

SCHOTT Pharma

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Das vorliegende Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der SCHOTT Pharma Management AG („SCHOTT Pharma Management“) ab dem Geschäftsjahr 2025/2026. Die SCHOTT Pharma Management ist die persönlich haftende Gesellschafterin der SCHOTT Pharma AG & Co. KGaA („SCHOTT Pharma“ oder „Gesellschaft“). Die Vorschriften der §§ 87a, 120a AktG über die Aufstellung und Billigung eines Vorstandsvergütungssystems sind auf die SCHOTT Pharma aufgrund ihrer Rechtsform als Kommanditgesellschaft auf Aktien nicht, jedenfalls nicht unmittelbar anwendbar. Da die SCHOTT Pharma Management nicht börsennotiert ist, finden die §§ 87a, 120a AktG auf diese ebenfalls keine unmittelbare Anwendung.

Infolge der Gesellschaftsstruktur führen mittelbar die Vorstandsmitglieder der Schott Pharma Management die Geschäfte der SCHOTT Pharma. Aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz orientiert sich dieses Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder freiwillig an den §§ 87a, 120a AktG und soll dementsprechend der für den 3. Februar 2026 geplanten ordentlichen Hauptversammlung der SCHOTT Pharma zur Billigung vorgelegt werden. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, in der jeweils geltenden Fassung, („DCGK“) werden in diesem Vergütungssystem ebenfalls freiwillig berücksichtigt. Abweichungen werden in der jährlichen Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG offengelegt.

Der Aufsichtsrat der SCHOTT Pharma Management hat das Vergütungssystem für den Vorstand im Dezember 2025 überarbeitet, um die Vergütungsstruktur an den aktuellen Entwicklungen des Marktumfelds und an den Erwartungen der Investoren auszurichten. Ziel der Neufassung war zudem eine flexiblere Ausgestaltung der Altersversorgung der Vorstandsmitglieder und eine Anpassung der Maximalvergütung an ein marktübliches Niveau.

Die nachfolgende Tabelle vermittelt eine Übersicht über die wesentlichen Änderungen im Vergleich zum bisherigen, der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem:

Vergütungs-komponente	Bisheriges Vergütungssystem	Neugefasstes Vergütungssystem	Begründung
Maximal- vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: EUR 2 Mio. • Ordentliche Vorstandsmitglieder: jeweils EUR 1,5 Mio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: EUR 3,5 Mio. • Ordentliche Vorstandsmitglieder: jeweils EUR 2,5 Mio. 	Angleichung der Maximalvergütung an marktübliche Beträge
Versorgungs- entgelt / betriebliche Altersvorsorge	Versorgungsentgelt in bar	Wahlrecht zwischen <ul style="list-style-type: none"> • Auszahlung eines Versorgungsentgelts in bar und • einer Zusage auf bAV 	Flexiblere Ausgestaltung der Altersversorgung der Vorstandsmitglieder
Short Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - 40 % Umsatzwachstum - 30 % ROCE - 30 % EBITDA • Begrenzung der Zielerreichung: 200 % • STI-Cap: 150 % • Auszahlung in bar 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - 30 % Umsatz - 30 % EBITDA - 30 % OFCF - 10 % Nicht-finanzielle Erfolgsziele (z. B. ESG) • Begrenzung der Zielerreichung: 200 % • STI-Cap: 200 % • Auszahlung in bar 	Marktübliche Ausgestaltung des STI im Hinblick auf Leistungskriterien und Cap. Die Möglichkeit der Einführung von ESG-Zielen spiegelt explizite Investorenerwartungen wider
Long Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Performance Share Plan • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - 60 % kumulierter EVA während der gesamten Laufzeit - 30 % ESG-Ziele - 10 % langfristiger Erfolg strategischer Investitionsprojekte • Laufzeit: 4 Jahre Performance Periode • Begrenzung der Zielerreichung: 180 % • LTI-Cap: 180 % • Auszahlung in bar 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Performance Share Plan • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - 40 % Umsatzwachstum - 40 % ROCE - 20 % Innovations- oder ESG-Ziele • Laufzeit: 3 Jahre Performance Periode + 1 Jahr Wartezeit • Begrenzung der Zielerreichung: 200% • LTI-Cap: 200 % • Auszahlung in bar 	Marktübliche Ausgestaltung des LTI im Hinblick auf Leistungskriterien und Cap; Ausgestaltung vermeidet Doppelincentivierung von ESG-Kriterien

1. Grundsätze des Vergütungssystems

SCHOTT Pharma ist ein weltweiter Marktführer in der Entwicklung und Herstellung von hochwertigen Lösungen für die Aufbewahrung und Systemen zur Verabreichung von Arzneimitteln. Insbesondere auf dem schnell wachsenden Markt für injizierbare Arzneimittel ist SCHOTT Pharma sehr gut aufgestellt und hat durch seine globale Präsenz eine loyale Verbindung zu Kunden auf der ganzen Welt aufgebaut.

