

VERGÜTUNGSSYSTEME

STAND 2021



Henkel

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Vergütungssysteme

Nachfolgend sind dargestellt

1. das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands,
2. das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA,
3. die Haftungsvergütung der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin nebst Aufwendungsersatz, sowie
4. die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG.

1. System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA am 16. April 2021 mit einer Mehrheit von rund 98,50 Prozent gebilligt.

Allgemeine Zielsetzungen und Grundsätze

Henkel bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, transparenten und auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichteten Unternehmensführung. Wir wollen nachhaltig Werte schaffen, für unsere Kunden und Konsumenten, unsere Mitarbeiter, unsere Aktionäre und das Umfeld, in dem wir tätig sind. Wir gestalten unsere Zukunft auf der Grundlage eines langfristigen strategischen Rahmens, der auf unserem Unternehmenszweck und unseren Werten basiert. Dabei legen wir einen klaren Fokus auf ganzheitliches Wachstum.

Entsprechend ist das Vergütungssystem für den Vorstand 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. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Übereinstimmung der Vergütung und ihrer Bestandteile mit den regulatorischen/gesetzlichen Anforderungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance.
- Marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu der Größe, Komplexität und internationalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten steht.
- Die Gesamtvergütung ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und entsprechende Stakeholderziele ausgerichtet.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

- Die Vergütung besteht aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten sowie einem wesentlichen Anteil von variablen, erfolgsbezogenen Komponenten.
- Die variable, erfolgsbezogene Vergütung ist insgesamt zu einem wesentlichen Teil mehrjährig und zukunftsbezogen ausgerichtet und so ausgestaltet, dass der Anteil der langfristig variablen Zielvergütung den Anteil der kurzfristig variablen Zielvergütung übersteigt.
- Für die variablen, erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten gibt es anspruchsvolle, in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen stehende und teilweise als strategische Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitete finanzielle Leistungskennzahlen sowie nichtfinanzielle individuelle Ziele, wobei insgesamt die finanziellen Leistungskennzahlen überwiegen und auf quantitativen Kriterien basieren.
- Die Vergütungs- und Beschäftigungspolitik der Beschäftigten der Gesellschaft ist angemessen berücksichtigt.
- Die jeweilige funktionspezifische Aufgabe sowie individuelle Leistung werden angemessen berücksichtigt.
- Die Gesamtvergütung ist angemessen; für die variablen Vergütungsbestandteile sowie für die jeweilige Maximalvergütung eines Vorstandsmitglieds sind angemessene Obergrenzen festgelegt.
- Einen substanziellen Teil ihrer Vergütung investieren die Vorstandsmitglieder in Henkel-Vorzugsaktien (Share Ownership Guideline).

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

a) Festlegung, Höhe und Struktur

Bei der Henkel AG & Co. KGaA, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien mit der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin, ist, anders als bei Aktiengesellschaften, 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.

Die entsprechenden Beschlüsse werden durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG, der mit drei Mitgliedern des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA besetzt ist, nach vorheriger Erörterung im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses verabschiedet. Hierbei finden die allgemein für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen Anwendung. Insbesondere finden die entsprechenden Beratungen und Beschlussfassungen, soweit zur Vermeidung von Interessenkonflikten erforderlich, ohne

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Teilnahme von Vorstandsmitgliedern statt. Eine Beauftragung von externen Vergütungsexperten, sei es zur Entwicklung beziehungsweise Modifikation des Vergütungssystems oder zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung, erfolgt durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG, der hierbei auf die Unabhängigkeit des Vergütungsexperten vom Vorstand und vom Unternehmen achtet.

Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands orientieren sich an der Größe, Komplexität und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten sowie der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungsstruktur und der Ziel- sowie maximalen Gesamtvergütung wird als externer Vergleichsmaßstab im Wesentlichen die Vergütung der Vorstände der Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX 30 beziehungsweise künftig DAX 40) ohne Finanzdienstleistungsunternehmen unter Berücksichtigung der jeweiligen Marktstellung und Komplexität herangezogen (Horizontalvergleich). Darüber hinaus wird vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (Management Level 0 und 1 des Henkel-Konzerns) und der Belegschaft in Deutschland sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt (Vertikalvergleich).

Die Vergütung richtet sich darüber hinaus nach den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seinen persönlichen Leistungen und der Leistung des Gesamtvorstands. Bei der Bemessung der individuellen Leistungen werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:

- die absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum jeweiligen Markt/Wettbewerb,
- der persönliche Beitrag zur Umsetzung der strategischen Prioritäten und zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele sowie
- die Erfüllung der jeweils individuell vereinbarten Sonderziele.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile trägt sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung. Die Vergütung ist insgesamt so bemessen, dass sie international wettbewerbsfähig ist und Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts in einem dynamischen Umfeld bietet.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG überprüft das Vergütungssystem sowie die Angemessenheit der Vergütung regelmäßig anhand vorgenannter Kriterien; bei Bedarf erfolgt eine entsprechende Anpassung. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen und besteht im Wesentlichen aus drei Hauptkomponenten:

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

Das STI wird zu 65 Prozent als kurzfristige variable Barvergütung ausgezahlt; 35 Prozent des STI sind von den Vorstandsmitgliedern in Form eines Eigeninvestments langfristig in Henkel-Vorzugsaktien anzulegen (Share Ownership Guideline, Aktiendeferral). Entsprechend setzen sich die erfolgsbezogenen langfristig ausgerichteten variablen Vergütungsbestandteile aus dem Aktiendeferral und dem LTI zusammen.

Daneben werden Nebenleistungen (sonstige Bezüge) sowie Beiträge zur Altersversorgung gewährt. Auch bestehen marktübliche Regelungen zum Umgang mit den verschiedenen Vergütungsbestandteilen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG hat betragsmäßige Obergrenzen („Cap“) sowohl für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile als auch – unter Einbeziehung der sonstigen Bezüge und Beiträge zur Altersversorgung – für die Gesamtbezüge eines Geschäftsjahres festgelegt. Soweit die Hauptversammlung eine Absenkung der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließt, wird diese beim Abschluss oder der Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG ist berechtigt, die variablen Vergütungskomponenten bei außerordentlichen Entwicklungen mit Wirkung auch für laufende Tranchen angemessen zu begrenzen. Darüber hinaus kann er unter bestimmten Umständen die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten beziehungsweise in gewissen Grenzen und Fristen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern (Malus-/Clawback-Regelung).

