen Fixvergütung). Zwischenwerte werden linear ermittelt.

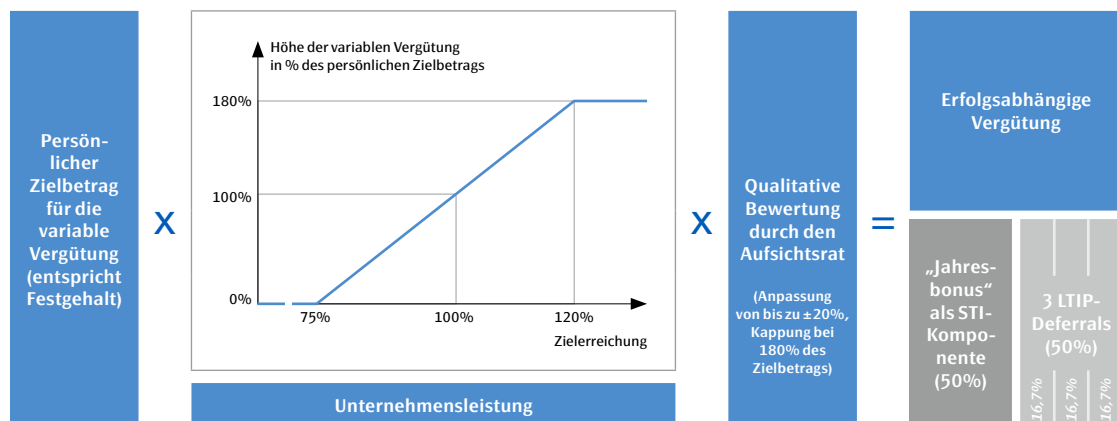
Persönliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds

Zur Berücksichtigung der persönlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den rechnerischen Ausgangsbetrag für die variable Vergütung dieses Geschäftsjahres (STI und LTI) auf Grund vertraglich festgelegter Kriterien um bis zu 20% zu erhöhen oder abzusenken. Für beide Vorstandsmitglieder wurden zur Bemessung außergewöhnlicher oder unterdurchschnittlicher persönlicher Leistungen in den Anstellungsverträgen einheitliche qualitative Parameter festgeschrieben (z.B. Mitarbeiterzufriedenheit, außergewöhnliche Arbeitsbelastung, Beiträge zur Weiterentwicklung der

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

Gesellschaft). Bei signifikanter Abweichung von den Erwartungen an persönliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat von der Anpassungsmöglichkeit Gebrauch machen, wobei dies nicht dazu führen darf, dass der rechnerische Ausgangsbetrag 180% des persönlichen Zielbetrags (d.h. der jeweiligen Fixvergütung) übersteigt.

Zur Veranschaulichung dieses Zusammenspiels der Faktoren zur Bewertung der persönlichen Leistung und Vergütung der Vorstandsmitglieder Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft in 2017 dient die folgende Übersicht:



Ermittlung und Auszahlung der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Jahresbonus, STI)

Von dem wie vorstehend beschrieben bestimmten rechnerischen Ausgangsbetrag werden 50% im Folgejahr als **Jahresbonus (STI)** für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlt.¹⁾ Die STI-Komponente der variablen Vergütung ist somit insgesamt abhängig von der Unternehmensleistung und – auf Grund der Anpassungsmöglichkeit des Aufsichtsrats – von der individuellen Vorstandsleistung. Auf Grund der Begrenzung des rechnerischen Ausgangsbetrags auf 180% des persönlichen Zielbetrags (d.h. der jeweiligen Fixvergütung) kann der Jahresbonus (STI) eines Vorstandsmitglieds maximal 90% seiner Fixvergütung erreichen (Höchstgrenze der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, STI).

Ermittlung und Auszahlung der mehrjährigen, langfristig anreizorientierten erfolgsabhängigen Vergütung (LTIP-Deferrals) abhängig von der Aktienperformance

Die andere Hälfte des abhängig von den dargestellten Kriterien ermittelten rechnerischen Ausgangsbetrags wird in drei gleiche Werte aufgeteilt („**LTIP-Deferral 1**“, „**LTIP-Deferral 2**“ und „**LTIP-Deferral 3**“). Die Auszahlung der Deferrals wird über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren gestreckt. Dabei hängen die Auszahlungen dem Grunde und der Höhe nach zusätzlich von der Aktienperformance der STADA-Aktie im Vergleich zum MDAX® über diesen mehrjährigen Zeitraum ab (mehrjährige, langfristig anreizorientierte erfolgsabhängige Vergütung).

Ob es zu einer Auszahlung kommt und wie hoch die Auszahlung eines jeden LTIP-Deferrals ausfällt, bestimmt sich nach der **Aktienperformance** der STADA-Aktie im Vergleich zum MDAX® während der so genannten jeweiligen **Deferral-Periode**. Die Deferral-Periode für das erste Deferral ist der Zeitraum der ein bzw. zwei auf die Performance-Periode folgenden Geschäftsjahre, für das zweite Deferral der Zeitraum der zwei bzw. drei auf die Performance-Periode folgenden Geschäftsjahre und für das dritte Deferral der Zeitraum der drei bzw. vier auf die Performance-Periode folgenden Geschäftsjahre. Zur Auszahlung gelangt der geringere Wert aus den beiden jeweils relevanten Deferral-Perioden.

Die **Auszahlung** erfolgt in dem Geschäftsjahr, das der jeweiligen Deferral-Periode folgt.²⁾ Das LTIP-Deferral 1 gelangt somit nach drei Jahren zur Auszahlung, das LTIP-Deferral 2 nach vier Jahren und das LTIP-Deferral 3 nach fünf Jahren.

1) Die Auszahlung wird am Ende des Kalendermonats fällig, der auf die Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat folgt.

2) Die Auszahlung ist am Ende des Kalendermonats, der auf die Billigung des Konzernabschlusses des vorangegangenen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat folgt, fällig.

Zur Ermittlung des **Auszahlungsbetrags** eines LTIP-Deferrals wird die Aktienrendite der STADA-Aktie¹⁾ während der jeweiligen Deferral-Periode ins Verhältnis zur Performance des MDAX® als stetiger, von einer neutralen Instanz festgelegter Performance-Index für mittelgroße börsennotierte Unternehmen wie die STADA Arzneimittel AG gesetzt. Insbesondere für den Fall, dass die Gesellschaft dem MDAX® nicht mehr angehört, kann der Aufsichtsrat einen anderen, geeigneteren Aktienindex als Bezugsgröße wählen.

Der Auszahlungsbetrag für ein LTIP-Deferral entspricht dem Ausgangswert, wenn sich die Rendite der STADA-Aktie in der zu Grunde liegenden Deferral-Periode im gleichen Verhältnis wie der MDAX® entwickelt hat. Beträgt das Verhältnis von STADA-Aktienrendite zur Entwicklung des MDAX® 70% oder weniger, verfällt das LTIP-Deferral im Sinne einer **Malus-Regelung** und es kommt für dieses LTIP-Deferral zu keiner Auszahlung. Liegt das Verhältnis bei mindestens 130%, beträgt der Auszahlungsbetrag eines Deferrals im Sinne einer **Bonus-Regelung** maximal 130% des Ausgangswerts. Zwischenwerte werden linear ermittelt. Wird bei allen drei LTIP-Deferrals der Maximalbetrag von 130% je Deferral erreicht, kann die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung eines Geschäftsjahres insgesamt (d.h. für alle drei Deferrals zusammen) maximal 117% der jeweiligen Fixvergütung erreichen (**Höchstgrenze** der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, LTIP).

Zusammenfassung

Das Vorstandsvergütungssystem der beiden ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft knüpft die Vergütung an die (kurzfristige und langfristige) Entwicklung der STADA Arzneimittel AG und schafft dadurch einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Durch die Anknüpfung der Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung an den bereinigten Konzerngewinn²⁾ wird eine operative Kennzahl berücksichtigt, die sowohl eine Steuerungsgröße darstellt als auch in der externen Finanzberichterstattung eine wichtige Rolle spielt. Mit Hilfe einer einfachen und transparenten Übersetzung der Abweichung des erreichten Ergebnisses von der Zielvorgabe wirkt die Gesamtleistung des Vorstands unmittelbar auf die Vergütungshöhe. Die festgelegten Mindest- und Obergrenzen fördern eine stetige Entwicklung des Unternehmens und vermeiden durch angemessene Höchstgrenzen (Caps) übermäßig starke Anreize zu risikoorientiertem Verhalten. Mit dem Verzicht auf eine Gewährung von Aktien oder Aktienoptionen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der relativen Aktienperformance vermeidet das Vorstandsvergütungssystem administrativen Aufwand, ohne auf eine Abbildung der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens am Kapitalmarkt zu verzichten.

