

# 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 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 2018

Im Geschäftsjahr 2018 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 des Vorstandsmitglieds Dr. Barthold Piening

Dr. Barthold Piening war vom 01.04.2017 bis 31.05.2018 als Vorstandsmitglied für die STADA Arzneimittel AG tätig. Zu den Kernelementen des für Dr. Barthold Piening zur Anwendung gekommenen Systems gehörten (ursprünglich) eine erfolgsunabhängige Jahresvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds berücksichtigte, sowie eine vom Erreichen jährlicher Performanceziele abhängige Komponente („Short-Term Incentive“, STI). Neben der jahresbezogenen erfolgsabhängigen Vergütung sah der Dienstvertrag für das Mitglied des Vorstands eine langfristig ausgelegte Vergütungskomponente („Long-Term Incentive“, LTI) vor, die sich zu einem signifikanten Teil an der Wertsteigerung der STADA-Aktie bemaß und somit einen Anreiz für das Vorstandsmitglied zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts setzte. Ziel der langfristigen variablen Vergütung war es außerdem, die Interessen der Aktionäre in der Anreizstruktur der Vergütung insgesamt nachhaltig zu berücksichtigen. Aktienoptionspläne bestanden nicht. Die einzelnen erfolgsabhängigen Komponenten waren auf einen Maximalbetrag begrenzt.

Durch einen zwischen der STADA Arzneimittel AG und Dr. Barthold Piening geschlossenen Aufhebungsvertrag wurde der Vorstandsvertrag zum 31.05.2018 beendet und die Vergütung angepasst (siehe im Einzelnen unter 2.).

#### 1. Ursprüngliche Vergütungsstruktur (bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrags)

Infolge einer Überprüfung des Vergütungssystems im Dezember 2017 hat der Aufsichtsrat zunächst die Vergütungsstruktur betrachtet und im Anschluss die Gewichtung der Vergütungskomponenten (fix und variabel) überarbeitet. Während die Festvergütung im vorherigen Vergütungssystem 50% der gewährten Gesamtvergütung betrug, lag der Anteil der fixen (erfolgsunabhängigen) Vergütung in diesem Vergütungssystem bei etwa 44% der gewährten Gesamtvergütung. Der Aufsichtsrat hatte somit den Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung an der Gesamtvergütung im Vergleich zum vorherigen System angehoben, um die Vergütung insgesamt stärker auf die Unternehmensperformance auszurichten.

## a) 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, 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.

## b) Erfolgsabhängige Komponenten

Bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegenden Ziele beträgt die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung („Short-Term Incentive“, STI) wertmäßig 50% des individuellen Festgehalts. Bei maximaler Zielerreichung ist der Jahresbonus auf einen Betrag von 100% der individuellen Festvergütung begrenzt. Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term Incentive“, LTI) beträgt in diesem System bei hundertprozentiger Erreichung sämtlicher Ziele wertmäßig 75% der individuellen Festvergütung und ist auf einen Wert von 150% der individuellen Festvergütung begrenzt.

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

## 2. Änderung durch Aufhebungsvertrag

Zwischen der STADA Arzneimittel AG und Dr. Barthold Piening wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, nach welchem der Vorstandsvertrag mit Dr. Barthold Piening zum 31.05.2018 beendet wurde. Der Aufhebungsvertrag sieht die Zahlung der monatlichen erfolgsunabhängigen Grundvergütung zzgl. Nebenleistungen bis zum Beendigungsdatum am 31.05.2018 sowie die Zahlung einer Abfindung vor. Daneben hat Dr. Barthold Piening für das Geschäftsjahr 2018 keinen Anspruch auf eine (anteilige) erfolgsabhängige Vergütung, also insbesondere keinen Anspruch auf einen STI oder LTI. Der Anspruch auf einen (anteiligen) STI (über den bereits im Jahr 2017 ausbezahlten Betrag hinaus) und (anteiligen) LTI für das Jahr 2017 sowie sämtliche noch nicht im Jahr 2017 ausbezahlten Ansprüche aus dem STI oder LTI für das Jahr 2018 und die vorhergehenden Geschäftsjahre entfallen.

## II. 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. Er legte sein Amt als Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzender der STADA Arzneimittel AG mit Wirkung zum 01.09.2018 nieder. Auf Grund dieser lediglich interimistischen Bestellung hat der Aufsichtsrat eine Vergütung für angemessen erachtet, die der spezifischen Situation Rechnung trägt. Diese umfasste mit Blick auf die kurze Bestelldauer insbesondere keine erfolgsabhängige Vergütung. Die vereinbarte Vergütung wurde über die Albrecht, Prock & Partners AG an Dr. Claudio Albrecht ausbezahlt.