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Insgesamt ist das Vergütungssystem wie folgt ausgestaltet:

Überblick über das Vergütungssystem

Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung	Allgemeine Zielsetzung und Strategiebezug
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.200.000 Euro p.a. ▪ Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 750.000 Euro p.a. <p>Sonstige Bezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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“): <ul style="list-style-type: none"> – Für den Vorstandsvorsitzenden: 250.000 Euro p.a. – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 175.000 Euro p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
Erfolgsbezogene Komponenten	<p>Jährliche variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“) unter Berücksichtigung der jeweiligen funktionalen Faktoren: <ul style="list-style-type: none"> – 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 <ul style="list-style-type: none"> – 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

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 (Vergütungsjahr 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 Aktionären
- 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

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Überblick über das Vergütungssystem

Allgemeine Zielsetzung
und Strategiebezug

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

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Für die Mitglieder des Vorstands (außer dem Vorstandsvorsitzenden) beträgt die Zielvergütung (Vergütung ohne sonstige Bezüge und Versorgungszusagen) in Abhängigkeit von dem funktionalen Faktor mit einer Bandbreite von 0,9 bis 1,1, der insbesondere der Komplexität und Bedeutung der jeweils verantworteten Unternehmensbereiche Rechnung trägt (siehe hierzu Ziffer 1c)), und bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) derzeit pro Jahr zwischen 3.270.000 Euro und 3.830.000 Euro. Bei einem funktionalen Faktor von 1 beträgt die Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands (außer dem Vorstandsvorsitzenden) „at target“ 3.550.000 Euro. Hier-von entfallen 750.000 Euro auf die Grundvergütung (rund 21 Prozent der Zielvergütung), 2.000.000 Euro auf das STI einschließlich Aktiendeferral (rund 56 Prozent der Zielvergütung) und 800.000 Euro auf das LTI (rund 23 Prozent der Zielvergütung). Insgesamt sind damit rund 79 Prozent der Zielvergütung (= 2.800.000 Euro) varia-bel ausgestaltet, wovon auf die kurzfristig ausgerichtete variable Zielvergütung (STI ohne Aktiendeferral) rund 46 Prozent (= 1.300.000 Euro) und auf die langfristig ausgerichtete variable Zielvergütung (Aktiendeferral und LTI) rund 54 Prozent (= 1.500.000 Euro) entfallen.

Die jährliche Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden (bei einem funktionalen Faktor von 1,75) beläuft sich derzeit auf insgesamt 6.100.000 Euro: 1.200.000 Euro Grundvergütung (rund 20 Prozent der Zielvergütung), 3.500.000 Euro STI einschließlich Aktiendeferral (rund 57 Prozent der Zielvergütung) und 1.400.000 Euro LTI (rund 23 Prozent der Zielvergütung).

Für die Mitglieder des Vorstands (außer dem Vorstandsvorsitzenden) belaufen sich die sonstigen Bezüge auf maximal 175.000 Euro pro Jahr sowie die jährlichen Zuführungen zur Pension auf 450.000 Euro. Unter Berücksichtigung dieser Beträge ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands bei einem funktionalen Faktor von 1 und bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) eine jährliche Gesamtvergütung (Vergütung einschließlich sonstiger Bezüge und Versorgungszusagen) von derzeit bis zu 4.175.000 Euro; davon entfallen auf die Grundvergütung nebst der sonstigen Bezüge und jährlichen Zuführungen zur Pensionsrückstellung rund 33 Prozent (= 1.375.000 Euro) sowie auf die kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) rund 67 Prozent (= 2.800.000 Euro).

Für den Vorstandsvorsitzenden belaufen sich die sonstigen Bezüge auf maximal 250.000 Euro pro Jahr sowie die jährlichen Zuführungen zur Pension auf 750.000 Euro. Unter Berücksichtigung dieser Beträge ergibt sich für den Vorstandsvorsitzenden bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) eine jährliche Gesamtvergütung von derzeit bis zu 7.100.000 Euro; davon entfallen auf die Grundvergütung nebst der sonstigen Bezüge und jährlichen Zuführungen zur Pensionsrückstellung rund 31 Prozent (= 2.200.000 Euro) sowie auf die kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) rund 69 Prozent (= 4.900.000 Euro).

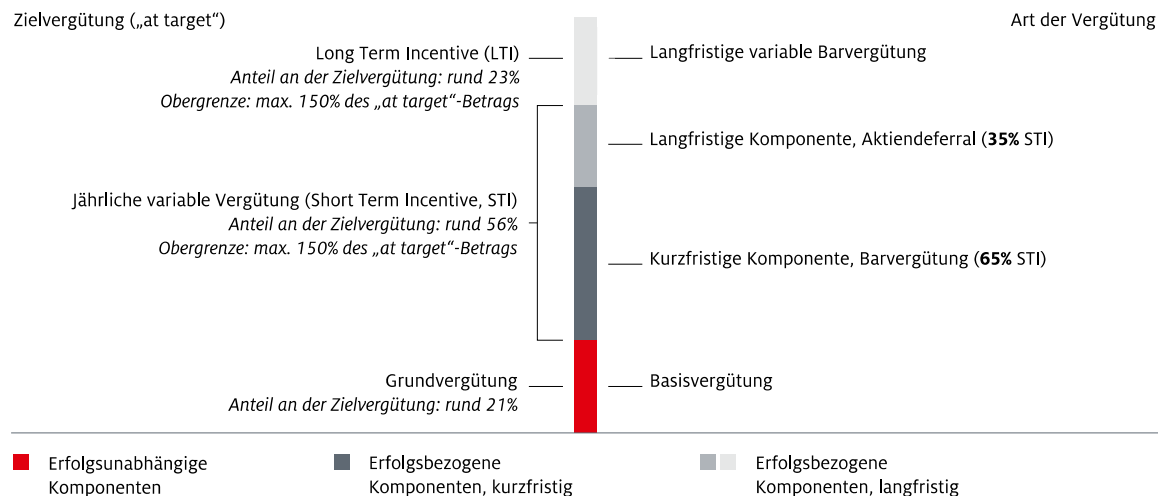
Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Vergütungsstruktur (ohne sonstige Bezüge, Pensionsleistungen)



Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG überprüft die Höhe der einzelnen Vergütungselemente und ihr Verhältnis zueinander regelmäßig und passt sie gegebenenfalls an, wenn er dies im Hinblick auf die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, die Lage der Gesellschaft und zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit für angemessen hält. Eine Erhöhung der Zielvergütung einzelner Vergütungselemente und damit der Zielgesamtvergütung ist jeweils auf maximal 5 Prozent p.a. beschränkt. Durch eine solche Erhöhung darf die nachfolgend angegebene Obergrenze der jeweiligen Gesamtbezüge für ein Geschäftsjahr nicht überschritten werden. Auch darf sich das Verhältnis der Grundvergütung zu den verschiedenen variablen Vergütungsbestandteilen gemäß der vorstehenden Übersicht insgesamt nicht wesentlich verändern; zudem muss gewährleistet sein, dass die Vergütung weiterhin zum wesentlichen Teil mehrjährig und zukunftsbezogen ausgerichtet und so ausgestaltet ist, dass der Anteil der langfristig variablen Zielvergütung den Anteil der kurzfristig variablen Zielvergütung übersteigt.

b) Erfolgsunabhängige Komponenten

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 beträgt derzeit für den Vorstandsvorsitzenden 1.200.000 Euro pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder 750.000 Euro pro Jahr.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Sonstige Bezüge

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern sonstige Bezüge gewährt. Sie 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.

Für die sonstigen Bezüge wurde eine Obergrenze („Cap“) festgesetzt. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 250.000 Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder 175.000 Euro pro Jahr.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat der Henkel Management AG neu bestellten Vorstandsmitgliedern einen einmaligen Ausgleich für den Fall gewähren, 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 Gesamtbezüge im ersten Jahr der Bestellung zum Vorstand führen. Außerdem können Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz im Ausland übliche Steuererstattungen sowie Währungsausgleiche zugesagt werden.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

c) Erfolgsbezogene Komponenten

Jährliche variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

Übersicht STI

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

¹ Schwellen-/Zielwerte jährlich aus Planung abgeleitet.

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

³ Inklusive eines individuellen Multiplikators.

⁴ Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

Die jährliche variable Vergütung (STI) setzt einheitliche Anreize zur Erreichung der aus der Planung beziehungsweise Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen Ziele sowie Anreize zur Erreichung von auf ein nachhaltiges Handeln ausgerichteten nichtfinanziellen Zielen und trägt damit zur Umsetzung der Unternehmensstrategie bei.

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.

Die Strategie des Henkel-Konzerns ist auf ein langfristiges, nachhaltiges ganzheitliches Wachstum ausgerichtet. Hieraus abgeleitet ist das strategische finanzielle Ziel des im Vergütungsjahr erreichten organischen Umsatzwachstums – 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,

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

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 mit 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 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 Aufsichtsrat der Henkel Management AG behält sich in Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens vor, die EPS-Performance für ein neues Vergütungsjahr vor oder zu dessen Beginn nicht auf einen Vorjahresvergleich zu stützen, sondern für das Vergütungsjahr einen unabhängig vom Ist-Wert für das EPS des Vorjahres bestimmten Zielwert festzulegen. Dies gilt insbesondere in dem Fall, dass bereits zu diesem Zeitpunkt zu erwarten ist, dass der Ist-Wert für das EPS im Vergütungsjahr deutlich von dem des Vorjahres abweichen wird.

Für beide finanziellen Kennzahlen ist jeweils eine entsprechende Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils Schwellenwerte definiert, unterhalb derer es zu keiner Auszahlung kommt beziehungsweise oberhalb derer die Auszahlung begrenzt ist. 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 oberem Schwellenwert (Obergrenze) jeweils linear. Die Skalierung für den auf die Kennzahl EPS entfallenden Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und dem oberen Schwellenwert durchgängig linear. 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.

Vergütung Vorstand

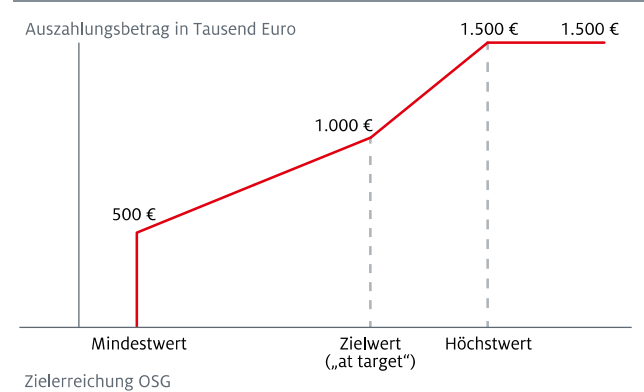
Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

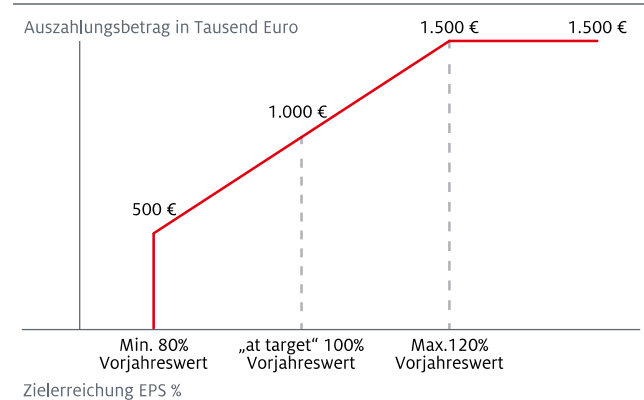
Die Auszahlungskurven für die Kennzahlen OSG und EPS stellen sich beispielhaft wie folgt dar:

Kennzahl OSG



Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem individuellen Multiplikator und funktionalen Faktor von jeweils 1.