II. Struktur der Vergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Barthold Piening

Dr. Barthold Piening ist seit dem 01.04.2017 als Vorstandsmitglied für die STADA Arzneimittel AG tätig. Zu den Kernelementen des für Dr. Barthold Piening nach einer Überprüfung des früheren Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat im 4. Quartal 2016 unter Hinzunahme eines unabhängigen Vergütungsberaters zur Anwendung kommenden Systems gehören eine erfolgsunabhängige Jahresvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds berücksichtigt, sowie eine vom Erreichen jährlicher Performanceziele abhängige Komponente („Short-Term Incentive“, STI). Neben der jahresbezogenen erfolgsabhängigen Vergütung erhält das Mitglied 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 das Vorstandsmitglied 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.

Vergütungsstruktur

Infolge der vorab genannten Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat zunächst die Vergütungsstruktur betrachtet und im Anschluss die **Gewichtung der Vergütungskomponenten (fix und variabel)** überarbeitet. Während die Festvergütung im bisherigen Vergütungssystem 50% der gewährten Gesamtvergütung betrug, liegt der Anteil der fixen (erfolgsunabhängigen) Vergütung in diesem Vergütungssystem bei etwa 44% der gewährten Gesamtvergütung. Der Aufsichtsrat hat somit den Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung an der Gesamtvergütung im Vergleich zum vorherigen System angehoben, um die Vergütung insgesamt stärker auf die Unternehmensperformance auszurichten.

Der Aufsichtsrat hat zudem auch für die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung zukünftige Zielprozentsätze festgelegt. Bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegender Ziele wird die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung („Short-Term Incentive“, STI) 50% des individuellen Festgehalts betragen. Bei maximaler Zielerreichung wird der Jahresbonus auf einen Betrag von 100% der individuellen Festvergütung begrenzt. Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term

1) Die Aktienrendite berücksichtigt zusätzlich zu den Kursveränderungen auch die in der jeweiligen LTIP-Deferral-Periode ausgeschütteten Dividenden. Sie wird wie folgt berechnet:

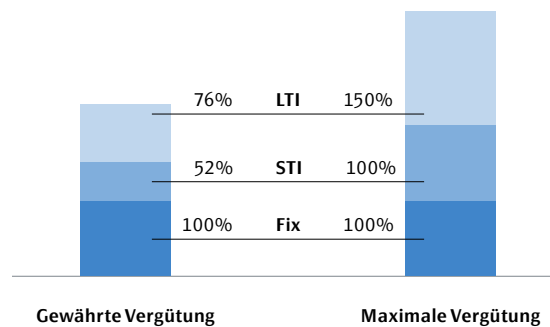
$$\text{Aktienrendite} = \frac{\text{Endkurs} + \text{Dividende}}{\text{Anfangskurs}}$$

2) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

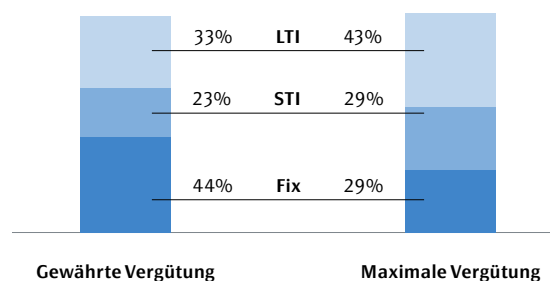
Incentive“, LTI) wird in diesem System bei hundertprozentiger Erreichung sämtlicher Ziele 75% der individuellen Festvergütung betragen und wird auf einen Wert von 150% der individuellen Festvergütung begrenzt (siehe Abbildung).¹⁾

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

Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Festvergütung von Dr. Barthold Piening in %



Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung von Dr. Barthold Piening in %



Im Sinne einer höheren Transparenz und Nachvollziehbarkeit werden die jahresbezogenen und die mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile in diesem System hinsichtlich ihrer Ausgestaltung klar voneinander getrennt. Eine Verknüpfung von STI und LTI durch denselben rechnerischen Ausgangsbetrag wie im früher gültigen Vergütungssystem durch die LTIP-Deferrals gibt es in diesem Vergütungssystem nicht.

Erfolgsunabhängige Komponente

Jährliche Grundvergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlten Grundgehalt. Dieses Jahresfestgehalt wird gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen sowie der übertragenen Funktion und Verantwortung des Vorstandsmitglieds festgelegt.

1) Kleinere Abweichungen in Höhe von wenigen Prozentpunkten können sich durch das Auf- oder Abrunden der Zielbeträge auf glatte Werte ergeben.

Nebenleistungen

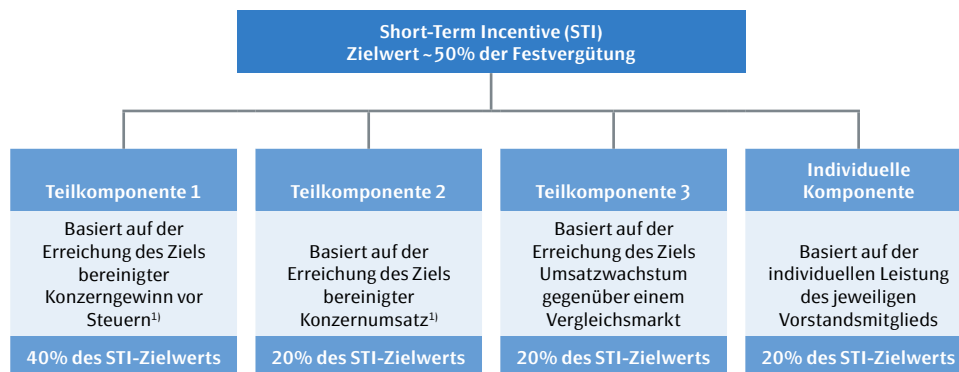
Das Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, Abschluss von und Beiträge zur Unfallversicherung und sonstige zum Gehalt gehörende Sachleistungen sowie weitere zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben notwendige Ausstattungen und Leistungen. Der aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das Vorstandsmitglied zu versteuern.

Eine betriebliche Altersvorsorge besteht für das Vorstandsmitglied nicht.

Erfolgsabhängige Komponenten

Jahresbezogene erfolgsabhängige Komponente

Komponenten der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) von Dr. Barthold Piening



Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung richtet sich am Erreichen von vier Teilzielen aus, von denen sich drei Teilkomponenten an unterschiedlich gewichteten konzernbezogenen Zielen bemessen und eine Teilkomponente sich an persönlichen, aus der Unternehmensstrategie der STADA Arzneimittel AG abgeleiteten Zielen des Vorstandsmitglieds bemisst. Die Konzernkomponenten machen insgesamt 80% des STI-Zielbetrags der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung aus. Die drei konzernbezogenen Teilkomponenten sind:

- der bereinigte Konzerngewinn vor Steuern¹⁾ (40% des STI-Zielbetrags)
- der bereinigte Konzernumsatz¹⁾ (20% des STI-Zielbetrags)
- das Umsatzwachstum gegenüber einem vom Aufsichtsrat definierten Vergleichsmarkt (20% des STI-Zielbetrags)

Der Auszahlungsbetrag der individuellen Teilkomponente richtet sich am Erreichen von messbaren definierten individuellen Zielen aus, die sich aus der Unternehmensstrategie der STADA Arzneimittel AG ableiten und die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die Zielerreichung des Vorstandsmitglieds objektiv festzustellen. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielvorgaben für die genannten konzernbezogenen und individuellen STI-Bemessungsgrößen fest.

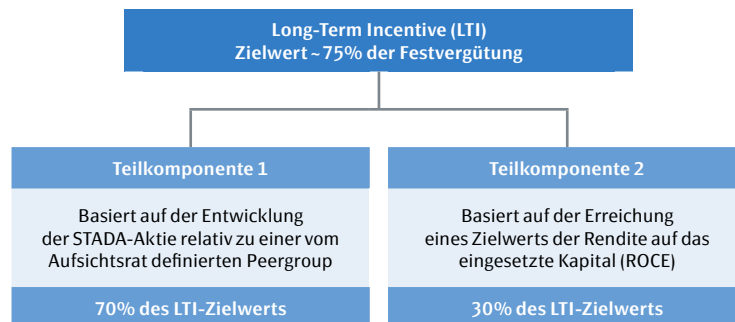
Der Auszahlungsbetrag aller Teilkomponenten des STI ist bei 200% des Zielbetrags gedeckelt. Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen STI-Teilkomponente weniger als 80% der Zielvorgabe, kommt hinsichtlich des entsprechenden STI-Anteils kein Betrag zur Auszahlung. Die einzelnen Komponenten stehen 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 Auszahlung des STI erfolgt ausschließlich in bar.

