

## BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ZUR ENTGELTGLEICHHEIT 2023

### Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2023

Der folgende Bericht ist eine Anlage zum zusammengefassten Lagebericht der STADA Arzneimittel AG und bezieht sich gemäß §§ 21 i.V.m. §§ 25 und 22 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) auf das Geschäftsjahr 2023.

#### 1) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Gemäß unseres Unternehmensauftrags „Caring for People’s Health as a Trusted Partner“ und mit unserem überdurchschnittlichen Wachstum und tragen wir damit zugleich gesellschaftliche Verantwortung, nicht nur die Branche um uns herum mitzugestalten, sondern auch mit Vorbildcharakter für unsere Stakeholder zu agieren – insbesondere mit Blick auf unsere Mitarbeitenden.

Uns liegt daher nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern am Herzen. Bei STADA leben wir mit vielen Initiativen die Einzigartigkeit (Englisch: #Uniqueness) von allen Mitarbeitenden auf der ganzen Welt: je vielfältiger unsere Mitarbeitenden und je inklusiver ihr Arbeitsumfeld ist, desto erfolgreicher können wir unsere Potenziale entfalten und große Herausforderungen meistern, um wirtschaftlich nachhaltig erfolgreich zu sein und unserem gesellschaftlichen Auftrag gerecht zu werden. #Einzigartigkeit ist der Schlüssel für unsere #Wachstumskultur und damit unseren langfristigen Erfolg.

#### Vielfalt strukturell verankern

Die strategische Steuerung und Nachverfolgung der Vielfalt bei STADA erfolgt u.a. über die Verankerung von Prioritäten im „S – social“ in unseren ESG-Zielen. Diese werden auch im Rahmen externer Bewertungen zur Nachhaltigkeit wie z.B. durch die externe Bewertungsagentur Sustainalytics eruiert und beurteilt.

#### Konsequent gegen Diskriminierung vorgehen

Bei STADA dulden wir keine Diskriminierung. Wenn Mitarbeitende am Arbeitsplatz belästigt oder diskriminiert werden, stehen ihnen verschiedene Meldewege offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständige Führungskraft, Culture & People oder Compliance. Alternativ können sich unsere Mitarbeitenden u.a. an die Compliance-Hotline oder den externen Ombudsmann wenden. Wie auch in unserer Grundsatzerklärung zur STADA-Menschenrechtsstrategie<sup>1</sup> beschrieben, ist STADA dem Grundsatz der Gleichbehandlung verpflichtet und duldet keine Form der Diskriminierung oder

### Über diesen Bericht

*Nach Entgelttransparenzgesetz sind Arbeitgeber zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit verpflichtet, wenn sie in der Regel mehr als 500 Beschäftigte beschäftigen und lageberichtspflichtig nach dem Handelsgesetzbuch sind.*

*Der vorliegende „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ wurde gem. §§ 21, 22 EntgTranspG für die STADA Arzneimittel AG erstellt und auf dieser Seite als Anlage zum Lagebericht 2023 veröffentlicht.*

*Neben einem statistischen Teil enthält er Informationen über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung sowie zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Der nächste Bericht wird 2029 veröffentlicht.*

<sup>1</sup> [Grundsatzerklärung zur STADA-Menschenrechtsstrategie](#)

Belästigung z.B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter oder Weltanschauung. Wir erachten Vielfalt, soziale Integration und Gleichbehandlung als Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur.

### **Konsequent die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördern**

Traditionell hat STADA viele Frauen in Führungsfunktionen – dies wurde in den letzten Jahren noch konsequent ausgebaut: Insgesamt sind weltweit bei STADA ca. 54% aller Mitarbeitenden Frauen und über 50% Frauen in Führungsfunktionen, wiederum 29% Frauen im Senior Management und 25% im Vorstand. In den von diesem Bericht erfassten Gesellschaften in Deutschland liegt der Frauenanteil bei 54%.

### **Vielfältige Talente fördern**

Um Vielfalt (#Uniqueness) als erfolgskritischen Vorteil zu erhalten und noch auszubauen, achten wir weiterhin auf eine starke interne weibliche Talentpipeline, um auch künftig Frauen in Führungspositionen aktiv zu entwickeln. Um die Vielfalt bei der Besetzung interner Positionen zu fördern, haben wir unsere verschiedenen Talentprogramme ausgebaut – u.a. intern mit unseren Programmen „get growing“, „keep growing“ und extern z.B. das „grow higher“ Programm mit der IMD Business School.