### Monatliche Grundvergütung

Die vereinbarte erfolgsunabhängige Vergütung bestand 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 erhielt Dr. Claudio Albrecht für seine Vorstandstätigkeit nicht. Dr. Claudio Albrecht wurde zudem eine begrenzte Kostenübernahme für eine Unterkunft gewährt.

Eine betriebliche Altersvorsorge bestand für das Vorstandsmitglied nicht.

## III. Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez

Mit Blick auf die veränderte Aktionärsstruktur der Gesellschaft und den damit einhergehenden deutlich reduzierten Freefloat der Aktien der Gesellschaft hatte der Aufsichtsrat die Anwendung des in 2017 für Dr. Barthold Piening geltenden Vergütungssystems nach eingehender Überprüfung nicht mehr für angemessen erachtet und daher mit Wirkung zum 01.01.2018 ein neues System vorgesehen.

Das neue Vorstandsvergütungssystem war Grundlage für die Vorstandsverträge mit Mark Keatley, Vorstandsmitglied seit 27.09.2017, Miguel Pagan Fernandez, Vorstandsmitglied seit 01.07.2018, sowie Peter Goldschmidt, der mit Wirkung zum 01.09.2018 zum Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsmitglied der STADA Arzneimittel AG bestellt wurde.

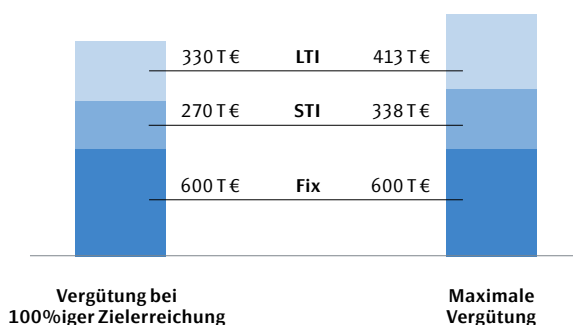
Zu den Kernelementen des für Mark Keatley seit 01.01.2018, für Miguel Pagan Fernandez seit 01.07.2018 und für Peter Goldschmidt seit 01.01.2019 zur Anwendung kommenden Systems gehören eine erfolgsunabhängige Jahresvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds berücksichtigt, sowie 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. Da der Vertrag von Peter Goldschmidt während eines Geschäftsjahres in Kraft trat, entfiel der Anspruch auf einen STI oder LTI in Bezug auf das Geschäftsjahr 2018 und er erhielt neben seiner erfolgsunabhängigen Vergütung eine einmalige fixe Bonuszahlung sowie einen einmaligen Signing-Bonus.

## 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.

Der Aufsichtsrat hat zudem auch für die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung Zielbeträge festgelegt. Bei hundertprozentigem Erreichen sämtlicher zu Grunde liegenden Ziele beträgt die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung („Short-Term Incentive“, STI) zwischen 131 T € und 325 T € (Peter Goldschmidt: 325 T €, Mark Keatley: 270 T €, Miguel Pagan Fernandez: 131 T €). Bei maximaler Zielerreichung wird der Jahresbonus auf einen Betrag zwischen 163 T € und 488 T € begrenzt (Peter Goldschmidt: 488 T €, Mark Keatley: 338 T €, Miguel Pagan Fernandez: 163 T €). Die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung („Long-Term Incentive“, LTI) beträgt in diesem System bei hundertprozentiger Erreichung sämtlicher Ziele zwischen 160 T € und 400 T € (Peter Goldschmidt: 400 T €, Mark Keatley 330 T €, Miguel Pagan Fernandez: 160 T €) und wird auf einen Wert zwischen 200 T € und 600 T € begrenzt (Peter Goldschmidt: 600 T €, Mark Keatley: 413 T €, Miguel Pagan Fernandez: 200 T €) (siehe Abbildung am Beispiel Mark Keatley).

## Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten am Beispiel Mark Keatley in T €



## 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.

Peter Goldschmidt erhielt einen einmaligen Signing-Bonus, der in zwei gleichen Raten am Ende des ersten und des sechsten Monats nach Inkrafttreten seines Vertrags zahlbar ist.

### Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten 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 die Vorstandsmitglieder zu versteuern. Falls vertraglich vereinbart, erhalten neue Vorstände zudem mit dem Antritt der Tätigkeit zusammenhängende einmalige Leistungen wie etwa notwendige Umzugskosten, Schulgeld für Kinder sowie einen Zuschuss für eine Unterkunft am Sitz der Gesellschaft.

