

# VERGÜTUNGS- BERICHT

2020



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## Henkel-Vergütungsbericht 2022

Der gemeinsam vom Vorstand der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand) und vom Aufsichtsrat der Henkel AG & Co. KGaA erstellte Vergütungsbericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2022 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn von Paragraph [§] 162 Aktiengesetz [AktG] sowie die Vergütung der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin und von deren Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022.

Der Vergütungsbericht enthält sämtliche gemäß § 162 AktG erforderlichen Angaben und Erläuterungen sowie zusätzliche Informationen. Um das Nachvollziehen der Angaben zu erleichtern, werden auch die Grundzüge der für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme dargestellt. Ausführliche Informationen dazu sind auf der Internetseite unter [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) > **Corporate Governance** > **Vergütungssysteme/Vergütungsberichte** öffentlich zugänglich.

Gemäß § 120a Absatz 4 AktG beschließt bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts. Der Beschluss begründet weder Rechte noch Pflichten; er ist nicht nach § 243 AktG anfechtbar.

Die in diesem Bericht enthaltenen Beträge sind auf volle Eurobeträge auf- beziehungsweise abgerundet. Aufgrund dieser Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

### I. Allgemein

#### 1.1 Überblick Geschäftsergebnisse 2022

Henkel hat in einem herausfordernden Jahr 2022, das von einem zunehmend inflationären Umfeld mit erheblich gestiegenen Rohstoff-, Logistik- und Energiepreisen, der anhaltenden COVID-19-Pandemie sowie den Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine geprägt war, insgesamt eine robuste Geschäftsentwicklung verzeichnet. Im Industriegeschäft wirkte sich die insbesondere in der ersten Jahreshälfte fortgesetzte Erholung der Nachfrage wichtiger Abnehmerindustrien positiv aus. Das Friseurgeschäft entwickelte sich vor dem Hintergrund nur lokal und zeitlich begrenzter pandemiebedingter Einschränkungen über alle Regionen hinweg positiv und konnte somit die im Vorjahr begonnene Erholung fortsetzen. Gleichzeitig verzeichneten unsere Konsumgütergeschäfte eine fortgesetzte Normalisierung des aufgrund der Pandemie veränderten Nachfrage- und Konsumentenverhaltens. Dies hat sich sowohl positiv als auch negativ auf die Geschäftsentwicklung ausgewirkt.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Der Umsatz erreichte im Geschäftsjahr 22.397 Mio Euro. Dies entspricht einem deutlichen organischen Umsatzwachstum von 8,8 Prozent, das durch Preissteigerungen über alle Unternehmensbereiche hinweg getrieben war. Die bereinigte<sup>1</sup> Umsatzrendite lag im Berichtsjahr mit einem Wert von 10,4 Prozent unter dem Niveau des Vorjahres (2021: 13,4 Prozent). Das bereinigte<sup>1</sup> Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um -14,5 Prozent auf 3,90 Euro (2021: 4,56 Euro). Bei konstanten Wechselkursen betrug der Rückgang des bereinigten Ergebnisses je Vorzugsaktie -17,8 Prozent. Für die Berechnung des Short Term Incentive (abgekürzt STI) wurde für Vergütungszwecke ein um den Effekt des Aktienrückkaufs bereinigtes EPS zu konstanten Wechselkursen von -18,9 Prozent zugrunde gelegt.

Zu weiteren Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2022 verwiesen, der auf der Internetseite [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) zugänglich ist.

## 1.2 Veränderungen in den Gremien 2022

### Vorstand

Wie bereits im Januar 2022 angekündigt, ist Herr Bruno Piacenza, zuständig für den Unternehmensbereich Laundry & Home Care, im Zusammenhang mit der Zusammenführung der beiden Unternehmensbereiche Laundry & Home Care und Beauty Care in einen Unternehmensbereich – Consumer Brands – einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Ausscheiden erfolgte zum Ablauf des 30. September 2022. Herr Wolfgang König übernahm bis zum 31. Dezember 2022 neben der Leitung des Unternehmensbereichs Beauty Care auch die Leitung des Unternehmensbereichs Laundry & Home Care; seit dem 1. Januar 2023 führt er den neuen Unternehmensbereich Consumer Brands.

Herr Jan-Dirk Auris, der mehr als 35 Jahre lang im Unternehmen tätig war und seit dem 1. Januar 2011 im Vorstand den Unternehmensbereich Adhesive Technologies verantwortete, ist nach der gemeinsamen Entscheidung, seinen Ende 2023 auslaufenden Vertrag nicht erneut zu verlängern, im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Anstellungsvertrag wurde zum 31. Januar 2023 beendet. Mit Wirkung zum 1. Februar 2023 wurde Herr Mark Dorn zum Mitglied des Vorstands bestellt und übernahm die Leitung des Unternehmensbereichs Adhesive Technologies.

### Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss der Henkel AG & Co. KGaA

Herr Poul Weihrauch wurde in Nachfolge von Herrn Timotheus Höttges, der sein Mandat im Aufsichtsrat mit Wirkung vom 30. September 2021 niedergelegt hatte, von der Hauptversammlung am 4. April 2022 als Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat gewählt.

<sup>1</sup> Bereinigt um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Herr Dr. Christoph Henkel, der dem Gesellschafterausschuss seit mehr als 30 Jahren angehörte, hat sein Mandat mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 4. April 2022 niedergelegt. Herr Kaspar von Braun, Ph.D., wurde von der Hauptversammlung am 4. April 2022 zum Mitglied des Gesellschafterausschusses gewählt.

### 1.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

#### Festlegung

Bei der Henkel AG & Co. KGaA ist rechtsformbedingt der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zuständig für die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands, die Inhalte der Vorstandsverträge, die Geschäftsverteilung sowie die Vergütung des Vorstands. Bezüglich der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der Henkel Management AG insbesondere zuständig für:

- die Festlegung des Vergütungssystems sowie dessen Überprüfung,
- die konkrete Ausgestaltung der erfolgsunabhängigen und der variablen, erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten,
- die jährliche Festlegung der individuellen Ziele sowie deren Erfolgsmessung,
- die jährliche Festlegung der Zielerreichung bezüglich der finanziellen Ziele und die Festsetzung der jährlichen und mehrjährigen variablen, erfolgsbezogenen Vergütung,
- die Genehmigung der Übernahme von Ehrenämtern oder von Aufsichtsrats-, Beirats- oder ähnlichen Mandaten in anderen Gesellschaften sowie anderer beruflicher Nebentätigkeiten,
- die Gewährung von Krediten und Vorschüssen.

Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, erneut über die Billigung des Vergütungssystems.

Das seit dem 1. Januar 2021 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand), welches unverändert auch für die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 maßgebend ist, wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA am 16. April 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 98,50 Prozent gebilligt. Die entsprechende Beschlussfassung der Hauptversammlung ist auf der Internetseite [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) öffentlich zugänglich.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**Überblick Vergütungssystem**

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu fördern und Anreize für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu setzen sowie unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen und besteht im Wesentlichen aus drei Hauptkomponenten:

- der festen Grundvergütung als Sicherstellung einer angemessenen Basisvergütung,
- einer jährlichen variablen Vergütung (Short Term Incentive, abgekürzt STI) und
- einer variablen, auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenen Barvergütung (Long Term Incentive, abgekürzt LTI).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen:

**ALLGEMEIN**

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

**Überblick über das Vergütungssystem**

**Erfolgsunabhängige  
Komponenten**

**Grundvergütung**

- Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.200.000 Euro p.a.
  
- Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 750.000 Euro p.a.

**Sonstige Bezüge**

- Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, Bereitstellung Dienstwagen, Nutzung Fahrbereitschaft, sonstige geldwerte Vorteile; die Höhe variiert je nach persönlicher Inanspruchnahme
- Obergrenzen („Cap“):
  - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 250.000 Euro p.a.
  - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 175.000 Euro p.a.

**Erfolgsbezogene Komponenten**

**Jährliche variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)**

- Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“) unter Berücksichtigung der jeweiligen funktionalen Faktoren:
  - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 3.500.000 Euro
  - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 1.800.000 bis 2.200.000 Euro
- Einjähriger Bemessungszeitraum: Höhe abhängig von der im Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) erreichten
  - Unternehmensperformance (finanzielle Ziele, Bonus): Organisches Umsatzwachstum (OSG), bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) bei konstanten Wechselkursen versus Vorjahr (Ist/Ist-Vergleich); Gewichtung je 50 Prozent
  - individuellen Performance: Individueller Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird
- Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung
- Auszahlung zu 65 Prozent zur freien Verfügung (kurzfristige Komponente, Barvergütung), zu 35 Prozent Eigeninvestments in Henkel-Vorzugsaktien (langfristige Komponente; Share Ownership Guideline, Aktiendeferral)

**Allgemeine Zielsetzung und Strategiebezug**

- Sicherstellen einer unter Berücksichtigung der Marktbedingungen und der wahrgenommenen Funktion angemessenen Basisvergütung
- Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken

- Übernahme marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese damit fördern

- Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr
- Anreiz für ein langfristiges, ganzheitliches Wachstum
- Berücksichtigung des operativen Erfolgs im Verhältnis zur Vergleichsgruppe
- Förderung der Umsetzung der strategischen Prioritäten und der Nachhaltigkeitsziele
- Möglichkeit der Leistungs differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

**ALLGEMEIN**

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

**Überblick über das Vergütungssystem**

**Erfolgsbezogene Komponenten**

**Share Ownership Guideline**

- Verpflichtung, Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben
- Halten eines Mindestbestands für die Dauer der Bestellung zum Vorstand

**Langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)**

- Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“) unter Berücksichtigung der jeweiligen funktionalen Faktoren:
  - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.400.000 Euro
  - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 720.000 bis 880.000 Euro
- Dreijähriger zukunftsorientierter Bemessungszeitraum: Maßgebend ist die durchschnittliche Zielerreichung der bereinigten Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) in einem dreijährigen Bemessungszeitraum (Vergütungs- und die beiden nachfolgenden Geschäftsjahre); Zielwert wird für jedes Jahr festgelegt (drei Jahresscheiben)
- Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung

**Funktionale Faktoren**

- Allgemeine funktionale Faktoren, mit denen der jeweils in Abhängigkeit von der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag des STI beziehungsweise des LTI multipliziert wird

**Allgemeine Zielsetzung und Strategiebezug**

- Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär:innen
- Anreiz für eine langfristige Unternehmensentwicklung

- Anreize, den Unternehmenswert langfristig zu steigern
- Berücksichtigung der Rentabilität

- Verstärkte Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen sowie Komplexitäten der Unternehmensbereiche/Funktionen

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Überblick über das Vergütungssystem

## Allgemeine Zielsetzung und Strategiebezug

<b>Versorgungszusagen/ Versorgungsentgelt</b>	<p><b>Beitragsorientiertes Pensionssystem</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alterskapital, das sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammensetzt. Jährliche Zuführung (Kapitalbaustein): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 750.000 Euro (62,5 Prozent der Grundvergütung)</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 450.000 Euro (60,0 Prozent der Grundvergütung)</li> </ul> </li> </ul> <p>beziehungsweise alternativ Versorgungsentgelt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewährung eines pauschalen, jährlich auszahlenden Versorgungsentgelts: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 750.000 Euro (62,5 Prozent der Grundvergütung)</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 450.000 Euro (60,0 Prozent der Grundvergütung)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen betrieblichen Altersversorgung</li> </ul>
<b>Sonstige vergütungsrelevante Regelungen</b>	<p><b>Malus-/Clawback-Regelungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recht des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, unter bestimmten Umständen die variable Vergütung (STI, LTI) ganz oder teilweise einzubehalten beziehungsweise innerhalb gewisser Grenzen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern</li> </ul> <p><b>Vergütungs-Obergrenze („Cap“)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Summe der Obergrenzen für die laufenden Bezüge (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile STI/LTI): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 9.550.000 Euro p.a.</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 5.155.000 bis 5.995.000 Euro p.a.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Abfindungs-Obergrenze („Cap“)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auszahlung auf maximal zwei Jahresbezüge beschränkt, jedoch nicht mehr als die Auszahlung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags</li> </ul> <p><b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laufzeit von zwei Jahren; Karenzentschädigung in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr, auszahlbar in 24 monatlichen Raten</li> <li>▪ Zeitkongruente Anrechnung der Abfindung auf die Karenzentschädigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau einer angemessenen privaten Altersversorgung</li> <li>▪ Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung (STI, LTI)</li> <li>▪ Förderung des Einhaltens wesentlicher Grundsätze der Unternehmensführung</li> <li>▪ Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen</li> <li>▪ In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (Empfehlung G.13)</li> <li>▪ Schutz der Interessen von Henkel</li> </ul>



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Die vorstehend aufgeführten Vergütungs-Obergrenzen für laufende Bezüge (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile STI/LTI) können sich durch einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen; zu Einzelheiten wird auf die Ausführungen in II. 1.11 verwiesen.