Darauf aufbauend soll das Vergütungssystem für den Vorstand im Rahmen der festgelegten Unternehmensstrategie einen Beitrag leisten, das bisherige kontinuierliche profitable Wachstum fortzuführen und insbesondere langfristig den Wert des Unternehmens zu steigern.

Aus diesem Grund hat sich der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems von folgenden Grundsätzen leiten lassen:

Unternehmensstrategie umsetzen	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize zur Umsetzung der weltweiten Unternehmensstrategie.
Profitables Wachstum erzielen	Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt maßgeblich von dem Wachstum und der Profitabilität der Gesellschaft ab, die dadurch wesentlich incentiviert werden.
Langfristig Werte schaffen	Die Vergütung ist insbesondere auf eine langfristige Profitabilität und Nachhaltigkeit ausgelegt.
Leistung und Vergütung koppeln	Die Vergütung ist unmittelbar mit der Leistung der Vorstandsmitglieder („Pay for Performance“) verknüpft und insbesondere durch den hohen Anteil variabler Vergütung am Unternehmenserfolg ausgerichtet.
Nachhaltiges Handeln fördern	Die Vergütung verstärkt das Bekenntnis des Unternehmens zur Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten („ESG – Environmental, Social and Governance“).
Regulatorische Konformität sichern	Die Vergütung ist so konzipiert, dass sie freiwillig sowohl den gesetzlichen Vorgaben für börsennotierte Unternehmen entspricht als auch die Empfehlungen des DCGK in der jeweils geltenden Fassung berücksichtigt.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

Der Aufsichtsrat der SCHOTT Pharma ist verantwortlich für die Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung. Rechtsformbedingt ist jedoch der Aufsichtsrat der SCHOTT Pharma Management („Aufsichtsrat“) zuständig für die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie für die Festsetzung der Vorstandsbezüge. Im Sinne einer guten Corporate Governance legt daher der Aufsichtsrat analog den Vorschriften zur Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder fest.

Im Zuge der Ausarbeitung des Vergütungssystem kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei auf deren Unabhängigkeit sowohl von den Vorstandsmitgliedern als auch von der SCHOTT Pharma und der SCHOTT Pharma Management geachtet wird. Daneben wurden bzw. werden bei der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie bei dessen laufender Überprüfung die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet.

Das vorliegende Vergütungssystem wird der Hauptversammlung der SCHOTT Pharma entsprechend § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Soweit eine Billigung des vorgelegten Vergütungssystems nicht erfolgt, wird entsprechend § 120a Abs. 3 AktG im Rahmen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der SCHOTT Pharma ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Dieses Vergütungssystem gilt ab dem 1. Oktober 2025 für alle aktuellen und neu abzuschließenden sowie zu verlängernden Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern. Vergütungsansprüche für Zeiten vor dem 1. Oktober 2025 richten sich weiterhin nach dem von der Hauptversammlung 2024 gebilligten Vergütungssystem.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Dieses Vergütungssystem bildet den Rahmen für die Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern von der SCHOTT Pharma Management für ihre Vorstandstätigkeit unter Berücksichtigung der Leitungsverantwortung für die SCHOTT Pharma gewährt wird.

Den Vorgaben von Aktiengesetz und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der SCHOTT Pharma ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe (horizontaler Vergleich) als auch interne Vergleichsbetrachtungen (vertikaler Vergleich) angestellt.

3.1. Horizontaler Vergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Vergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung der SCHOTT Pharma (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich um Unternehmen aus dem SDAX und MDAX, die mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeiterzahl und Umsatzgröße vergleichbar sind.