Kennzahl EPS



Maßgebend für die Erreichung der finanziellen Kennzahlen OSG und EPS sind die dem jeweils uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschluss der Henkel AG & Co. KGaA des Vergütungsjahres zugrunde liegenden Werte.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Die individuelle Zielerreichung der Vorstandsmitglieder fließt in das STI in Form eines individuellen Multiplikators ein, mit dem der sich aus der Gesamterreichung der finanziellen Ziele (Bonus) ergebende Betrag multipliziert wird. Der individuelle Multiplikator hat eine Bandbreite von 0,8 bis 1,2. Durch die Anwendung des Multiplikators kann jedoch die betragsmäßige Obergrenze für das STI nicht überschritten werden. Das heißt, sollte die betragsmäßige Obergrenze des STI schon aufgrund des Bonus erreicht sein, wirkt sich ein Multiplikator von größer 1 nicht mehr vergütungserhöhend aus.

Bei der Bemessung der individuellen Leistungen werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:

- die absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb,
- der persönliche Beitrag zur Umsetzung der strategischen Prioritäten und zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele,
- die Erfüllung der jeweils individuell vereinbarten Sonderziele.

Die nichtfinanziellen Ziele werden jeweils jährlich durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgelegt und im Vergütungsbericht offengelegt.

Für die Bemessung der relativen Performance des jeweiligen Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb wird auf folgende Vergleichsgruppe abgestellt:

Vergleichsgruppe

Adhesive Technologies	Beauty Care	Laundry & Home Care
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sika ▪ H.B. Fuller ▪ RPM 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procter & Gamble (Beauty) ▪ Beiersdorf (Consumer) ▪ Colgate-Palmolive (Oral, Personal and Home Care) ▪ L'Oréal (Group) ▪ KAO (Cosmetics, Skin Care and Hair Care) ▪ Unilever (Beauty & Personal Care) ▪ Coty (Group) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procter & Gamble (Fabric & Home Care) ▪ Reckitt Benckiser (Hygiene Home) ▪ Unilever (Home Care)

Kommt es bei den relevanten Wettbewerbern zu wesentlichen Veränderungen, wird dies vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe beziehungsweise bei der Ermittlung der relevanten Parameter der Wettbewerber in angemessener Weise berücksichtigt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden sowohl die finanzielle Zielerreichung als auch die jeweilige individuelle Leistung auf Basis der entsprechenden Zielvereinbarungen nach vorheriger Erörterung im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG ermittelt. Hierbei wird auch darüber entschieden, ob und inwieweit Bereinigungen der finanziellen Kennzahlen um Sondereinflüsse bei der Festsetzung des Bonus berücksichtigt werden oder nicht. Bei der Ermittlung des STI-

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Auszahlungsbetrags beziehungsweise der individuellen Zielerreichung wird auch die nach dem Ablauf des Geschäftsjahres erkennbare Nachhaltigkeit des wirtschaftlichen Erfolgs und der Leistung der Vorstandsmitglieder in angemessener Weise durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG berücksichtigt.

Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das STI (Bonusbetrag multipliziert mit dem individuellen Multiplikator) auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des sich unter Berücksichtigung des jeweiligen funktionalen Faktors ergebenden „at target“-Betrags begrenzt.

Share Ownership Guideline/Kurz- und langfristige Komponenten der jährlichen variablen Vergütung

Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ist ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Hierdurch soll sowohl eine gewisse Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre erreicht als auch die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden. So sind die Vorstandsmitglieder gemäß nachfolgender Maßgabe verpflichtet, Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben und mindestens im Gegenwert von 100 Prozent ihrer jeweiligen Grundvergütung beziehungsweise für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von 200 Prozent seiner jährlichen Grundvergütung erworbene Aktien für die Dauer ihrer Bestellung zu halten (Mindestbestand). Auch nach Aufbau des Mindestbestands haben die Vorstandsmitglieder in einem festgelegten Umfang Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben, für die gleichfalls eine Haltefrist gilt. Diese Aktien sind durch die Vorstandsmitglieder aus ihren versteuerten Nettoeinkünften zu erwerben.

Nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Henkel AG & Co. KGaA für das Vergütungsjahr durch die Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA wird das STI in voller Höhe in bar ausgezahlt. Die Auszahlung des STI erfolgt nur zu rund 65 Prozent zur freien Verfügung (= kurzfristige Komponente, Barvergütung). In Umsetzung vorstehender Share Ownership Guideline sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, in Höhe von rund 35 Prozent des jeweiligen (Netto-)Auszahlungsbetrags ein Eigeninvestment derart zu erbringen, dass sie für diesen Betrag Henkel-Vorzugsaktien erwerben (= langfristige Komponente, Aktiendeferral), die in ein Sperrdepot mit einer entsprechenden Verfügungsbeschränkung eingelegt werden. Der jeweilige Eigeninvestmentbetrag wird von der Gesellschaft unmittelbar an die mit der Abwicklung des Eigeninvestments beauftragte Bank überwiesen, die auch das Sperrdepot führt. Diese Bank erwirbt dann am ersten Börsenhandelstag des Monats, der auf die Auszahlung folgt, im Namen und auf Rechnung des jeweiligen Vorstandsmitglieds über die Börse Henkel-Vorzugsaktien im Wert des jeweiligen Eigeninvestmentbetrags zu dem zum Erwerbszeitpunkt maßgeblichen Börsenkurs und legt diese in das Sperrdepot ein. Die Haltefrist läuft grundsätzlich jeweils bis zum 31. Dezember des vierten, auf das Vergütungsjahr folgenden Kalenderjahres.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Durch die Share Ownership Guideline ist sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder während der Dauer ihrer Bestellung einen signifikanten Aktienbesitz aufbauen und halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens teilnehmen, sei sie positiv oder negativ. Der in einem Vierjahreszeitraum insgesamt in Aktien aus dem STI zu investierende (Netto-)Betrag beläuft sich auf Basis eines STI „at target“ für den Vorstandsvorsitzenden auf 2.450.000 Euro und für ein Vorstandsmitglied mit einem funktionalen Faktor von 1 auf 1.400.000 Euro und beträgt damit das rund 4-Fache beziehungsweise 3,7-Fache der jährlichen (Netto-) Grundvergütung. In Anbetracht dessen, dass nach Ablauf der für die über den jeweiligen Mindestbestand hinausgehend erworbenen Aktien geltenden jeweiligen vierjährigen Haltefrist nur, wenn überhaupt, ausnahmsweise Veräußerungen erfolgen, baut sich dieser Aktienbesitz weiter auf. Zugleich wird durch das Aktiendeferral (neben dem LTI) den Anforderungen des AktG und des DCGK an eine Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen.

Langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)

Übersicht LTI

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

¹ Jeweiliger 100%-Zielwert aus Planung abgeleitet.

² Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

Die langfristige variable Barvergütung (LTI) setzt, neben der zuvor beschriebenen Share Ownership Guideline, Anreize zur Förderung der langfristigen Entwicklung des Unternehmens.

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. Gemessen wird hierbei für jede LTI-Tranche das im betreffenden Vergütungsjahr sowie in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren jeweils erzielte bereinigte ROCE (drei Jahresscheiben).

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

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

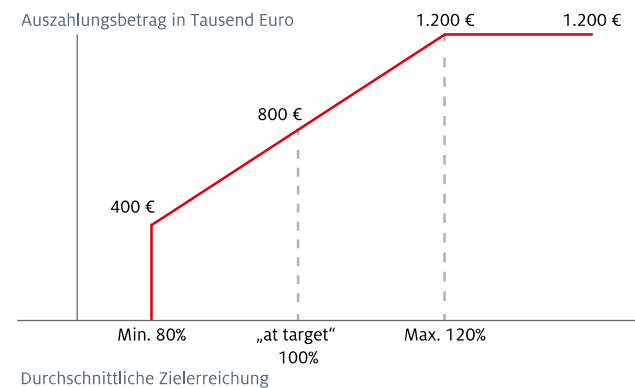
und dann aus den für die betreffende LTI-Tranche maßgebenden drei Werten die durchschnittliche, im betreffenden Bemessungszeitraum realisierte Zielerreichung ermittelt.

Maßgebend für die Zielerreichung bezüglich der Kennzahl bereinigtes ROCE sind die jeweils den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen der betreffenden Geschäftsjahre zugrunde liegenden Werte.

Das LTI wird jeweils in bar ausgezahlt, und zwar nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Henkel AG & Co. KGaA für das letzte Jahr des Bemessungszeitraums durch die Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA.

Für das LTI ist eine Vergütungsskala festgelegt. Auch ist ein Schwellenwert definiert, unterhalb dessen es zu keiner Auszahlung kommt. Die Skalierung für den Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert durchgängig linear; sie stellt sich wie folgt dar:

LTI-Vergütungsskala



Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

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.

Funktionale Faktoren bezüglich der variablen Vergütung

Um den unterschiedlichen Anforderungen an die jeweiligen Vorstandsressorts beziehungsweise der unterschiedlichen Komplexität und Bedeutung der jeweiligen Unternehmensbereiche Rechnung zu tragen, wurden beginnend mit dem Geschäftsjahr 2019 folgende allgemeine funktionale Faktoren festgelegt, mit denen der

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

jeweils in Abhängigkeit von der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag des STI beziehungsweise des LTI multipliziert wird:

Funktionale Faktoren

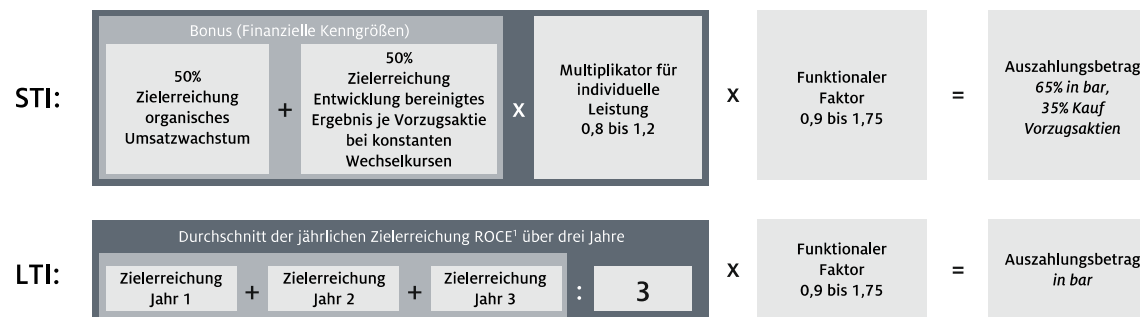
Ressort/Unternehmensbereich	Faktor STI/LTI
Vorstandsvorsitz	1,75
Finanzen	1,00
Personal/Infrastruktur-Services	0,90
Adhesive Technologies	1,10
Beauty Care	0,90
Laundry & Home Care	1,00

Für neu bestellte Vorstandsmitglieder kann für das erste Jahr ein geringfügig abgesenkter Faktor für einzelne beziehungsweise alle variablen Vergütungsbestandteile festgesetzt werden.

Diese funktionalen Faktoren werden in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst, insbesondere bei strukturellen Veränderungen der Vorstandsressorts.

Insgesamt stellt sich die Berechnung von STI und LTI wie folgt dar:

Berechnung von STI und LTI



¹ Bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Mit dieser Ausgestaltung von STI und LTI wird entsprechend den Zielsetzungen für die Vorstandsvergütung nicht nur ein nachhaltiges profitables Wachstum honoriert und somit die langfristige Entwicklung des Unternehmens gefördert, sondern darüber hinaus die Vorstandsvergütung an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen bei der Ermittlung der Zielerreichung beziehungsweise Festsetzung der Auszahlungsbeträge von STI und LTI