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

Mehrjährige erfolgsabhängige Komponente

Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem rollierenden Bonussystem mit einer Performance-Periode von drei Jahren. Die Höhe des Auszahlungsbetrags für die jeweilige Performance-Periode richtet sich am Erreichen von zwei Teilkomponenten aus:

Komponenten der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI) von Dr. Barthold Piening



Die LTI-Auszahlung wird zum einen anhand der Entwicklung des STADA-Aktienkurses im Vergleich zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (70% des LTI-Zielbetrags) 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.¹⁾ 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 Geschäftsjahres 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%

Rangplatz	Grad der Zielerreichung
8	80%
9	60%
10	0%
11	0%
12	0%
13	0%
14	0%

1) 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 als zehn sein darf.

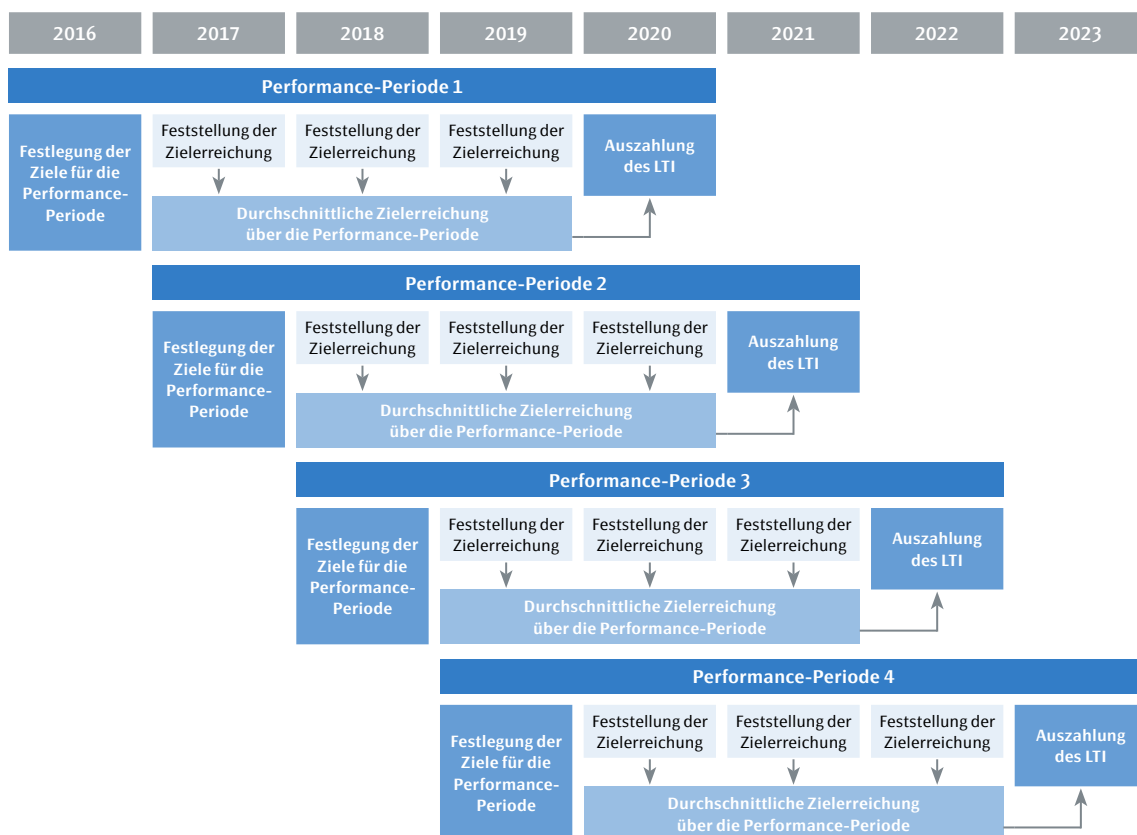
Nach Feststellung des Grads der Zielerreichung für die drei Geschäftsjahre einer Performance-Periode wird der Zielerreichungsgrad für die gesamte Performance-Periode über das arithmetische Mittel der Zielerreichung der drei Geschäftsjahre festgestellt. Der Grad der Zielerreichung ist in jedem Geschäftsjahr und in jeder Performance-Periode auf 200% begrenzt („Cap“). Unterhalb von Rang 9 fällt die Zielerreichung auf 0%.

Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags in Höhe von 30% des LTI-Zielbetrags berechnet sich anhand der Rendite auf das eingesetzte Kapital („Return on Capital Employed“ = „ROCE“) in den drei Geschäftsjahren einer Performance-Periode.¹⁾ Der ROCE des jeweiligen Geschäftsjahres ergibt sich aus dem Ergebnis 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 Geschäftsjahres 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% 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% 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 erfolgt ausschließlich in bar.

Darstellung der Performance-Perioden des LTI-Programms von Dr. Barthold Piening



1) Als Kennzahl bildet ROCE die Sicht der Investoren ab, da sie Auskunft über die Ertragskraft des eingesetzten Gesamtkapitals gibt und Steuerungswirkung hinsichtlich eines effizienten Kapitaleinsatzes ermöglicht. Zudem ist die Kennzahl unkompliziert aus dem Konzernabschluss ableitbar.

Die Abfindungshöhe im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) ist der Höhe nach auf maximal zwei Jahresvergütungen sowie die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

Der Anstellungsvertrag sieht darüber hinaus 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 des Vorstandsmitglieds, auf Grund dessen zum Nachteil von STADA materielle oder immaterielle Schäden (insbesondere Reputationsschäden) eingetreten oder auf Grund konkreter Anhaltspunkte mit hinreichender Sicherheit zu befürchten sind.

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

III. Struktur der Vergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Engelbert Coster Tjeenk Willink und Dr. Bernhard Düttmann

Für die lediglich interimistisch bestellten und im Geschäftsjahr 2017 wieder ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Engelbert Coster Tjeenk Willink und Dr. Bernhard Düttmann hat der Aufsichtsrat eine von dem für Dr. Barthold Piening zur Anwendung kommenden Vergütungssystem abweichende Vergütung für angemessen erachtet. Diese umfasst mit Blick auf die kurze Bestelldauer insbesondere keine erfolgsabhängige Vergütung. Engelbert Coster Tjeenk Willink und Dr. Bernhard Düttmann waren vom 04.07.2017 bis 27.09.2017 als Vorstandsmitglieder für die STADA Arzneimittel AG tätig.

Monatliche Grundvergütung

Die vereinbarte erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten monatlichen Grundgehalt. Dieses Monatsfestgehalt wurde gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen sowie der übertragenen Funktion und Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt.

Nebenleistungen

Sonstige Bezüge in Form von Nebenleistungen mit Ausnahme der Privatnutzung eines Dienstwagens sieht die mit Engelbert Coster Tjeenk Willink und Dr. Bernhard Düttmann vereinbarte Vergütung nicht vor. Der aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch die Vorstandsmitglieder zu versteuern. Dr. Bernhard Düttmann wurde zudem eine begrenzte Kostenübernahme für eine Zweitwohnung gewährt.

Eine betriebliche Altersvorsorge besteht für die Vorstandsmitglieder nicht.

IV. Struktur der Vergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Claudio Albrecht

Dr. Claudio Albrecht wurde mit Wirkung zum 27.09.2017 und befristet bis zum 26.09.2018 zum Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsmitglied für die STADA Arzneimittel AG bestellt. Auf Grund dieser lediglich interimistischen Bestellung hat der Aufsichtsrat eine Vergütung für angemessen erachtet, die der spezifischen Situation Rechnung trägt. Diese umfasst mit Blick auf die kurze Bestelldauer insbesondere keine erfolgsabhängige Vergütung. Die vereinbarte Vergütung wird über die Albrecht, Prock & Partners AG an Dr. Claudio Albrecht ausbezahlt.

Monatliche Grundvergütung

Die vereinbarte erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten monatlichen Grundgehalt. Dieses Monatsfestgehalt wurde gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen sowie der übertragenen Funktion und Verantwortung des Vorstandsmitglieds festgelegt.

Nebenleistungen

Sonstige Bezüge in Form von Nebenleistungen erhält Dr. Claudio Albrecht für seine Vorstandstätigkeit nicht. Dr. Claudio Albrecht wird zudem eine begrenzte Kostenübernahme für eine Unterkunft gewährt.

Eine betriebliche Altersvorsorge besteht für das Vorstandsmitglied nicht.

V. Struktur der Vergütung des Vorstandsmitglieds Mark Keatley

Mark Keatley ist seit dem 27.09.2017 als Vorstandsmitglied für die STADA Arzneimittel AG tätig. Mit Blick auf die veränderte Aktionärsstruktur der Gesellschaft und des damit einhergehenden bereits jetzt deutlich reduzierten Freefloats der Aktien der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat die Anwendung des für Dr. Barthold Piening geltenden Vergütungssystems nach eingehender Überprüfung nicht für angemessen erachtet und daher mit Wirkung zum 01.01.2018 ein neues System vorgesehen.