3.2. Vertikaler Vergleich

Neben dem horizontalen – externen – Vergleich erfolgt zudem ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Hierbei wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, die allesamt den Vorständen von SCHOTT Pharma direkt unterstellt sind („Globales Management Teams“) (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands), sowie der in Deutschland tätigen Arbeitnehmer der SCHOTT Pharma, insgesamt wie auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Im Übrigen wurden die Beschäftigungsbedingungen der in Deutschland tätigen Arbeitnehmer mangels Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

4. Komponenten, Struktur und Begrenzung der Vergütung des Vorstands

4.1. Komponenten Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem sieht fixe und variable Vergütungsbestandteile vor, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungsbestandteile werden unabhängig vom Erfolg der Gesellschaft gezahlt und bestehen aus der Festvergütung („Festes Jahresgehalt“), Sach- und sonstigen Nebenleistungen sowie einem jährlichen Versorgungsentgelt oder, nach Wahl des Vorstandsmitglieds, einer wertmäßig vergleichbaren Zusage auf betriebliche Altersversorgung (z. B. über eine Unterstützungskasse oder in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage).

Die variablen Vergütungsbestandteile sind an das Erreichen vorab definierter Leistungsziele gekoppelt und bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung in Form einer auf das Geschäftsjahr bezogenen variablen Vergütung („Short Term Incentive“ oder „STI“) sowie einem Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung in Form von am Aktienkurs der SCHOTT Pharma ausgerichteten virtuellen Aktien („Performance Shares“) („Long Term Incentive“ oder „LTI“).

Ferner sind Regelungen zur Herabsetzung und Rückforderung variabler Vergütung sowie Vorgaben für die zulässige Maximalvergütung und für vergütungsrelevante Rechtsgeschäfte vorgesehen.

Aufbau der Gesamtvergütung des Vorstands				
Maximalvergütung nach § 87a AktG				
Malus & Clawback				
Erfolgs- bezogene Vergütung	30 %	LTI	Laufzeit: 3 Jahre Performance Periode + 1 Jahr Wartezeit	Langfristig Werte schaffen Nachhaltiges Handeln fördern
	20 %	STI	Laufzeit: 1 Jahr	Profitables Wachstum erzielen
Erfolgs- unabhängige Vergütung	50 %	Nebenleistungen Versorgungsentgelt Festvergütung		

4.2. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Das Feste Jahresgehalt bildet zusammen mit dem STI und dem LTI, jeweils bei einem Zielerreichungsgrad von 100 %, zuzüglich des Werts der Nebenleistungen sowie dem jährlichen Versorgungsentgelt oder einer wertmäßig vergleichbaren Zusage auf betriebliche Altersversorgung (z. B. über eine Unterstützungskasse oder in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage) die Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

In der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder sind die fixen und variablen Vergütungsbestandteile gleich gewichtet. Unter den variablen Vergütungsbestandteilen überwiegt in der Zielvergütungsstruktur (d. h. bei 100 % Zielerreichung) der Anteil der langfristigen variablen Vergütung. Diese macht 60 % der variablen Vergütungsbestandteile aus, während der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an den variablen Vergütungsbestandteilen 40 % beträgt.

Die relativen Anteile der fixen und variablen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zur Ziel-Gesamtvergütung können sich bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern aufgrund individueller Umstände (z. B. Ressortverantwortlichkeit, individuelle Nebenleistungen) unterscheiden.

Die Nebenleistungen machen ca. 2 % bis 5 % der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung aus. Aufgrund der schwankenden Bewertung bzw. Inanspruchnahme der Nebenleistungen und Zusagen auf betriebliche Altersversorgung können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte ergeben.

Die Zielvergütungsstruktur gewährleistet eine Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der SCHOTT Pharma. Durch eine hohe Gewichtung des LTIs wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Zugleich werden die operativen jährlichen Ziele durch den STI incentiviert.

4.3. Maximalvergütung

Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile ist jeweils nach oben hin begrenzt. Die Auszahlung des STIs und LTIs ist jeweils auf 200 % der entsprechenden Zielvergütung begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente, die ein Vorstandsmitglied als Gegenleistung für die Vorstandstätigkeit für ein Jahr erhalten kann, d. h. derzeit bestehend aus Festvergütung, Versorgungsentgelt oder oder, nach Wahl des Vorstandsmitglieds, der wertmäßig vergleichbaren Zusage auf betriebliche Altersversorgung Nebenleistungen und kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen festgelegt („Maximalvergütung“). Auszahlungen des langfristigen variablen Vergütungsbestandteils werden dabei dem Jahr der Gewährung der zugrunde liegenden Performance Shares zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.500.000 Euro brutto p.a. und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 2.500.000 Euro brutto p.a.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige anlassbezogene Sonderleistungen, die von der SCHOTT Pharma Management nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden, fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

5. Die Komponenten des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1. Fixe Vergütung

5.1.1. Festes Jahresgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein Festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die Höhe des gewährten Festen Jahresgehalts spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds sowie die Marktverhältnisse wider.

