

VERGÜTUNGS- BERICHT 2021



Henkel

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 2021

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütung des Vorstands der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand), des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA sowie die Vergütung der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin und von deren Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021.

Der Vergütungsbericht enthält sämtliche gemäß Paragraph (§) 162 Aktiengesetz (AktG) erforderlichen Angaben und Erläuterungen sowie zusätzliche Informationen. Um das Nachvollziehen der Angaben zu erleichtern, werden die Grundzüge der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme dargestellt.

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 2021

Henkel hat in einem herausfordernden Jahr 2021, das von einer starken wirtschaftlichen Erholung, fortgesetzten Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sowie erheblich steigenden Rohstoffpreisen und angespannten Lieferketten geprägt war, eine insgesamt gute Geschäftsentwicklung verzeichnet. Im Industriegeschäft wirkte sich – nach einem signifikanten, pandemiebedingten Rückgang im Vorjahr – ein deutlicher Anstieg der Nachfrage wichtiger Abnehmerindustrien positiv aus. Das Friseurgeschäft erholte sich deutlich infolge der sukzessiven Lockerung der vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie verhängten behördlichen Maßnahmen, insbesondere durch die Wiedereröffnung von Friseursalons in vielen Regionen. Demgegenüber verzeichneten unsere Konsumgütergeschäfte eine zunehmende Normalisierung des aufgrund der Pandemie veränderten Nachfrage- und Konsumentenverhaltens. Dies hat sich sowohl positiv als auch negativ auf die Geschäftsentwicklung ausgewirkt.

Der Umsatz erreichte im Geschäftsjahr 20.066 Mio Euro. Dies entspricht einem deutlichen organischen Umsatzwachstum von 7,8 Prozent. Die bereinigte¹ Umsatzrendite lag im Berichtsjahr mit einem Wert von 13,4 Prozent auf dem Niveau des Vorjahres (2020: 13,4 Prozent). Das bereinigte¹ Ergebnis je Vorzugsaktie erhöhte sich auf 4,56 Euro und stieg somit um 7,0 Prozent im Vergleich zu 2020 (4,26 Euro). Bei konstanten Wechselkursen betrug der Anstieg des bereinigten Ergebnisses je Vorzugsaktie 9,2 Prozent.

¹ Bereinigt um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Zu weiteren Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2021 verwiesen, der auf der Internetseite www.henkel.de/ir zugänglich ist.

1.2 Veränderungen in den Gremien 2021

Vorstand

Herr Jens-Martin Schwärzler, der seit dem 1. November 2017 den Unternehmensbereich Beauty Care führte und nach mehr als 28 Jahren Tätigkeit für Henkel für eine Verlängerung seines Vertrags nicht zur Verfügung stand, ist im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 30. April 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit Wirkung zum 1. Juni 2021 wurde Herr Wolfgang König zum Mitglied des Vorstands bestellt und übernahm die Leitung des Unternehmensbereichs Beauty Care.

Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss der Henkel AG & Co. KGaA

Herr Timotheus Höttges, der dem Aufsichtsrat seit dem 11. April 2016 angehörte, hat sein Mandat im Aufsichtsrat mit Wirkung vom 30. September 2021 niedergelegt.

Unter Berücksichtigung der angestrebten Altersgrenze hat Herr Prof. Dr. Ulrich Lehner, der dem Gesellschafterausschuss seit dem 14. April 2008 angehörte, sein Mandat im Gesellschafterausschuss mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung vom 16. April 2021 niedergelegt. Herr James Rowan wurde von der Hauptversammlung mit Wirkung vom 16. April 2021 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.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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 vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG unter Berücksichtigung der hierzu mit Aktionär:innen beziehungsweise Aktionärsvertreter:innen und Investor:innen geführten Gespräche erlassen. Dieses Vergütungssystem 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 zugänglich.

Zwischenzeitliche Änderungen hiervon sind nicht erfolgt, so dass dieses Vergütungssystem unverändert für die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 maßgebend ist.