Eine betriebliche Altersvorsorge besteht für die Vorstandsmitglieder nicht.

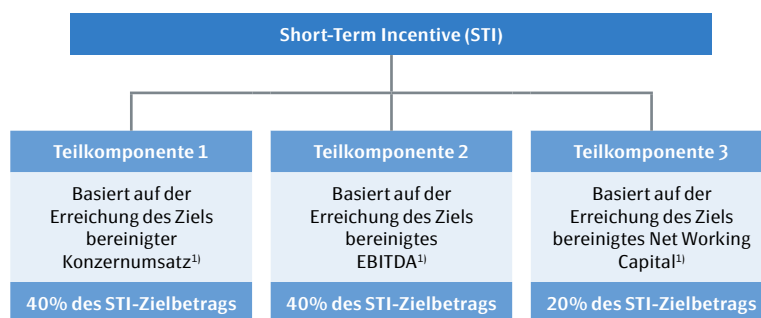
## Erfolgsabhängige Komponenten

### 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 Konzernumsatz<sup>1)</sup> (40% des STI-Zielbetrags)
- bereinigtes EBITDA<sup>1)</sup> (40% des STI-Zielbetrags)
- bereinigtes Net Working Capital<sup>1)</sup> (20% des STI-Zielbetrags)

### Komponenten der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) von Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez



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.

1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

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 gemäß Vertrag von Peter Goldschmidt bei 150% und von Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez 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 bei Peter Goldschmidt	Rechengröße bei Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez
≥ 110%	150% (Cap)	125% (Cap)
105%	125%	110%
100%	100%	100%
95%	90%	90%
≥ 90%	80%	80%
< 90%	0%	0%

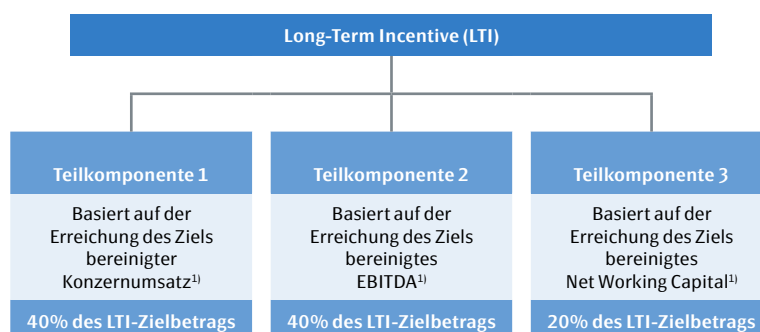
Die einzelnen Komponenten stehen jeweils für sich und können sich gegenseitig nicht kompensieren. Die Gesamthöhe des STI-Auszahlungsbetrags für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt sich aus der Addition der berechneten Auszahlungsbeträge der drei STI-Teilkomponenten. Die Auszahlung des STI erfolgt ausschließlich in Form von Zahlungsmitteln.

#### 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 Konzernumsatz<sup>1)</sup> (40% des LTI-Zielbetrags)
- bereinigtes EBITDA<sup>1)</sup> (40% des LTI-Zielbetrags)
- bereinigtes Net Working Capital<sup>1)</sup> (20% des LTI-Zielbetrags)

#### Komponenten der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI) von Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez



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.

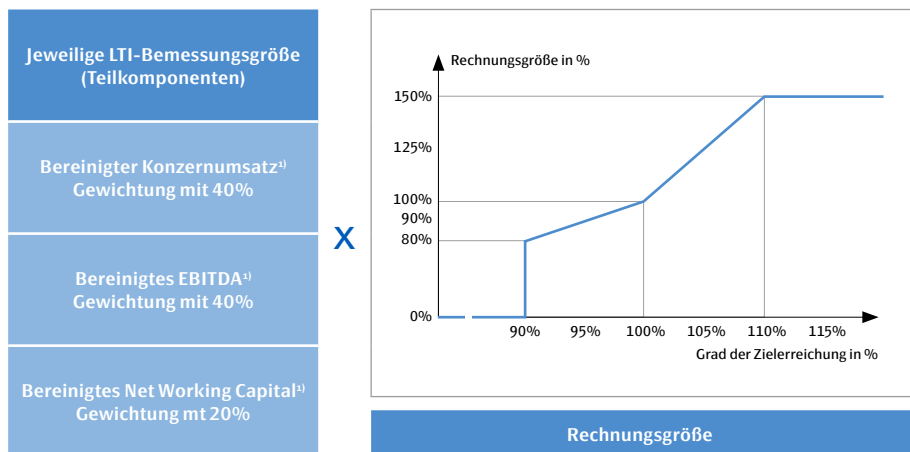
1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