### **1.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats und Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA**

#### **Festlegung**

Gemäß § 113 Absatz 1 Satz 2 AktG kann die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Satzung festgesetzt oder von der Hauptversammlung bewilligt werden. Die Vergütung für den Aufsichtsrat und den Gesellschafterausschuss wurde von der Hauptversammlung als Satzungsregelung festgesetzt (Artikel 17 und 33 der Satzung).

Die ordentliche Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA am 16. April 2021 hat diese Vergütungsregelungen mit einer Mehrheit von 99,96 Prozent bestätigt. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 4. April 2022 wurde die Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses von 35.000 Euro pro Jahr auf 45.000 Euro pro Jahr erhöht; der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine Vergütung von 90.000 Euro pro Jahr. Artikel 17 der Satzung wurde entsprechend angepasst.

Die entsprechenden Beschlussfassungen der Hauptversammlung sind auf der Internetseite [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) öffentlich zugänglich.

Nach § 113 Absatz 3 AktG beschließt die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, wobei eine rein bestätigende Beschlussfassung der bestehenden Vergütung zulässig ist. Für die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses werden vorstehende Regelungen entsprechend angewendet.

#### **Überblick Vergütungsregelungen**

Die Vergütung ist in Übereinstimmung mit der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies dient der Stärkung der Unabhängigkeit beziehungsweise der Vermeidung von Interessenkonflikten der Gremienmitglieder im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Aufsichtsfunktion. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK werden die betreffende Verantwortung und der Tätigkeitsumfang unter Berücksichtigung der Stellung als Vorsitzende:r, Stellvertreter:in sowie Ausschussmitglied in Form einer erhöhten beziehungsweise zusätzlichen Vergütung berücksichtigt:

---

**ALLGEMEIN**

---

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

---

**IMPRESSUM**

---

- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich eine Festvergütung von 70.000 Euro, die Mitglieder des Gesellschafterausschusses erhalten eine Festvergütung von 100.000 Euro pro Jahr. Der/Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhält das Doppelte, die Stellvertreter:innen erhalten das Eineinhalbfache der vorgenannten Beträge.
- Mitglieder des Aufsichtsrats, die zugleich dem Prüfungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung von 45.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r des Prüfungsausschusses sind, eine in Höhe von 90.000 Euro. Die Tätigkeit im Nominierungsausschuss wird nicht gesondert vergütet.
- Mitglieder des Gesellschafterausschusses, die zugleich einem oder mehreren Ausschüssen des Gesellschafterausschusses angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 100.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine in Höhe von 200.000 Euro.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1.000 Euro. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Entlassungsentschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Die Obergrenze der Vergütung ergibt sich für das jeweilige Mitglied des Aufsichtsrats bzw. des Gesellschafterausschusses aus der Summe von Fixvergütung, Vergütung für die im Einzelnen übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. Gesellschafterausschuss sowie dessen Ausschüssen, sowie dem Sitzungsgeld (nur Aufsichtsrat).

### **1.5 Prüfung des Vergütungsberichts**

Die von der Hauptversammlung 2022 zum Prüfer des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses 2022 der Henkel AG & Co. KGaA gewählte PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, hat sowohl gemäß § 162 Absatz 3 AktG geprüft, ob der Vergütungsbericht 2022 die nach § 162 Absätze 1 und 2 AktG zu machenden Angaben enthält (formelle Prüfung), als auch zusätzlich, ob diese Angaben inhaltlich richtig und zutreffend sind (inhaltliche Prüfung). Der Prüfungsvermerk ist diesem Vergütungsbericht beigelegt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

## II. Vergütung der Gremien 2022

Nach den Regelungen des § 162 AktG ist die im Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses **gewährte und geschuldete Vergütung** anzugeben.

Gemäß der **zahlungsorientierten** Sichtweise ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Nach der alternativ zulässigen **erdienungsorientierten** Sichtweise ist eine Vergütung bereits im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Nachfolgend wird wie im Vorjahr gemäß der erdienungsorientierten Sichtweise diejenige Vergütung als „gewährt“ ausgewiesen, für die die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit mit Ablauf des Berichtsjahres vollständig erbracht wurde, auch wenn der Zufluss (das heißt die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Entsprechend werden bezüglich der Vergütung für die Vorstandsmitglieder nachfolgend die Beträge desjenigen STI beziehungsweise LTI als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen, deren Performancezeitraum zum 31. Dezember 2022 abgelaufen ist, da die zugrunde liegenden Leistungen bis zum Stichtag 31. Dezember 2022 vollständig erbracht wurden. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

„Geschuldet“ ist eine Vergütung, wenn im Geschäftsjahr, für das der Vergütungsbericht erstellt wird, die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

### 1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

#### 1.1 Im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung

Die den 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich auf insgesamt 33.849.094 Euro (Vorjahr: 30.902.410 Euro) und entfällt auf folgende Komponenten:

- Grundvergütung: 4.762.500 Euro (Vorjahr: 4.887.500 Euro),
- Sonstige Bezüge: 468.208 Euro (Vorjahr: 511.527 Euro),
- Versorgungsentgelt: 900.000 Euro (Vorjahr: 262.500 Euro),
- STI 2022, dessen Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2023): 14.179.386 Euro (Vorjahr: STI 2021, 17.997.032 Euro),

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

- LTI-Tranche 2020 (Laufzeit 1.1.2020–31.12.2022), deren Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2023): 3.376.500 Euro (Vorjahr: LTI-Tranche 2019, Laufzeit 1.1.2019–31.12.2021: 3.040.720 Euro),
- Einmalige Sonderleistungen: 10.162.500 Euro (Vorjahr: 4.203.131 Euro).

Die nachfolgende Tabelle weist die den im Jahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG **gewährte und geschuldete Vergütung**, aufgeteilt nach vorstehenden Komponenten unter Angabe des jeweiligen Anteils an der Gesamtvergütung, individualisiert aus.

Ergänzend werden für die jeweiligen Vergütungskomponenten der entsprechende Festbetrag beziehungsweise der sich jeweils unter Berücksichtigung der betreffenden funktionalen Faktoren und Obergrenzen (Cap) ergebende Maximalbetrag und die sich hieraus ergebende erreichbare Maximal-Gesamtvergütung gezeigt. Hierbei wurden

- für die feste Grundvergütung und das feste Versorgungsentgelt die jeweiligen ausgezahlten Festbeträge (unter Berücksichtigung unterjähriger Ein-/Austritte),
- für die sonstigen Bezüge, das STI und LTI sowie einmalige Sonderleistungen die jeweiligen gemäß Vergütungssystem ermittelten erreichbaren Maximalbeträge

angegeben. Zu weiteren Einzelheiten zu den Obergrenzen beziehungsweise zur Maximalvergütung wird auf vorstehende Übersicht in I. 1.3 sowie die Ausführungen in II. 1.11 verwiesen.

Zusätzlich werden die der betrieblichen Altersversorgung zugeführten Kapitalbausteine angegeben, auch wenn dieser Aufwand keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn von § 162 AktG darstellt.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

## Den 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

		1. Grund- vergütung <sup>1</sup>	2. Sonstige Bezüge <sup>1</sup>	3. Versor- gungs- entgelt <sup>1</sup>	4. STI (kurzfristig, Barkompo- nente) <sup>2</sup>	5. STI (langfristig, Aktien- deferral) <sup>2</sup>	6. LTI <sup>3</sup>	7. Einma- lige Sonder- leistungen	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 7)	8. Kapital- bausteine	Gesamtver- gütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapitalbausteine (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 8)
Name, Geschlecht *, Zugehörigkeit, Position											
Ausweis in Euro											
<b>Carsten Knobel (m)</b> <b>(Vorsitzender)</b>	<b>2022</b>	<b>1.200.000</b>	<b>31.172</b>		<b>2.538.172</b>	<b>1.366.708</b>	<b>975.433</b>		<b>6.111.485</b>	<b>750.000</b>	<b>6.861.485</b>
		19,6%	0,5%		41,5%	22,4%	16,0%		100,0%		
	2022 (Max)	1.200.000	250.000		3.412.500	1.837.500	1.950.000		8.650.000	750.000	9.400.000
(seit 1.7.2012)	2021	1.200.000	124.523		3.103.953	1.671.359	700.480		6.800.316	750.000	7.550.316
		17,6%	1,8%		45,6%	24,6%	10,3%		100,0%		
<b>Jan-Dirk Auris<sup>4</sup> (m)</b> <b>(Adhesive Technologies)</b>	<b>2022</b>	<b>750.000</b>	<b>73.195</b>		<b>2.454.496</b>		<b>660.293</b>	<b>3.362.500</b>	<b>7.300.484</b>	<b>487.500</b>	<b>7.787.984</b>
		10,3%	1,0%		33,6%		9,0%	46,1%	100,0%		
	2022 (Max)	750.000	175.000		3.300.000		1.320.000	3.362.500	8.907.500	487.500	9.395.000
(von 1.1.2011 bis 31.12.2022)	2021	750.000	64.178		1.951.056	1.050.569	700.480		4.516.283	450.000	4.966.283
		16,6%	1,4%		43,2%	23,3%	15,5%		100,0%		
<b>Wolfgang König (m)</b> <b>(Beauty Care, seit 1.10.2022 zusätzlich Laundry &amp; Home Care)</b>	<b>2022</b>	<b>750.000</b>	<b>142.654</b>	<b>450.000</b>	<b>1.414.124</b>	<b>761.451</b>	<b>0</b>		<b>3.518.229</b>		<b>3.518.229</b>
		21,3%	4,1%	12,8%	40,2%	21,6%	0,0%		100,0%		
	2022 (Max)	750.000	175.000	450.000	1.901.250	1.023.750	0		4.300.000		4.300.000
(seit 1.6.2021)	2021	437.500	84.074	262.500	931.186	501.408	0	1.018.131	3.234.799		3.234.799
		13,5%	2,6%	8,1%	28,8%	15,5%	0,0%	31,5%	100,0%		
<b>Sylvie Nicol (w)</b> <b>(Personal/ Nachhaltigkeit)</b>	<b>2022</b>	<b>750.000</b>	<b>42.317</b>	<b>450.000</b>	<b>1.414.124</b>	<b>761.451</b>	<b>540.240</b>		<b>3.958.132</b>		<b>3.958.132</b>
		18,9%	1,1%	11,4%	35,7%	19,2%	13,6%		100,0%		
	2022 (Max)	750.000	175.000	450.000	1.901.250	1.023.750	1.080.000		5.380.000		5.380.000
(seit 9.4.2019)	2021	750.000	99.482		1.596.319	859.556	429.840		3.735.197	450.000	4.185.197
		20,1%	2,7%	0,0%	42,7%	23,0%	11,5%		100,0%		