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 fixen 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 2021 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 Gesellschafterausschusses 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 Leistungsdifferenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwändungsersatz

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 (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 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 Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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

Versorgungszusagen/ Versorgungsentgelt

Beitragsorientiertes Pensionssystem

- Alterskapital, das sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammensetzt. Jährliche Zuführung (Kapitalbaustein):
 - 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)

beziehungsweise alternativ Versorgungsentgelt

- Gewährung eines pauschalen, jährlich auszahlenden Versorgungsentgelts:
 - 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)

Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

Malus-/Clawback-Regelungen

- 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

Vergütungs-Obergrenze („Cap“)

- Summe der Obergrenzen für die laufenden Bezüge (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile STI/LTI):
 - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 9.550.000 Euro p.a.
 - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 5.155.000 bis 5.995.000 Euro p.a.

Abfindungs-Obergrenze („Cap“)

- Auszahlung auf maximal zwei Jahresbezüge beschränkt, jedoch nicht mehr als die Auszahlung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- 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

Allgemeine Zielsetzung und Strategiebezug

- Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen betrieblichen Altersversorgung

- Aufbau einer angemessenen privaten Altersversorgung

- 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 (Empfehlung G.13)

- Schutz der Interessen von Henkel

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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

Festlegung

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.

Die entsprechende Beschlussfassung der Hauptversammlung ist auf der Internetseite www.henkel.de/ir zugänglich.

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:

- 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. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhält das Doppelte, die Stellvertreter:innen 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 Vorsitzende:r 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 Vorsitzende:r eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine in Höhe von 200.000 Euro.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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.

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

1.5 Prüfung des Vergütungsberichts

Die von der Hauptversammlung 2021 zum Prüfer des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses 2021 der Henkel AG & Co. KGaA gewählte PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, hat nicht nur gemäß § 162 Absatz 3 AktG geprüft, ob der Vergütungsbericht 2021 die nach § 162 Absätze 1 und 2 AktG zu machenden Angaben enthält (formelle Prüfung), sondern auch, 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 Gesellschafterausschusses 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 2021

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

„Gewährt“ ist eine Vergütung, wenn sie dem Organmitglied faktisch zugeflossen und damit in sein Vermögen übergegangen ist, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Hierbei ist es mit dem Sinn und Zweck der Vorschrift vereinbar, eine Vergütung bereits für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Entsprechend werden bezüglich der Vergütung des Vorstands nachfolgend die Beträge desjenigen STI beziehungsweise LTI als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen, deren Performancezeitraum zum 31. Dezember 2021 abgelaufen ist, da die zugrunde liegenden Leistungen bis zum Stichtag 31. Dezember vollständig erbracht wurden, auch wenn die Auszahlung erst im Folgejahr erfolgt. 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 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

Die den 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich auf insgesamt 30.902.410 Euro (Vorjahr: 15.880.397 Euro) und entfällt auf folgende Komponenten:

- Grundvergütung: 4.887.500 Euro (Vorjahr: 4.950.000 Euro),
- Sonstige Bezüge: 511.527 Euro (Vorjahr: 444.057 Euro),
- Versorgungsentgelt: 262.500 Euro (Vorjahr: 0 Euro),
- STI 2021, dessen Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2022): 17.997.032 Euro (Vorjahr: STI 2020, 9.104.660 Euro),
- LTI-Tranche 2019 (Laufzeit 1.1.2019–31.12.2021), deren Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2022): 3.040.720 Euro (Vorjahr: LTI-Tranche 2018, Laufzeit 1.1.2018–31.12.2020: 1.381.680 Euro),
- Einmalige Sonderleistungen: 4.203.131 Euro (Vorjahr: 0 Euro).

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 nachfolgende Tabelle weist die den im Jahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 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 fixe Grundvergütung und das fixe 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.

Für das Vorjahr 2020 wird gleichfalls die im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

Zusätzlich angegeben wird der Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen nach IAS. Diese Tabelle enthält damit zugleich sämtliche Angaben bezüglich der für das Geschäftsjahr 2021 zugeflossenen beziehungsweise noch zufließenden Vergütung im Sinn des DCGK 2017.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Den 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

