

Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Heidelberg Pharma AG unterliegt der Zuständigkeit des Aufsichtsratsplenums und wird regelmäßig unter Berücksichtigung der Vorgaben der §§ 87 Abs. 1 und 2, 87a AktG sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex überprüft.

Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Juni 2018 unter Tagesordnungspunkt 7 haben Vorstand und Aufsichtsrat das geltende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorgestellt. Dieses wurde entsprechend gebilligt.

Im Hinblick auf das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der am 16. Dezember 2019 beschlossenen und durch Veröffentlichung am 20. März 2020 in Kraft getretenen Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurde das Vergütungssystem des Vorstands geändert und wird der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand stellt sich daher wie folgt dar und wird von der Gesellschaft beim Neuabschluss und Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen berücksichtigt.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat folgende Grundsätze:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung berücksichtigt den jeweiligen Verantwortungsbereich jedes Vorstandsmitglieds, die persönlichen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Leistungen des Gesamtvorstands.

A. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.

Erfolgsunabhängige Komponenten sind

- a) Jahresfixgehalt (Festgehalt);
- b) Nebenleistungen (wie z.B. Dienstwagen, Reisekostenerstattung, Unfallversicherung, D&O-Versicherung; Altersversorgung).

Erfolgsabhängige Komponenten sind

- a) Kurzfristige variable Vergütung (variabler Jahresbonus);
- b) Langfristige variable Vergütung (Aktioptionen).

Durch die Kombination von erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten schafft die Gesellschaft einen attraktiven Anreiz für bestehende und potenzielle Vorstandsmitglieder, zu einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung beizutragen. Variable Vergütungen sind der wesentliche materielle Anreiz, um die Ziele der Geschäftspolitik zu verfolgen. Sie sind Motivation und Belohnung für konkretes Handeln, für operative Leistungen, für eine strategische Ausrichtung, die die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert, und für verantwortungsbewusstes Verhalten.

1. **Erfolgsunabhängige Vergütung**

a. **Jahresfixgehalt (Festgehalt)**

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige feste (fixe) Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird. Die Höhe der festen Vergütung wird auf der Grundlage der vorstehend dargestellten Grundsätze festgelegt.

b. **Nebenleistungen**

Neben dem Festgehalt werden den Mitgliedern des Vorstands folgende Nebenleistungen gewährt:

- (1) Bereitstellung eines Dienstwagens oder BahnCard 100 1. Klasse, bis zu einem maximalen Betrag (für die Leasingrate eines Dienstwagens) von EUR 1.000 pro Monat;
- (2) Abschluss einer Unfallversicherung (Deckungssumme Todesfall EUR 100.000 und Invaliditätsfall EUR 500.000 und diesbezügliche Zahlung der Versicherungsbeiträge;
- (3) Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung: Die einzelnen Zuschüsse entsprechen in ihrer Höhe der Hälfte der von dem Vorstandsmitglied gezahlten Beiträge, höchstens jedoch den jeweils unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenzen gesetzlich geschuldeten Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils der Kranken- und Pflegeversicherung;

- (4) Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe;
- (5) Zahlung eines Betrags von bis zu maximal EUR 14.000 pro Jahr für die Altersversorgung;
- (6) Erstattung der Kosten von Dienstreisen.

Die aus den oben angeführten Nebenleistungen resultierenden sonstigen Bezüge können von der Höhe des betrieblichen Aufwands (Kosten) der Nebenleistungen abweichen.

2. Erfolgsabhängige Vergütung

Neben der festen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine variable Vergütung in Abhängigkeit von der Erreichung mehrerer durch den Aufsichtsrat vorab festgelegter, langfristiger, nachhaltiger, strategischer und finanzieller Unternehmensziele.

Die Erreichung der Ziele muss dabei nicht unbedingt exakt messbar, aber auf jeden Fall verifizierbar sein. Der Zusammenhang zwischen der Erreichung der Ziele und der variablen Vergütung wird vorher festgelegt und darf nicht nachträglich verändert werden. Der Grad der Zielerreichung und die damit verbundene Höhe der variablen Vergütung werden durch den Aufsichtsrat beurteilt und festgestellt.

a. kurzfristige variable Vergütung

Im Mittelpunkt der kurzfristig variablen Vergütung stehen vor allem operative Metriken.

Festlegung der kurzfristigen Ziele:

Vom Aufsichtsrat werden jährlich sowohl einheitliche kurzfristige Ziele für alle Vorstandsmitglieder als auch darüber hinaus für jedes Vorstandsmitglied individuell geltende kurzfristige Ziele festgelegt. Die kurzfristigen Ziele werden vom Aufsichtsrat untereinander gewichtet.