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

## Den 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

		1. Grund- vergütung <sup>1</sup>	2. Sonstige Bezüge <sup>1</sup>	3. Versor- gungs- entgelt <sup>1</sup>	4. STI (kurzfristig, Barkompo- nente) <sup>2</sup>	5. STI (langfristig, Aktien- deferral) <sup>2</sup>	6. LTI <sup>3</sup>	7. Einma- lige Sonder- leistungen	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 7)	8. Kapital- bausteine	Gesamtver- gütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapitalbausteine (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 8)
Name, Geschlecht *, Zugehörigkeit, Position											
Ausweis in Euro											
<b>Bruno Piacenza<sup>5</sup> (m)</b> <b>(Laundry &amp; Home Care)</b>	<b>2022</b>	<b>562.500</b>	<b>53.885</b>		<b>1.237.500</b>	<b>0</b>	<b>600.267</b>	<b>6.800.000</b>	<b>9.254.152</b>	<b>337.500</b>	<b>9.591.652</b>
		6,1%	0,6%		13,4%	0,0%	6,5%	73,5%	100,0%		
	2022 (Max)	562.500	131.250		2.475.000		1.200.000	6.800.000	11.168.750	337.500	11.506.250
(von 1.1.2011 bis 30.09.2022)	2021	750.000	60.532		2.742.667	0	636.800		4.189.999	450.000	4.639.999
		17,9%	1,4%		65,5%	0,0%	15,2%		100,0%		
<b>Marco Swoboda (m)</b> <b>(Finanzen)</b>	<b>2022</b>	<b>750.000</b>	<b>124.985</b>		<b>1.450.384</b>	<b>780.976</b>	<b>600.267</b>		<b>3.706.612</b>	<b>450.000</b>	<b>4.156.612</b>
		20,2%	3,4%		39,1%	21,1%	16,2%		100,0%		
	2022 (Max)	750.000	175.000		1.950.000	1.050.000	1.200.000		5.125.000	450.000	5.575.000
(seit 1.1.2020)	2021	750.000	59.866		1.773.688	955.063	0		3.538.617	450.000	3.988.617
		21,2%	1,7%		50,1%	27,0%	0,0%		100,0%		
<b>Gesamt<sup>6</sup></b>	<b>2022</b>	<b>4.762.500</b>	<b>468.208</b>	<b>900.000</b>	<b>10.508.800</b>	<b>3.670.586</b>	<b>3.376.500</b>	<b>10.162.500</b>	<b>33.849.094</b>	<b>2.025.000</b>	<b>35.874.094</b>
		14,1%	1,4%	2,7%	31,0%	10,8%	10,0%	30,0%	100,0%		
	2021	4.637.500	492.655	262.500	12.098.869	5.037.955	2.467.600	1.018.131	26.015.210	2.550.000	28.565.210
		17,8%	1,9%	1,0%	46,5%	19,4%	9,5%	3,9%	100,0%		

\* männlich (m); weiblich (w)

<sup>1</sup> Auszahlung/Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr.<sup>2</sup> Betrag des STI, dessen Performancezeitraum zum 31. Dezember abgelaufen ist: STI 2022 im Jahr 2022; STI 2021 im Jahr 2021. Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.<sup>3</sup> Betrag der LTI-Tranche, deren dreijährige Planlaufzeit zum betreffenden Geschäftsjahresende geendet hat: LTI-Tranche 2020, Laufzeit 1.1.2020 – 31.12.2022; LTI-Tranche 2019, Laufzeit 1.1.2019 – 31.12.2021; Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.<sup>4</sup> Herr Jan-Dirk Auris ist einvernehmlich mit Ablauf des 31.12.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Anstellungsvertrag wurde zum 31.1.2023 beendet.

Aus dem STI 2022 war kein Eigeninvestment zu erbringen; insoweit ist das STI insgesamt kurzfristig. In Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für den Zeitraum 1–12/2023 wurde Herrn Auris als einmalige Sonderzahlung ein Betrag in Höhe von insgesamt 3.362.500 Euro brutto ausgezahlt. Für Januar 2023 wurde Herrn Auris ein Kapitalbaustein in Höhe von 37.500 Euro seiner betrieblichen Altersversorgung gewährt. Zu weiteren Details siehe die Ausführungen in II. 1.2.

<sup>5</sup> Herr Piacenza ist im Rahmen der Zusammenführung der Unternehmensbereiche Laundry & Home Care und Beauty Care zu dem neuen Unternehmensbereich Henkel Consumer Brands einvernehmlich zum 30.9.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Aus dem im Rahmen seines Ausscheidens für den Zeitraum 1–9/2022 festgesetzten STI 2022 sowie aus dem STI 2021 war kein Eigeninvestment zu erbringen; insoweit sind diese STIs insgesamt kurzfristig (Beträge 2021 entsprechend angepasst). Darüber hinaus wurde ihm als einmalige Sonderleistung in Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit seines Vertrags (24 Monate) eine Ausgleichszahlung in Höhe von 6.800.000 Euro ausgezahlt. Zu weiteren Details siehe die Ausführungen in II. 1.2.<sup>6</sup> Die Gesamtzahlen 2021 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

Zu den Details der Pensionszusagen wird auf II. 1.5 verwiesen.

Über die vorstehend ausgewiesene Vergütung hinaus wurde den 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern für 2022 eine LTI-Tranche 2022 (Laufzeit 1.1.2022–31.12.2024) zugesagt, die vorbehaltlich des Erreichens von bestimmten Leistungszielen nach Ablauf der dreijährigen Planlaufzeit 2025 fällig ist und zur Auszahlung kommt.

Die im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ehemaligen, das heißt vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands 2022 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Hierbei erfolgen gemäß § 162 Absatz 5 AktG keine personenbezogenen Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

### Ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand		1. LTI- Tranche 2019 <sup>1</sup>	2. LTI- Tranche 2020 <sup>2</sup>	3. Karenz- entschädigung	4. Pensions- bezüge	Gesamtvergütung (Maximal-Gesamt- vergütung 2022) (Summe 1 bis 4)
Ausweis in Euro						
<b>Hans Van Bylen (m)</b> <b>(Vorsitzender)</b>	<b>2022</b>	–	<b>1.050.467</b>	–	–	<b>1.050.467</b>
		–	<b>100,0%</b>	–	–	<b>100,0%</b>
(von 15.2.2008 bis 31.12.2019)	2022 (Max)		2.100.000	–	–	2.100.000
	2021	1.114.400	–	1.392.000	–	2.506.400
		44,5%	–	55,5%	–	100,0%
<b>Jens-Martin Schwärzler (m)</b> <b>(Beauty Care)</b>	<b>2022</b>	–	<b>540.240</b>	<b>471.294</b>	–	<b>1.011.534</b>
		–	<b>53,4%</b>	<b>46,6%</b>	–	<b>100,0%</b>
(von 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2022 (Max)	–	1.080.000	471.294	–	1.551.294
	2021	–	–	–	–	–

\* männlich (m); weiblich (w)

<sup>1</sup> Performancezeitraum 1.1.2019–31.12.2021; Auszahlung im Jahr 2022.

<sup>2</sup> Performancezeitraum 1.1.2020–31.12.2022; Auszahlung im Jahr 2023.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**1.2 Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise  
Ausscheiden aus dem Vorstand im Jahr 2022**

Herr Bruno Piacenza ist im Zusammenhang mit der Zusammenführung der beiden Geschäftsbereiche Laundry & Home Care und Beauty Care in den Unternehmensbereich Consumer Brands einvernehmlich mit Ablauf des 30. September 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Das STI für den Zeitraum Januar bis September 2022 wurde mit 1.237.500 Euro brutto festgesetzt und ausgezahlt. Aus dem STI für 2022 sowie aus dem STI 2021, ausgezahlt im April 2022, war kein Investment in Henkel-Aktien zu erbringen. In Abgeltung der vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vertrags, vorliegend begrenzt auf maximal zwei Jahre (24 Monate), wurde Herrn Piacenza 2022 ein Betrag in Höhe von 6.800.000 Euro brutto ausgezahlt (Ausgleichszahlung), der in vorstehender Vergütungstabelle als einmalige Sonderleistung ausgewiesen ist.

Die Rechte aus den ihm unter Berücksichtigung der ursprünglichen Restlaufzeit des Vertrags zustehenden LTI-Tranchen der Geschäftsjahre 2020 ff. werden nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Performancezeitraums ermittelt und ausgezahlt. Darüber hinaus besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Es besteht kein Anspruch auf eine gesonderte Karenzentschädigung, da Ausgleichszahlungen zeitkongruent auf eine Karenzentschädigung angerechnet werden und vorliegend der mit der vorgenannten Ausgleichszahlung abgedeckte Zwei-Jahres-Zeitraum der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots entspricht.

Herr Jan-Dirk Auris ist nach der gemeinsamen Entscheidung, seinen bis zum 31. Dezember 2023 laufenden Vertrag nicht erneut zu verlängern, einvernehmlich mit Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Anstellungsvertrag wurde zum 31. Januar 2023 beendet. Aus dem STI 2022, auszahlbar im April 2023, war kein Investment in Henkel-Aktien zu erbringen. In Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 wurde Herrn Auris ein Betrag in Höhe von insgesamt 3.362.500 Euro brutto ausgezahlt (Ausgleichszahlung). Vorgenannter Betrag ist in vorstehender Vergütungstabelle als einmalige Sonderleistung ausgewiesen.



---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Für Januar 2023 wurde Herrn Auris ein Kapitalbaustein in Höhe von 37.500 Euro seiner betrieblichen Altersversorgung zugeführt. Die Rechte aus den ihm unter Berücksichtigung der ursprünglichen Restlaufzeit des Vertrags zustehenden LTI-Tranchen der Geschäftsjahre 2021 ff. werden nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Performancezeitraums ermittelt und ausgezahlt. Darüber hinaus besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von zwei Jahren nach Ausscheiden. Hiernach steht Herrn Auris für den Zeitraum, der nicht bereits durch die Ausgleichszahlung abgedeckt ist, das heißt für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024, eine Karenzentschädigung in Höhe von 73.391 Euro brutto je Monat beziehungsweise von insgesamt 880.692 Euro brutto zu; auf diese Karenzentschädigung werden anderweitige Einkünfte gemäß den vertraglichen Regelungen angerechnet.

### 1.3 Erläuterungen zu den erfolgsunabhängigen Komponenten

#### 1.3.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung berücksichtigt die Marktbedingungen und hat die Funktion einer Basisvergütung, die ein angemessenes Einkommen sichert und damit der Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken dient. Die Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Sie betrug im Berichtsjahr für den Vorstandsvorsitzenden 1.200.000 Euro brutto pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder 750.000 Euro brutto pro Jahr.

#### 1.3.2 Sonstige Bezüge

Die sonstigen Bezüge umfassen im Wesentlichen die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weiteren Nebenleistungen wie marktübliche Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, die Bereitstellung eines Dienstwagens mit der Möglichkeit zur Privatnutzung beziehungsweise Nutzung der Fahrbereitschaft einschließlich der hierauf gegebenenfalls übernommenen Steuern sowie Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen. Diese Bezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation. Diese Bezüge werden mit ihren Kosten beziehungsweise in Höhe ihres geldwerten Vorteils erfasst.