Zu den Kernelementen des für Mark Keatley seit 01.01.2018 zur Anwendung kommenden Systems gehören eine erfolgsunabhängige Jahresvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds berücksichtigt, sowie eine vom Erreichen jährlicher Performanceziele abhängige Komponente („Short-Term Incentive“, STI). Neben der jahresbezogenen erfolgsabhängigen Vergütung erhält das Vorstandsmitglied eine langfristig ausgelegte Vergütungskomponente („Long-Term Incentive“, LTI). Die einzelnen erfolgsabhängigen Komponenten sind auf einen Maximalbetrag begrenzt. Bei jeweiliger 100%iger Zielerreichung aller Zielvorgaben entspricht die erfolgsabhängige Vergütung für ein Geschäftsjahr (STI + LTI) dem Jahresfestgehalt. Vor dem Hintergrund des im Zeitpunkt der Bestellung weitgehend abgelaufenen Geschäftsjahres 2017 sieht die Vergütung für die Tätigkeit von Mark Keatley im Geschäftsjahr 2017 lediglich eine erfolgsunabhängige Vergütung vor.

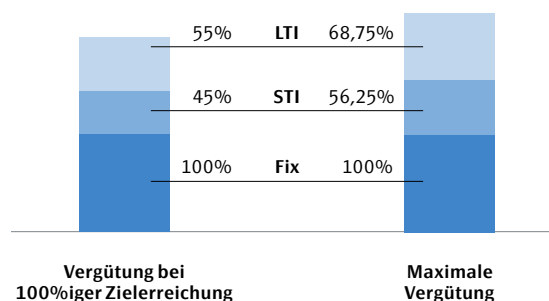
Vergütungsstruktur

Infolge der zuvor genannten Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungsstruktur betrachtet und im Anschluss die Ausgestaltung der variablen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponente neu gestaltet. Die variable Vergütung beträgt danach bei 100%iger Zielerreichung aller Zielvorgaben 50% der Gesamtvergütung und richtet sich dadurch stark am Unternehmenserfolg aus.

Der Aufsichtsrat hat zudem auch für die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung Zielbeträge festgelegt. Bei 100%igem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegender Ziele wird die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung („Short-Term Incentive“, STI) 45% des individuellen Festgehalts betragen. Bei maximaler Zielerreichung wird der Jahresbonus auf einen Betrag von 56,25% der individuellen Festvergütung begrenzt. Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term Incentive“, LTI) wird in diesem System bei 100%iger Erreichung sämtlicher Ziele 55% der individuellen Festvergütung betragen und wird auf einen Wert von 68,75% der individuellen Festvergütung begrenzt (siehe Abbildung).¹⁾ Bei 100%igem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegender Ziele entspricht die erfolgsabhängige Vergütung (STI + LTI) somit betragsmäßig dem Jahresfixgehalt; bei jeweils maximaler Zielerreichung sämtlicher zu Grunde liegender Ziele kann eine erfolgsabhängige Vergütung (STI + LTI) von 125% des Fixgehalts erreicht werden.

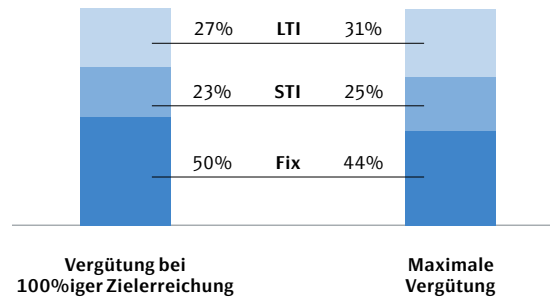
Das Verhältnis von kurzfristiger zu langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung beträgt bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegender Ziele 45% (STI) zu 55% (LTI).

Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Festvergütung von Mark Keatley in %



¹⁾ Kleinere Abweichungen in Höhe von wenigen Prozentpunkten können sich durch das Auf- oder Abrunden der Zielbeträge auf glatte Werte ergeben.

Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung von Mark Keatley in %



Erfolgsunabhängige Komponente
Jährliche Grundvergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlten Grundgehalt. Dieses Jahresfestgehalt wird gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütungen sowie der übertragenen Funktion und Verantwortung des Vorstandsmitglieds festgelegt.

Nebenleistungen

Das Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, Beiträge zur Unfallversicherung und sonstige zum Gehalt gehörende Sachleistungen sowie weitere zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben notwendige Ausstattungen und Leistungen. Der aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das Vorstandsmitglied zu versteuern. Für die Dauer von bis zu sechs Monaten erhält das Vorstandsmitglied zudem einen begrenzten Zuschuss für eine Unterkunft am Sitz der Gesellschaft. Zusätzlich werden dem Vorstandsmitglied einmalig notwendige Umzugskosten bis zu einer festgelegten Höchstgrenze erstattet.

Eine betriebliche Altersvorsorge besteht für das Vorstandsmitglied nicht.

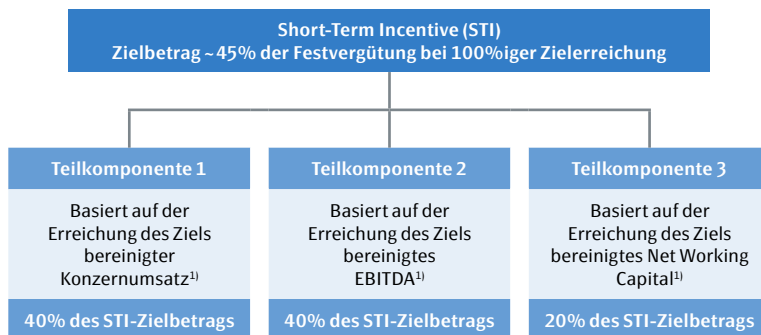
Erfolgsabhängige Komponenten
Jahresbezogene erfolgsabhängige Komponente

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung richtet sich am Erreichen von drei Teilzielen aus, die sich an unterschiedlich gewichteten konzernbezogenen Zielen bemessen. Die drei Teilkomponenten sind:

- bereinigter Konzernumsatz¹⁾ (40% des STI-Zielbetrags)
- bereinigtes EBITDA¹⁾ (40% des STI-Zielbetrags)
- bereinigtes Net Working Capital¹⁾ (20% des STI-Zielbetrags)

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

Komponenten der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) von Mark Keatley



Der Auszahlungsbetrag der individuellen Teilkomponente richtet sich damit am Erreichen von messbaren definierten individuellen Zielen aus, die sich aus der Unternehmensstrategie der STADA Arzneimittel AG ableiten und die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die Zielerreichung des Vorstandsmitglieds objektiv festzustellen. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielvorgaben für die genannten STI-Bemessungsgrößen fest.

Der Auszahlungsbetrag des STI bestimmt sich nach dem jeweiligen Zielerreichungsgrad der drei Teilkomponenten. Der Grad der Zielerreichung errechnet sich nach dem Verhältnis der tatsächlichen Zielerreichung zur jeweiligen Zielvorgabe der drei Teilkomponenten; er ist jedoch bei 125% des Zielbetrags gedeckelt („Cap“). Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen STI-Teilkomponente weniger als 90% der Zielvorgabe, kommt hinsichtlich des entsprechenden STI-Anteils eine Rechengröße von 0% zum Ansatz und damit für diese Teilkomponente kein Betrag zur Auszahlung. Im Übrigen wird folgende Berechnung vorgenommen:

Grad der Zielerreichung	Rechengröße
110% ≥	125%
105%	110%
100%	100%
95%	90%
90% ≥	80%
< 90%	0%

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 drei STI-Teilkomponenten. Die Auszahlung des STI erfolgt ausschließlich in bar.

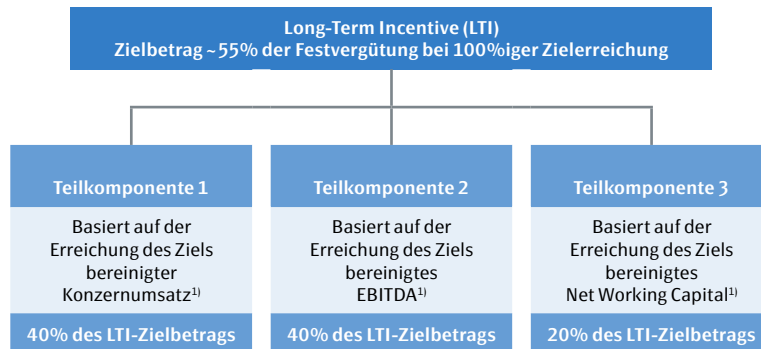
Mehrjährige erfolgsabhängige Komponente

Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem rollierenden Bonussystem mit einer Performance-Periode von zwei Jahren. Die Höhe des Auszahlungsbetrags für die jeweilige Performance-Periode richtet sich am Erreichen von drei Teilkomponenten aus. Die drei Teilkomponenten sind auch hier:

- bereinigter Konzernumsatz¹⁾ (40% des LTI-Zielbetrags)
- bereinigtes EBITDA¹⁾ (40% des LTI-Zielbetrags)
- bereinigtes Net Working Capital¹⁾ (20% des LTI-Zielbetrags)

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

Komponenten der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI) von Mark Keatley



Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielvorgaben für die genannten LTI-Bemessungsgrößen fest. Der LTI bestimmt sich zunächst wie der STI, wird jedoch um den Mehrjährigkeitseffekt ergänzt.