		1. Grund- vergütung ¹	2. Sonstige Bezüge ¹	3. Versor- gungs- entgelt ¹	4. STI (kurzfristig, Barkompo- nente) ²	5. STI (langfristig, Aktien- deferral) ²	6. LTI ³	7. Einmalige Sonder- leistungen	Gesamt- vergütung gemäß § 162 AktG (Maximal- Gesamt- vergütung 2021) (Summe 1 bis 7)	8. Dienst- zeitauf- wand Pensions- zusagen	Gesamt- vergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Dienstzeit- aufwand Pensionszusagen (Summe 1 bis 8)
Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand											
Ausweis in Euro											
Carsten Knobel (m) (Vorsitzender)	2021	1.200.000	124.523		3.103.953	1.671.359	700.480		6.800.316	753.481	7.553.797
		15,9%	1,6%		41,1%	22,1%	9,3%		90,0%	10,0%	100,0%
	2021 (Max)	1.200.000	250.000		3.412.500	1.837.500	1.320.000		8.020.000	753.481	8.773.481
(seit 1.7.2012)	2020	1.200.000	167.863		1.473.838	793.605	363.600		3.998.907	756.040	4.754.947
		25,2%	3,5%		31,0%	16,7%	7,6%		84,1%	15,9%	100,0%
Jan-Dirk Auris (m) (Adhesive Technologies)	2021	750.000	64.178		1.951.056	1.050.569	700.480		4.516.283	451.849	4.968.132
		15,1%	1,3%		39,3%	21,1%	14,1%		90,9%	9,1%	100,0%
	2021 (Max)	750.000	175.000		2.145.000	1.155.000	1.320.000		5.545.000	451.849	5.996.849
(seit 1.1.2011)	2020	750.000	64.624		997.675	537.210	363.600		2.713.109	454.935	3.168.044
		23,7%	2,0%		31,5%	16,9%	11,5%		85,6%	14,4%	100,0%
Wolfgang König⁴ (m) (Beauty Care)	2021	437.500	84.074	262.500	931.186	501.408	0	1.081.131	3.234.799		3.234.799
		13,5%	2,6%	8,1%	28,8%	15,5%	0,0%	31,5%	100,0%		100,0%
	2021 (Max)	437.500	175.000	262.500	1.023.750	551.250	0	1.500.000	3.950.000	0	3.950.000
(seit 1.6.2021)	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sylvie Nicol (w) (Personal)	2021	750.000	99.482		1.596.319	859.556	429.840		3.735.197	450.335	4.185.532
		17,9%	2,4%		38,1%	20,5%	10,3%		89,2%	10,8%	100,0%
	2021 (Max)	750.000	175.000		1.755.000	945.000	810.000		4.435.000	450.335	4.885.335
(seit 9.4.2019)	2020	750.000	43.236		816.280	439.535	0		2.049.051	450.702	2.499.753
		30,0%	1,7%		32,7%	17,6%	0,0%		82,0%	18,0%	100,0%

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Den 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand		1. Grundvergütung ¹	2. Sonstige Bezüge ¹	3. Versorgungs-entgelt ¹	4. STI (kurzfristig, Barkomponente) ²	5. STI (langfristig, Aktien-deferral) ²	6. LTI ³	7. Einmalige Sonderleistungen	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG (Maximal-Gesamtvergütung 2021) (Summe 1 bis 7)	8. Dienstzeitaufwand Pensionszusagen	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Dienstzeitaufwand Pensionszusagen (Summe 1 bis 8)
Ausweis in Euro											
Bruno Piacenza (m) (Laundry & Home Care)	2021	750.000	60.532		1.782.733	959.933	636.800		4.189.999	450.846	4.640.845
		16,2%	1,3%		38,4%	20,7%	13,7%		90,3%	9,7%	100,0%
	2021 (Max)	750.000	175.000		2.063.100	1.110.900	1.200.000		5.299.000	450.846	5.749.846
(seit 1.1.2011)	2020	750.000	50.098		906.978	488.373	363.600		2.559.048	453.616	3.012.664
		24,9%	1,7%		30,1%	16,2%	12,1%		84,9%	15,1%	100,0%
Jens-Martin Schwärzler⁵ (m) (Beauty Care)	2021	250.000	18.872		860.208	0	573.120	3.185.000	4.887.200	164.733	5.051.933
		4,9%	0,4%		17,0%	0,0%	11,3%	63,0%	96,7%	3,3%	100,0%
	2021 (Max)	250.000	175.000		900.000	0	1.080.000	3.575.000	5.980.000	164.733	6.144.733
(vom 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2020	750.000	58.256		1.255.815	0	290.880		2.354.951	465.332	2.820.283
		26,6%	2,1%		44,5%	0,0%	10,3%		83,5%	16,5%	100,0%
Marco Swoboda (m) (Finanzen)	2021	750.000	59.866		1.773.688	955.063	0		3.538.617	450.279	3.988.896
		18,8%	1,5%		44,5%	23,9%	0,0%		88,7%	11,3%	100,0%
	2021 (Max)	750.000	175.000		1.950.000	1.050.000	0		3.925.000	450.279	4.375.279
(seit 1.1.2020)	2020	750.000	59.980		906.978	488.373	0		2.205.331	450.697	2.656.028
		28,2%	2,3%		34,1%	18,4%			83,0%	17,0%	100,0%
Gesamt⁶	2021	4.887.500	511.527	262.500	11.999.143	5.997.889	3.040.720	4.203.131	30.902.410	2.721.523	33.623.933
		14,5%	1,5%	0,8%	35,7%	17,8%	9,0%	12,5%	91,9%	8,1%	100,0%
	2020	4.950.000	444.057	0	6.357.564	2.747.096	1.381.680	0	15.880.397	3.031.322	18.911.719
		26,2%	2,3%	0,0%	33,6%	14,5%	7,3%	0,0%	84,0%	16,0%	100,0%