Die Erfolgsparameter sowie die Zielwerte für das STI und das LTI ändern sich während eines Geschäftsjahres grundsätzlich nicht.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, deren Effekte bei der Festsetzung der Ziele und der Zielvergütung nicht angemessen erfasst worden sind, kann der Aufsichtsrat der Henkel Management AG im Rahmen der Ermittlung des Auszahlungsbetrags für das STI beziehungsweise für das LTI nach pflichtgemäßem Ermessen in angemessenem Rahmen Rechnung tragen; dies kann sowohl eine Erhöhung als auch eine Verminderung der Zielerreichung und damit der entsprechenden Auszahlungsbeträge zur Folge haben. Außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinn liegen vor, wenn Umstände eingetreten sind oder mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eintreten werden, die bei Festlegung der Zielwerte so nicht vorhergesehen wurden oder nicht vorhersehbar waren und die sich erheblich auf die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds auswirken. In Betracht kommen insbesondere wesentliche Akquisitionen, der Verkauf wesentlicher Unternehmensteile, gravierende Veränderungen in den zugrunde liegenden Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften, Naturkatastrophen, Pandemien oder vergleichbare Tatbestände. Ungünstigere Marktentwicklungen, die so nicht erwartet wurden, aber bei Festsetzung der Zielwerte als im Bereich des Möglichen liegend angesehen wurden, rechtfertigen keine Anpassung. Die konkrete Zielerreichung sowie der Auszahlungsbetrag und eine Erläuterung und Begründung vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG vorgenommener Anpassungen werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.

d) Sonderzahlungen/-boni

Eine Ermächtigung des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, bei besonderen Leistungen nach pflichtgemäßem Ermessen eine Sonderzahlung gewähren zu können (sogenannte „Mannesmann-Klausel“), besteht nicht.

e) Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann die Auszahlung eines variablen Vergütungsbestandteils (STI, LTI) ganz oder teilweise verweigern und einbehalten, wenn dieser 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.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

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. Dabei sind Schwere und Auswirkungen eines Verstoßes, der Grad eines Verschuldens, ein der Gesellschaft entstandener Schaden für Vermögen oder Reputation sowie die Kooperationsbereitschaft des Vorstandsmitglieds bei der Aufklärung zu berücksichtigen.

In Fällen einer wesentlichen Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung kann maximal der sich bei einer Neuberechnung auf korrigierter Datenbasis im Vergleich zum ausgezahlten Betrag ergebende Differenzbetrag zurückgefordert werden, in anderen Fällen maximal 50 Prozent des ausgezahlten Betrags.

Eine Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG bereits beendet sind. Eine Pflicht zur Rückzahlung besteht unabhängig von der Beendigung des Amtes oder Anstellungsvertrags nicht, wenn seit der Auszahlung bis zur Aufforderung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG bezüglich der Auszahlung mehr als zwei Jahre vergangen sind. Weitergehende Ansprüche im Fall eines persönlichen Fehlverhaltens eines Vorstandsmitglieds, insbesondere Schadensersatzansprüche im Sinn von § 93 AktG, bleiben hiervon unberührt.

f) Nebentätigkeiten

In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der Henkel Management AG können die Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften übernehmen, an denen die Henkel AG & Co. KGaA unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie eine Tätigkeit in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen ausüben, denen die Henkel AG & Co. KGaA aufgrund ihrer geschäftlichen Tätigkeit angehört. Der Übernahme anderer entgeltlicher oder unentgeltlicher Nebentätigkeiten muss der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zuvor zustimmen. Die Vergütung für die Übernahme von Ämtern bei Unternehmen des Henkel-Konzerns wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme sonstiger Ämter, insbesondere von Mandaten in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von konzernfremden Wirtschaftsunternehmen, entscheidet der Aufsichtsrat der Henkel Management AG in jedem Einzelfall, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für das konzernfremde Mandat auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

g) Pensionszusagen (Alters- und Hinterbliebenenversorgung)

Seit dem 1. Januar 2015 besteht ein betriebliches, 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, aus der Anlage der Kapitalbausteine resultierenden 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.

Ansprüche auf Versorgungsleistungen bestehen 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 verwitweten Ehepartner beziehungsweise die zum Empfang von Waisengeld berechtigten Abkömmlinge ausgezahlt.

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 vorgenannten Kapitalbausteinen. Damit liegt die Finanzierung der Altersvorsorge ausschließlich in den Händen der Vorstandsmitglieder und für das Unternehmen entfällt ein entsprechender Administrationsaufwand.

Wird ein Versorgungsentgelt bezogen, ist ein (Rück-)Wechsel in das betriebliche, beitragsorientierte Pensionssystem ausgeschlossen.

h) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall wird die Grundvergütung für die Dauer der gesetzlichen Lohnfortzahlung weitergezahlt. Bei einer über diesen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung zahlt die Gesellschaft die Differenz zwischen dem Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung und den entsprechenden Grundvergütungs-Nettobezügen für die Dauer der Erkrankung, längstens jedoch für die Dauer von 72 Wochen beziehungsweise bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

i) Obergrenzen der Gesamtbezüge

Unter Berücksichtigung vorgenannter funktionaler Faktoren und betragsmäßiger Obergrenzen („Caps“) für die variablen erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten sowie für die sonstigen Bezüge und Pensionsleistungen (Kapitalbaustein) hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG nachfolgend aufgeführte Maximalgesamtbezüge für ein volles Geschäftsjahr festgelegt:

Obergrenzen der jährlichen Gesamtbezüge

	Grundvergütung	Sonstige Bezüge	Jährliche variable Vergütung (kurzfristig, bar)	Jährliche variable Vergütung (langfristig, Aktiendeferral)	Bedingter Anspruch Long Term Incentive	Kapitalbaustein Pension/Versorgungs-entgelt	Gesamtbezüge Minimum	Gesamtbezüge Maximum
Ausweis in Euro								
Vorstandsvorsitzender (Funktionaler Faktor STI/LTI 1,75)	1.200.000	0 bis 250.000	0 bis 3.412.500	0 bis 1.837.500	0 bis 2.100.000	750.000	1.950.000	9.550.000
Ordentliches Vorstandsmitglied (Funktionaler Faktor STI/LTI 0,9)	750.000	0 bis 175.000	0 bis 1.755.000	0 bis 945.000	0 bis 1.080.000	450.000	1.200.000	5.155.000
Ordentliches Vorstandsmitglied (Funktionaler Faktor STI/LTI 1,0)	750.000	0 bis 175.000	0 bis 1.950.000	0 bis 1.050.000	0 bis 1.200.000	450.000	1.200.000	5.575.000
Ordentliches Vorstandsmitglied (Funktionaler Faktor STI/LTI 1,1)	750.000	0 bis 175.000	0 bis 2.145.000	0 bis 1.155.000	0 bis 1.320.000	450.000	1.200.000	5.995.000

Die Höhe der einzelnen Vergütungselemente kann sich während der Geltung dieses Vergütungssystems entsprechend den zuvor beschriebenen Grundsätzen erhöhen; die Begrenzung der Gesamtbezüge auf das jeweilige vorbeschriebene Maximum bleibt davon allerdings unberührt.

j) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte; Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand**Vorstandsansetzungsverträge**

Die grundlegenden Regelungen über die Tätigkeit als Vorstand einschließlich der Vergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in Vorstandsansetzungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit dieser Verträge entspricht, vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung, der Bestellperiode und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung. Eine Erstbestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt in der Regel für drei Jahre. Eine etwaige Verlängerung des Vorstandsansetzungsvertrags beziehungsweise eine Wiederbestellung erfolgt für einen Zeitraum von bis zu maximal fünf Jahren.

Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsansetzungsverträge

Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsansetzungsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit unabhängig von der Beendigung der Bestellung vor. Endet die Bestellung zum Mitglied des Vorstands – aus welchem Grund auch immer – vorzeitig, ist jeder Vertragspartner – unbeschadet eines etwa gegebenen Rechts zur außerordentlichen Kündigung – berechtigt, den Vorstandsansetzungsvertrag durch ordentliche Kündigung

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

mit Wirkung zum Ablauf der in § 622 Absatz 1 und Absatz 2 BGB vorgesehenen Frist zu beenden. In die Berechnung der Fristen geht die gesamte Dauer der Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft ein. Ebenfalls mit einzurechnen sind Vordienstzeiten bei der Henkel AG & Co. KGaA oder den mit ihr Verbundenen Unternehmen, sofern und soweit diese der Bestellung zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft unmittelbar vorangehen. Das beiderseitige Recht, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu kündigen, bleibt unberührt. Gleichfalls kann der Vorstandsanstellungsvertrag einvernehmlich beendet werden.

Sofern eine Herabsetzung der Bezüge nach § 87 Absatz 2 AktG erfolgt, kann das Vorstandsmitglied den Vorstandsanstellungsvertrag zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Darüber hinaus endet der Vorstandsanstellungsvertrag, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf, am Ende des Monats, in dem das Vorstandsmitglied dauernd arbeitsunfähig wird, wobei dann zugleich der Fall der Erwerbsminderung im Sinn der Pensionszusagen gegeben ist.

Ausgleichszahlung

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen 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 (Grundvergütung sowie ein- und mehrjährige variable Vergütung) für die verbleibende Vertragslaufzeit vor. Hierbei ist die Ausgleichszahlung auf maximal zwei Jahresbezüge (Grundvergütung sowie ein- und mehrjährige variable Vergütung) beschränkt („Abfindungs-Cap“) und darf nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags vergüten. 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. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG ist berechtigt, die Ausgleichszahlung in entsprechender Anwendung von § 87 Absatz 2 AktG auf die angemessene Höhe herabzusetzen.

Sofern die Ressortzuständigkeit/Leitungsfunktion gegen den Willen des Vorstandsmitglieds so geändert oder eingeschränkt wird, dass insgesamt keine Gleichwertigkeit mehr mit der Position vor der Veränderung oder Einschränkung gegeben ist, ist das betreffende Vorstandsmitglied berechtigt, das Mandat niederzulegen und die vorzeitige Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags zu verlangen. In diesem Fall steht ihm gleichfalls eine Ausgleichszahlung von maximal zwei Jahresbezügen zu.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus Anlass eines Kontrollwechsels („change in control“) bestehen nicht.

Auszahlung/Verfall variabler Vergütungskomponenten

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand wird das STI zeitanteilig ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt; ein Eigeninvestment in Henkel-Vorzugsaktien (Aktieferral) ist hieraus nicht mehr zu erbringen. Ansprüche aus dem LTI werden, sofern im Einzelfall nicht anders vereinbart, nach Ablauf des betreffenden Bemessungszeitraums ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt, wobei jedoch Ansprüche aus Tranchen, deren Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht abgelaufen ist, ersatzlos entfallen, soweit das Ausscheiden auf einem wichtigen Grund beruht, der zum Widerruf der Bestellung beziehungsweise zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte. Für den Todesfall gelten Sonderregelungen: So enden sämtliche Sperrfristen aus dem Eigeninvestment in Henkel-Vorzugsaktien (Aktiendeferall). Gleichfalls werden Ansprüche aus dem LTI bezüglich noch nicht ausgezahlter Tranchen unter Zugrundelegung der Planzahlen abgerechnet und an die Erben ausgezahlt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsverträge enthalten ein 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, auszahlbar in 24 monatlichen Raten, in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge (Grundvergütung sowie ein- und mehrjährige variable Vergütung) für ein Geschäftsjahr. Maßgeblich ist der Durchschnitt der Jahresbezüge, welche 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.

Sonstiges

Die Gesellschaft kann eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung), die auch Organmitglieder umfasst, abschließen. Hierbei ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorgesehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Ein- einhalbfachen der jährlichen Grundvergütung. Die Gesellschaft kann auf ihre Kosten sonstige Versicherungen zugunsten von Vorstandsmitgliedern zur Absicherung gegen Risiken aus der beruflichen Tätigkeit abschließen; in diesem Fall kann der Aufsichtsrat der Henkel Management AG, sofern kein gesetzlich geforderter Selbstbehalt besteht, einen angemessenen Selbstbehalt festlegen. Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder für die Dauer des Anstellungsverhältnisses eine Unfallversicherung ab, die auch private Risiken deckt.

Mitglieder des Vorstands erhalten von der Gesellschaft keine Kredite und Vorschüsse.

k) Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse der langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dieses sind insbesondere Situationen, die geeignet sind, die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Dabei können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat, Gesellschafterausschuss Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

außergewöhnliche Umstände der Ursprung der Situation sein. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das STI und das LTI einschließlich deren Verhältnis zueinander, deren jeweilige Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung beziehungsweise Festsetzung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte. Eine unterjährige Änderung bereits festgelegter Zielwerte und Vergleichsparameter variabler, erfolgsbezogener Vergütungskomponenten ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Die Abweichung vom Vergütungssystem soll eine Dauer von drei Jahren nicht übersteigen. Eine solche vorübergehende Abweichung von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem setzt voraus, dass der Aufsichtsrat der Henkel Management AG durch einstimmigen Beschluss feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und gleichfalls einstimmig festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsanstellungsvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat der Henkel Management AG die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden.