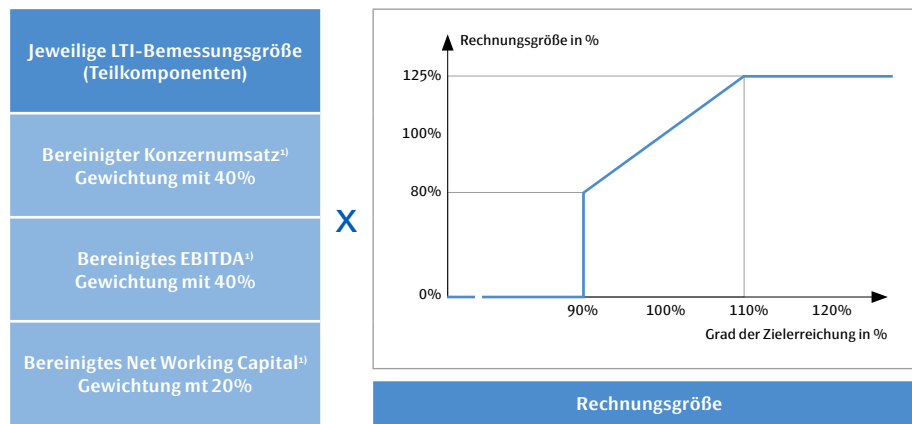
Der Grad der Zielerreichung errechnet sich nach dem Verhältnis der tatsächlichen Zielerreichung zur jeweiligen Zielvorgabe und wird für die drei LTI-Bemessungsgrößen jeweils nach Ablauf eines jeden der beiden Geschäftsjahre jeder Performance-Periode und zunächst gesondert für ein jedes der Geschäftsjahre durch den Aufsichtsrat festgestellt. Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen LTI-Bemessungsgröße in einem Geschäftsjahr mindestens 90% und höchstens 110%, bestimmen sich die daraus zu ermittelnden Rechengrößen für dieses Geschäftsjahr nach dem in nachfolgender Tabelle aufgeführten Schema:

Grad der Zielerreichung	Rechengröße
110% ≥	125%
105%	110%
100%	100%
95%	90%
90% ≥	80%
< 90%	0%

Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen LTI-Bemessungsgröße in einem Geschäftsjahr mehr als 110%, kommt als Rechengröße für die jeweilige LTI-Bemessungsgröße ein Wert von 125% zum Ansatz („Cap“), beträgt der Grad der Zielerreichung weniger als 90%, kommt eine Rechengröße von 0% zum Ansatz. Die ermittelten Rechengrößen fließen mit dem jeweiligen Gewicht der Teilkomponente in den so zu ermittelnden Jahreswert ein.

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

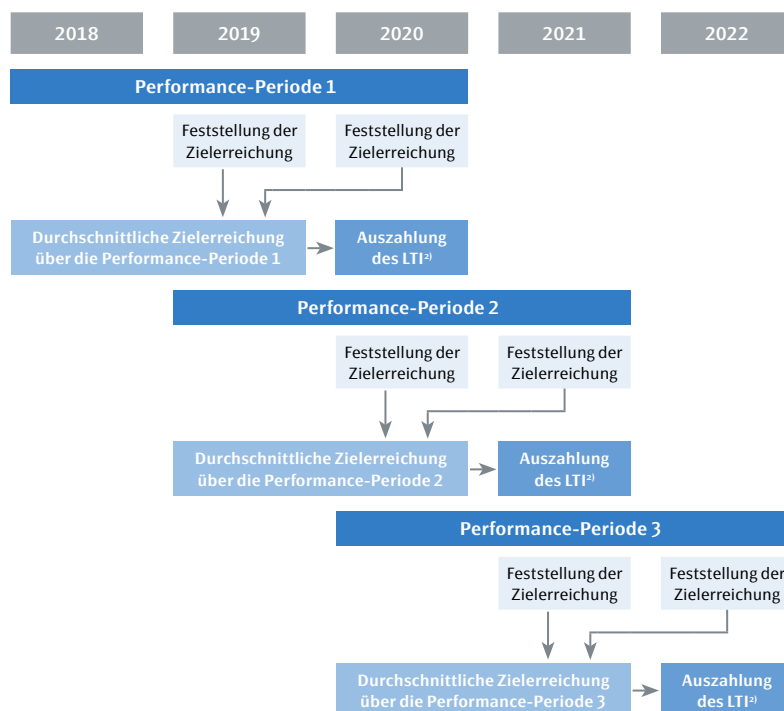
Berechnung des jeweiligen Jahreswerts LTI von Mark Keatley



Der tatsächliche LTI-Auszahlungsbetrag einer jeden Performance-Periode wird dadurch ermittelt, dass die beiden Jahreswerte zunächst addiert werden, die Summe sodann durch zwei dividiert und anschließend mit dem Zielbetrag des LTI multipliziert wird. Zu einer Auszahlung des LTI einer Performance-Periode kommt es jedoch nur, wenn das arithmetische Mittel der beiden Jahreswerte dieser Performance-Periode mehr als 75% beträgt.

Die Auszahlung des LTI erfolgt ausschließlich in bar.

Darstellung der Performance-Perioden des LTI-Programms von Mark Keatley



1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

2) Auszahlung des LTI nur, wenn arithmetisches Mittel der beiden Jahreswerte dieser LTI-Tranche $\geq 75\%$, d.h.: $(\text{Jahreswert 1} + \text{Jahreswert 2}) : 2 \geq 75\%$.

Das Vorstandsmitglied erhält bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eine Abfindung in Höhe von höchstens 1,5 Jahresgehältern, wobei eine Pauschalierung der variablen Vergütung erfolgt. Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags im Zeitpunkt der Beendigung weniger als 1,5 Jahre, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Abfindung.

Das Vergütungssystem sieht zudem ein nachvertragliches Wettbewerbs- und Abwerbverbot für eine Dauer von zwei Jahren vor, das auf Basis des Festgehalts bei Ausscheiden vergütet wird.

Darstellung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017

Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017 wird nachfolgend nach zwei unterschiedlichen Regelwerken gesondert dargestellt: zum einen nach den Maßgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex, zum anderen nach dem anzuwendenden Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 (DRS 17).

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017 nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex (Mustertabellen)

Die nachfolgende Darstellung der im Geschäftsjahr 2017 gewährten sowie zugeflossenen Vorstandsvergütung erfolgt gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 07.02.2017.

Der nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex zu berichtende Zufluss stellt den Zufluss für das jeweilige Geschäftsjahr dar – unabhängig von dem genauen Zeitpunkt des tatsächlichen Zahlungszuflusses. Darüber hinaus handelte es sich in 2016 bei den LTIP-Deferrals von Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft um aktienbasierte Vergütungen, deren Zufluss gemäß dem deutschen Steuerrecht zum tatsächlichen Zahlungszeitpunkt ausgewiesen wird.

Die **Vergütung** der einzelnen im Geschäftsjahr 2017 tätigen Vorstandsmitglieder stellt sich nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex wie folgt dar:

Dr. Matthias Wiedenfels, Vorstandsvorsitzender bis 04.07.2017 (im Vorstand seit 03.05.2013)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	557	1.136	557	557	557	1.136
Nebenleistungen	14	36	14	14	14	36
Summe	571	1.172	571	571	571	1.172
Einjährige variable Vergütung	-	390	-	-	-	390
Mehrjährige variable Vergütung						
• Langzeitziele 2016	-	-	-	-	-	761
• LTIP (2016)	-	160 ¹⁾	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	571	1.722	571	571	571	2.323
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	571	1.722	571	571	571	2.323

Erläuterungen:

Unter Berücksichtigung des Austrittsdatums von Dr. Matthias Wiedenfels aus dem Vorstand ergibt sich bei der Darstellung sämtlicher Zuwendungen innerhalb der Kodex-Tabelle ein zeitanteiliger Wert bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 04.07.2017.

1) Zusammenfassung der drei Werte des LTIP-Deferrals (2016), wie sie im Vergütungsbericht 2016 (getrennt) unter Zugrundelegung des Monte-Carlo-Modells ausgewiesen wurden.

Dr. Matthias Wiedenfels erhielt im Berichtsjahr für die Zeit bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 04.07.2017 ein Fixgehalt in Höhe von 557 T €¹⁾ zzgl. Nebenleistungen.