Ermittlung der Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung:

Grundsätzlich können kurzfristige Ziele zwischen 0 % und 100 % erreicht werden. Die Zielerreichung wird arithmetisch, gegebenenfalls mit einer entsprechenden Gewichtung der Ziele, ermittelt (z.B. 4 von 5 vollständig erreichten Zielen = 80 % Zielerreichung).

Die kurzfristige variable Vergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Schmidt-Brand ist auf EUR 100.000 begrenzt, die kurzfristige variable Vergütung des Vorstandsmitglieds Prof. Dr. Pahl ebenfalls auf EUR 100.000.

Der kurzfristige Bonus ist insoweit nach oben begrenzt („kurzfristiger Bonus-Cap“).

b. Ermittlung der Höhe der Jahreserfolgsvergütung (kurzfristiger Bonus)

Aus dem Grad der Zielerreichung, bezogen auf die einzelnen Ziele unter Berücksichtigung der diesem Ziel zugeordneten Gewichtung, errechnet sich die Höhe der Jahreserfolgsvergütung.

Es werden bei 100%iger Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung 100 % der erreichten Jahreserfolgsvergütung nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr in bar ausbezahlt. Das betreffende Vorstandsmitglied kann über den ausbezahlten Betrag der kurzfristig variablen Vergütung sofort nach eigenem Ermessen verfügen.

c. Aktienoptionen (langfristig variable Vergütung)

Darüber hinaus können die Vorstände als langfristig variable Vergütung Aktienoptionen auf der Grundlage des im Zeitpunkt der Ausgabe gültigen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft erhalten. Hierdurch sollen Leistungsanreize geschaffen werden, die auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Unternehmenserfolgs ausgerichtet sind.

Die Vorstandsmitglieder erhalten in diesem Fall Aktienoptionen, die entweder in einer Tranche oder mehreren Tranchen ausgegeben werden.

Der Ausübungspreis entspricht dem Durchschnittsschlusskurs der letzten 10 Handelstage vor Ausgabe der Aktienoptionen (Zuteilungstag). Die Vorstandsmitglieder können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren beginnend mit dem Zuteilungstag des jeweiligen Bezugsrechts ausüben. Weitere zwei Voraussetzungen sind erforderlich:

- Der Durchschnittsschlusskurs an den 10 Handelstagen vor der jeweiligen Ausübung beträgt 120 % des Ausübungspreises (absolutes Erfolgsziel).
- Der Vergleichspreis übersteigt den Ausübungspreis mindestens in dem Verhältnis, in dem der TecDAX (Kursindex) am letzten Börsenhandelstag vor dem jeweiligen Ausübungszeitraum den TecDAX (Kursindex) am Ausgabebetrag übersteigt (relatives Erfolgsziel).

Die Optionen haben einen vertraglichen Optionszeitraum von zehn Jahren, d.h. nach Ablauf der erforderlichen Wartezeit von vier Jahren können bei Erfüllung der Bedingungen Aktienoptionen in einem Zeitfenster von sechs Jahren ausgeübt werden.

Die Ausgabe von Aktienoptionen an den Vorstand steht im Ermessen des Aufsichtsrats und erfolgt jeweils auf der Grundlage von Aktienoptionsplänen, die von der Hauptversammlung beschlossen werden. Bei der Gesellschaft können an

die Vorstandsmitglieder noch 149.050 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2018 ausgegeben werden.

Die Gewährung von Aktienoptionen wird vom Aufsichtsrat im Hinblick auf die jeweiligen Aufgaben des betreffenden Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur vorgenommen.

Ferner kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft aufgrund zusätzlicher, besonderer, persönlicher Leistungen eines Vorstandsmitglieds diesem Aktienoptionen als besondere Anerkennungsprämie gewähren. Auch in diesem Fall erfolgt die Gewährung der Aktienoptionen auf der Grundlage von Aktienoptionsplänen, die von der Hauptversammlung beschlossen werden.

Nach Ausüben von Aktienoptionen bei Ablauf der vierjährigen Wartezeit besteht keine Haltepflicht der entsprechenden Aktien (kein „Lock-Up“).

Durch die Ausgestaltung der Aktienoptionen mit einer vierjährigen Wartezeit vor Ausübung werden erhebliche Anreize für eine nachhaltig positive Unternehmensentwicklung gesetzt. Insgesamt wird eine ausgewogene Mischung kurz- und langfristiger Vergütungskomponenten erreicht wird.

3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche Maximalvergütung fest.

Die Maximalvergütung hängt davon ab, was erforderlich ist, um ein Vorstandsmitglied für das Unternehmen zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Die Maximalvergütung umfasst alle unter Ziffer 1 und Ziffer 2 dargestellten Vergütungselemente.