* männlich (m); weiblich (w)

¹ Auszahlung/Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr.

² Betrag des STI, dessen Performancezeitraum zum 31. Dezember abgelaufen ist: STI 2021 im Jahr 2021; STI 2020 im Jahr 2020. Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.

³ Betrag der LTI-Tranche, deren dreijährige Planlaufzeit zum betreffenden Geschäftsjahresende geendet hat: LTI-Tranche 2019, Laufzeit 1.1.2019–31.12.2021; LTI-Tranche 2018, Laufzeit 1.1.2018–31.12.2020; Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.

⁴ Herr König hat als einmalige Sonderleistung in teilweiser Kompensation für aufgrund des Wechsels zu Henkel verfallene Vergütungsleistungen seines ehemaligen Arbeitgebers eine Zahlung in Höhe von 1.018.131 Euro brutto erhalten; zu weiteren Details siehe die Ausführungen in II. 1.2.

⁵ Herr Schwärzler ist einvernehmlich vorzeitig zum 30.4.2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Aus dem im Rahmen seines Ausscheidens für den Zeitraum 1–4/2021 festgesetzten STI 2021 sowie aus dem STI 2020 war kein Eigeninvestment zu erbringen; insoweit sind diese STIs insgesamt kurzfristig (Beträge 2020 entsprechend angepasst). Darüber hinaus wurde ihm als einmalige Sonderleistung in Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit seines Vertrags (11 Monate) eine Ausgleichszahlung in Höhe von 3.185.000 Euro ausbezahlt. Zu weiteren Details siehe die Ausführungen in II. 1.2.

⁶ Die Gesamtzahlen 2020 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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

Die im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ehemaligen, das heißt vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands 2021 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 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand		1. LTI-Tranche 2018 ¹	2. LTI-Tranche 2019 ²	3. Karenzentschädigung	4. Pensionsbezüge	Gesamtvergütung (Maximal-Gesamtvergütung 2021) (Summe 1 bis 4)
Ausweis in Euro						
Lothar Steinebach (m) (Finanzen)	2021	–	–	–	525.661	525.661
		–	–	–	100%	100%
(vom 15.2.2008 bis 30.6.2012)	2021 (Max)	–	–	–	525.661	525.661
	2020	–	–	–	518.311	518.311
		–	–	–	100%	100%
Kathrin Menges (w) (Personal)	2021	–	429.840	–	–	429.840
		–	100%	–	–	100%
(vom 1.10.2011 bis 8.4.2019)	2021 (Max)	–	810.000	–	–	810.000
	2020	363.600	–	–	–	363.600
		100%	–	–	–	100%
Hans Van Bylen (m) (Vorsitzender)	2021	–	1.114.400	1.392.000	–	2.506.400
		–	44,5%	55,5%	–	100%
(vom 15.2.2008 bis 31.12.2019)	2021 (Max)	–	2.100.000	1.392.000	–	3.492.000
	2020	636.300	–	–	–	636.300
		100%	–	–	–	100%

* männlich (m); weiblich (w)

¹ Performancezeitraum 1.1.2018–31.12.2020, Auszahlung im Jahr 2021.