Darüber hinaus kann neu bestellten Vorstandsmitgliedern als einmalige Sonderleistung ein Ausgleich für vom ehemaligen Arbeitgeber zugesagte Vergütungsleistungen, die aufgrund des Wechsels zu Henkel verfallen, gewährt werden.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## 1.4 Erläuterungen zu den erfolgsbezogenen Komponenten, zur Anwendung der Leistungskriterien und Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem bestehen die erfolgsbezogenen Komponenten aus der jährlichen variablen Vergütung (STI), die sich aus einer Barvergütung sowie einem Aktiendeferral zusammensetzt, sowie aus der langfristigen variablen Barvergütung (LTI). Nachfolgend wird erläutert, wie die für das STI und LTI maßgeblichen Leistungskriterien angewendet werden und wie die variable Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

### 1.4.1 STI Übersicht STI

Komponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	Gewichtung	Unterer Schwellenwert (anteiliger Bonusbetrag)	100%-Zielwert („at target“) (anteiliger Bonusbetrag)	Oberer Schwellenwert (anteiliger Bonusbetrag)
Finanzielle Ziele (Bonus)	Organisches Umsatzwachstum <sup>1</sup> (OSG)	50%	Mindestwert OSG (50% „at target“- Zielvergütung OSG = 500.000 Euro)	Zielwert OSG (100% „at target“- Zielvergütung OSG = 1.000.000 Euro)	Höchstwert OSG (150% „at target“- Zielvergütung OSG = 1.500.000 Euro)
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) <sup>2</sup>	50%	80% des Vorjahreswerts (50% „at target“- Zielvergütung EPS = 500.000 Euro)	100% des Vorjahreswerts (100% „at target“- Zielvergütung EPS = 1.000.000 Euro)	120% des Vorjahreswerts (150% „at target“- Zielvergütung EPS = 1.500.000 Euro)
Individueller Multiplikator, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/ Wettbewerb</li> <li>▪ Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten und Nachhaltigkeitssziele</li> <li>▪ Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele (Fokusthemen)</li> </ul>			Multiplikator 0,8 bis 1,2	
<b>Bemessungszeitraum</b>	Geschäftsjahr (Vergütungsjahr)				
<b>Obergrenze („Cap“)<sup>3</sup></b>	150% des STI-„at target“-Betrags (= 3.000.000 Euro <sup>4</sup> )				

<sup>1</sup> Schwellen-/Zielwerte jährlich aus Planung abgeleitet.

<sup>2</sup> Bei konstanten Wechselkursen versus Vorjahr (Ist/Ist-Vergleich).

<sup>3</sup> Inklusive eines individuellen Multiplikators.

<sup>4</sup> Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Erfolgsparameter des STI sind sowohl die im jeweiligen Geschäftsjahr („Vergütungsjahr“) erreichten finanziellen Ziele, die den sogenannten Bonus ergeben, als auch die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder in Form eines Multiplikators in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird. Eine weitere Differenzierung ergibt sich durch die an die Zuständigkeiten im Vorstand und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten anknüpfenden funktionalen Faktoren.

Das im Vergütungsjahr erreichte organische Umsatzwachstum – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) – fließt mit einer Gewichtung von 50 Prozent in die Bemessung des Bonus ein. Als weiteres finanzielles Ziel findet das um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 Prozent Berücksichtigung. Beide Ziele werden additiv verknüpft, indem die mit 50 Prozent gewichtete OSG-Komponente des Bonusbetrags zu der ebenfalls mit 50 Prozent gewichteten EPS-Komponente des Bonusbetrags addiert wird.

Der Zielwert für die Kennzahl OSG ist aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet. Die Festsetzung des 100-Prozent-Zielwerts („at target“) sowie des unteren und oberen Schwellenwerts erfolgt jeweils jährlich durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG.

Für die EPS-Performance erfolgt ein Ist/Ist-Vergleich, das heißt ein Vergleich des im Vergütungsjahr erzielten Ist-Werts bei konstanten Wechselkursen mit dem Ist-Wert des Vorjahres. Der Zielwert beträgt 100 Prozent des Vorjahreswerts, der untere Schwellenwert beträgt 80 Prozent und der obere Schwellenwert 120 Prozent des Vorjahreswerts.

Für beide finanziellen Kennzahlen ist jeweils eine entsprechende Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils untere und obere Schwellenwerte definiert, unterhalb oder oberhalb derer es zu keiner beziehungsweise zu keiner weiteren Auszahlung kommt. Hierbei ist die Skalierung für den auf die Kennzahl OSG entfallenden Auszahlungsbetrag zwischen dem unteren Schwellenwert (Mindestwert) und dem „at target“-Wert sowie zwischen dem „at target“-Wert und oberen Schwellenwert (Obergrenze) jeweils linear. Die Skalierung für den auf die Kennzahl EPS entfallenden Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und dem oberen Schwellenwert durchgängig linear. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das STI auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des sich unter Berücksichtigung des jeweiligen funktionalen Faktors ergebenden „at target“-Betrags begrenzt. Eine Überschreitung des jeweiligen Höchstwerts der Zielerreichung führt zu keiner weiteren, 150 Prozent der „at target“-Zielvergütung übersteigenden Erhöhung der betreffenden OSG- beziehungsweise EPS-Komponente des Bonusbetrags.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

Jeweils am Anfang eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die individuellen Ziele für die Mitglieder des Vorstands fest und jeweils am Ende eines Geschäftsjahres wird nach Diskussion im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses die Zielerreichung individuell bewertet.

**Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung**

Die Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung für das STI 2022 sind nachfolgend erläutert beziehungsweise tabellarisch dargestellt.

**STI 2022 (Bonus)**

Der Wert für das organische Umsatzwachstum, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2022 3,0 Prozent. Der untere Schwellenwert betrug 0,0 Prozent, der obere 6,0 Prozent.

Der für den Ist/Ist-Vergleich vergütungsrelevante bereinigte EPS-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2022 4,56 Euro. Der untere Schwellenwert betrug 3,65 Euro, der obere 5,47 Euro.

**Berechnung Zielerreichung/Vergütung STI 2022**

Zielparame- ter		Gewichtung	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert 2022	Zielerreichung <sup>1</sup>	Betrag Bonus <sup>2</sup>
<b>Finanzielle Ziele (Bonus)</b>	Organisches Umsatzwachstum (OSG)	50%	3,0%	8,80%	150,0% (Cap)	
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) <sup>3</sup>	50%	4,56 Euro	3,70 Euro	52,85%	2.028.509 Euro
<b>Individuelle Ziele</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb</li> <li>▪ Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten und Nachhaltigkeitsziele</li> <li>▪ Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele (Fokusthemen)</li> </ul>	<b>Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus:</b> Spannbreite 1,0–1,1	

<sup>1</sup> Prozentsatz des betreffenden „at target“-Bonus-Betrags.

<sup>2</sup> Betrag Bonus bei einem individuellen Multiplikator und funktionalen Faktor von jeweils 1.

<sup>3</sup> Vergleich des im Vergütungsjahr erzielten Ist-Werts bei konstanten Wechselkursen und bereinigt um Effekte aus dem Aktienrückkauf versus Ist-Wert Vorjahr.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

Die mit den am 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Fokus-themen sowie der jeweilige individuelle Multiplikator, mit dem der sich für den STI-Bonus 2022 ergebende Betrag multipliziert wird, sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

## Fokusthemen 2022

Vorstandsmitglied	Individuelle Fokusthemen	Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus
Carsten Knobel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielerreichung Finanzplanung Konzern und Konzernfunktionen</li> <li>▪ Vorantreiben der Zusammenführung von Laundry &amp; Home Care und Beauty Care zu Henkel Consumer Brands</li> <li>▪ Weiterentwicklung der Kommunikation mit Kapitalmarkt und Medien</li> <li>▪ Fortentwicklung Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele; bereichsübergreifende Implementierung Digitalisierungsstrategie</li> <li>▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation; Fortentwicklung Top-Führungskräfte; Fortschritte Richtung Ziel Genderparität</li> <li>▪ Management der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine</li> </ul>	1,1
Jan-Dirk Auris	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielerreichung Finanzplanung Adhesive Technologies</li> <li>▪ Fortsetzung aktives Portfoliomanagement; Erarbeitung strategischer Optionen für Adhesive Technologies</li> <li>▪ Ausbau Innovations-Pipeline; Implementierung Digitalisierungsstrategie</li> <li>▪ Umsetzung Nachhaltigkeitsstrategie/-ziele; Unterstützung Henkel-weiter strategischer Prioritäten</li> <li>▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation; Fortschritte Richtung Ziel Genderparität</li> <li>▪ Management der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine</li> </ul>	1,1
Wolfgang König	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielerreichung Finanzplanung Beauty Care</li> <li>▪ Zusammenführung von Laundry &amp; Home Care und Beauty Care zu Henkel Consumer Brands</li> <li>▪ Aktives Portfoliomanagement; Integration von Akquisitionen</li> <li>▪ Innovationen Haar; Umsetzung Nachhaltigkeitsstrategie/-ziele; Implementierung Digitalisierungsstrategie</li> <li>▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation; Entwicklung der Führungskräfte; Fortschritte Richtung Ziel Genderparität</li> <li>▪ Management der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine</li> </ul>	1,1
Sylvie Nicol	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielerreichung Finanzplanung HR</li> <li>▪ Unterstützen der Zusammenführung von Laundry &amp; Home Care und Beauty Care zu Henkel Consumer Brands</li> <li>▪ Fortentwicklung Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele; Implementierung Digitalisierungsstrategie</li> <li>▪ Implementierung Konzepte zum modernen Arbeiten (Smart Work) und zur Vergütung</li> <li>▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation; Fortschritte Richtung Ziel Genderparität</li> <li>▪ Management der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine</li> </ul>	1,1
Marco Swoboda	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielerreichung Finanzplanung Konzern und Konzernfunktionen; Weiterentwicklung der Kommunikation mit Kapitalmarkt und Medien; Abwicklung Aktienrückkaufprogramm</li> <li>▪ Unterstützen der Zusammenführung von Laundry &amp; Home Care und Beauty Care zu Henkel Consumer Brands</li> <li>▪ Fortentwicklung nachhaltiger Beschaffung und Finanzierung; Implementierung Digitalisierungsstrategie</li> <li>▪ Management/Kompensation von Einkaufspreiserhöhungen</li> <li>▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation; Fortschritte Richtung Ziel Genderparität</li> <li>▪ Management der Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine</li> </ul>	1,1

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

1.4.2 LTI  
Übersicht LTI

Bemessungsgrundlage/Parameter	Unterer Schwellenwert (anteiliger Betrag)	100%-Zielwert („at target“) <sup>1</sup> (anteiliger Betrag)	Oberer Schwellenwert (anteiliger Betrag)
Bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE), durchschnittliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum (3 Jahresscheiben)	Durchschnittliche Zielerreichung 80% (50% „at target“-Zielvergütung = 400.000 Euro)	Durchschnittliche Zielerreichung 100% (100% „at target“-Zielvergütung = 800.000 Euro)	Durchschnittliche Zielerreichung 120% (150% „at target“-Zielvergütung = 1.200.000 Euro)
<b>Bemessungszeitraum</b>	Dreijahreszeitraum (Vergütungsjahr und die beiden nachfolgenden Geschäftsjahre)		
<b>Obergrenze („Cap“)</b>	150% des „at target“-Betrags von 800.000 Euro (= 1.200.000 Euro) <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Jeweiliger 100%-Zielwert aus Planung abgeleitet.