5.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen. Hierzu zählt die Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen. Hierzu zählen derzeit die private Inanspruchnahme eines Dienstwagens sowie die Übernahme von Kosten für private Haftpflicht- und Unfallversicherungen. Die Privatnutzung des Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert; die Steuer trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von der SCHOTT Pharma Management getragen.

Die SCHOTT Pharma Management übernimmt ferner 50 % der Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Außerdem können die Kosten einer ärztlichen Vorsorgeuntersuchung von der SCHOTT Pharma Management übernommen werden.

Geschäfts- und Reisekosten werden nach den für den Vorstand jeweils geltenden Kostenerstattungsrichtlinien erstattet.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen

gewähren. Insbesondere können bei besonderem Bedarf auch vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstattet werden sowie Sonderzahlungen zum Amtsantritt geleistet werden (z. B. Sonderzahlungen zum Ausgleich des wegen des Wechsels zur Gesellschaft eintretenden Verlusts variabler Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung von Umzugskosten).

5.1.3. D&O-Versicherung

Des Weiteren besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 S. 2 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

5.1.4. Versorgungsentgelt oder betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder können während der Bestellungsperiode geschäftsjährlich zwischen einem Versorgungsentgelt in bar und der Finanzierung einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung wählen.

Entscheidet sich das Vorstandsmitglied für ein Versorgungsentgelt, erhält es zusätzlich zum Festen Jahresgehalt einen jährlichen Betrag zum Zwecke der privaten Altersversorgung („Versorgungsentgelt“), das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

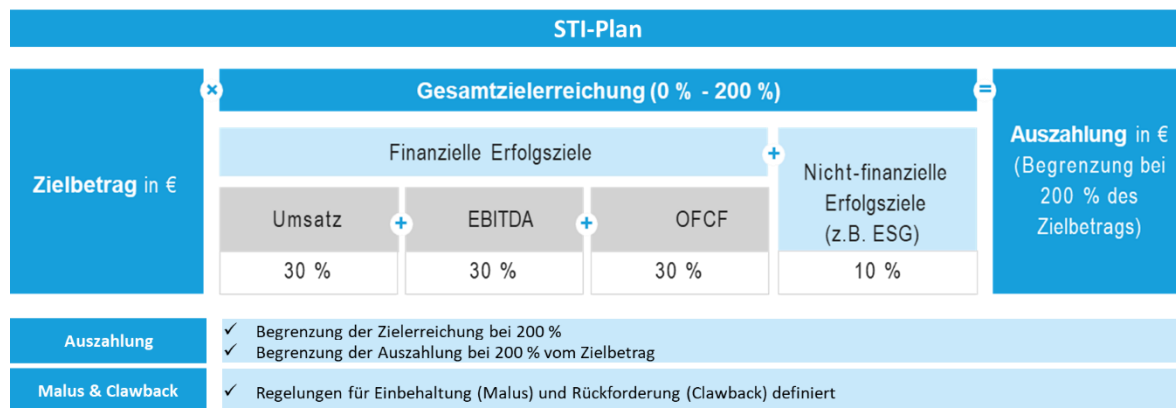
Entscheidet sich das Vorstandsmitglied für eine betriebliche Altersversorgung, erhält es für den entsprechenden Zeitraum keine Auszahlung des vereinbarten Versorgungsentgelts und erhält stattdessen eine wertmäßig vergleichbare Zusage auf betriebliche Altersversorgung (z. B. über eine Unterstützungskasse oder in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage).

5.2. Variable Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandstätigkeit sind darauf ausgerichtet, sowohl operative jährliche Ziele als auch die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu berücksichtigen. Das Vergütungssystem umfasst eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige variable Vergütungskomponente, den LTI. Diese beiden Komponenten bewerten die Leistung der Vorstandsmitglieder und der Gesellschaft über eine unterschiedliche Dauer (Performance Perioden). Ferner werden finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien berücksichtigt.

Bei der Auswahl der Leistungskriterien liegt der Fokus auf der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die Kriterien fördern insbesondere die Wachstumsstrategie der Gesellschaft unterstützen und gleichzeitig eine Steigerung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit.

5.2.1. STI



a. Grundzüge und Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines Short Term Incentives. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung bestimmter finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien.