Auf Grund der noch nicht abgeschlossenen Verhandlung mit Dr. Matthias Wiedenfels über die Folgen der Amtsbeendigung im Hinblick auf das Anstellungsverhältnis, die daraus resultierende Vergütung (einschließlich der anteiligen einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017) und Nebenleistungen sowie eine etwaige Abfindung ist es derzeit nicht möglich, weitere Einträge in der Kodex-Tabelle vorzunehmen sowie hierzu weitere Angaben zu machen.

Helmut Kraft, Vorstand Finanzen, Marketing & Vertrieb bis 04.07.2017 (im Vorstand seit 01.01.2010)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	545	1.097	545	545	545	1.097
Nebenleistungen	15	34	15	15	15	34
Summe	560	1.131	560	560	560	1.131
Einjährige variable Vergütung	233	425	-	233 ²⁾	233	425
Mehrjährige variable Vergütung						
• Langzeitziele 2018 ³⁾ für Gj. 2015	-	-	-	-	346	-
• LTIP (2016)	-	173 ⁴⁾	-	552 ²⁾	552 ³⁾	-
• LTIP (2017)	233	-	-	233 ²⁾	233	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	1.026	1.729	560	1.578	1.924	1.556
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.026	1.729	560	1.578	1.924	1.556

Erläuterungen:

Unter Berücksichtigung des Austrittsdatums von Helmut Kraft aus dem Vorstand ergibt sich bei der Darstellung sämtlicher Zuwendungen innerhalb der Kodex-Tabelle ein zeitanteiliger Wert bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 04.07.2017.

Helmut Kraft erhielt im Berichtsjahr für die Zeit bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 04.07.2017 ein Fixgehalt in Höhe von 545 T €⁶⁾ zzgl. Nebenleistungen.

Die Tabelle weist zudem die anteilig auf den Zeitraum von 01.01.2017 bis 04.07.2017 entfallenden gewährten Zuwendungen bzw. Zuflüsse aus der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2017 (anteiliger Jahresbonus 2017 als einjährige variable Vergütungskomponente sowie anteilige LTIP-Deferrals 2017 als mehrjährige variable Vergütungskomponente) aus, für die im Aufhebungsvertrag mit Helmut Kraft eine 100%-Zielerreichung vereinbart wurde.

Im **Zusammenhang mit der Beendigung** seiner Tätigkeit zum 04.07.2017 wurde mit Herrn Kraft auf Grund der dienstvertraglichen Regelungen (Vertragsbeendigung zum 30.09.2017) in Verbindung mit der Aufhebungsvereinbarung außerdem eine Gehaltsfortzahlung in Höhe von 463 T € (davon 224 T € erfolgsunabhängig zzgl. 6 T € Nebenleistungen sowie 233 T € erfolgsabhängig) sowie eine Abfindungszahlung in Höhe von 997 T € vereinbart.

1) Anteiliger Betrag für die Zeit von 01.01.2017 bis 04.07.2017 ausgehend von einem Jahresfestgehalt von 850 T € zzgl. monatlicher Zusatzvergütung i.H.v. 41,6 T €/Monat für die Zeit von 01.01.2017 bis 31.03.2017 bis zur Ergänzung des Vorstands mit Herrn Dr. Piening um ein drittes Mitglied.

2) Aufgrund der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag mit Herrn Kraft wird auch bei „Max.“ der tatsächliche Zahlungsbetrag gezeigt, der identisch mit dem „Zufluss“ ist.

3) Aus dem früheren, ab 01.01.2015 gültigen Vorstandsstellungsvertrag mit Herrn Kraft bestand für das Geschäftsjahr 2015 noch ein anteiliger Anspruch aus der Endabrechnung der mehrjährigen variablen Langzeitsondervergütung „Langzeitziele 2018“, die nach Ablauf des Geschäftsjahres 2018 zur Auszahlung gelangt wäre. Im Aufhebungsvertrag mit Helmut Kraft wurde vereinbart, dass seine Ansprüche hieraus mit einem Betrag i.H.v. 346 T € vorzeitig zum 30.09.2017 abgegolten werden.

4) Zusammenfassung der drei Werte des LTIP-Deferrals (2016), wie sie im Vergütungsbericht 2016 (getrennt) unter Zugrundelegung des Monte-Carlo-Modells ausgewiesen wurden.

5) Zahlungsbetrag, der sich nach Anwendung der Aufhebungsvereinbarung mit Herrn Kraft zur Abgeltung des LTIP 2016 ergibt.

6) Anteiliger Betrag für die Zeit von 01.01.2017 bis 04.07.2017 ausgehend von einem Jahresfestgehalt von 925 T € zzgl. monatlicher Zusatzvergütung i.H.v. 25 T €/Monat für die Zeit von 01.01.2017 bis 31.03.2017 bis zur Ergänzung des Vorstands mit Herrn Dr. Piening um ein drittes Mitglied.

Dr. Barthold Piening, Vorstand Produktion & Entwicklung (im Vorstand seit 01.04.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	450	-	450	450	450	-
Nebenleistungen	14	-	14	14	14	-
Summe	464	-	464	464	464	-
Einjährige variable Vergütung	225	-	0 ¹⁾	450 ²⁾	225	-
Mehrfährige variable Vergütung	338 ^{1,4)}	-	0 ¹⁾	675 ^{1,3)}	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	1.027^{1,4)}	-	464¹⁾	1.589¹⁾	689	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.027^{1,4)}	-	464¹⁾	1.589¹⁾	689	-

Erläuterungen:

Dr. Barthold Piening erhielt im Berichtsjahr für seine neunmonatige Amtsdauer ab 01.04.2017 ein anteiliges Fixgehalt von 450 T € p.a. zzgl. Nebenleistungen. Bei den Zuwendungen aus der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2017 sind als einjährige variable Vergütung der STI 2017 sowie der Wert der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) mit dreijährigem Bemessungszeitraum (Performance-Periode 2017–2019) aufgeführt (jeweils zeitanteilig bezogen auf die neunmonatige Amtsdauer von Herrn Dr. Piening im Geschäftsjahr 2017). Der Aufsichtsrat hat den Grad der Zielerreichung von Herrn Dr. Barthold Piening im Geschäftsjahr 2017 sowohl bezogen auf seine variable Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum als auch bezogen auf seine variable Vergütung mit dreijährigem Bemessungszeitraum jeweils pauschal auf 100% festgesetzt. Somit kommt für die neunmonatige Amtsdauer von Herrn Dr. Piening im Geschäftsjahr 2017 bezogen auf den STI ein Betrag von 225 T € zur Auszahlung. Der auf die neunmonatige Amtsdauer entfallende LTI beträgt bei 100% Zielerreichung derzeit 338 T € und wäre nach der derzeitigen Vertragsregelung im Jahr 2020 zur Auszahlung fällig.⁴⁾

Engelbert Coster Tjeenk Willink, Vorstandsvorsitzender bis 27.09.2017 (im Vorstand seit 04.07.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	952	-	952	952	952	-
Nebenleistungen	10	-	10	10	10	-
Summe	962	-	962	962	962	-
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	962	-	962	962	962	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	962	-	962	962	962	-

1) Der Aufsichtsrat hat den Grad der Zielerreichung von Dr. Barthold Piening im Geschäftsjahr 2017 sowohl bezogen auf den STI als auch bezogen auf den LTI pauschal auf 100% festgesetzt.

2) Der Jahreszielbetrag von Dr. Barthold Piening für den STI beträgt bei 100%iger Zielerreichung 300 T €; maximal kann ein STI von 200%, d.h. 600 T €, im Jahr erreicht werden. Daraus folgt unter Berücksichtigung der neunmonatigen Amtszeit von Dr. Barthold Piening im Geschäftsjahr 2017 ein zeitanteiliger Maximalbetrag von 450 T €.

3) Bei 100%iger Zielerreichung beträgt der Zielbetrag für den LTI für die dreijährige Performance-Periode 450 T €. Bei Zugrundelegung einer bei 200% gekappten Zielerreichung (oder mehr) kann nach der derzeitigen vertraglichen Regelung für die gesamte dreijährige Performance-Periode maximal ein Betrag i.H.v. 900 T € erreicht werden. Der in der Tabelle angegebene Maximalbetrag von 675 T € basiert auf einer zeitanteiligen Betrachtung des Geschäftsjahrs 2017 für die neunmonatige Amtszeit von Herrn Dr. Piening. Im Fall der Beibehaltung der derzeitigen LTI-Regelung kann sich dieser Betrag in Abhängigkeit von der Zielerreichung noch erhöhen, verringern oder ganz entfallen.

4) Im Fall der Beibehaltung der aktuellen LTI-Regelung könnte sich dieser Betrag in Abhängigkeit von dem festgestellten Grad der Zielerreichung noch erhöhen, verringern oder ganz entfallen. Nach derzeitigem Planungsstand ist beabsichtigt, die bisherigen Regelungen zum LTI durch eine neue mehrjährige Vergütungskomponente (insbesondere ohne Bezug zum Aktienkurs) zu ersetzen. In diesem Fall würde keine weitere Performance-Periode beginnen.