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 bei Peter Goldschmidt	Rechengröße bei Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez
≥ 110%	150% (Cap)	125% (Cap)
105%	125%	110%
100%	100%	100%
95%	90%	90%
≥ 90%	80%	80%
< 90%	0%	0%

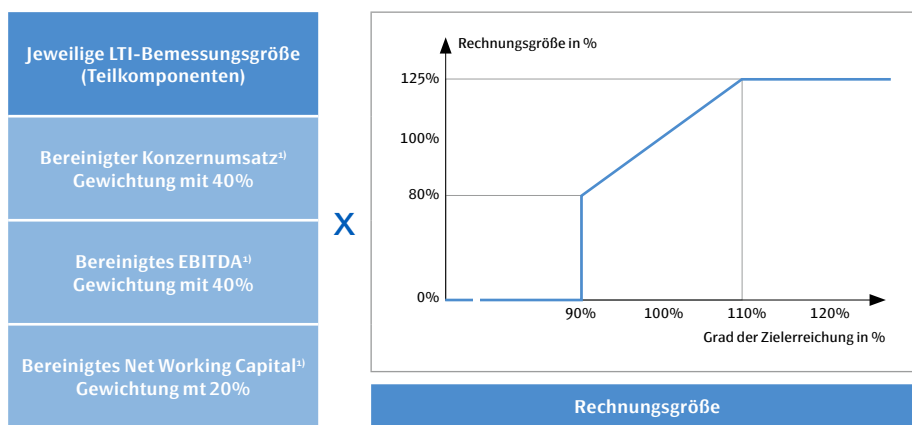
Beträgt der Grad der Zielerreichung der jeweiligen LTI-Bemessungsgröße in einem Geschäftsjahr mehr als 110%, kommt als Rechengröße für die jeweilige LTI-Bemessungsgröße gemäß Vertrag von Peter Goldschmidt ein Wert von 150% und von Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez ein Wert von 125% zum Ansatz („Cap“), 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.

#### Berechnung des jeweiligen Jahreswerts LTI von Peter Goldschmidt



1) Um außerordentliche Effekte bereinigt.

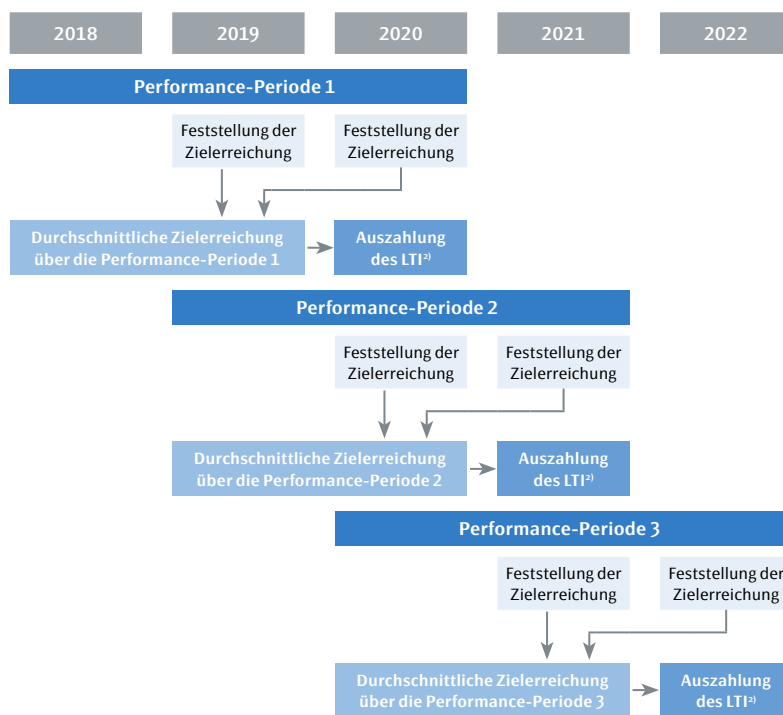
**Berechnung des jeweiligen Jahreswerts LTI von Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez**



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 Form von Zahlungsmitteln.

