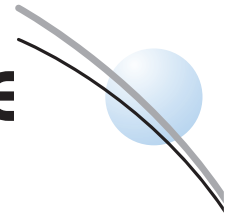


Dermapharm Holding SE



VERGÜTUNGSBERICHT
2021

PRÄAMBEL

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht kommen Vorstand und Aufsichtsrat der Dermapharm Holding SE den gesetzlichen Pflichten aus § 162 AktG nach. Bei der Erstellung des Berichts legt die Dermapharm Holding SE (zusammen mit ihren konsolidierten Tochtergesellschaften „Dermapharm“ oder „Konzern“) Wert auf eine klare, transparente und vollumfängliche Berichterstattung.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems wie auch der individuellen Vergütung des Vorstands und der Aufsichtsratsmitglieder sind für Dermapharm maßgeblicher Bestandteil einer guten Corporate Governance.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet Dermapharm in diesem Bericht auf die durchgängige gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen, jedoch sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEITRAG ZUR GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Konzerns zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung wird die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Dermapharm Holding SE abgeleitet. Für die variable Vergütung wird daher als Zielparame-ter das Konzernergebnis der Dermapharm vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Konzern-EBITDA) als zentrale Ertragskennziffer für Planung und Messung profitablen Wachstums des Unternehmens herangezogen. Dabei wird sowohl die Erfüllung ein- als auch mehrjähriger Planungsziele gemessen. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder lässt es jedoch zu, dass künftig auch andere Zielparame-ter verwendet werden, die in ihrer Gesamtheit wiederum wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen.

Eine Kopplung der variablen Vergütung auch an die Aktienkursentwicklung oder nicht-finanzielle Zielparame-ter ist aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit nicht erforderlich, um die übergeordnete Unternehmensstrategie zu erreichen. Der Aufsichtsrat ist sich allerdings der Bedeutung sowohl ökologisch nachhaltigen Wirtschaftens als auch sog. Corporate Social Responsibility-Themen bewusst; die Erreichung entsprechender Ziele bedarf indes aus seiner Sicht nicht notwendig einer Verankerung in der Vorstandsvergütung.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes. Soweit es von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) abweicht, wird dies in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben in der Entsprechenserklärung dargelegt und begründet.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand wurde vom Aufsichtsrat im März 2021 verabschiedet und in der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 80,30 % gebilligt.

Vergütungskomponenten

Jahresbonus	Erfolgsabhängige Komponente
Nebenleistungen	Erfolgsunabhängige Komponente
Grundgehalt	Erfolgsunabhängige Komponente

Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile sind die jährliche Festvergütung und die Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus einer rollierend für jedes Geschäftsjahr gewährten Tantieme mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage.

Darüber hinaus können bei besonderen Leistungen vom Aufsichtsrat im Einzelfall nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewährt werden.

Feste Vergütungskomponenten

Jährliche Festvergütung

Die jährliche Festvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, deren Höhe sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Die jährliche Festvergütung wird in zwölf Monatsraten jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt.

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig ausgezahlt. Im Krankheitsfall und sonstigen Fällen der Dienstverhinderung kann die Vergütung für eine vom Aufsichtsrat festzulegende Dauer, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt werden.

Nebenleistungen

Neben der festen Jahresvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und weiteren finanziellen Leistungen.

Als Regelleistung werden den Vorstandsmitgliedern jeweils als Dienstwagen ein Kraftfahrzeug zur Verfügung gestellt, das auch privat genutzt werden kann, und Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung gewährt. Ferner unterhält die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass bei Bedarf auch geeignete weitere Sachleistungen erbracht bzw. entsprechende Kosten erstattet werden. Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ferner Ausgleichsleistungen für Vergütungs-/Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Ferner können Umzugskosten und für einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Übergangszeitraum auch weitere Kosten erstattet werden, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft oder einem Umzug an einen anderen Unternehmensstandort verbunden sind (beispielsweise Kosten für Heimfahrten einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung).