Der STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- Umsatz
- Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (“EBITDA”)
- Operating Free Cash Flow (“OFCF”)
- Nicht-finanzielle Erfolgsziele (z. B. Environmental-, Social-, Governance-Ziele; ESG)

Die Leistungskriterien sind additiv miteinander verknüpft. Zu jeweils 30 % hängt der STI vom Erreichen des Umsatzziels, des EBITDA-Ziels und des OFCF-Ziels ab. Zu 10 % richtet sich der Auszahlungsbetrag des STI nach einem oder mehreren nicht-finanziellen Erfolgszielen.

b. Funktionsweise, Zielerreichung und Auszahlung

Der von der SCHOTT Pharma Management gewährte STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Ein individueller Zielbetrag, der dem STI bei einer Zielerreichung von 100 % entspricht („Jahreszielbetrag“) ist jeweils in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Abhängig von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahres ein individueller Auszahlungsbetrag (maximal 200 % des Jahreszielbetrags).

Den finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBITDA und OFCF liegt eine ambitionierte Zielerreichungssystematik zugrunde. Die nicht-finanziellen, objektiv messbaren Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres auf Basis eines Kriterienkatalogs fest, der z.B. die Unfallquote und den Mitarbeiter-Commitment-Index umfasst. Es handelt sich insbesondere um Ziele aus den Bereichen Environmental, Social und Governance.

Für alle Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Zielwert sowie Schwellen- und Begrenzungswert fest. Wird der vorgegebene Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums erreicht, beträgt die Zielerreichung insoweit 100 %. Ist der erreichte Wert eines finanziellen Leistungskriteriums gleich oder niedriger als der Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung insoweit 0 %. Entspricht der erreichte Wert eines finanziellen Leistungskriteriums dem Begrenzungswert oder übersteigt diesen, liegt die Zielerreichung insoweit bei 200 %. Liegt der

erreichte Wert zwischen dem Schwellen- und dem Zielwert oder zwischen dem Ziel- und dem Begrenzungswert, wird die Zielerreichung jeweils durch lineare Interpolation bestimmt.

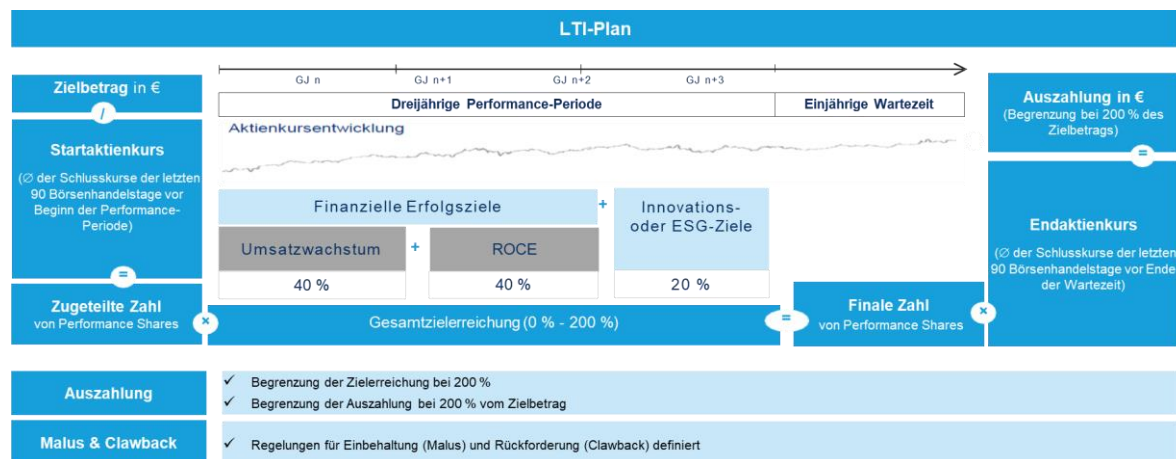
Für Zwecke der Bestimmung der Zielerreichung kann der Aufsichtsrat eine Bereinigung um etwaige Sondereffekte (wie beispielsweise solche nach einer Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften sowie einem Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft) beschließen.

Die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium wird wie dargestellt gewichtet. In Summe ergeben die so gewichteten einzelnen Zielerreichungsgrade den Gesamtzielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr. Ausgehend von dem im Dienstvertrag festgelegten Jahreszielbetrag wird mit Hilfe des Gesamtzielerreichungsgrades die Höhe des STI berechnet, wobei der Auszahlungsbetrag in jedem Fall auf 200 % des Jahreszielbetrags begrenzt ist („STI-Cap“).

Die Zielerreichungssystematik spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems wider. Die Zielwerte aller finanziellen Leistungskriterien sowie die Schwellen- und Begrenzungswerte orientieren sich an der mehrjährigen Erwartung der Geschäftsentwicklung von SCHOTT Pharma. Die tatsächlich erzielten Ist-Werte und die daraus resultierende Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Eine Auszahlung erfolgt im Monat nach Feststellung des Konzern-Jahresabschlusses, spätestens aber 12 Monate nach dem Ende des relevanten Geschäftsjahrs.