Ferner unterstützen wir gezielt verschiedene Mitarbeiter-Netzwerke, um den Austausch unter Gleichgesinnten zu ermöglichen – so z.B. auch das unternehmensunabhängige Netzwerk Healthcare Frauen e.V.

### **Sich für eine faire und gerechte Entlohnung engagieren**

Unser Engagement für Lohngerechtigkeit ist ein wichtiger Aspekt unserer werteorientierten Unternehmenskultur. Um Transparenz zu schaffen und die zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln, haben wir 2023 unser „Pay Equity Commitment“ global verfasst und sind mit der Pilotierung in ausgewählten Ländern gestartet, d.h. wir analysieren Lohngleichheit mit Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischen Diskrepanzen. In der Pilotierung sind wir mit vier Ländern gestartet (unter anderem Serbien, Spanien, UK, Deutschland: Begrenzung auf ausgewählte Funktionsfamilien), die weltweit knapp 50% unserer gesamten Belegschaft abdecken. Damit werden wir unsere Transparenz erhöhen. Wir streben konzernweit ein bereinigtes (unerklärtes) geschlechtsspezifisches Lohngefälle von unter 5,0 % an. Mit diesem Anspruch werden wir die Gehaltsdaten überwachen – bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ergreifen. Dazu gehört auch, dass wir unsere Führungskräfte in die Lage versetzen, gerechte und unvoreingenommene Gehaltsentscheidungen zu treffen.

Ferner sind wir Mitglied beim Fair Pay Innovation Lab (fpi), das sich global für eine faire Bezahlung einsetzt, Best Practices teilt und einen Austausch unter seinen Mitgliedern fördert.

### **Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben fördern**

Da wir uns der Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und der Notwendigkeit flexibler Arbeitsmodelle bewusst sind, überdenken wir unsere Arbeitsgepflogenheiten regelmäßig – so auch „wann“ und „wo“ wir arbeiten. In diesem Kontext führen wir die bereits vor der Covid-Pandemie getroffenen Vereinbarung über mobiles Arbeiten, das grundsätzlich zwei Tage pro Woche mobiles Arbeiten vorsieht, weiter fort.

Des Weiteren bieten wir Unterstützung im Rahmen des pme Familienservice an, ein Employee Assistance Program (EAP), das als externes und unabhängiges Unternehmen rund um die Uhr unsere Mitarbeiter zu allen Lebenslagen berät. Erfahrene Coaches und Experten stehen allen STADA-Mitarbeitern der deutschen Gesellschaften kostenfrei zur Verfügung, egal ob persönlich, telefonisch oder per E-Mail. Die Beratung ist absolut vertraulich, auf Wunsch anonym und für die Mitarbeiter kostenlos.

STADA gewährt zu verschiedenen besonderen Lebensereignissen zusätzliche Tage Sonderurlaub, u.a. eigene Eheschließung, Geburt des Kindes, Hochzeit des Kindes sowie Tod eines engen Angehörigen. Zudem zahlt STADA zusätzlich zu den Sonderzahlungen des Tarifvertrags der chemischen Industrie Sonderzahlungen für alle Mitarbeitenden im Fall eines Jubiläums, Geburt des Kindes und eigener Hochzeit.

Nach Vollendung des 57. Lebensjahres steht den Tarif-/tarifnahen Mitarbeitenden eine 2,5-stündige Altersfreizeit/Woche (Arbeitszeit: 35h/Woche). Mitarbeitenden in der Produktion steht dies bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu.

### **Mütter und Väter gezielt unterstützen**

Wir wollen unseren Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Neben dem pme Familienservice bietet STADA auch finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung an. STADA bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, für die Betreuung ihrer nicht-schulpflichtigen Kinder einen Zuschuss zu erhalten. Zudem gewährt STADA in Deutschland einen zusätzlichen Tag Sonderurlaub zur Einschulung des Kindes in die 1. Klasse, damit die Mitarbeiter diesen besonderen Tag mit ihrer Familie feiern können.