**Darstellung der Performance-Perioden des LTI-Programms<sup>2)</sup> von Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez**



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 Abwerbeverbot vor, das auf Basis des Festgehalts bei Ausscheiden vergütet wird. Bei Peter Goldschmidt gilt das Wettbewerbs- und Abwerbeverbot für eine Dauer von bis zu 18 Monaten nach Vertragsende, bei Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez beträgt die Dauer bis zu zwei Jahre.

## Darstellung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018

Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 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 2018 nach Maßgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die nachfolgende Darstellung der im Geschäftsjahr 2018 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 Auszahlungsbetrag für das jeweilige Geschäftsjahr dar – unabhängig von dem genauen Zeitpunkt des tatsächlichen Zahlungszuflusses. Für die mehrjährige variable Vergütung, den LTI, wird der Auszahlungsbetrag für das Jahr angegeben, in dem die Planlaufzeit endete.

Die **Vergütung** der einzelnen im Geschäftsjahr 2018 tätigen Vorstandsmitglieder stellt sich nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex wie folgt dar:

#### Dr. Barthold Piening, Vorstand Produktion & Entwicklung bis 31.05.2018 (im Vorstand seit 01.04.2017)

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017
Festvergütung	250	450	250	250	250	450
Nebenleistungen	9	14	9	9	9	14
<b>Summe</b>	<b>259</b>	<b>464</b>	<b>259</b>	<b>259</b>	<b>259</b>	<b>464</b>
Einjährige variable Vergütung	300	225	0	600	–	225
Mehrjährige variable Vergütung	450	338	0	900	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	1.900 <sup>1)</sup>	–
<b>Summe</b>	<b>1.009</b>	<b>1.027</b>	<b>259</b>	<b>1.759</b>	<b>2.159</b>	<b>689</b>
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.009</b>	<b>1.027</b>	<b>259</b>	<b>1.759</b>	<b>2.159</b>	<b>689</b>

#### Erläuterungen:

Dr. Barthold Piening erhielt im Berichtsjahr für seine fünfmonatige Amtsdauer bis 31.05.2018 ein anteiliges Fixgehalt von 250 T € zzgl. Nebenleistungen. Zudem erhielt er eine einmalige Abfindung in Höhe von 1,9 Mio. €. Der Zielbetrag für den STI betrug 300 T €, der Zielbetrag für den LTI 450 T €. Für das Berichtsjahr erhielt er keine variable Vergütung, insbesondere keinen (anteiligen) STI oder LTI.

1) Abfindungssumme gemäß Aufhebungsvertrag.



**Dr. Claudio Albrecht, Vorstandsvorsitzender bis 31.08.2018 (im Vorstand seit 27.09.2017)**

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017
Festvergütung	1.000	388	1.000	1.000	1.000	388
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>

**Erläuterungen:**

Dr. Claudio Albrecht erhielt im Berichtsjahr über die Albrecht, Prock & Partners AG für seine Amtsdauer ein anteiliges Fixgehalt von 1 Mio. €.

**Peter Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender (im Vorstand seit 01.09.2018)**

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017
Festvergütung	575	-	575	575	575	-
Nebenleistungen	173	-	173	173	173	-
<b>Summe</b>	<b>748</b>	<b>-</b>	<b>748</b>	<b>748</b>	<b>748</b>	<b>-</b>
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	500 <sup>1)</sup>	-	500 <sup>1)</sup>	500 <sup>1)</sup>	500 <sup>1)</sup>	-
<b>Summe</b>	<b>1.248</b>	<b>-</b>	<b>1.248</b>	<b>1.248</b>	<b>1.248</b>	<b>-</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.248</b>	<b>-</b>	<b>1.248</b>	<b>1.248</b>	<b>1.248</b>	<b>-</b>

**Erläuterungen:**

Peter Goldschmidt erhielt im Berichtsjahr für seine viermonatige Amtsdauer seit 01.09.2018 ein anteiliges Gehalt von 575 T € (Fixvergütung in Höhe von 333 T € sowie einmalige fixe Bonuszahlung in Höhe von 242 T €) zzgl. Nebenleistungen. Daneben erhielt er einen Signing-Bonus in Höhe von 500 T €.

1) Signing-Bonus.