Variable Vergütung (Tantieme)

Zielparameter

Als Zielparameter für die Tantieme dient derzeit allein das Konzernergebnis der Dermapharm vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Konzern-EBITDA). Es handelt sich um eine zentrale Ertragskennziffer des Konzerns, mit der die operative Entwicklung des Konzerns – auch international vergleichbar – dargestellt werden kann.

Zur Entwicklung dieses Zielparameters berichtet die Gesellschaft regelmäßig im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung. Dieser stellt das zentrale Steuerungselement für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dient so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Das Vergütungssystem gibt den derzeit bestehenden Zielparameter jedoch nicht verbindlich vor. Der Aufsichtsrat kann vielmehr künftig auch weitere (einschließlich nicht-finanzielle) Zielparameter festsetzen und/oder das Konzern-EBITDA durch andere Zielparameter ersetzen. Dabei sind wiederum jeweils Zielparameter zu verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal jährlich berichtet; dabei kann es sich auch auf einzelne Sparten bezogene Zielparameter handeln. Der Aufsichtsrat wird im Falle einer Anpassung oder Auswechslung der Zielparameter darauf achten, dass die jeweiligen Zielparameter in ihrer Gesamtheit auch weiterhin wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen; daneben können künftig auch nicht-finanzielle Ziele abgebildet werden. Mindestens ein Zielparameter ist jedoch weiterhin an einer relevanten Ertragskennziffer auszurichten.

Bemessungszeitraum

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Tantieme hat jeweils einen dreijährigen Bemessungszeitraum. Er umfasst das Geschäftsjahr, für das die Tantieme gewährt wird (jeweils ein „Basisjahr“), und die beiden auf das Basisjahr folgenden Geschäftsjahre (jeweils ein „Jahr 2“ bzw. ein „Jahr 3“).

Zielwerte

Der Aufsichtsrat legt innerhalb der ersten vier Monate des jeweiligen Basisjahres Zielwerte hinsichtlich des Konzern-EBITDA bzw. der maßgeblichen Zielparameter sowohl für das Basisjahr als auch das zugehörige Jahr 2 und Jahr 3 fest. Grundlage für die Festlegung dieser Zielwerte sind die entsprechenden Planwerte gemäß dem vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresbudget für das Basisjahr bzw. gemäß der im Basisjahr gültigen Mehrjahresplanung für Jahr 2 und Jahr 3. Der Aufsichtsrat kann die Planwerte für Zwecke der Festlegung der Zielwerte indes auch geeignet anpassen, insbesondere um aktuellen Entwicklungen zwischen der Genehmigung des zugrunde liegenden Jahresbudgets und der Festlegung der Zielwerte Rechnung zu tragen.

Einzelkomponenten

Die Tantieme ist unterteilt in eine 1-Jahres-Komponente, deren Höhe sich nach der Zielerreichung für das jeweilige Basisjahr richtet, eine 2-Jahres-Komponente, deren Höhe sich nach der Zielerreichung für das jeweilige Jahr 2 richtet und eine 3-Jahres-Komponente, deren Höhe sich nach der Zielerreichung für das jeweilige Jahr 3 richtet.

Zielbetrag und Ermittlung der Auszahlungshöhe

Durch den Dienstvertrag wird für jedes Vorstandsmitglied ein individueller Zielbetrag der Tantieme, der bei 100 %-iger Zielerreichung ausbezahlt ist, und dessen Aufteilung auf die drei Einzelkomponenten vorgegeben; soweit mehrere Zielparameter verwendet werden, erfolgt zusätzlich innerhalb jeder Einzelkomponente eine Aufteilung des Zielbetrags auf die maßgeblichen Zielparameter. Der auf die 2-Jahres- und 3-Jahres-Komponente entfallende Teil des Zielbetrags muss dabei insgesamt den auf die 1-Jahres-Komponente entfallenden Teil des Zielbetrags übersteigen.