<sup>2</sup> Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

Das LTI ist eine variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung, die von der durchschnittlich in einem Zeitraum von drei Jahren (Bemessungszeitraum) erzielten, um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, abgekürzt ROCE) abhängt.

Das LTI ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wird eine LTI-Tranche mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum ausgegeben. Hierbei wird für jede LTI-Tranche das im betreffenden Vergütungsjahr sowie in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren jeweils erzielte bereinigte ROCE (drei Jahresscheiben) gemessen.

Die Zielwerte für die Kennzahl ROCE sind aus der Planung abgeleitet und werden für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG zu Beginn des betreffenden Jahres festgesetzt. Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung für das betreffende Jahr gemessen und dann nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums aus den für die betreffende LTI-Tranche maßgebenden drei Werten die durchschnittliche, im betreffenden Bemessungszeitraum realisierte Zielerreichung ermittelt.

Für das LTI ist eine Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils untere und obere Schwellenwerte definiert, unterhalb oder oberhalb derer es zu keiner beziehungsweise zu keiner weiteren Auszahlung kommt. Die Skalierung für den Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert durchgängig linear. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das LTI auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des sich unter Berücksichtigung des jeweiligen funktionalen Faktors ergebenden „at target“-Betrags begrenzt.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

In der nachfolgenden Tabelle sind für die LTI-Tranchen 2020 ff. für die jeweiligen Jahresscheiben bis 2022 der betreffende 100-Prozent-Zielwert („at target“) nebst der Zielerreichung sowie für die LTI-Tranche 2020, deren Bemessungszeitraum 2022 ausgelaufen ist, die durchschnittliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum sowie die daraus resultierende Vergütung angegeben.

**Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI**

LTI-Tranche	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigtes ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigtes ROCE (in %)	Zielerreichung (in %)	Durchschnitt- liche Ziel- erreichung im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeit- raum (in %)	Vergütung jeweilige LTI-Tranche <sup>1</sup>
<b>LTI-Tranche 2020</b>	1. (2020)	14,13%	12,09%	85,60%	90,01%	600.267 Euro
	2. (2021)	13,19%	13,32%	100,99%		
	3. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%		
<b>LTI-Tranche 2021</b>	1. (2021)	13,19%	13,32%	100,99%	–	–
	2. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%		
	3. (2023)	–	–	–		
<b>LTI-Tranche 2022</b>	1. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%	–	–
	2. (2023)	–	–	–		
	3. (2024)	–	–	–		

<sup>1</sup> Vergütung bei einem funktionalen Faktor von 1.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

**1.4.3 Funktionale Faktoren**

Um den unterschiedlichen Anforderungen an die jeweiligen Vorstandsressorts beziehungsweise der unterschiedlichen Komplexität und Bedeutung der jeweiligen Unternehmensbereiche Rechnung zu tragen, werden allgemeine funktionale Faktoren festgelegt, mit denen der jeweils in Abhängigkeit von der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag des STI beziehungsweise des LTI multipliziert wird.

Für die 2022 gewährte und geschuldete variable Vergütung galten folgende funktionale Faktoren:

**Funktionale Faktoren STI/LTI**

	STI	LTI <sup>1</sup>
	STI 2022	LTI-Tranche 2020
Carsten Knobel, Vorstandsvorsitz	1,750	1,625
Marco Swoboda, Finanzen	1,000	1,000
Sylvie Nicol, Personal/Infrastruktur-Services/Nachhaltigkeit	0,975	0,900
Jan-Dirk Auris, Adhesive Technologies	1,100	1,100
Wolfgang König, Beauty Care (seit 1.6.2021 und zusätzlich Laundry & Home Care seit 1.10.2022)	0,975	0,000
Bruno Piacenza, Laundry & Home Care (bis 30.9.2022)	1,100	1,000

<sup>1</sup> Für die zur Auszahlung kommende LTI-Tranche 2020 sind die für das Vergütungsjahr 2020 festgesetzten funktionalen Faktoren maßgebend.

**1.4.4 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

Die Strategie des Henkel-Konzerns ist auf ein langfristiges, nachhaltiges ganzheitliches Wachstum ausgerichtet. Entsprechend zielt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder darauf ab, unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu fördern und Anreize für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu setzen sowie unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.

Hieraus abgeleitet ist bezüglich des STI ein Erfolgsparameter das im Vergütungsjahr erreichte organische Umsatzwachstum – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/ Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) –, welches mit einer Gewichtung von 50 Prozent in die Bemessung des Bonus einfließt. Als weiteres finanzielles Ziel findet das um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 Prozent Berücksichtigung.



---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

In Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie ist das LTI als eine rollierende variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung ausgestaltet, die von der durchschnittlich in einem Zeitraum von drei Jahren (Bemessungszeitraum) erzielten, um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, abgekürzt ROCE) abhängt.

Mit den vorstehend beschriebenen finanziellen und individuellen Zielen, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wurden und Bestandteil des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems sind, sowie der unter 1.6 beschriebenen Share Ownership Guideline wird sowohl ein Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr als auch ein Anreiz für ein langfristiges, ganzheitliches Wachstum gesetzt. Hierbei wird auch der persönliche Beitrag der Vorstandsmitglieder zum Erreichen der finanziellen Ziele und bei der Umsetzung der strategischen Prioritäten angemessen berücksichtigt.

### 1.5 Pensionsleistungen

Seit dem 1. Januar 2015 besteht ein rein beitragsorientiertes Pensionssystem. Hiernach erhalten die Vorstandsmitglieder ein Alterskapital, das sich mindestens aus der Summe der jährlichen, nicht verzinslichen Zuführungen (Kapitalbausteine) während ihrer Vorstandstätigkeit zusammensetzt. Die Kapitalbausteine werden in das für betriebliche Zwecke eingerichtete Sondervermögen eingebracht; die Vorstandsmitglieder partizipieren an einem eventuellen, nicht garantierten, mit der Anlage der Kapitalbausteine erwirtschafteten Überschuss. Die Kapitalbausteine betragen derzeit – bezogen auf ein volles Geschäftsjahr – für den Vorstandsvorsitzenden 750.000 Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder je 450.000 Euro. Die entsprechenden jährlichen Zuführungen stellen, da sie den Vorstandsmitgliedern nicht zugeflossen sind, keine im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung dar.

Statt der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung gemäß dem vorstehend beschriebenen beitragsorientierten Pensionssystem kann den Vorstandsmitgliedern auch ein sogenanntes Versorgungsentgelt in Form eines zweckgebundenen, jährlich direkt an die Vorstandsmitglieder auszahlenden Pauschalbetrags gewährt werden. Das jährliche Versorgungsentgelt entspricht der Höhe nach den vorgenannten Kapitalbausteinen. Da die entsprechenden Versorgungsentgelte unmittelbar ausgezahlt werden, handelt es sich hierbei um eine im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

Die nach International Accounting Standard (IAS) 19 ermittelten Werte für Dienstzeitaufwand („Service cost“) für die insgesamt im Berichtsjahr erworbenen Versorgungsansprüche nebst dem Anwartschaftsbarwert der insgesamt bis zum Geschäftsjahresende erworbenen Pensionszusagen gemäß dem beitragsorientierten Pensionssystem sowie die 2022 ausgezahlten Versorgungsentgelte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

**Aufwand/Anwartschaftsbarwert Pensionszusagen und ausgezahlte Versorgungsentgelte**

		Angaben zum beitragsorientierten Pensionssystem (IAS)		Ausgezahlte Versorgungsentgelte
		Dienstzeitaufwand Pensionszusagen (Service cost) im Geschäftsjahr	Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen zum 31.12. <sup>1</sup>	
Ausweis in Euro				
<b>Carsten Knobel</b>	<b>2022</b>	<b>759.799</b>	<b>6.305.533</b>	
	2021	753.481	6.537.737	
<b>Jan-Dirk Auris</b>	<b>2022</b>	<b>496.003</b>	<b>6.220.279</b>	
	2021	451.849	6.740.083	
<b>Wolfgang König</b>	<b>2022</b>			<b>450.000</b>
	2021			262.500
<b>Sylvie Nicol</b>	<b>2022</b>			<b>450.000</b>
	2021	450.335	1.740.752	
<b>Bruno Piacenza</b>	<b>2022</b>	<b>344.594</b>	<b>5.424.051</b>	
	2021	450.846	5.846.841	
<b>Marco Swoboda</b>	<b>2022</b>	<b>452.250</b>	<b>2.051.803</b>	
	2021	450.279	1.890.319	
<b>Gesamt</b>	<b>2022</b>	<b>2.052.646</b>	<b>20.001.666</b>	<b>900.000</b>
	2021	2.556.790	22.755.732	262.500

<sup>1</sup> Inklusive Anwartschaften aus Dienstzeiten vor Vorstandsbestellung.

An ehemalige Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung der Henkel AG & Co. KGaA beziehungsweise deren Rechtsvorgängerin und deren Hinterbliebene wurden im Berichtsjahr Pensionsbezüge von insgesamt 7.219.168 Euro (Vorjahr: 7.378.898 Euro) ausgezahlt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

### 1.6 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Jahren

Die nachstehende Übersicht stellt im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der Vergütung der einzelnen gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder, die im Berichtsjahr eine Vergütung bezogen haben, im Vergleich zur Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft beziehungsweise des Konzerns sowie zur Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Gezeigt wird die im Sinn von § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich Versorgungs-entgelt (aber ohne Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen/Kapitalbausteine) und eventueller einmaliger Sonderleistungen. Hierbei erfolgen gemäß § 162 Absatz 5 AktG keine personenbezogenen Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Soweit ehemalige Vorstandsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 2012 ausgeschieden sind, Pensionszahlungen erhalten haben, werden diese gleichfalls aufgeführt, obwohl diese nicht von der Ertragsentwicklung der Gesellschaft abhängen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen wird auf die Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland abgestellt. Dies entspricht auch dem vertikalen Vergleich, der bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG durchgeführt wird. Um eine bessere Vergleichbarkeit mit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten, wird hierbei der durchschnittliche Personalaufwand für Löhne und Gehälter einschließlich Sozialabgaben, aber ohne Aufwendungen für Altersversorgung, einer Vollzeitarbeitskraft angegeben.