**Mark Keatley, Vorstand Finanzen (im Vorstand seit 27.09.2017)**

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017
Festvergütung	600	314	600	600	600	314
Nebenleistungen	40	10	40	40	40	10
<b>Summe</b>	<b>640</b>	<b>324</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	<b>324</b>
Einjährige variable Vergütung	270	-	0	338	292	-
Mehrjährige variable Vergütung	330	-	0	413	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.240</b>	<b>324</b>	<b>640</b>	<b>1.391</b>	<b>932</b>	<b>324</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.240</b>	<b>324</b>	<b>640</b>	<b>1.391</b>	<b>932</b>	<b>324</b>

**Erläuterungen:**

Mark Keatley erhielt im Berichtsjahr ein Fixgehalt von 600 T € zzgl. Nebenleistungen. Der Zielbetrag für die einjährige variable Vergütung betrug 270 T €, für die mehrjährige variable Vergütung 330 T € (Periode 2018–2019). Er erhielt 292 T € als variable Vergütung (STI 2018).

**Miguel Pagan Fernandez, Chief Technical Officer (im Vorstand seit 01.07.2018)**

in T €	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017
Festvergütung	244	-	244	244	244	-
Nebenleistungen	31	-	31	31	31	-
<b>Summe</b>	<b>275</b>	<b>-</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>-</b>
Einjährige variable Vergütung	65	-	0	82	71	-
Mehrjährige variable Vergütung	120	-	0	150	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>460</b>	<b>-</b>	<b>275</b>	<b>507</b>	<b>346</b>	<b>-</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>460</b>	<b>-</b>	<b>275</b>	<b>507</b>	<b>346</b>	<b>-</b>

**Erläuterungen:**

Miguel Pagan Fernandez erhielt im Berichtsjahr für seine sechsmonatige Amtsdauer seit 01.07.2018 ein anteiliges Fixgehalt von 244 T € zzgl. Nebenleistungen. Der Zielbetrag für die einjährige variable Vergütung betrug 65 T €, für die mehrjährige variable Vergütung 120 T € (Periode 2018–2019). Er erhielt 71 T € als variable Vergütung (STI 2018).

**Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 nach Maßgabe des DRS 17**

Die nachfolgende Darstellung der im Geschäftsjahr 2018 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 2018 tätigen Vorstandsmitglieder stellt sich nach Maßgabe des DRS 17 demnach wie folgt dar:

**Dr. Barthold Piening, Vorstand Produktion & Entwicklung (im Vorstand vom 01.04.2017 bis 31.05.2018)**

in T €	2018	2017
Festvergütung	250	450
Nebenleistungen	9	14
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>259</b>	<b>464</b>
Einjährige variable Vergütung	-	225
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	1.900	-
<b>Summe variable Vergütung/Sonstiges</b>	<b>1.900</b>	<b>225</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.159</b>	<b>689</b>

Dr. Barthold Piening erhielt im Berichtsjahr neben seinem anteiligen Fixgehalt von 250 T € zzgl. Nebenleistungen eine einmalige Abfindung in Höhe von 1,9 Mio. €.

**Dr. Claudio Albrecht, Vorstandsvorsitzender (im Vorstand vom 27.09.2017 bis 31.08.2018)**

in T €	2018	2017
Festvergütung	1.000	388
Nebenleistungen	-	-
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
<b>Summe variable Vergütung/Sonstiges</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.000</b>	<b>388</b>

Dr. Claudio Albrecht erhielt im Berichtsjahr über die Albrecht, Prock & Partners AG ein anteiliges Fixgehalt von 1 Mio. €.

**Peter Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender (im Vorstand seit 01.09.2018)**

in T €	2018	2017
Festvergütung	575	-
Nebenleistungen	173	-
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>748</b>	<b>-</b>
Einjährige variable Vergütung	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	500	-
<b>Summe variable Vergütung/Sonstiges</b>	<b>500</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.248</b>	<b>-</b>

Peter Goldschmidt erhielt im Berichtsjahr ein anteiliges Gehalt von 575 T € (Fixvergütung in Höhe von 333 T € sowie einmalige fixe Bonuszahlung in Höhe von 242 T €) zuzüglich Nebenleistungen in Höhe von 173 T € sowie einen Signing-Bonus von 500 T €.

**Mark Keatley, Vorstand Finanzen (im Vorstand seit 27.09.2017)**

in T €	2018	2017
Festvergütung	600	314
Nebenleistungen	40	10
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>640</b>	<b>324</b>
Einjährige variable Vergütung	292	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
<b>Summe variable Vergütung/Sonstiges</b>	<b>292</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>932</b>	<b>324</b>

Mark Keatley erhielt im Berichtsjahr ein anteiliges Fixgehalt von 600 T € zzgl. Nebenleistungen in Höhe von 40 T €. Zudem erhielt er 292 T € als einjährige variable Vergütung.