Ferner wird im Dienstvertrag eine Zielerreichungskurve festgelegt, anhand derer in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad und dem individuellen Zielbetrag die Auszahlungshöhe der zugehörigen Einzelkomponenten ermittelt wird. Dabei legt der Aufsichtsrat auch jeweils (i) eine Mindestzielerreichung fest, bei deren Unterschreitung die Auszahlung Null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag für die Tantieme bzw. deren jeweilige Einzelkomponente auf einen maximalen Prozentsatz des zugehörigen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieses Cap liegt derzeit einheitlich bei 150 % des jeweiligen Zielbetrags. Der Aufsichtsrat kann diesen Cap künftig jedoch auch abweichend festlegen.

Zielerrechnung (in % des zugehörigen EBITDA-Ziels)	Auszahlungsbetrag (in % des zugehörigen Zielbetrags)
< 95 %	0 %
≥ 95 % und ≤ 97,5 %	50 %
≥ 97,5 % und ≤ 102,5 %	100 %
≥ 102,5 %	150 %

Die Ermittlung der Zielerreichung für die jeweilige Einzelkomponente erfolgt auf der Basis des geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft für das maßgebliche Geschäftsjahr. Im Falle von außerplanmäßigen Entwicklungen, insbesondere im Falle von Akquisitionen, Veräußerungen, Umstellungen im Rechnungslegungssystem und sonstigen vergleichbaren einmaligen Maßnahmen können für Zwecke der Messung der Zielerreichung die tatsächlich erreichten Werte für den maßgeblichen Zielparameter das Konzern-EBITDA des jeweiligen Jahres um Effekte aus solchen Entwicklungen bzw. Maßnahmen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats bereinigt werden.

Auszahlung

Die Auszahlungshöhe der 1-Jahres-Komponente wird nach Ablauf des jeweiligen Basisjahrs ermittelt und der entsprechende Betrag anschließend ausgezahlt. Entsprechend erfolgt die Ermittlung der Auszahlungshöhe und die Auszahlung der 2-Jahres-Komponente nach Ablauf von Jahr 2 und der 3-Jahreskomponente nach Ablauf von Jahr 3.

Ferner können vom Aufsichtsrat Abschlagszahlungen – auch bereits während des jeweiligen Basisjahrs – auf die 1-Jahreskomponente der Tantieme bewilligt werden.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds wird die für das Geschäftsjahr des Ein- bzw. Austritts gewährte Tantieme hinsichtlich aller Einzelkomponenten nur zeitanteilig ausgezahlt. Für Fehlzeiten, für die kein vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht, wird die für das betreffende Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung hinsichtlich aller Einzelkomponenten anteilig gekürzt.

Bei Vertragsende hat der Aufsichtsrat das Recht, Einzelkomponenten der jeweiligen Tantieme, deren Zielwerte sich auf Geschäftsjahre beziehen, die erst nach Vertragende beginnen oder bei Vertragende noch nicht abgelaufen sind, durch Vorab-Auszahlung abzulösen. Die Vorab-Auszahlung orientiert sich am jeweiligen Zielbetrag, wobei der Aufsichtsrat hiervon einen im Dienstvertrag festgelegten Abschlag vornehmen kann.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Dienstverträge sehen derzeit keine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Regelungen zum Einbehalt oder zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (sogenannte Malus- bzw. Claw Back-Regelungen) vor. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die gesetzlichen Regelungen, wonach Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bei Pflichtverletzungen zum Schadensersatz und bei unberechtigt erhaltenen Leistungen zur Herausgabe verpflichtet sind, ausreichen und zusätzliche Eingriffe bei der Vergütung daher bis auf Weiteres nicht erforderlich sind. Er wird sich im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems indes mit dieser Frage zu gegebener Zeit nochmals befassen und behält sich vor, künftig Regelungen zum Einbehalt oder zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in die Dienstverträge aufzunehmen.