5.2.2. LTI



a. Grundzüge und Leistungskriterien

Zusätzlich zum STI wird den Vorstandsmitgliedern jährlich ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung in Form von am Aktienkurs der SCHOTT Pharma ausgerichteten virtuellen Aktien („Performance Shares“) gewährt. Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über die Laufzeit von vier Jahren (bestehend aus drei Jahre Performance Periode und einem Jahr Wartezeit) von der Entwicklung des Aktienkurses abhängig sind.

Im Dienstvertrag der Vorstandmitglieder ist ein individueller jährlicher Zielbetrag festgelegt, auf dessen Grundlage in Abhängigkeit vom Aktienkurs der Gesellschaft zu Beginn einer Performance Periode jedem Vorstandsmitglied pro Geschäftsjahr eine bestimmte Zahl von Performance Shares zugeteilt wird. Abhängig vom Erreichen der vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten Leistungskriterien am Ende der dreijährigen Performance Periode kann die Zahl von Performance Shares steigen oder sinken. Nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode wird die Endzahl der Performance Shares bestimmt. An die dreijährige Performance Periode schließt sich eine einjährige Wartezeit an. Nach Ablauf der Wartezeit wird die Endzahl der Performance Shares wiederum abhängig vom Aktienkurs der Gesellschaft zum Ablauf der Wartezeit in einen Auszahlungsbetrag umgerechnet.

Als finanzielle Erfolgsziele werden Umsatzwachstum und Return on Capital Employed („ROCE“) herangezogen, um das mittelfristige Wachstum und die mittelfristige Profitabilität des eingesetzten Kapitals in den Vordergrund zu stellen.

Ein oder mehrere Innovations- oder ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat mit Blick auf für die Gesellschaft wichtige Entwicklungs- oder Nachhaltigkeitsbereiche fest. Die Innovationsziele sind klar messbar und werden vom Aufsichtsrat unmittelbar aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und zielen insbesondere auf den künftigen Erfolg der Gesellschaft, z. B. durch innovative Produkte. Bei den ESG-Zielen handelt es sich um Ziele aus dem Bereich Environmental, Social und Governance, die z.B. die Unfallquote und den Mitarbeiter-Commitment-Index umfassen.

Die Innovations- oder ESG-Ziele werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und können von Performance Periode zu Performance Periode variieren. Die Innovations- oder ESG-Ziele werden transparent und messbar definiert und vom Aufsichtsrat grundsätzlich so festgelegt, dass eine Doppelincentivierung durch Nutzung derselben Kriterien im STI und LTI vermieden wird.

b. Zielerreichung und Gewichtungen

Zu Beginn einer jeden Performance Periode legt der Aufsichtsrat für jedes der Leistungskriterien einen Zielwert fest, bei dessen Erfüllung die Zielerreichung 100 % beträgt. Außerdem legt der Aufsichtsrat für jedes der Leistungskriterien einen Schwellenwert als unteres Ende des Zielkorridors, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 0 % beträgt („Schwellenwert“), sowie einen Begrenzungswert fest, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % beträgt („Begrenzungswert“).

Die Zielerreichung wird über die Dauer der dreijährigen Performance Periode bestimmt. Erreicht oder unterschreitet der für ein Leistungskriterium erreichte Wert den Schwellenwert am Ende einer Performance Periode, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Leistungskriterium 0 %. Überschreitet der für ein Leistungskriterium erreichte Wert den Schwellenwert am Ende einer Performance Periode, aber erreicht nicht den Zielwert, wird der Zielerreichungsgrad für das betreffende Leistungskriterium durch lineare Interpolation zwischen dem jeweiligen Schwellenwert und dem Zielwert ermittelt. Überschreitet der für ein Leistungskriterium erreichte Wert den Zielwert am Ende einer Performance Periode, wird der Zielerreichungsgrad für das betreffende Leistungskriterium durch lineare Interpolation zwischen dem Zielwert und dem Begrenzungswert ermittelt. Erreicht oder überschreitet der für ein Leistungskriterium erreichte Wert den Begrenzungswert am Ende einer Performance Periode, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %.

Für Zwecke der Bestimmung der Zielerreichung kann der Aufsichtsrat eine Bereinigung um etwaige Sondereffekte (wie beispielsweise solche nach einer Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften sowie einem Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft) beschließen.