**Miguel Pagan Fernandez, Chief Technical Officer (im Vorstand seit 01.07.2018)**

in T €	2018	2017
Festvergütung	244	-
Nebenleistungen	31	-
<b>Summe Fixvergütung</b>	<b>275</b>	<b>-</b>
Einjährige variable Vergütung	71	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Sonstiges	-	-
<b>Summe variable Vergütung/Sonstiges</b>	<b>71</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>346</b>	<b>-</b>

Miguel Pagan Fernandez erhielt im Berichtsjahr ein anteiliges Fixgehalt von 244 T € zzgl. Nebenleistungen in Höhe von 31 T €. Zudem erhielt er 71 T € als einjährige variable Vergütung.

Das prozentuale Verhältnis von erfolgsunabhängiger und erfolgsabhängiger Vergütung zur Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bewegte sich dabei in einer Bandbreite von ca. 69% bis 100% erfolgsunabhängiger und 0% bis ca. 31% erfolgsabhängiger Vergütung.

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

Von den im Geschäftsjahr 2018 bestehenden Vorstandsverträgen enthielt 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. Von den zum Bilanzstichtag bestehenden Vorstandsverträgen enthält kein Vertrag für den Fall eines näher definierten Kontrollwechsels (Change of Control) eine Abfindungsregelung.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit besteht in den Vorstandsverträgen von Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez 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. Zudem sieht das Vergütungssystem von allen drei Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbs- und Abwerbverbot vor, das auf Basis des Festgehalts bei Ausscheiden vergütet wird. Bei Peter Goldschmidt gilt das Wett-

bewerbs- und Abwerbeverbot für eine Dauer von bis zu 18 Monaten nach Vertragsende, bei Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez beträgt die Dauer bis zu zwei Jahre.

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 im Vertrag von Dr. Barthold Piening 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**

Der Vorstandsvertrag von Dr. Barthold Piening sah 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 sollte längstens bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags erfolgen.

Die Vorstandsverträge von Peter Goldschmidt, Mark Keatley und Miguel Pagan Fernandez sehen vor, dass die Gesellschaft im Fall von Dienstunfähigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds auf Grund von Krankheit, Unfall oder einem anderen, nicht von dem Vorstandsmitglied verschuldeten Grund das anteilige Fixgehalt für die Dauer der Dienstunfähigkeit fortzahlt. Die Fortzahlung des anteiligen Fixgehalts erfolgt jedoch längstens für die Dauer von vier Monaten und nicht über die Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags hinaus.

Der Vorstandsvertrag von Dr. Claudio Albrecht sah im Fall von Dienstunfähigkeit auf Grund von Krankheit oder Unfall keine Vergütung durch die Albrecht, Prock & Partners AG vor.

Die Gesellschaft schließt grundsätzlich für alle Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung ab. Im Geschäftsjahr 2018 galt dies für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme des Interimsvorstands Dr. Claudio Albrecht.

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 Selbstbezalts 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 2018 haben nach Kenntnis der Gesellschaft konzernfremde Dritte Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr Leistungen weder zugesagt noch gewährt.

### **Zahlungen an Altvorstände**

#### **Zahlung an Altvorstand Hartmut Retzlaff**

Die Vorstandstätigkeit von Hartmut Retzlaff endete am 31.12.2016. An ihn wurden im Berichtsjahr 1.358.353,75 € gezahlt. Diese Summe setzt sich zusammen aus Zahlungsansprüchen Hartmut Retzlaffs im Rahmen seines Aufhebungsvertrags in Höhe von 1.589.091,95 € (einjährige variable Vergütung für das 2. Halbjahr 2016: 417.507,92 €, Langzeitsondervergütung: 990.663,93 €, erstes anteiliges Deferral der variablen Vergütung 2. Halbjahr 2016: 180.920,10 €), zuzüglich Zinsen in Höhe von 89.261,80 €, abzüglich eines Schadensersatzanspruchs der STADA Arzneimittel AG in Höhe von 320.000 €. Das zweite und dritte Deferral der variablen Vergütung für das 2. Halbjahr 2016 werden im Frühjahr 2019 bzw. 2020 fällig.