Sonstige Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat zusätzliche, nicht wiederkehrende Bonuszahlungen für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz nach billigem Ermessen gewähren kann; ein dienstvertraglicher Anspruch des Mitglieds des Vorstands auf die Gewährung eines solchen Bonus besteht jedoch nicht.

Ziel-Gesamt- & Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied entsprechend dessen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen, die – unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung – für das betreffende Geschäftsjahr gewährt werden. Bei den als Nebenleistung zugesagten Sachleistungen wird dabei jeweils der für die Lohnsteuer maßgebliche Wert angesetzt. Die von der Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung wird dabei nicht gesondert berücksichtigt, da es sich hierbei nicht um eine Vergütungsleistung im engeren Sinne handelt. Bei der variablen Vergütung wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Der relative Anteil der festen Jahresvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt im Regelfall zwischen 35 % und 65 %, der relative Anteil der Nebenleistungen bis zu 7 % und der relative Anteil der variablen Vergütung (Tantieme) zwischen 35 % und 65 %. Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährten Nebenleistungen kann von den vorstehenden relativen Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für einzelne Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung, bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen und variablen Vergütungsteilen, ist – unabhängig davon, ob die Auszahlung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt – für jedes Vorstandsmitglied auf einen Betrag von maximal 2 Mio. € brutto begrenzt. Die Maximalvergütung berücksichtigt die jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen und variablen Vergütungskomponenten. Als Nebenleistungen gewährte Sachleistungen werden mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre; Verlängerungen der Bestellungszeit können für bis zu fünf Jahre erfolgen.

Eine ordentliche Kündigung der Dienstverträge ist im Hinblick auf deren feste Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit dauerhaft arbeitsunfähig wird, kann jedoch vorgesehen werden, dass der Dienstvertrag automatisch zum Ende des Quartals endet, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Im Übrigen kann der jeweilige Dienstvertrag vor Ende seiner Laufzeit nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten für die Kündigung die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt.

Zusagen von Entlassungsschädigungen

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen vor, dass ein Vorstandsmitglied eine Abfindung erhält, wenn die Gesellschaft bei der Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG den Dienstvertrag außerordentlich kündigt, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt. Die hierfür im Dienstvertrag festzulegende Abfindung darf maximal zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages entsprechen; der Aufsichtsrat kann jedoch auch eine niedrigere Abfindung vorsehen und bei der Berechnung Pauschalierungen und/oder Kürzungen vornehmen.

Für sonstige Fälle sehen die Vorstandsmitgliederverträge keine im Voraus vereinbarten Entlassungsschädigungen vor.

Das Recht der Gesellschaft, auch im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit Abfindungsleistungen zu vereinbaren, bleibt unberührt. Abfindungsleistungen sind für Zwecke der festgesetzten Maximalvergütung (ggf. anteilig) jeweils demjenigen Geschäftsjahr zuzuordnen, für welches sie gewährt werden; dies gilt unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt werden bzw. zufließen.

Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen jeweils ein vertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer des Anstellungsvertrages vor.

Daneben kann mit Vorstandsmitgliedern auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Die hierfür zu gewährende Karenzentschädigung darf bezogen auf ein Jahr höchstens 75 % der zuletzt gewährten jährlichen Bezüge betragen, wobei einzelne Vergütungsbestandteile auch pauschaliert und variable Vergütungsbestandteile mit ihrem Zielbetrag angesetzt werden können. Eine etwaige, im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung ist auf eine solche Karenzentschädigung in voller Höhe anzurechnen.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Da der Aufsichtsrat derzeit über keine Ausschüsse verfügt, nimmt er diese Aufgabe als Gesamtgremium wahr. Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb einer Peer Group (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird dabei vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst vergleichbare in- und ausländische Unternehmen, die aufgrund Branche, Größe und Umsatz mit der Gesellschaft vergleichbar sind.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems und dessen Umsetzung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit) und stellt hierzu deren jeweilige Vergütung der Vergütung des Vorstands gegenüber. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt. Eine Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nach diesen Grundsätzen liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und horizontalen Angemessenheit einen externen Vergütungsberater. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und nimmt bei Bedarf Änderungen vor. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Übereinstimmung der bestehenden Vorstandsdienstverträge mit dem Vergütungssystem