Bei der Angabe der relativen Veränderung wird auf die dargestellten Beträge abgestellt und keine „like for like“-Anpassung vorgenommen. Insoweit können relative Änderungen in der individualisierten Vorstandsvergütung allein durch eine in den Vergleichsjahren unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer sowie eventuelle Funktionswechsel oder einmalige Sonderzahlungen bedingt sein. Die Angaben zur Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland können durch Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen beziehungsweise außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder sonstige personalpolitische Maßnahmen beeinflusst sein.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Jahren

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand

Ausweis in Euro	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022
<b>Im Jahr 2022 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
<b>Carsten Knobel</b> (Vorsitzender; seit 1.1.2020) (seit 1.7.2012)	3.445.483	-20,2%	2.747.975	45,5%	3.998.907	70,1%	6.800.316	-10,1%	<b>6.111.485</b>
<b>Jan-Dirk Auris<sup>1</sup></b> (Adhesive Technologies) (von 1.1.2011 bis 31.12.2022)	3.460.587	-23,6%	2.644.626	2,6%	2.713.109	66,5%	4.516.283	61,6%	<b>7.300.484</b>
<b>Wolfgang König<sup>2</sup></b> (Beauty Care, seit 1.10.2022 zusätzlich Laundry & Home Care) (seit 1.6.2021)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3.234.799	8,8%	<b>3.518.229</b>
<b>Sylvie Nicol</b> (Personal) (seit 9.4.2019)	0	0,0%	1.412.584	45,1%	2.049.051	82,3%	3.735.197	6,0%	<b>3.958.132</b>
<b>Bruno Piacenza<sup>3</sup></b> (Laundry & Home Care) (von 1.1.2011 bis 30.9.2022)	3.204.060	-21,5%	2.515.532	1,7%	2.559.048	63,7%	4.189.999	120,9%	<b>9.254.152</b>
<b>Marco Swoboda</b> (Finanzen) (seit 1.1.2020)	0	0,0%	0	0,0%	2.205.331	60,5%	3.538.617	4,7%	<b>3.706.612</b>

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Jahren

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand

Ausweis in Euro	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)</b>									
<b>Hans Van Bylen<sup>4</sup></b> (Vorsitzender) (von 1.7.2005 bis 31.12.2019)	5.442.780	72,7%	9.399.566	-93,2%	636.300	293,9%	2.506.400	-58,1%	<b>1.050.467</b>
<b>Jens-Martin Schwärzler<sup>5</sup></b> (Beauty Care) (von 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2.314.021	-16,7%	1.926.855	22,2%	2.354.951	107,5%	4.887.200	-79,3%	<b>1.011.534</b>
<b>Ertragskennziffern</b>									
Jahresüberschuss der Henkel AG & Co. KGaA (HGB) (in Mio Euro)	925	-0,4%	921	18,7%	1.093	-44,7%	604	20,0%	<b>725</b>
<b>Kennzahlen Konzern</b>									
Umsatz (in Mio Euro)	19.899	1,1%	20.114	-4,3%	19.250	4,2%	20.066	11,6%	<b>22.397</b>
Organisches Umsatzwachstum (in %)	2,4%	-2,4pp	0,0%	-0,7pp	-0,7%	8,5pp	7,8%	1,0pp	<b>8,8%</b>
Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (in Euro)	6,01	-9,7%	5,43	-21,5%	4,26	7,0%	4,56	-14,5%	<b>3,90</b>
Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) (in %)	15,5%	-2pp	13,5%	-3,9pp	9,6%	1,4pp	11,0%	-2,8pp	<b>8,2%</b>
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen (Belegschaft Konzern Deutschland) (in Euro)</b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	88.601	-2,1%	86.707	1,3%	87.865	4,6%	91.924	9,2%	<b>100.394</b>

<sup>1</sup> Herr Jan-Dirk Auris ist einvernehmlich mit Ablauf des 31.12.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. In Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für den Zeitraum 1–12/2023 wurde Herrn Auris als einmalige Sonderzahlung ein Betrag in Höhe von insgesamt 3.362.500 Euro brutto ausgezahlt.

<sup>2</sup> Herr König hat 2021 als einmalige Sonderleistung in teilweiser Kompensation von aufgrund des Wechsels zu Henkel verfallener Vergütungsleistungen seines ehemaligen Arbeitgebers eine Zahlung in Höhe von 1.018.131 Euro brutto erhalten; 262.500 Euro entfallen auf das 2021 ausgezahlte Versorgungsentgelt.

<sup>3</sup> Herr Piacenza ist zum 30.9.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. In Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit seines Vertrags (24 Monate) wurde Herrn Piacenza 2022 als einmalige Sonderzahlung ein Betrag in Höhe von 6.800.000 Euro ausgezahlt.

<sup>4</sup> Herr Van Bylen hat im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden 2019 zusätzlich zu seiner üblichen Vergütung als einmalige Sonderleistung einen Betrag von 4.700.000 Euro in Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) erhalten. Im Zeitraum 2019 bis 2022 wurden die nachlaufenden LTI-Tranchen 2017 bis 2022 vergütet. Herr Van Bylen hat 2021 noch eine Karenzentschädigung in Höhe von 1.392.000 Euro erhalten.

<sup>5</sup> Herr Schwärzler hat im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden im Jahr 2021 zusätzlich zu seiner üblichen Vergütung als einmalige Sonderleistung einen Betrag von 3.185.000 Euro in Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit erhalten. Herr Schwärzler hat 2022 noch eine Karenzentschädigung in Höhe von 471.294 Euro erhalten.

pp = Prozentpunkte

Zur Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses wird auf die Darstellung unter II. 2.3 verwiesen.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**1.7 Share Ownership Guideline/Eigeninvestment aus dem STI 2022 (Aktiendeferral)**

Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ist ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Hierdurch soll sowohl eine gewisse Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionär:innen erreicht als auch die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden. So sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, jeweils aus ihrem STI in Höhe von rund 35 Prozent des jeweiligen (Netto-)Auszahlungsbetrags ein Eigeninvestment derart zu erbringen, dass sie für diesen Betrag über die Börse Henkel-Vorzugsaktien erwerben (= langfristige Komponente, Aktiendeferral), die in ein Sperrdepot mit einer entsprechenden Verfügungsbeschränkung eingelegt werden. Mindestens im Gegenwert von 100 Prozent ihrer jeweiligen Grundvergütung beziehungsweise für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von 200 Prozent seiner jährlichen Grundvergütung müssen so erworbene Aktien für die Dauer ihrer Bestellung gehalten werden (Mindestbestand). Auch nach Aufbau des Mindestbestands haben die Vorstandsmitglieder jeweils aus dem STI im vorstehenden Umfang Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben, für die gleichfalls eine Haltefrist gilt. Die Haltefrist läuft grundsätzlich jeweils bis zum 31. Dezember des vierten, auf das jeweilige Vergütungsjahr folgenden Kalenderjahres.

Die von den 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands gemäß der Share Ownership Guideline gehaltenen Henkel-Vorzugsaktien und Bestandsveränderungen im Berichtsjahr sind in nachfolgender Tabelle ausgewiesen.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Aktienbesitz und Eigeninvestment/Aktiendeferral aus dem STI

Vorstandsmitglied	Anzahl der gesperrten Aktien zum 1.1.2022	Zugang 2022 <sup>1</sup>	Abgang 2022 <sup>2</sup>	Anzahl der gesperrten Aktien mit Ablauf des 31.12.2022	Anzahl insgesamt gehaltener Aktien zum 31.12.2022 <sup>3</sup>	Gesamtwert insgesamt gehaltener Aktien zum 1.1.2023 <sup>4</sup>	Eigeninvestment STI 2022 <sup>5</sup>	
							Betrag (in Euro)	Anzahl Aktien (vorläufig)
<b>Im Jahr 2022 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Carsten Knobel	11.056	13.862	4.039	20.879	53.583	3.483.967	683.354	10.509
Jan-Dirk Auris	9.763	8.713	4.087	14.389	58.178	3.782.734	0	0
Wolfgang König	0	4.158	0	4.158	4.158	270.353	380.726	5.855
Sylvie Nicol	4.057	7.129	0	11.186	11.186	727.314	380.726	5.855
Bruno Piacenza	8.764	0	8.764	0	0	0	0	0
Marco Swoboda	2.552	7.921	0	10.473	10.473	680.954	390.488	6.005

<sup>1</sup> Anzahl der aus dem Eigeninvestment STI 2021 im Jahr 2022 erworbenen Aktien.<sup>2</sup> Anzahl der Aktien aus dem Eigeninvestment STI, deren Sperrfrist zum 31.12.2022 auslief, und sonstige unterjährige Abgänge.<sup>3</sup> Anzahl der insgesamt aus dem Eigeninvestment STI erworbenen und, unabhängig vom Auslaufen der Sperrfrist, noch gehaltenen Aktien.<sup>4</sup> 65,02 Euro je Aktie, Xetra-Schlusskurs vom 30.12.2022.<sup>5</sup> Betrag, der 2023 in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren ist. Anzahl Aktien vorläufig; berechnet auf Basis Xetra-Schlusskurs vom 30.12.2022.

## 1.8 Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann die Auszahlung eines variablen Vergütungsbestandteils (STI, LTI) ganz oder teilweise verweigern und diesen einbehalten, wenn er für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem das Vorstandsmitglied eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat (Malus).

Bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile sind auf Anforderung des Aufsichtsrats der Henkel Management AG zurückzuzahlen (Clawback), wenn (i) sich das Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung erst nach Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile zeigt oder (ii) eine wesentliche Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung vorliegt, die sich auf die Berechnung der variablen Vorstandsvergütung ausgewirkt hat.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und welche variablen Vergütungsbestandteile in welcher Höhe und für welche Jahre einbehalten oder zurückgefordert werden. Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

### 1.9 Abweichungen vom Vergütungssystem

Von der im Vergütungssystem gemäß den Vorgaben von § 87a Absatz 2 AktG vorgesehenen Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG für das Berichtsjahr keinen Gebrauch gemacht.

### 1.10 Erläuterungen zur Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 AktG (Billigung des Vergütungsberichts)

Der Vergütungsbericht 2021 wurde von der Hauptversammlung am 4. April 2022 mit einer Mehrheit von 94,43 Prozent gebilligt. Da es keine kritischen Äußerungen zur Art und Weise der Darstellung des Vergütungsberichts gab, bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung zu hinterfragen.

Vor dem Hintergrund der fortentwickelten Ambitionen und strategischen Prioritäten und unter Berücksichtigung der mit Aktionär:innen beziehungsweise Aktionärsvertreter:innen und Investor:innen geführten Gespräche zur Ausgestaltung des Vergütungssystems, insbesondere zu einer stärkeren Betonung von Nachhaltigkeitsaspekten der Vergütung, hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG das der Vergütung zugrunde liegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder überprüft und, neben redaktionellen Überarbeitungen und Präzisierungen, in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Personalausschusses des Gesellschafterausschusses im Wesentlichen folgende Modifikationen beschlossen, die vorbehaltlich der Vorlage des modifizierten Vergütungssystems an die Hauptversammlung 2023 der Henkel AG & Co. KGaA ab dem Geschäftsjahr 2023 gelten:

Short Term Incentive:

- Die Struktur der Vorstandsvergütung wurde vereinfacht, indem beim STI das Aktiendeferral abgeschafft und der auf das bisherige Aktiendeferral zu verwendende STI-Betrag zum kleineren Teil auf die Grundvergütung sowie zum größeren Teil auf das LTI aufgeteilt wurde.
- Damit erfolgt die Auszahlung des STI künftig – vorbehaltlich der Regelungen zur Share Ownership Guideline – ohne die jährliche Verpflichtung, Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben.
- Die Erfolgsparameter bleiben unverändert:
  - Bonus: Bereinigtes organisches Umsatzwachstum und bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie mit einer Gewichtung von jeweils 50 Prozent.
  - Individueller Multiplikator, mit dem der Bonus multipliziert wird, in Abhängigkeit von der Erreichung der individuellen Ziele in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2.



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## Long Term Incentive:

- Das derzeitige LTI wird durch einen Performance Share Plan (virtuelles Aktienprogramm) ersetzt.
- Erfolgsparameter: Neben dem bereinigten ROCE mit einer Gewichtung von 60 Prozent dienen die relative Performance der Henkel-Vorzugsaktien im Vergleich zu anderen Unternehmen (relativer Total Shareholder Return) mit einer Gewichtung von 20 Prozent sowie ESG-Ziele mit einer Gewichtung von insgesamt 20 Prozent als Erfolgsziele zur Bestimmung der finalen Anzahl virtueller Aktien.
- Die Auszahlung erfolgt künftig nach vier statt nach drei Jahren.