### Zahlung an Altvorstand Dr. Matthias Wiedenfels

Die Vorstandstätigkeit von Dr. Matthias Wiedenfels endete am 04.07.2017. Im Berichtsjahr erhielt er auf Grund seiner dienstvertraglichen Regelung im Zusammenhang mit seiner Aufhebungsvereinbarung eine Abfindungszusage in Höhe von 5.554.000 €, von der in 2018 ein Betrag von 4.954.000 € gezahlt wurde. Die Zusage über 5.554.000 € setzt sich zusammen aus einer im Dezember 2018 gezahlten Abfindung über die Vergütungsansprüche von 2016 bis September 2018 in Höhe von 2.965.000 € (Deferral 2016: 425.000 €; Vergütung 2017: 1.190.000 €, davon 340.000 € fix für 05.07.2017 bis 31.12.2017 und 850.000 € variable Vergütung, Vergütung 2018: 1.350.000 €, davon 675.000 € fix für 01.01.2018 bis 30.09.2018 und 675.000 € variable Vergütung) sowie einer Abfindung über die Vergütungsansprüche von Oktober 2018 bis Dezember 2020. Hinsichtlich letzterer, also der Abfindung über die Vergütungsansprüche von Oktober 2018 bis Dezember 2020, wurden 1.989.000 € bereits im Dezember gezahlt, 600.000 € werden unter Berücksichtigung möglicher anrechenbarer Einkünfte ab 01.04.2021 reduziert ausgezahlt.

Zudem erhielt Dr. Matthias Wiedenfels eine Auszahlung seines Urlaubsanspruchs in Höhe von 156.224,86 €. Die Anwaltskosten beliefen sich auf 89.802,24 € (47.168,63 € für tatsächliche Anwaltskosten und 42.633,61 € für damit verbundene, vom Arbeitgeber zu übernehmende Nebenkosten). Als geldwerter Vorteil für die Nutzung des Dienstwagens ergibt sich ein Betrag von 17.468 €.

### Zahlung an Altvorstand Helmut Kraft

Die Vorstandstätigkeit von Helmut Kraft endete am 04.07.2017. Im Jahr 2018 erhielt er auf Grund seiner dienstvertraglichen Regelung im Zusammenhang mit seiner Aufhebungsvereinbarung sowie gerichtlichem Beschluss eine Abfindungszusage in Höhe von 2.593.671,60 € zuzüglich 85.780,18 € Zinsen.

Die Anwaltskosten beliefen sich auf 117.505,23 € (61.720,00 € für tatsächliche Anwaltskosten und 55.785,23 € für damit verbundene, vom Arbeitgeber zu übernehmende Nebenkosten).

## 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.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine entsprechend zeitanteilige Vergütung.

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

## Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2018

Die Vergütung der einzelnen im Geschäftsjahr 2018 tätigen Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar:

- Dr. Günter von Au 304.014,96 € (davon 180.410,96 € erfolgsunabhängig und 123.604,00 € erfolgsabhängig)  
(Vorjahr: 72.786,72 €, davon 49.775,34 € erfolgsunabhängig und 23.011,38 € erfolgsabhängig – Aufsichtsratsmitglied seit dem 26.09.2017)
- Jens Steegers 193.402,67 € (davon 111.000,00 € erfolgsunabhängig und 82.402,67 € erfolgsabhängig)  
(Vorjahr: 167.616,54 €, davon 109.890,41 € erfolgsunabhängig und 57.726,13 € erfolgsabhängig)
- Dr. Eric Cornut 92.406,81 € (davon 51.205,48 € erfolgsunabhängig und 41.201,33 € erfolgsabhängig)  
(Vorjahr: 109.986,35 €, davon 81.123,29 € erfolgsunabhängig und 28.863,06 € erfolgsabhängig)
- Halil Duru 104.201,33 € (davon 63.000,00 € erfolgsunabhängig und 41.201,33 € erfolgsabhängig)  
(Vorjahr: 90.753,48 €, davon 61.890,41 € erfolgsunabhängig und 28.863,07 € erfolgsabhängig)
- Jan-Nicolas Garbe 0 € (Vorjahr: 0 €) (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
- Benjamin Kunstler 0 € (Vorjahr: 0 €) (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
- Dr. Ute Pantke 92.406,81 € (davon 51.205,48 € erfolgsunabhängig und 41.201,33 € erfolgsabhängig)  
(Vorjahr: 98.972,66 €, davon 70.109,59 € erfolgsunabhängig und 28.863,07 € erfolgsabhängig)
- Bruno Schick 0 € (Vorjahr: 0 €) (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)
- Dr. Michael Siefke 0 € (Vorjahr: 0 €) (Aufsichtsratsmitglied verzichtet auf eine Vergütung)

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 1.500 € zuzüglich Umsatzsteuer pro Sitzungstag des Beirats. Die Zeiten für An- und Rückreisen zu Sitzungen gelten nicht als Sitzungstag und werden mit einem Betrag von 100 € pro Stunde bis zu einem Maximalbetrag von 500 € vergütet. 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.