Alle bestehenden Vorstandsdienstverträge entsprechen vollumfänglich dem vorstehend dargestellten Vergütungssystem.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe, die Art und Weise sowie der vorgesehene Zeitraum der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten möglich. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder:

	Dr. Hans-Georg Feldmeier CEO				Karin Samusch CBDO			
	2020		2021		2020		2021	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	411	56 %	800	61 %	358	52 %	380	42 %
Nebenleistungen	15	2 %	15	1 %	17	2 %	19	2 %
Summe	426	58 %	815	62 %	375	55 %	399	44 %
Kurzfristige variable Vergütung								
1-Jahres-Komponente 2019	40	5 %	–	–	40	6 %	–	–
1-Jahres-Komponente 2020	160	22 %	49	4 %	160	23 %	49	5 %
1-Jahres-Komponente 2021 (Abschlagszahlung)	–	–	160	12 %	–	–	160	18 %
Summe	200	27 %	209	16 %	200	29 %	209	23 %
Langfristige variable Vergütung								
2-Jahres-Komponente 2018	110	15 %	–	–	110	16 %	–	–
3-Jahres-Komponente 2018	–	–	190	14 %	–	–	190	21 %
2-Jahres-Komponente 2019	–	–	110	8 %	–	–	110	12 %
Summe	110	15 %	300	24 %	110	16 %	300	33 %
Sonstiges								
Sondervergütung	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung (GV)	736	100 %	1.324	100 %	685	100 %	908	100 %
Maximalvergütung			2.000				2.000	

	Dr. Jürgen Ott ¹ CMO				Hilde Neumeyer ² CFO/CCO			
	2020		2021		2020		2021	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	342	65 %	342	58 %	171	67 %	342	64 %
Nebenleistungen	17	3 %	17	3 %	6	2 %	13	2 %
Summe	359	68 %	359	61 %	177	69 %	355	66 %
Kurzfristige variable Vergütung								
1-Jahres-Komponente 2019	10	2 %	–	–	–	–	–	–
1-Jahres-Komponente 2020	160	30 %	40	7 %	80	31 %	20	4 %
1-Jahres-Komponente 2021 (Abschlagszahlung)	–	–	160	27 %	–	–	160	30 %
Summe	170	32 %	200	34 %	80	31 %	180	34 %
Langfristige variable Vergütung								
2-Jahres-Komponente 2018	–	–	–	–	–	–	–	–
3-Jahres-Komponente 2018	–	–	–	–	–	–	–	–
2-Jahres-Komponente 2019	–	–	27	5 %	–	–	–	–
Summe	0	0 %	27	5 %	0	0 %	0	0 %
Sonstiges								
Sondervergütung	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung (GV)	529	100 %	586	100 %	257	100 %	535	100 %
Maximalvergütung			2.000				2.000	

¹ Dr. Jürgen Ott wurde erstmalig mit Wirkung zum 1. Oktober 2019 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

² Hilde Neumeyer wurde erstmalig mit Wirkung zum 1. Juli 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

Der relative Anteil der festen Jahresvergütung in 2021 an der Gesamtvergütung liegt bei allen Vorstandsmitgliedern zwischen 35 % bis 65 %, während der relative Anteil der Nebenleistungen in 2021 mit 2 % bis 3 % unterhalb von 7 % bleibt. Der relative Anteil der variablen Vergütung (Tantieme) bewegt sich mit Ausnahme von Frau Neumeyer (34 %) in der Bandbreite von 35 % bis 65 %. Frau Neumeyer wurde erstmalig mit Wirkung zum 1. Juli 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt und hat deshalb nur anteilig eine 1-Jahres-Komponente für 2020 erhalten. Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds lag im Geschäftsjahr 2021 unterhalb der Maximalvergütung. Eine Maximalvergütung wurde erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Juni 2021 gebilligt, davor war die Vergütung des Vorstands nicht auf ein Maximum limitiert.