Erläuterungen:

Unter Berücksichtigung des Austrittsdatums von Herrn Tjeenk Willink aus dem Vorstand ergibt sich bei der Darstellung sämtlicher Zuwendungen innerhalb der Kodex-Tabelle ein zeitanteiliger Wert bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 27.09.2017.

Herr Tjeenk Willink erhielt im Berichtsjahr für die Zeit bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 27.09.2017 ein Fixgehalt in Höhe von 952 T € (anteiliger Betrag ausgehend von einem monatlichen Festgehalt in Höhe von 333 T €) zzgl. Nebenleistungen.

Im **Zusammenhang mit der Beendigung** seiner Tätigkeit zum 27.09.2017 erhielt Herr Tjeenk Willink auf Grund der dienstvertraglichen Regelungen (Vertragsbeendigung zum 30.09.2017) in Verbindung mit der Aufhebungsvereinbarung außerdem eine Gehaltsfortzahlung in Höhe von 32 T € sowie eine Abfindungszahlung in Höhe von 1,0 Mio. €.

Dr. Bernhard Düttmann, Vorstand Finanzen bis 27.09.2017 (im Vorstand seit 04.07.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	429	-	429	429	429	-
Nebenleistungen	8	-	8	8	8	-
Summe	437	-	437	437	437	-
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	437	-	437	437	437	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	437	-	437	437	437	-

Erläuterungen:

Unter Berücksichtigung des Austrittsdatums von Herrn Dr. Düttmann aus dem Vorstand ergibt sich bei der Darstellung sämtlicher Zuwendungen innerhalb der Kodex-Tabelle ein zeitanteiliger Wert bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 27.09.2017.

Herr Dr. Düttmann erhielt im Berichtsjahr für die Zeit bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit am 27.09.2017 ein Fixgehalt in Höhe von 429 T € (anteiliger Betrag ausgehend von einem monatlichen Festgehalt in Höhe von 150 T €) zzgl. Nebenleistungen.

Im **Zusammenhang mit der Beendigung** seiner Tätigkeit zum 27.09.2017 erhielt Herr Dr. Düttmann auf Grund der dienstvertraglichen Regelungen (Vertragsbeendigung zum 30.09.2017) in Verbindung mit der Aufhebungsvereinbarung außerdem eine Gehaltsfortzahlung in Höhe von 14 T € sowie eine Abfindungszahlung in Höhe von 450 T €.

Dr. Claudio Albrecht, Vorstandsvorsitzender (im Vorstand seit 27.09.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	388	-	388	388	388	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-
Summe	388	-	388	388	388	-
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	388	-	388	388	388	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	388	-	388	388	388	-

Erläuterungen:

Herr Dr. Albrecht erhielt im Berichtsjahr über die Albrecht, Prock & Partners AG ein Fixgehalt von 388 T €.

Mark Keatley, Vorstand Finanzen (im Vorstand seit 27.09.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016
Festvergütung	314	-	314	314	314	-
Nebenleistungen	10	-	10	10	10	-
Summe	324	-	324	324	324	-
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	324	-	324	324	324	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	324	-	324	324	324	-

Erläuterungen:

Herr Keatley erhielt im Berichtsjahr eine Fixvergütung von 314 T € zzgl. Nebenleistungen.

Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2017 nach Maßgabe des DRS 17

Die nachfolgende Darstellung der im Geschäftsjahr 2017 gewährten Vergütungen an Vorstandsmitglieder erfolgt unter Berücksichtigung der Anforderungen des DRS 17. Anders als nach den soeben dargestellten Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex erfolgt der Ausweis der Zuwendungen für mehrjährige variable Vergütungskomponenten, welche nicht als aktienbasierte Vergütung gewährt werden, nach DRS 17 vollständig im Jahr der endgültigen Zielerreichung und nicht auf ratierlicher Basis. Erfolgt eine Auszahlung vor dem Jahr der endgültigen Zielerreichung (z.B. als Abschlagszahlung), ist der betreffende Betrag im Jahr der Auszahlung als Vorschuss anzugeben.

Die Vergütung der einzelnen im Geschäftsjahr 2017 tätigen Vorstandsmitglieder stellt sich nach Maßgabe des DRS 17 demnach wie folgt dar:

Dr. Matthias Wiedenfels, Vorstandsvorsitzender bis 04.07.2017 (im Vorstand seit 03.05.2013)

in T €	2017	2016
Festvergütung	557	1.136
Nebenleistungen	14	36
Summe	571	1.172
Einjährige variable Vergütung	-	390
Mehrjährige variable Vergütung		
• Langzeitziele 2016	-	1.061
• LTIP-Deferral (2016)	-	160
• LTIP-Deferral (2017)	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	-	1.611
Gesamtvergütung	571	2.783

Helmut Kraft, Vorstand Finanzen, Marketing & Vertrieb bis 04.07.2017 (im Vorstand seit 01.01.2010)

in T €	2017	2016
Festvergütung	545	1.097
Nebenleistungen	15	34
Summe	560	1.131
Einjährige variable Vergütung	233	425
Mehrjährige variable Vergütung		
• Langzeitziele 2018	346	-
• LTIP-Deferral (2016)	379	173
• LTIP-Deferral (2017)	233	-
Sonstiges	-	-
Summe	1.191	598
Gesamtvergütung	1.751	1.729

Gemäß der mit Herrn Kraft geschlossenen Aufhebungsvereinbarung wurde eine Vergütung zur Abgeltung der Langzeitziele 2018 in Höhe von 346 T € vereinbart. Nicht aktienbasierte Vergütungen werden gem. DRS 17 in dem Jahr als Vergütung ausgewiesen, in dem die Tätigkeit erbracht wurde, die den Anspruch auf Vergütung bewirkt. Dies erfolgt durch die geschlossene Aufhebungsvereinbarung im Jahr 2017 für die Langzeitziele 2018. Darüber hinaus wurde in der Aufhebungsvereinbarung eine Abgeltung des LTIP 2016 in Höhe von 552 T € vereinbart. Da es sich hierbei um eine Änderung der Ausübungsbedingungen des LTIP 2016 handelt, erfolgte die Neuermittlung des beizulegenden Zeitwerts in Höhe der Abgeltung von 552 T €. Die in der

obenstehenden Tabelle aufgeführte Vergütung in Höhe von 379 T € entspricht der Differenz zwischen dem Gesamtbetrag in Höhe von 552 T € sowie dem im Vorjahr ausgewiesenen beizulegenden Zeitwert der Vergütung in Höhe von 173 T €. Darüber hinaus wurde in der Aufhebungsvereinbarung eine Abgeltung des LTIP 2017 in Höhe von 233 T € vereinbart.

Dr. Barthold Piening, Vorstand Produktion & Entwicklung (im Vorstand seit 01.04.2017)

in T €	2017	2016
Festvergütung	450	-
Nebenleistungen	14	-
Summe	464	-
Einjährige variable Vergütung	225	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	225	-
Gesamtvergütung	689	-

Die mehrjährige variable Vergütung von Herrn Dr. Piening wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die Tätigkeit erbracht wurde, die den Anspruch auf die Vergütung bewirkt.

Engelbert Coster Tjeenk Willink, Vorstandsvorsitzender bis 27.09.2017 (im Vorstand seit 04.07.2017)

in T €	2017	2016
Festvergütung	952	-
Nebenleistungen	10	-
Summe	962	-
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	-	-
Gesamtvergütung	962	-

Dr. Bernhard Düttmann, Vorstand Finanzen bis 27.09.2017 (im Vorstand seit 04.07.2017)

in T €	2017	2016
Festvergütung	429	-
Nebenleistungen	8	-
Summe	437	-
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	-	-
Gesamtvergütung	437	-

Dr. Claudio Albrecht, Vorstandsvorsitzender (im Vorstand seit 27.09.2017)

in T €	2017	2016
Festvergütung	388	-
Nebenleistungen	-	-
Summe	388	-
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	-	-
Gesamtvergütung	388	-

Mark Keatley, Vorstand Finanzen (im Vorstand seit 27.09.2017)

in T €	2017	2016
Festvergütung	314	-
Nebenleistungen	10	-
Summe	324	-
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
Summe	-	-
Gesamtvergütung	324	-

Das prozentuale Verhältnis zwischen erfolgsunabhängiger und erfolgsabhängiger Vergütung der Vorstandsmitglieder bewegte sich dabei in einer Bandbreite von ca. 32% bis ca. 100% erfolgsunabhängiger und ca. 0% bis ca. 68% erfolgsabhängiger Vergütung.