Unabhängig davon kann der Aufsichtsrat der Henkel Management AG die Bezüge nach der zwingenden Regelung des § 87 Absatz 2 AktG auf die angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die Lage des Henkel-Konzerns so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

2. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Die ordentliche Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA vom 16. April 2021 hat die Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss mit einer Mehrheit von 99,96 Prozent bestätigt.

System zur Vergütung der Mitglieder von Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitglieder des Gesellschafterausschusses richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Grundsätze guter Corporate Governance, insbesondere die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Bei der Ausgestaltung der Vergütung werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Die Vergütung stärkt die Unabhängigkeit der Gremienmitglieder.
- Die Vergütung ist im Verhältnis zu den jeweiligen Aufgaben des Gremiums angemessen.
- Die Rolle und Funktion der betreffenden Mitglieder im jeweiligen Gremium und seinen Ausschüssen werden angemessen berücksichtigt.

Die Vergütung ist 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

Vergütung Vorstand

**Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA**

Haftungsvergütung
Henkel Management AG

Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Verantwortung und der Tätigkeitsumfang unter Berücksichtigung der Stellung als Vorsitzender, Stellvertreter sowie Ausschussmitglied in Form einer erhöhten beziehungsweise zusätzlichen Vergütung berücksichtigt.

Die Gewährung der Vergütung richtet sich nach der Dauer der Bestellung während des Geschäftsjahres. Mitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. dem Gesellschafterausschuss angehören, werden entsprechend zeitanteilig vergütet. Dies gilt entsprechend für die Zugehörigkeit zu einem Ausschuss sowie die Übernahme des Vorsitzes bzw. stellvertretenden Vorsitzes im Aufsichtsrat, im Gesellschafterausschuss bzw. in einem Ausschuss. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, so wird den betreffenden Aufsichtsratsmitgliedern das Sitzungsgeld hierfür nur einmal gezahlt. Ist ein Aufsichtsratsmitglied zugleich Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin und erhält es hierfür eine Vergütung, reduziert sich die für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft gewährte Vergütung entsprechend. Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats oder den Mitgliedern des Gesellschafterausschusses, die über die Bestimmungen in der Satzung hinausgehen. Entlassungsschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen sind nicht vorgesehen.

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).

Die Regelungen zur Vergütung sowie das Vergütungssystem werden regelmäßig durch die persönlich haftende Gesellschafterin, den Gesellschafterausschuss und den Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin überprüft, wobei auch externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden können. Dabei wird auch ein Vergleich mit den Vergütungsregelungen vergleichbarer Unternehmen durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Vergütungshöhe marktgerecht ausgestaltet ist. Aufgrund der Besonderheiten der Gremientätigkeit ist ein Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern der Gesellschaft im Regelfall nicht aussagekräftig und wird daher im Regelfall nicht angestellt. Mindestens alle vier Jahre sowie im Fall von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregelungen fasst die Hauptversammlung Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitglieder des Gesellschafterausschusses. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende Vergütungssystem dabei auch bestätigen.

Entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden gemäß der gesetzlichen und satzungsmäßigen Kompetenzordnung von der persönlich haftenden Gesellschafterin, dem Gesellschafterausschuss und dem Aufsichtsrat unterbreitet, sodass es zu einer gegenseitigen Kontrolle der Organe kommt. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen. Diese Kompetenzordnung wirkt etwaigen Interessenkonflikten entgegen. Falls externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden, wird darauf geachtet, dass diese unabhängig sind.

 Vergütung Vorstand

**Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA**

 Haftungsvergütung
Henkel Management AG

 Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG

Vergütungshöhe nach den derzeit anwendbaren und zu bestätigenden Regelungen

Die derzeit anwendbare Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses ist in Artikel 17 (Vergütung des Aufsichtsrats) bzw. Artikel 33 (Vergütung des Gesellschafterausschusses) der Satzung wie folgt geregelt:

- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats beziehungsweise des Gesellschafterausschusses erhält jährlich eine Festvergütung von 70.000 Euro beziehungsweise 100.000 Euro. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhält das Doppelte, die Stellvertreter erhalten das Eineinhalbfache der vorgenannten Beträge.
- Mitglieder des Aufsichtsrats, die zugleich einem oder mehreren Ausschüssen angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung von 35.000 Euro; wenn sie Vorsitzender eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine in Höhe von 70.000 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 Vorsitzender eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine in Höhe von 200.000 Euro.

Die im Vergleich zum Aufsichtsrat höhere Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses trägt dem Umstand Rechnung, dass der Gesellschafterausschuss satzungsgemäß an der Geschäftsführung mitwirkt.

Sonstiges

Die Mitglieder des Aufsichtsrats beziehungsweise eines Ausschusses erhalten für jede Sitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses Auslagen ersetzt, die ihnen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Mandats entstehen. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird auch die auf die Gesamtvergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer erstattet.

Die Gesellschaft kann eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung), die auch Organmitglieder umfasst, abschließen. Hierbei ist für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorgesehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Die Gesellschaft stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses technische Unterstützung beziehungsweise Sachmittel und Sachleistungen in einem für die Ausübung ihres Mandats angemessenen Umfang zur Verfügung. Der Vorsitzenden des Aufsichtsrats beziehungsweise des Gesellschafterausschusses wird für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Büro mit Sekretariat zur Verfügung gestellt.

Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhalten von der Gesellschaft keine Kredite und Vorschüsse.

Vergütung Vorstand

Vergütung Aufsichtsrat,
Gesellschafterausschuss
Henkel AG & Co. KGaA

**Haftungsvergütung
Henkel Management AG**

**Vergütung Aufsichtsrat
Henkel Management AG**

3. Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Für die Übernahme der Geschäftsführung und der persönlichen Haftung erhält die Henkel Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin eine gewinn- und verlustunabhängige 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

Gemäß Artikel 14 der Satzung der Henkel Management AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG eine jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 Euro. Keine Vergütung erhalten jedoch Mitglieder des Aufsichtsrats, die gleichzeitig Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA sind.