Der im Berichtsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütung leitet sich alleinig an der Erreichung des bereinigten Ziel-Konzern-EBITDAs ab. Der gewährten und geschuldeten variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2021 liegen folgende Zielerreichungen und Auszahlungen zu Grunde:

	Zielerreichung in %	Auszahlung in %
3-Jahres-Komponente – 2018	108,4 %	100 % ¹
2-Jahres-Komponente – 2019	99,2 %	100 %
1-Jahres-Komponente – 2020	101,8 %	100 %
1-Jahres-Komponente – 2021	116,6 %	– ²

¹ Auszahlungsbetrag wurde vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von Bereinigungen für außerplanmäßige Entwicklungen auf 100 % festgelegt.

² Die Zielerreichung für 2021 wird zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

Die Zielerreichungen und Auszahlungshöhen sind für alle Vorstandsmitglieder identisch.

Die Vorstandsdiensverträge sehen derzeit keine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Regelungen zum Einbehalt oder zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile vor.³ Im Berichtszeitraum wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

³ Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die gesetzlichen Regelungen, wonach Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bei Pflichtverletzungen zum Schadensersatz und bei unberechtigt erhaltenen Leistungen zur Herausgabe verpflichtet sind, ausreichen und zusätzliche Eingriffe bei der Vergütung daher bis auf Weiteres nicht erforderlich sind.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 83,47 % gebilligt.

Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der Dermapharm Holding SE ist in § 15 der Satzung (Vergütung) geregelt. § 15 der Satzung lautet wie folgt:

1. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung, die für jedes Aufsichtsratsmitglied ab Beginn des Geschäftsjahres 2021 80.000,00€ beträgt.
2. Besteht das Amt als Mitglied des Aufsichtsrats nicht während eines vollen Geschäftsjahres oder ist ein Geschäftsjahr kürzer als ein Kalenderjahr, wird die vorstehende Vergütung gemäß Absatz 1 zeitanteilig entsprechend der Dauer der Aufsichtsratszugehörigkeit gewährt. Sie ist jeweils vierteljährlich nach Ablauf des betreffenden Kalenderquartals zur Zahlung fällig.
3. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten ferner Ersatz ihrer Auslagen. Ihnen wird darüber hinaus die auf ihre Vergütung und ihre Auslagen zu entrichtender Umsatzsteuer erstattet.
4. Die Gesellschaft hat zu marktüblichen und angemessenen Konditionen eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder abzuschließen, welche im Rahmen der vereinbarten Deckungssumme auch die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

Diesen Regelungen liegt das folgende Vergütungssystem im Sinne von §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG zugrunde:

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Das System für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen. Die Vergütung wird regelmäßig, mindestens alle vier Jahre, von Vorstand und Aufsichtsrat daraufhin überprüft, ob Höhe und Ausgestaltung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats so wieder Lage der Gesellschaft stehen. Die der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 vorgeschlagene Erhöhung der festen jährlichen Vergütung trägt den gestiegenen rechtlichen Anforderungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat angemessen Rechnung.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren und sind für die Ausgestaltung der Vergütung des Aufsichtsrats ohne Bedeutung. Dies ergibt sich daraus, dass die Aufsichtsratsvergütung für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich aufgrund ihrer Beratungs- und Überwachungsfunktion grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterscheidet.