Zusagen an Vorstandsmitglieder**Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit und etwaige entsprechende Leistungsgewährungen**

Von den zum Bilanzstichtag bestehenden Vorstandsverträgen enthält nur der Vertrag mit Dr. Barthold Piening für den Fall eines näher definierten Kontrollwechsels (Change of Control) eine Abfindungsregelung, die entsprechend den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht höher als der Wert für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags ist und deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit besteht darüber hinaus nur in dem Vorstandsvertrag mit Mark Keatley eine Abfindungszusage, wonach bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eine Abfindung in Höhe von höchstens 1,5 Jahresgehältern zu zahlen ist, wobei eine Pauschalierung der variablen Vergütung erfolgt. Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags zum Zeitpunkt der Beendigung weniger als 1,5 Jahre, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Abfindung. Das Vergütungssystem von Mark Keatley sieht zudem ein nachvertragliches Wettbewerbs- und Abwerbverbot für eine Dauer von zwei Jahren vor, das auf Basis des Festgehalts bei Ausscheiden vergütet wird.

Eine Abfindung kann sich auch aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben, die im Einzelfall individuell getroffen wird. Soweit in den im Berichtsjahr bestehenden Vorstandsverträgen abgesehen von dem Fall des Kontrollwechsels keine Abfindungsregelung enthalten ist, wurde in diesen festgeschrieben, dass etwaige Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen entsprechend den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) bzw. nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet wird.

Sonstige Zusagen

Die Vorstandsverträge mit Dr. Barthold Piening, Dr. Matthias Wiedenfels und Helmut Kraft sehen bzw. sahen vor, dass die Gesellschaft im Fall von Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit oder Unfall die Vergütung für die Dauer der Dienstunfähigkeit, maximal drei Jahre fortzahlt, wobei die Höhe der Fortzahlung im ersten Jahr nach Eintreten der Dienstunfähigkeit dem Jahresfestgehalt und der variablen Vergütung und im zweiten bzw. dritten Jahr der Dienstunfähigkeit ausschließlich dem Jahresfestgehalt entspricht. Die Fortzahlung erfolgt längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags.

Die Vorstandsverträge mit Engelbert Coster Tjeenk Willink und Dr. Bernhard Düttmann sehen vor, dass die Gesellschaft im Fall von Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit oder Unfall die Vergütung für die Dauer der Dienstunfähigkeit, längstens jedoch für die Dauer von sechs Wochen fortzahlt, wobei die Höhe der Fortzahlung dem Monatsfestgehalt entspricht. Die Fortzahlung erfolgt längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags.

Der Vorstandsvertrag mit Mark Keatley sieht vor, dass die Gesellschaft im Fall von Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit oder Unfall die Vergütung für die Dauer der Dienstunfähigkeit, längstens jedoch für die Dauer von vier Monaten fortzahlt, wobei die Höhe der Fortzahlung dem anteiligen Jahresfestgehalt und der anteiligen variablen Vergütung entspricht. Die Fortzahlung erfolgt längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags.

Dr. Claudio Albrecht erhält von der Albrecht, Prock & Partners AG im Fall von Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit oder Unfall keine Vergütung.

Die Gesellschaft schließt grundsätzlich für alle Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung ab. Im Geschäftsjahr 2017 galt dies für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme der drei Interimsvorstände Coster Tjeenk Willink, Dr. Bernhard Düttmann und Dr. Claudio Albrecht sowie Mark Keatley.

Für alle Vorstandsmitglieder besteht im Rahmen einer Gruppenversicherung eine so genannte D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder im gesetzlichen Rahmen. Die Höhe des Selbstbehalts der D&O-Versicherung richtet sich nach den hierfür geltenden gesetzlichen Regelungen und beträgt derzeit 10% der jeweiligen Schadenssumme bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresfestgehalts.

Leistungen von konzernfremden Dritten, die Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr zugesagt oder gewährt worden sind

Im Geschäftsjahr 2017 haben nach Kenntnis der Gesellschaft konzernfremde Dritte Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr Leistungen weder zugesagt noch gewährt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Satzungsgemäßes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat regelt § 18 der Satzung der STADA Arzneimittel AG. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder neben dem Ersatz ihrer Aufwendungen für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr folgende Vergütungen:

- eine jährliche feste Vergütung von 48.000,00 € und
- eine auf den langfristigen Erfolg der Gesellschaft bezogene Vergütung (langfristige variable Vergütung) in Höhe eines Betrags, der 0,02% des Durchschnitts des in den Konzernabschlüssen für die jeweils letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern des Konzerns entspricht. Die jährliche Obergrenze der langfristigen variablen Vergütung beträgt 48.000,00 €.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte.

Für die Tätigkeiten in einem Ausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 15.000,00 €. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält für seine Tätigkeit das Doppelte. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses sowie des Compliance-Ausschusses erhalten keine gesonderte Vergütung.

Auf alle Vergütungen an den Aufsichtsrat ist zusätzlich Umsatzsteuer zu zahlen.

Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2017

Die Vergütung der einzelnen im Geschäftsjahr 2017 tätigen Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar:

Amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats

- Dr. Günter von Au 72.786,72 € (davon 49.775,34 € erfolgsunabhängig und 23.011,38 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)
- Jens Steegers 167.616,54 € (davon 109.890,41 € erfolgsunabhängig und 57.726,13 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 116.672,71 €, davon 79.786,89 € erfolgsunabhängig und 36.885,82 € erfolgsabhängig)
- Dr. Eric Cornut 109.986,35 € (davon 81.123,29 € erfolgsunabhängig und 28.863,06 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 34.295,17 €, davon 24.737,70 € erfolgsunabhängig und 9.557,47 € erfolgsabhängig)
- Halil Duru 90.753,48 € (davon 61.890,41 € erfolgsunabhängig und 28.863,07 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 90.328,37 €, davon 63.000,00 € erfolgsunabhängig und 27.328,37 € erfolgsabhängig)
- Jan-Nicolas Garbe 0 € (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
(Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)
- Benjamin Künstler 0 € (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
(Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)
- Dr. Ute Pantke 98.972,66 € (davon 70.109,59 € erfolgsunabhängig und 28.863,07 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 79.303,78 €, davon 51.975,41 € erfolgsunabhängig und 27.328,37 € erfolgsabhängig)
- Bruno Schick 0 € (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
(Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)
- Dr. Michael Siefke 0 € (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
(Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)

Im Geschäftsjahr 2017 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats

- Carl Ferdinand Oetker 218.788,78 € (davon 155.210,96 € erfolgsunabhängig und 63.577,82 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 210.976,49 €, davon 146.762,30 € erfolgsunabhängig und 64.214,19 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied bis zum Ablauf des 25.09.2017)
- Rolf Hoffmann 78.463,84 € (davon 57.271,23 € erfolgsunabhängig und 21.192,61 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 34.295,17 €, davon 24.737,70 € erfolgsunabhängig und 9.557,47 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied bis zum Ablauf des 25.09.2017)
- Dr. Birgit Kudlek 86.683,02 € (davon 65.490,41 € erfolgsunabhängig und 21.192,61 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 34.295,17 €, davon 24.737,70 € erfolgsunabhängig und 9.557,47 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied bis zum Ablauf des 25.09.2017)
- Tina Müller 86.683,02 € (davon 65.490,41 € erfolgsunabhängig und 21.192,61 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 34.295,17 €, davon 24.737,70 € erfolgsunabhängig und 9.557,47 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied bis zum Ablauf des 25.09.2017)
- Dr. Gunnar Riemann 78.463,84 € (davon 57.271,23 € erfolgsunabhängig und 21.192,61 € erfolgsabhängig)
(Vorjahr: 34.295,17 €, davon 24.737,70 € erfolgsunabhängig und 9.557,47 € erfolgsabhängig)
(Aufsichtsratsmitglied bis zum Ablauf des 25.09.2017)

Den Aufsichtsratsmitgliedern sind darüber hinaus keine weiteren Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder gewährt worden; allerdings besteht für alle Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen einer Gruppenversicherung eine so genannte D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt der Aufsichtsratsmitglieder, der dem gesetzlichen Rahmen des Selbstbehalts der Vorstandsmitglieder entspricht.

Vergütung des Beirats

Gemäß § 9 der Geschäftsordnung des Beirats der STADA Arzneimittel AG erhalten die Beiratsmitglieder neben der Erstattung ihrer Auslagen eine Sitzungspauschale von 1.000 € zuzüglich Umsatzsteuer pro Sitzungstag des Beirats und für die Teilnahme an Hauptversammlungen. Die Zeiten für An- und Rückreisen zu Sitzungen gelten nicht als Sitzungstag. Der Vorsitzende des Beirats erhält darüber hinaus eine pauschale jährliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 3.000 € zuzüglich Umsatzsteuer und sein Stellvertreter in Höhe von 2.500 € zuzüglich Umsatzsteuer.