## Share Ownership Guideline:

- Die Share Ownership Guideline, wonach der Vorstandsvorsitzende Henkel-Vorzugsaktien im Gegenwert von 200 Prozent seiner Grundvergütung, die übrigen Vorstandsmitglieder in Höhe von 100 Prozent ihrer Grundvergütung, erwerben müssen, ist weiterhin zu erfüllen. Bestandsaktien werden angerechnet.
- Bis dieses Ziel erreicht ist, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent des (Netto-)Auszahlungsbetrags aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI) in Vorzugsaktien von Henkel zu investieren.
- Die Aktien sind für die Dauer der Vorstandsbestellung zu halten. Es besteht keine Nachkaufverpflichtung bei Kursänderungen, wenn der Investmentbetrag erreicht ist.

Mit dieser Weiterentwicklung trägt die Vergütung noch stärker zur Förderung unserer Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung von Henkel bei. Das so modifizierte Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 24. April 2023 zur Billigung vorgelegt. Einzelheiten dazu finden sich in der Einberufung zur Hauptversammlung am 24. April 2023 unter Punkt 9 der Tagesordnung, die unter [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) öffentlich zugänglich gemacht wird.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

### 1.11 Einhalten der Obergrenzen/Maximal-Gesamtvergütung

Die Maximal-Gesamtvergütung entspricht dem Betrag, der sich für das jeweilige Vorstandsmitglied aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Festbeträge beziehungsweise der für die variablen Bestandteile festgelegten Obergrenzen („Caps“) ergibt.

Die einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr maximal im Sinn von § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung (ohne einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den oder Ausscheiden aus dem Vorstand) setzt sich auf Basis des aktuellen Vergütungssystems aus folgenden Komponenten, soweit bezugsberechtigt, zusammen:

- Grundvergütung,
- Sonstige Bezüge,
- Versorgungsentgelt,
- STI,
- LTI.

Die sich unter Berücksichtigung der jeweiligen Obergrenzen sowie funktionalen Faktoren hierfür ergebenden Maximalbeträge können sich durch nachfolgend beschriebene einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen:

Neu bestellten Vorstandsmitgliedern kann ein einmaliger Ausgleich für den Fall gewährt werden, dass vom ehemaligen Arbeitgeber zugesagte Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Henkel Management AG verfallen. Ein solcher Ausgleich ist auf 200 Prozent der Grundvergütung begrenzt und kann gegebenenfalls zur Erhöhung der maximalen Gesamtvergütung führen. Außerdem können Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz im Ausland übliche Steuererstattungen sowie Währungsausgleiche zugesagt werden.

Darüber hinaus kann es im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand insbesondere auch zu folgenden, gleichfalls der Höhe nach begrenzten weiteren Auszahlungen kommen, die die Maximal-Gesamtvergütung erhöhen:

- Auszahlung auch des STI für das Jahr des Ausscheidens,
- Ausgleichszahlung in Höhe der Vergütung für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vertrags,
- Karenzentschädigung.

Bei der Festsetzung der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI), bei der Gewährung von sonstigen Bezügen und Versorgungsentgelten sowie vorstehend aufgeführten einmaligen Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG die jeweiligen funktionalen Faktoren (siehe auch II. 1.4.3) und

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

die jeweils hierfür festgelegten Obergrenzen (siehe vorstehende Übersicht in I. 1.3) beachtet. Die entsprechenden Maximalbeträge sind in den Tools zur Berechnung der jeweiligen Vergütungsbestandteile hinterlegt, so dass eventuell überschießende Beträge automatisch begrenzt werden. Im Rahmen der Anweisung der jeweiligen Auszahlungen erfolgt eine entsprechende Kontrolle. Die sich unter Berücksichtigung vorgenannter Obergrenzen gemäß dem Vergütungssystem ergebende jeweilige Maximal-Gesamtvergütung wurde nicht überschritten.

Zur Aufteilung der gemäß § 162 AktG im Jahr 2022 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung auf die einzelnen Vergütungskomponenten einschließlich eventueller Sonderleistungen nebst den entsprechenden Maximalbeträgen sowie zu der sich hieraus einschließlich von Versorgungsleistungen/Kapitalbausteinen ergebenden Maximal-Gesamtvergütung wird auf die Tabellen in II. 1.1 verwiesen.

### 1.12 Anderweitige Leistungen/Zusagen seitens Dritter

Im Berichtsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft anderweitige Leistungen zugesagt oder solche Zusagen geändert. Auch wurden im Berichtsjahr keinem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten zugesagt oder gewährt.

### 1.13 Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

#### Ausgleichszahlung

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen jeweils für den Fall, dass die Bestellung vorzeitig beendet und der Anstellungsvertrag ordentlich mit Wirkung zum Ablauf der in § 622 Absatz 1 und Absatz 2 BGB vorgesehenen Frist gekündigt wird, eine Ausgleichszahlung in Höhe der Bezüge für die verbleibende Vertragslaufzeit vor. Hierbei ist die Ausgleichszahlung gemäß der Empfehlung des DCGK auf maximal zwei Jahresbezüge beschränkt („Abfindungs-Cap“).

Maßgebend für die Berechnung des STI sind die zum Zeitpunkt der Berechnung aktuellen Planzahlen. Daraus ergibt sich unter Zugrundelegung der derzeitigen Grundvergütung und des derzeitigen Zielwerts („at target“) für das STI für ein Vorstandsmitglied mit einem funktionalen Faktor von 1 bezogen auf diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 2.750.000 Euro brutto pro Jahr. Für den Vorstandsvorsitzenden ergibt sich bei einem funktionalen Faktor von 1,75 für diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 4.700.000 Euro pro Jahr. Ansprüche aus dem LTI werden, sofern im Einzelfall nicht anders vereinbart, nach Ablauf des betreffenden Bemessungszeitraums ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA
 

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Ein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung besteht jedoch nicht, sofern die vorzeitige Beendigung der Bestellung auf einen Umstand zurückzuführen ist, der die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte.

Änderungen dieser Zusagen gab es im Berichtsjahr nicht.

**Wettbewerbsverbot/Karenzentschädigung**

Die Vorstandsverträge enthalten jeweils ein gleichlautendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Sofern durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzentschädigung in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr, auszahlbar in 24 monatlichen Raten. Maßgeblich ist der Durchschnitt der Jahresbezüge, die dem Vorstandsmitglied für die letzten drei vollen abgelaufenen Geschäftsjahre seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährt wurden; die Karenzentschädigung beträgt jedoch mindestens 150 Prozent der ihm in dem letzten vollen Geschäftsjahr seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährten jährlichen Grundvergütung. Eventuelle Ausgleichszahlungen werden zeitkongruent auf die Karenzentschädigung angerechnet. Gleiches gilt für Einkünfte, die das Vorstandsmitglied während der Dauer des Wettbewerbsverbots aus einer anderweitigen neuen Tätigkeit erzielt oder zu erwerben ohne zwingenden Grund unterlässt, sofern und soweit diese Einkünfte und die Karenzentschädigung zusammen die auf den betreffenden Zeitraum entfallenden (Gesamt-)Bezüge übersteigen.

**Pensionszusagen**

Für Vorstandsmitglieder, die an dem beitragsorientierten Pensionssystem teilgenommen haben, bestehen entsprechende Ansprüche auf Versorgungsleistungen mit Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des 63. Lebensjahres beziehungsweise wenn das Dienstverhältnis mit oder nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze endet sowie im Todesfall oder im Fall der dauerhaften vollständigen Erwerbsminderung. Sofern ein Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt seines Todes noch keine Versorgungsleistungen bezogen hat, wird das bis dahin angesparte Alterskapital an den/die verwitwete:n Ehepartner:in beziehungsweise die zum Empfang von Waisengeld berechtigten Abkömmlinge ausgezahlt.

Zu den nach International Accounting Standard (IAS) 19 ermittelten Werten für den Dienstzeitaufwand („Service cost“) für die insgesamt im Berichtsjahr erworbenen Versorgungsansprüche nebst Anwartschaftsbarwert der insgesamt bis zum Geschäftsjahresende erworbenen Pensionszusagen wird auf die Ausführungen in II. 1.5 verwiesen.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA**


---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

## 2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2022

### 2.1 Vergütung 2022 im Überblick

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung, Sitzungsgeld und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt insgesamt 1.630.164 Euro (Vorjahr: 1.545.356 Euro zuzüglich Umsatzsteuer). Hiervon entfallen 1.207.164 Euro auf die Festvergütung, 108.000 Euro auf das Sitzungsgeld sowie 315.000 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit (einschließlich des hierfür gezahlten Sitzungsgelds).

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Gesellschafterausschusses im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt 2.350.000 Euro (Vorjahr: 2.350.000 Euro). Hiervon entfallen 1.150.000 Euro auf die Festvergütung sowie 1.200.000 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit.

Im Berichtsjahr wurde an ehemalige, das heißt vor 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats oder Gesellschafterausschusses keine Vergütung im Sinn von § 162 AktG geleistet. Gleichfalls wurden weder eine Vergütung noch Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

### 2.2 Individualisierte Bezüge/Sitzungsteilnahme

Die individualisierte, im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, in den nachfolgenden Tabellen dargestellt:

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge <sup>2</sup>	
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung Prüfungsausschuss (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld <sup>1</sup> (Anteil an Gesamtbezügen in %)				2021	2022
	2021	in %	2022	in %	2021	in %	2022	in %	2021	in %	2022	in %	2021	2022
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) <sup>3</sup> (w) (seit 14.4.2008)	140.000	77	140.000	72	35.000	19	45.000	23	8.000	4	9.000	5	183.000	194.000
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) <sup>3</sup> (w) (seit 14.4.2008)	105.000	71	105.000	66	35.000	24	45.000	28	8.000	5	8.000	5	148.000	158.000
Michael Baumscheiper (m) (seit 11.12.2020)	70.000	95	70.000	92					4.000	5	6.000	8	74.000	76.000
Jutta Bernicke (w) (seit 14.4.2008)	70.000	96	70.000	92					3.000	4	6.000	8	73.000	76.000
Lutz Bunnenberg (m) (seit 17.6.2020)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (m) (seit 11.4.2016)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Prof. Dr. Michael Kaschke <sup>3</sup> (m) (seit 14.4.2008)	70.000	47	70.000	41	70.000	47	90.000	53	8.000	5	9.000	5	148.000	169.000
Barbara Kux (w) (seit 3.7.2013)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Simone Menne <sup>3</sup> (w) (seit 17.6.2020)	70.000	62	70.000	56	35.000	31	45.000	36	8.000	7	9.000	7	113.000	124.000
Andrea Pichottka (w) (seit 26.10.2004)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Philipp Scholz (m) (seit 9.4.2018)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Martina Seiler (w) (seit 1.1.2012)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Dirk Thiede (m) (seit 9.4.2018)	70.000	93	70.000	92					5.000	7	6.000	8	75.000	76.000
Edgar Topsch <sup>3</sup> (m) (seit 1.8.2010)	70.000	62	70.000	56	35.000	31	45.000	36	8.000	7	9.000	7	113.000	124.000
Michael Vassiliadis <sup>3</sup> (m) (seit 9.4.2018)	70.000	62	70.000	57	35.000	31	45.000	37	8.000	7	8.000	7	113.000	123.000
Poul Weihrauch (m) (seit 4.4.2022)			52.164	95							3.000	5	–	55.164
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	1.155.000	78	1.207.164	74	245.000	16	315.000	19	90.000	6	108.000	7	1.490.000	1.630.164

\* Angabe Geschlecht: männlich (m); weiblich (w)