² Performancezeitraum 1.1.2019–31.12.2021, Auszahlung im Jahr 2022.

Über die vorstehend ausgewiesene Vergütung hinaus wurde den 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern für 2021 eine LTI-Tranche 2021 (Laufzeit 1.1.2021–31.12.2023) zugesagt, die vorbehaltlich des Erreichens von bestimmten Leistungszielen nach Ablauf der dreijährigen Planlaufzeit 2024 fällig ist und zur Auszahlung kommt.

 Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 2021

Herr Wolfgang König, der mit Wirkung vom 1. Juni 2021 zum Mitglied des Vorstands, zuständig für den Unternehmensbereich Beauty Care, bestellt wurde, hat 2021 in teilweiser Kompensation für ihm von seinem ehemaligen Arbeitgeber zugesagte Vergütungsleistungen, die aufgrund des Wechsels zur Henkel Management AG verfallen sind, eine einmalige Zahlung in Höhe von 1.018.131 Euro erhalten, die in vorstehender Vergütungstabelle als einmalige Sonderleistung ausgewiesen ist.

Herr Schwärzler ist einvernehmlich vorzeitig mit Ablauf des 30. April 2021 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Das STI für den Zeitraum Januar bis April 2021 wurde mit 860.208 Euro brutto festgesetzt und ausgezahlt. Aus dem STI für 2021 sowie aus dem STI 2020, ausgezahlt im April 2021, war kein Investment in Henkel-Aktien zu erbringen. In Abgeltung der vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vertrags bis zum 31. März 2022 (11 Monate) wurde Herrn Schwärzler 2021 ein Betrag in Höhe von 3.185.000 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 2019 ff werden nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Performancezeitraums ermittelt und ausgezahlt. Darüber hinaus besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Hiernach steht Herrn Schwärzler für den nicht bereits durch die Ausgleichszahlung abgedeckten Zeitraum, das heißt für den Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 30. April 2023, eine Karenzentschädigung in Höhe von 52.366 Euro brutto je Monat beziehungsweise von insgesamt 680.758 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.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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.

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 Aktiedeferral zusammensetzt, sowie aus der langfristigen variablen Barvergütung (LTI). Nachfolgend wird die Anwendung der für das STI und LTI maßgeblichen Leistungskriterien erläutert 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 ¹ (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) ²	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"> ▪ Absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb ▪ Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten und Nachhaltigkeitsziele ▪ Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele (Fokusthemen) 				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.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 den 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.

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.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung

Die Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung für das STI 2021 sind nachfolgend erläutert beziehungsweise tabellarisch dargestellt.

STI 2021 (Bonus)

Der Wert für das organische Umsatzwachstum, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2021 3,5 Prozent. Der untere Schwellenwert betrug -0,5 Prozent, der obere 5,5 Prozent.

Der für den Ist/Ist-Vergleich vergütungsrelevante bereinigte EPS-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2021 4,26 Euro. Der untere Schwellenwert betrug 3,41 Euro, der obere 5,11 Euro.

Berechnung Zielerreichung/Vergütung STI 2021

Zielparame-ter		Gewichtung	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert 2021	Zielerreichung ¹	Betrag Bonus ²
Finanzielle Ziele (Bonus)	Organisches Umsatzwachstum (OSG)	50%	3,5%	+7,8%	150,0% (Cap)	2.728.750 Euro
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) ³	50%	4,26 Euro	4,65 Euro	122,9%	
Individuelle Ziele				<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 (Fokusthemen) 	Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus: Spannbreite 0,95–1,00	

¹ Prozentsatz des betreffenden „at target“-Bonus-Betrags.

² Betrag Bonus bei einem individuellen Multiplikator und funktionalen Faktor von jeweils 1.