Die Maximalvergütung kann erreicht werden, wenn bezogen auf das Geschäftsjahr neben der Zahlung der festen Vergütung (Jahresfixgehalt und Versorgungszusagen) in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile (kurzfristiger Bonus und Aktienoptionen) die folgenden Umstände vorliegen:

- In Bezug auf die kurzfristige variable Vergütung liegt eine 100%ige Zielerreichung des betreffenden Vorstandsmitglieds vor.
- Die verbleibenden Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2018 werden an die Vorstandsmitglieder ausgegeben.
- Ein Vorstandsmitglied erhält 100 % der verbleibenden Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2018, also 149.050 Stück).
- Der Ausgabepreis der Aktienoptionen entspricht in etwa dem aktuellen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft, d.h. ca. EUR 7,60.

- Der Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft steigt während der Wartefrist von vier Jahren um 100 %.
- Sämtliche der vielfältigen Erfolgsziele des Aktienoptionsplans sind erfüllt und es greift keine Begrenzung der Bezüge gemäß den Regelungen des Aktienoptionsplans (Cap).

Die Maximalvergütung für das betreffende Vorstandsmitglied beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen per annum EUR 1.514.780.

Der Anteil der festen Vergütung an der Maximalvergütung (Jahresfixgehalt und Versorgungszusagen) beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen und bei voller Zielerreichung rund 19 %.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (kurzfristiger Bonus) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen und bei voller Zielerreichung rund 6 %.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Aktienoptionen) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen und bei voller Zielerreichung rund 75 %.

Die hier dargestellte Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete jährliche Vergütungshöhe dar, sondern zeigt lediglich die Höchstgrenze an, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung und deutlichem Anstieg des Aktienkurses der Aktie der Gesellschaft in dem Jahr, in dem ein Vorstandsmitglied Aktienoptionen ausübt und verwertet, erreicht werden kann.

Sofern keine Aktienoptionen ausgegeben werden oder die Voraussetzungen für ihre Ausübung nicht erfüllt werden, entfällt die langfristig variable Vergütung, und die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied beträgt per annum EUR 382.000.

In diesem Fall beträgt das Verhältnis von fester Vergütung inkl. Nebenleistungen und kurzfristig variabler Vergütung rund 74 % zu 26 %, jeweils bei voller Zielerreichung.

B. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten bei Vorstandsdienstverträgen

Die Vorstandsdienstverträge haben jeweils eine Laufzeit von maximal drei Jahren. Eine ordentliche Kündigung von Vorstandsdienstverträgen ist ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich, wobei eine Abberufung des Vorstandsmitglieds gem. § 84 Abs. 3 AktG als wichtiger Grund gilt. Im Falle eines Kontrollwechsels bestehen unter gewissen Bedingungen sowohl für die Gesellschaft als auch für das betreffende Vorstandsmitglied Sonderkündigungsrechte. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsdienstverträge liegt vor, wenn mindestens 30 % der stimmberechtigten Aktien an der Gesellschaft von einem Dritten unmittelbar oder mittelbar erworben werden.

C. Abfindung bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung & Anrechnungen

Die Vorstandsdiensverträge enthalten keine Sonderkündigungsrechte und keine Abfindungsansprüche für den Fall eines Kontrollwechsels.

D. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für Vorstände der Heidelberg Pharma AG wird vom gesamten Aufsichtsrat verabschiedet, wobei der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats eine vorbereitende Funktion einnimmt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet die Details des Vergütungssystems und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum einen Vorschlag als Beschlussvorlage. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer werden bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

Das Vergütungssystem für Vorstände der Heidelberg Pharma AG wird bei neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträgen oder bei etwaigen Verlängerungen oder Änderungen von bestehenden Vorstandsdiensverträgen herangezogen. Bei der Verhandlung und dem Abschluss von neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträgen oder Verlängerungen und Änderungen sind die Vorgaben dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat zu beachten; dies gilt insbesondere für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der seitens der Gesellschaft zeichnungsbefugt beim Abschluss von Vorstandsdiensverträgen ist, sofern er durch den Aufsichtsrat dazu ermächtigt wurde.

Das Vergütungssystem für Vorstände der Heidelberg Pharma AG wird durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats laufend überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. Eine förmliche und kalendarisch regelmäßige Überprüfung findet jedoch nicht statt.

Sollten seitens der Mitglieder des Aufsichtsrats oder der Mitglieder des Vorstands Interessenkonflikte zu befürchten sein oder bestehen, so sind diese dem Aufsichtsrat gegenüber nach den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand offenzulegen. Der Aufsichtsrat wird dann als Gesamtgremium fallweise eine Entscheidung treffen, wie mit einem konkreten Interessenkonflikt umzugehen ist.

Ladenburg, im April 2021

Der Aufsichtsrat