<sup>1</sup> Inklusive Teilnahme an der sogenannten Bilanzsitzung des Prüfungsausschusses, an der auch Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind, teilnehmen können.<sup>2</sup> Ausweis ohne Umsatzsteuer.<sup>3</sup> Mitglied des Prüfungsausschusses. Vorsitz im Prüfungsausschuss: Prof. Dr. Michael Kaschke.<sup>4</sup> Die Gesamtzahlen 2021 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2022 amtierenden Mitglieder.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Individuelle Sitzungsteilnahme 2022

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsrats- und Prüfungsausschuss- sitzungen <sup>1</sup>	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende)	9	9	100%
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende)	9	8	89%
Michael Baumscheiper	5	5	100%
Jutta Bernicke	5	5	100%
Lutz Bunnanberg	5	5	100%
Benedikt-Richard Freiherr von Herman	5	5	100%
Prof. Dr. Michael Kaschke	9	9	100%
Barbara Kux	5	5	100%
Simone Menne	9	9	100%
Andrea Pichottka	5	5	100%
Philipp Scholz	5	5	100%
Dr. Martina Seiler	5	5	100%
Dirk Thiede	5	5	100%
Edgar Topsch	9	9	100%
Michael Vassiliadis	9	8	89%
Poul Weihrauch (seit 4.4.2022)	3	3	100%

<sup>1</sup> Angabe der Anzahl der für das jeweilige Mitglied relevanten Sitzungen, d.h. ohne Teilnahme an der sogenannten Bilanzsitzung des Prüfungsausschusses von Mitgliedern des Aufsichtsrats, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung des Gesellschafterausschusses

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit zum Gesellschafterausschuss	Bestandteile Gesamtbezüge								Gesamtbezüge	
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung der Ausschusstätigkeit (Anteil an Gesamtbezügen in %)					
	2021	in %	2022	in %	2021	in %	2022	in %	2021	2022
Ausweis in Euro										
Dr. Simone Bagel-Trah (w), Vorsitzende (Vorsitzende Personalausschuss) (seit 18.4.2005)	200.000	50	200.000	50	200.000	50	200.000	50	400.000	400.000
Dr. Christoph Henkel (m), stellv. Vorsitzender (Vorsitzender Finanzausschuss) (von 27.5.1991 bis 4.4.2022)	150.000	43	38.630	43	200.000	57	51.507	57	350.000	90.137
Dr. Paul Achleitner (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 30.4.2001)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Kaspar von Braun, Ph.D. (m) (seit 4.4.2022) (Mitglied des Finanzausschusses)	–	–	74.247	–	–	–	74.247	–	–	148.494
Alexander Birken (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Johann-Christoph Frey (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 9.4.2018)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Dr. Christoph Kneip (m) (Mitglied Finanzausschuss, stellv. Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Dr. Dr. Norbert Reithofer (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
James Rowan (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 16.4.2021)	70.959	50	100.000	50	70.959	50	100.000	50	141.918	200.000
Konstantin von Unger (m), stellv. Vorsitzender (seit 4.4.2022) (Mitglied Finanzausschuss, Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 14.3.2003)	100.000	50	137.123	44	100.000	50	174.246	56	200.000	311.369
Jean-François van Boxmeer (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 15.4.2013)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
<b>Gesamt**</b>	1.120.959	49	1.150.000	49	1.170.959	51	1.200.000	51	2.291.918	2.350.000

\* Angabe Geschlecht: männlich (m); weiblich (w)

\*\* Die Gesamtzahlen 2021 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2022 amtierenden Mitglieder.



---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS  
 UND DES GESELLSCHAFTER-  
 AUSSCHUSSES DER  
 HENKEL AG & CO. KGAA**


---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

**Individuelle Sitzungsteilnahme 2022**

Mitglied des Gesellschafterausschusses	Sitzungen Gesellschafterausschuss und Sitzungen Finanz-/ Personalausschuss <sup>1</sup>	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende	17	17	100%
Dr. Christoph Henkel, stellv. Vorsitzender (bis 4.4.2022)	5	5	100%
Konstantin von Unger, stellv. Vorsitzender (seit 4.4.2022)	17	17	100%
Dr. Paul Achleitner	17	15	88%
Alexander Birken	17	16	94%
Kaspar von Braun, Ph.D. (seit 4.4.2022)	12	11	92%
Johann-Christoph Frey	17	17	100%
Dr. Christoph Kneip	17	17	100%
Dr. Dr. Norbert Reithofer	17	17	100%
James Rowan	17	15	88%
Jean-François van Boxmeer	17	16	94%

<sup>1</sup> Angabe der Anzahl der für das jeweilige Mitglied relevanten Sitzungen.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

### **2.3 Entwicklung der Vergütung der Mitglieder von Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss in den letzten fünf Jahren**

In Übereinstimmung mit der Anregung des DCGK ist die Vergütung als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies dient der Stärkung der Unabhängigkeit beziehungsweise der Vermeidung von Interessenkonflikten der Gremienmitglieder im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Aufsichtsfunktion.

Die nachstehenden Übersichten stellen im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der Gesamtvergütung (Festvergütung, Vergütung Ausschusstätigkeit sowie – bezogen auf den Aufsichtsrat – Sitzungsgeld) der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses, die im Berichtsjahr eine Vergütung erhalten haben, in den vergangenen fünf Jahren dar. Wie zuvor erwähnt, ist die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses als reine Festvergütung (das heißt entkoppelt von der Entwicklung der Ertragslage der Gesellschaft) ausgestaltet. Diese Vergütung wurde im Betrachtungszeitraum 2018 bis 2022 mit Ausnahme der Erhöhung der Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats um 10.000 Euro pro Jahr, die erstmals für das Geschäftsjahr 2022 anfiel, nicht geändert. Insoweit sind relative Änderungen in der individualisierten Vergütung ausschließlich durch eine in den Vergleichsjahren unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer sowie eventuelle Wechsel in der Ausschusstätigkeit beziehungsweise eine unterschiedliche individuelle Sitzungsteilnahme (Aufsichtsrat) sowie eine Erhöhung der Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats ab 2022 bedingt; es wurde bei der Angabe der relativen Veränderung keine „like for like“-Anpassung vorgenommen. Zur Entwicklung der Vorstandsvergütung, zur Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft beziehungsweise des Konzerns sowie zur Entwicklung der Gesamtvergütung der übrigen Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland wird auf die Darstellung unter II. 1.6 verwiesen.



## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

## Vergütung des Gesellschafterausschusses im Zeitraum 2018–2022

Name, Zugehörigkeit Ausweis in Euro	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022
Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende (seit 18.4.2005)	400.000	0,0%	400.000	0,0%	400.000	0,0%	400.000	0,0%	<b>400.000</b>
Dr. Christoph Henkel, stellv. Vorsitzender (von 27.5.1991 bis 4.4.2022)	350.000	0,0%	350.000	0,0%	350.000	0,0%	350.000	-74,2%	<b>90.137</b>
Dr. Paul Achleitner (seit 30.4.2001)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>
Alexander Birken (seit 17.6.2020)					107.650	85,8%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>
Kaspar von Braun, Ph.D. (seit 4.4.2022)									<b>148.494</b>
Johann-Christoph Frey (seit 9.4.2018)	145.206	37,7%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>
Dr. Christoph Kneip (seit 17.6.2020)					107.650	85,8%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>
Dr. Dr. Norbert Reithofer (seit 11.4.2011)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>
James Rowan (seit 16.4.2021)							141.918	40,9%	<b>200.000</b>
Konstantin von Unger (seit 14.4.2003)									
stellv. Vorsitzender (seit 4.4.2022) (Vorsitzender Finanzausschuss seit 4.4.2022)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	55,7%	<b>311.369</b>
Jean-François van Boxmeer (seit 15.4.2013)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	<b>200.000</b>

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**3. Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz für das  
Geschäftsjahr 2022**

Für die Übernahme der Geschäftsführung und der persönlichen Haftung erhielt die Henkel Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin wie in den Vorjahren eine gewinn- und verlust-unabhängige jährliche Vergütung in Höhe von 50.000 Euro (= 5 Prozent ihres Grundkapitals) zuzüglich etwaig anfallender Umsatzsteuer.

Darüber hinaus hat die Henkel Management AG gegenüber der Gesellschaft Anspruch auf Ersatz beziehungsweise Übernahme aller ihr im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft entstehenden Aufwendungen, einschließlich der Vergütung und Pensionszahlungen für ihre Organe.

**4. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG für das  
Geschäftsjahr 2022**

Gemäß Artikel 14 der Satzung der Henkel Management AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, die gleichzeitig Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA sind, keine Vergütung. Da der Aufsichtsrat der Henkel Management AG wie in den Vorjahren nur mit Mitgliedern besetzt ist, die zugleich dem Gesellschafterausschuss angehören, fiel im Berichtsjahr keine Vergütung für den Aufsichtsrat an.

Düsseldorf, 28. Februar 2023

**Für den Vorstand  
der Henkel Management AG als  
persönlich haftender Gesellschafterin  
der Henkel AG & Co. KGaA**

**Carsten Knobel**  
Vorsitzender des Vorstands

**Marco Swoboda**  
Finanzen

**Für den Aufsichtsrat  
der Henkel AG & Co. KGaA**

**Dr. Simone Bagel-Trah**  
Vorsitzende des Aufsichtsrats

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### *VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Henkel AG & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

### *VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS*

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

**PRÜFUNGSURTEIL**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

**HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES  
VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 AKTG**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

**VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG**

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Henkel AG & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 28. Februar 2023

**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Dr. Peter Bartels**  
Wirtschaftsprüfer

**Michael Reuther**  
Wirtschaftsprüfer

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG**

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

# IMPRESSUM

**Herausgeber**

Henkel AG & Co. KGaA  
40191 Düsseldorf  
Telefon: +49(0)211/797-0

© 2023 Henkel AG & Co. KGaA

**Design und Realisierung in SmartNotes**

MPM Corporate Communication Solutions,  
Mainz

**Fotografie**

Nils Hendrik Müller; Kristofer Samuelsson

**Lektorat**

Thomas Krause, Krefeld

**Veröffentlichungsdatum dieses Berichts**

7. März 2023  
PR-Nr.: 03 23 0

Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich bei den in dieser Publikation genannten Zeichen um eingetragene Marken der Henkel-Gruppe mit Schutz in Deutschland und in anderen Ländern.

Diese Information enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Einschätzungen der Unternehmensleitung der Henkel AG & Co. KGaA beruhen. Mit der Verwendung von Worten wie erwarten, beabsichtigen, planen, vorhersehen, davon ausgehen, glauben, schätzen und ähnlichen Formulierungen werden zukunftsgerichtete Aussagen gekennzeichnet. Diese Aussagen sind nicht als Garantien dafür zu verstehen, dass sich diese Erwartungen auch als richtig erweisen. Die zukünftige Entwicklung sowie die von der Henkel AG & Co. KGaA und ihren Verbundenen Unternehmen tatsächlich erreichten Ergebnisse sind abhängig von einer Reihe von Risiken und Unsicherheiten und können daher wesentlich von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen. Verschiedene dieser Faktoren liegen außerhalb des Einflussbereichs von Henkel und können nicht präzise vorausgeschätzt werden, zum Beispiel das künftige wirtschaftliche Umfeld sowie das Verhalten von Wettbewerbern und anderen Marktteilnehmern. Eine Aktualisierung der zukunftsbezogenen Aussagen ist weder geplant noch übernimmt Henkel hierzu eine gesonderte Verpflichtung. Dieses Dokument wurde nur zu Informationszwecken erstellt und stellt somit weder eine Anlageberatung noch ein Angebot zum Verkauf oder eine Aufforderung zum Kauf von Wertpapieren irgendwelcher Art dar.