Die Leistungskriterien sind additiv verknüpft, wobei die finanziellen Erfolgsziele Umsatzwachstum und ROCE mit jeweils 40 % und die Innovations- oder ESG-Ziele entsprechend mit insgesamt 20 % gewichtet werden. Die Summe der gewichteten einzelnen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ergibt einen Gesamtzielerreichungsgrad. Der Aufsichtsrat bestimmt die konkreten Leistungskriterien und die Gewichtung innerhalb der Innovations- oder ESG-Ziele vor Beginn einer Performance Periode in Abhängigkeit von der aktuellen strategischen Ausrichtung der Gesellschaft und einer entsprechenden Priorisierung.

c. Funktionsweise und Auszahlung

Die Zahl der Performance Shares zu Beginn einer Performance Periode entspricht dem individuellen Zielbetrag dividiert durch den (arithmetisch ermittelten) durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft über die letzten 90 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance Periode, kaufmännisch auf das nächste volle Stück gerundet. Nach Ablauf der jeweiligen Performance Periode wird die Anfangszahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und kaufmännisch auf das nächste volle Stück gerundet. Diese Multiplikation ergibt die Endzahl der Performance Shares für eine jeweilige Performance Periode. Den Auszahlungsbetrag erhält man, wenn man diese Endzahl nach Ablauf der einjährigen Wartezeit mit dem (arithmetisch ermittelten) durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft über die letzten 90 Handelstage der Wartezeit multipliziert. Der Auszahlungsbetrag in Bezug auf eine Performance Periode kann nicht mehr als 200 % des jeweiligen Zielbetrags betragen („LTI-Cap“).

Die Auszahlung für die jeweilige Performance Periode wird im Monat nach Feststellung des Konzern-Jahresabschlusses für das Jahr der jeweiligen Wartezeit fällig, jedoch nicht später als am 30. September des dem Ende der Wartezeit folgenden Geschäftsjahres.

d. Kapitalmaßnahmen und Regelung bei Kontrollwechsel

Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung des Wertes der Aktien der SCHOTT Pharma (z. B. Aktiensplit), wird die Zahl der Performance Shares in der Weise angepasst, wie es nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats erforderlich ist, um die Auswirkungen der Kapitalmaßnahme auf den Wert der SCHOTT Pharma-Aktien so weit wie möglich auszugleichen.

Im Fall eines Kontrollwechsels kann der LTI nach dem Ermessen des Aufsichtsrats angepasst bzw. durch eine wertmäßig und wirtschaftlich vergleichbare neue Form der langfristig orientierten variablen Vergütung ersetzt werden.

5.2.3. Anpassungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der Empfehlung des DCGK 2022 die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Umfang Rechnung zu tragen. Außergewöhnliche Entwicklungen während einer Performance Periode kann der Aufsichtsrat in Bezug auf alle variablen Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen berücksichtigen, was zu einer Erhöhung oder Verminderung der jeweiligen variablen Vergütung führen kann. Auch im Falle einer Anpassung sind etwaige Auszahlungsbeträge sowohl in Bezug auf den STI als auch unter dem LTI durch die entsprechenden Caps jedoch in der Höhe beschränkt. Außergewöhnliche Entwicklungen können z. B. eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise, Naturkatastrophen, Terroranschläge, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder wesentliche Schwankungen der Wechselkurse oder des Zinsniveaus, aber auch eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft sowie wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur sein, sofern diese oder ihre spezifischen Auswirkungen nicht vorhersehbar waren und sie dazu geführt haben, dass die entsprechenden Ziele ohne Zutun des Vorstandsmitglieds erreicht oder übertroffen oder verfehlt wurden. Allgemeine Verschlechterungen des wirtschaftlichen Umfelds stellen keine außerordentlichen Entwicklungen im vorstehenden Sinne dar.

Sofern der Aufsichtsrat von der Möglichkeit der Anpassung im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen Gebrauch machen sollte, werden die Gründe sowie die Art und Weise einer etwaigen Anpassung erläutert und offengelegt. Ferner bleibt die Herabsetzungsmöglichkeit gemäß § 87 Abs. 2 AktG unberührt.

5.3. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ermöglichen. Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt.

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

Eine Reduzierung bzw. Rückforderung ist in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung bzw. Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds bleibt durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

6. Laufzeit und Beendigung der Vorstandstätigkeit, sonstige vertragliche Regelungen

6.1. Vertragslaufzeit und Bestelldauer

Die Dienstverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel für eine Erstbestellung drei Jahre und für jede weitere Bestellung drei bis fünf Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem Aktiengesetz in den Dienstverträgen nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Während des Zeitraums, in dem die Bestellung eines Vorstandsmitglieds mit Zusicherung der Wiederbestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG widerrufen wurde, ruht der Dienstvertrag und eine Vergütung wird für diesen Zeitraum nicht geschuldet.