STADA zahlt für Mitarbeiterkinder auf der Europäischen Schule ein Büchergeld. Zudem erhalten alle Mitarbeiterkinder bis 15 Jahren von STADA ein Weihnachtsgeschenk.

### **Mentale Gesundheit erhalten und pflegen**

STADA unterstützt bereits seit vielen Jahren gezielt die mentale Gesundheit aller Mitarbeitenden – mit zahlreichen Initiativen, Thementagen etc. Seit 2023 steht allen Mitarbeitenden und ihren Familien weltweit das Programm „#CaringForYou – mentale Gesundheit & Wohlbefinden“ von Kyan Health zur Verfügung. Hier können Mitarbeiter und ihre Familienangehörige Coachingsessions und psychologische Hilfe in Anspruch nehmen; zudem stehen eine Vielzahl von Angeboten zu Stressabbau, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mentaler Gesundheit, Resilienz zur Verfügung.

## **2) Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit**

STADA folgt als tarifgebundenes Unternehmen den Regelungen des Bundesentgelttarifvertrags der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Gemäß Tarifvertrag werden die Beschäftigten entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in Entgeltgruppen eingruppiert und gemäß dieser Entgeltgruppen vergütet. Dabei richtet sich die Vergütung nach den jeweils gültigen Entgelttabellen des bezirklichen Entgelttarifvertrags. Für die Eingruppierung sind allein die Tätigkeit und die Anforderungen an die Stelle maßgeblich. Eine Differenzierung nach Geschlecht erfolgt nicht – unabhängig vom Geschlecht besteht bei gleicher Tätigkeit grundsätzlich Entgeltgleichheit. Damit bietet der Tarifvertrag eine Struktur für diskriminierungsfreie Entlohnung. Bei Ein- und Umgruppierungen werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt.

Im außertariflichen Bereich und im Management werden Stellen *lokal* mit Stellenbewertungsmethoden global führender Anbieter (z.B. WTW, Korn Ferry Hay, Mercer IPE) analysiert und bewertet und global in eine einheitliche STADA Job Architektur überführt. Diese bildet die Grundlage unserer weltweiten einheitlichen Stellenarchitektur.

Die Job Architektur und die Bewertungsmethoden bilden das Rückgrat unserer Vergütungssysteme – und werden in den nächsten Jahren ausgebaut und auf globale Konsistenz kalibriert. Teilweise bestehen Grundvergütungsbänder pro Stellengruppe / STADA Level – stets fließen auch Markterfordernisse und das interne Vergütungsgefüge ein. Diese stellen auch einen Rahmen für die Gehaltsentwicklung dar – z.B. werden sie im außertariflichen Bereich einmal im Jahr überprüft. Diese Überprüfung erfolgte zuletzt im ersten Quartal 2023.

Unsere Entgeltsysteme sind an neutralen und nachvollziehbaren Kriterien ausgerichtet, machen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern und sind im AT-Bereich in fast allen Gesellschaften in Betriebsvereinbarungen festgehalten.

Auf globaler Ebene führen wir Entgeltanalysen durch, die jedoch keine systematischen Unterschiede in der Vergütung von Frauen und Männern aufzeigen. Sollte sich dies ändern, werden wir als Unternehmen mit entsprechenden Maßnahmen reagieren. Gleichzeitig schulen wir unsere Führungskräfte, um eine gerechte Vergütung sicherzustellen.

Neben den unter Punkt 3 erwähnten Gesellschaften kommen wir natürlich auch dem Auskunftsanspruch der Mitarbeitenden aus Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gem. § 12 EntgTranspG nach.

### 3) Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen für die Jahre 2020 und 2023

Anzahl Mitarbeiter zum 31.12.2023\*

	2023		2020	
<b>Gesamt</b>	<b>1.227</b>	<b>100%</b>	<b>1.078</b>	<b>100%</b>
<b>Frauen</b>	<b>682</b>	<b>56%</b>	<b>610</b>	<b>57%</b>
Vollzeit	508	74%	447	73%
Teilzeit	174	26%	163	27%
<b>Männer</b>	<b>545</b>	<b>44%</b>	<b>468</b>	<b>43%</b>
Vollzeit	531	97%	451	96%
Teilzeit	14	3%	17	4%

Herausgegeben am 13.03.2024