³ Vergleich des im Vergütungsjahr erzielten Ist-Werts bei konstanten Wechselkursen versus Ist-Wert Vorjahr.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 mit den am 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Fokusthemen sowie der jeweilige individuelle Multiplikator, mit dem der sich für den STI-Bonus 2021 ergebende Betrag multipliziert wird, sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Fokusthemen 2021

Vorstandsmitglied	Individuelle Fokusthemen	Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus
Carsten Knobel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Planung Konzern ▪ Vorantreiben Strategie; Definition strategisches Zielfportfolio ▪ Fortentwicklung klimapositives Unternehmen; Überarbeitung Nachhaltigkeitsstrategie 2030 inklusive ESG-Ziele; Leader in Sustainability ▪ Weiterentwicklung bereichsübergreifende Digitalisierung ▪ Management der COVID-19-Pandemie; Vorantreiben Kulturwandel; Beitrag zur weiteren Verbesserung der Diversity 	1,0
Jan-Dirk Auris	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Planung Adhesive Technologies ▪ Portfoliomanagement; Ausbau datenbasierter Geschäftsmodelle ▪ Verankern von Nachhaltigkeit in der Strategie der Geschäftseinheiten; Nachhaltigkeitsstrategie in Bezug auf Verpackungen; Erhöhung des Anteils von Produkten, die zur CO₂-Einsparung bei Kunden beitragen; Roadmap klimapositive Produktionsstandorte ▪ Steigerung digitaler Umsätze; Ausbau Innovation-Pipeline ▪ Management der COVID-19-Pandemie; Vorantreiben Kulturwandel; Beitrag zur weiteren Verbesserung der Diversity 	1,0
Wolfgang König	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Planung Beauty Care mit Fokusthemen Konsumentengeschäfte Nordamerika, Westeuropa und Deutschland ▪ Update Strategie Beauty Care; Definition Zielfportfolio ▪ Verankern von Nachhaltigkeit in der Strategie der Geschäftseinheiten; Erhöhung des Anteils von nachhaltigen Produkten; Roadmap klimapositive Produktionsstandorte; Reduzierung Plastikeinsatz bei Erhöhung Einsatz von recyceltem Plastik ▪ Weiterentwicklung Digitalisierung; Weiterentwicklung von D2C ▪ Management der COVID-19-Pandemie; Vorantreiben Kulturwandel; Stärkung Leadership Team; Beitrag zur weiteren Verbesserung der Diversity 	1,0
Sylvie Nicol	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talentmanagement; Update Vergütungs-/Diversitystrategie; Fortentwicklung Struktur Top-Führungskräfte ▪ Digitalisierung HR-Prozesse und Planung; Fortentwicklung digitaler Kommunikation über alle Bereiche ▪ Update Nachhaltigkeitsstrategie 2030; Förderung Nachhaltigkeitsengagement Mitarbeiter:innen ▪ Entwicklung und Implementierung Smart Work Concept ▪ Management der COVID-19-Pandemie, Motivation, „back to normal“; Vorantreiben Kulturwandel 	1,0
Bruno Piacenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Planung Laundry & Home Care ▪ Turnaround Nordamerika ▪ Portfoliomanagement; Definition Zielfportfolio Konsumgütergeschäfte ▪ Verankern von Nachhaltigkeit in der Strategie der Geschäftseinheiten; Nachhaltigkeitsstrategie in Bezug auf Verpackungen; Erhöhung des Anteils von nachhaltigen Produkten; Roadmap klimapositive Produktionsstandorte; Reduzierung Plastikeinsatz bei Erhöhung Einsatz von recyceltem Plastik ▪ Steigerung digitaler Umsätze; Ausbau Innovation-Pipeline; Vorantreiben neuer Geschäftsmodelle ▪ Management der COVID-19-Pandemie; Vorantreiben Kulturwandel; Beitrag zur weiteren Verbesserung der Diversity 	0,95
Marco Swoboda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Planung Konzern ▪ Vorantreiben Portfoliomanagement; Definition strategisches Zielfportfolio ▪ Ausbau nachhaltiger Beschaffung und Finanzierung; Identifizierung künftiger ESG-Ziele; Vorbereitung EU-Taxonomie und ESG-Ziele ▪ Weiterentwicklung Digitalisierung; nachhaltige Sicherstellung Lieferfähigkeit ▪ Management der COVID-19-Pandemie; Vorantreiben Kulturwandel; Beitrag zur weiteren Verbesserung der Diversity 	1,0

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendersatz

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“) (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)
Bemessungszeitraum	Dreijahreszeitraum (Vergütungsjahr und die beiden nachfolgenden Geschäftsjahre)		
Obergrenze („Cap“)	150% des „at target“-Betrags von 800.000 Euro (= 1.200.000 Euro) ²		

¹ Jeweiliger 100%-Zielwert aus Planung abgeleitet.

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

Das LTI ist eine variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung, die seit 2019 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.