Der Dienstvertrag endet automatisch, wenn das Vorstandsmitglied dauernd arbeitsunfähig wird. Er endet ferner im Fall eines Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat gemäß § 84 Abs. 4 AktG mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB (sog. Kopplungsklausel).

6.2. Beendigung

6.2.1. Abfindungen

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit können als Entschädigung für die in Folge der vorzeitigen Beendigung entgehenden Vergütungsansprüche Abfindungsleistungen gewährt werden. Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags sehen die Dienstverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Den Empfehlungen des DCGK 2022 folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresvergütungen begrenzt („Abfindungs-Cap“) und übersteigt in keinem Fall die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags. Bei rechtswirksamer Kündigung des Dienstvertrags durch die SCHOTT Pharma Management aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

6.2.2. STI

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds oder sein Amt als Mitglied des Vorstands der SCHOTT Management unterjährig (bezogen auf das Geschäftsjahr), wird ein STI zeitanteilig für jeden Monat des Bestehens des Dienstvertrags bzw. des Vorstandsamts in dem Geschäftsjahr der Beendigung auf Basis eines entsprechend gekürzten Jahreszielbetrags gewährt.

6.2.3. LTI

Endet ein Dienstvertrag oder ein Vorstandsamt unterjährig, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares, die für das Geschäftsjahr, in dem der Dienstvertrag bzw. das Vorstandsamt endet, gewährt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis bzw. das Vorstandsamt vor dem Ende des betreffenden Geschäftsjahres endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt.

Wird der Dienstvertrag vor Ende der vierjährigen Laufzeit durch die SCHOTT Pharma Management außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die SCHOTT Pharma Management hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen etwaige Rechte und Anwartschaften des Vorstandsmitglieds nach dem LTI ohne Entschädigung. Ausgenommen sind die Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Dienstvertrag bzw. das Vorstandsamt endet, nicht mehr in der Performance Periode befinden.

6.3. Arbeitsunfähigkeit, Vergütung im Todesfall

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, zahlt die SCHOTT Pharma Management die Festvergütung sowie die kurzfristige und langfristige variable Vergütung für die Dauer von sechs Monaten; längstens jedoch bis zum Ende des Dienstverhältnisses fort.

Verstirbt das Vorstandsmitglied, können Lebenspartner Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für die drei auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate, längstens jedoch bis zum Ende des Dienstverhältnisses haben. Beim STI wird der Jahreszielbetrag zeitanteilig gekürzt; bei dem LTI wird die anfängliche Zahl der Performance Shares zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis bzw. das Vorstandsamt vor dem Ende des betreffenden Geschäftsjahres endet, gekürzt.

6.4. Wettbewerbsverbot

Während ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder unterliegen die Vorstandsmitglieder einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Mit Vorstandsmitgliedern können ferner nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart werden. Diese sind in ihrer Dauer auf maximal zwei Jahre beschränkt. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Dienstvertrag vereinbart wird, kann der Aufsichtsrat eine angemessene Karenzentschädigung gewähren, die sich an den Vorgaben von § 74 Abs. 2 HGB orientiert.

6.5. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten innerhalb des SCHOTT-Konzerns abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter, die das Vorstandsmitglied in Gesellschaften wahrnimmt, an denen die SCHOTT Pharma Management unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist

7. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat hat – wie in § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorgesehen – die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise oder in einem besonders kompetitiven Marktumfeld erforderlich sein. Diese außergewöhnlichen, eine Abweichung erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine außergewöhnlichen Umstände in diesem Sinne dar.

Auch im Fall einer Abweichung von dem bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der SCHOTT Pharma ausgerichtet sein und darf die finanzielle Leistungsfähigkeit der SCHOTT Pharma Management nicht überfordern.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen insoweit abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile sowie die Bemessungsgrundlagen und Schwellen-, Ziel- und Begrenzungswerte der einzelnen Vergütungsbestandteile. Daneben kann der Aufsichtsrat in Fällen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder aber einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen oder von der Maximalvergütung abweichen, soweit dies zur Sicherstellung eines angemessenen Anreizniveaus der Vergütung der Vorstandsmitglieder erforderlich ist.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem setzt einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss voraus, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.