Etwaigen Interessenkonflikten bei der Prüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen. Diese weist die Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zu. Vorstand und Aufsichtsrat unterbreiten ihr hierfür einen entsprechenden Beschlussvorschlag. Somit ist ein System der gegenseitigen Kontrolle bereits in den gesetzlichen Regelungen verankert.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die gewährte und geschuldete Vergütung¹ des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 stellt sich wie folgt dar

	Wilhelm Beier Aufsichtsratsvorsitzender				Dr. Erwin Kern Aufsichtsratsmitglied				Lothar Lanz Aufsichtsratsmitglied			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Feste Vergütung	70	100 %	80	100 %	70	100 %	80	100 %	70	100 %	80	100 %
Variable Vergütung	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	70	100 %	80	100 %	70	100 %	80	100 %	70	100 %	80	100 %

¹ Definition von gewährter und geschuldeter Vergütung im Abschnitt Vergütung des Vorstands – Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021.

Der Aufsichtsrat erhält zu 100 % eine feste Vergütung. Gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung, die für jedes Aufsichtsratsmitglied ab Beginn des Geschäftsjahres 2021 80 T€ (Vorjahr: 70 T€) beträgt. Die Vergütung wird pro Quartal in Höhe von 20 T€ in 2021 (Vorjahr: 17,5 T€) ausgezahlt.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

In diesem Abschnitt werden gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Dermapharm, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Im Jahr der Erstanwendung weist Dermapharm nur die Veränderung zum Vorjahr aus und baut weitere Jahre sukzessive bis zum Fünf-Jahres-Vergleich auf.

Mithilfe des Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Konzern-EBITDA) als zentraler finanzieller Leistungsindikator wird die Ertragsentwicklung abgebildet. Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Die Ertragsentwicklung der Einzelgesellschaft Dermapharm Holding SE ist nicht die Grundlage der Vergütung des Vorstands, sondern wird nur in der Tabelle dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (VZÄ) wird anhand der Gesellschaften Dermapharm AG mit einer Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche, mibe GmbH Arzneimittel mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, Trommsdorff GmbH & Co. KG mit einer Arbeitszeit von rund 38 Stunden pro Woche und Anton Hübner GmbH & Co. KG mit einer Arbeitszeit von 39,75 Stunden pro Woche inkl. Praktikanten, Werkstudenten und Auszubildende ermittelt. Die vier Unternehmen beschäftigten am 31. Dezember 2021 umgerechnet auf vollzeitäquivalente Stellen 798 Mitarbeiter (Vorjahr: 880)¹.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst die Personalaufwendungen nach IFRS für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile.

¹ Arbeitsstunden / Woche: 37,5 tariflich, 40 außertariflich, 39 Außendienst

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats

	2020 in T€	2021 in T€	Veränderung in %
Dr. Hans-Georg Feldmeier	736	1.324	80 %
Karin Samusch	685	908	32 %
Dr. Jürgen Ott	529	586	11 %
Hilde Neumeyer ¹	257	535	108 %
Wilhelm Beier	70	80	14 %
Dr. Erwin Kern	70	80	14 %
Lothar Lanz	70	80	14 %
Ø Vergütung / VZÄ	68	71	4 %
Konzern-EBITDA (bereinigt)	200.651	351.071	75 %
EBITDA Dermapharm Holding SE (Einzelgesellschaft)	(1.331)	(248)	81 %

¹ Hilde Neumeyer wurde erstmalig mit Wirkung zum 1. Juli 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

Wilhelm Beier
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Hans-Georg Feldmeier
Chief Executive Officer

Hilde Neumeyer
Chief Financial Officer
Chief Compliance Officer

Dr. Jürgen Ott
Chief Marketing Officer

Karin Samusch
Chief Business
Development Officer

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Dermapharm Holding SE

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, den 11. April 2022

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Thomas Senger
Wirtschaftsprüfer

Anja Zweck
Wirtschaftsprüfer

Dermapharm Holding SE

Lil-Dagover-Ring 7
82031 Grünwald
Deutschland

Telefon: +49 (89) 6 41 86 – 0

E-Mail: ir@dermapharm.com
<https://ir.dermapharm.de>