In der nachfolgenden Tabelle sind für die LTI-Tranchen 2019 ff für die jeweiligen Jahresscheiben bis 2021 der betreffende 100-Prozent-Zielwert („at target“) nebst der Zielerreichung sowie für die LTI-Tranche 2019, deren Bemessungszeitraum 2021 ausgelaufen ist, die durchschnittliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum sowie die daraus resultierende Vergütung angegeben.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI

LTI-Tranche	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigtes ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigtes ROCE (in %)	Zielerreichung (in %)	Durchschnittliche Zielerreichung im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum (in %)	Vergütung jeweilige LTI-Tranche ¹
LTI-Tranche 2019	1. (2019)	16,9%	15,0%	88,9%	91,8%	636.800 Euro
	2. (2020)	14,1%	12,1%	85,6%		
	3. (2021)	13,2%	13,3%	100,9%		
LTI-Tranche 2020	1. (2020)	14,1%	12,1%	85,6%	-	-
	2. (2021)	13,2%	13,3%	100,9%		
	3. (2022)	-	-	-		
LTI-Tranche 2021	1. (2021)	13,2%	13,3%	100,9%	-	-
	2. (2022)	-	-	-		
	3. (2023)	-	-	-		

¹ Vergütung bei einem funktionalen Faktor von 1.

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 2021 gewährte und geschuldete variable Vergütung galten folgende funktionale Faktoren:

Funktionale Faktoren STI/LTI

	STI	LTI
	STI 2021	LTI-Tranche 2019
Carsten Knobel, Vorstandsvorsitz	1,75	1,10
Marco Swoboda, Finanzen	1,00	-
Sylvie Nicol, Personal/Infrastruktur-Services	0,90	0,90
Jan-Dirk Auris, Adhesive Technologies	1,10	1,10
Jens-Martin Schwärzler, Beauty Care (bis 30.4.2021)	0,90	0,90
Wolfgang König, Beauty Care (seit 1.6.2021)	0,90	-
Bruno Piacenza, Laundry & Home Care	1,06	1,00

 Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

1.4.4 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Strategie des Henkel-Konzerns ist auf ein langfristiges, nachhaltiges ganzheitliches Wachstum ausgerichtet. Entsprechend zielt das Vergütungssystem für den Vorstand 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.

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.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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. 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.

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 2021 ausgezahlten Versorgungsentgelte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Aufwand/Anwartschaftsbarwert Pensionszusagen und ausgezahlte Versorgungsentgelte

Ausweis in Euro		Angaben zum beitragsorientierten Pensionssystem (IAS)		Ausgezahlte Versorgungsentgelte
		Dienstzeitaufwand Pensionszusagen (Service cost) im Geschäftsjahr	Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen zum 31.12. ¹	
Carsten Knobel	2021	753.481	6.537.737	
	2020	756.040	5.423.389	
Jan-Dirk Auris	2021	451.849	6.740.083	
	2020	454.935	5.898.252	
Wolfgang König	2021			262.500
	2020			
Sylvie Nicol	2021	450.335	1.740.752	
	2020	450.702	1.196.560	
Bruno Piacenza	2021	450.846	5.846.841	
	2020	453.616	5.018.404	
Jens-Martin Schwärzler	2021	164.733	3.305.997	
	2020	465.332	2.962.033	
Marco Swoboda	2021	450.279	1.890.319	
	2020	450.697	1.353.512	
Gesamt	2021	2.721.523	26.061.729	262.500
	2020	3.031.322	21.852.150	–

¹ 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 7.378.898 Euro (Vorjahr: 7.300.068 Euro) ausgezahlt.

 Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Gezeigt wird die im Sinn von § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich Versorgungsentgelt (aber ohne Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen) und eventueller einmaliger Sonderleistungen. Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder werden nicht aufgeführt, da 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 Vollzeitkraft 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 Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendersersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk 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	2017	Veränderung	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder									
Carsten Knobel (Vorsitzender; seit 1.1.2020) (seit 1.7.2012)	4.017.533	-14,2%	3.445.483	-20,2%	2.747.975	45,5%	3.998.907	70,1%	6.800.316
Jan-Dirk Auris (Adhesive Technologies) (seit 1.1.2011)	3.997.262	-13,4%	3.460.587	-23,6%	2.644.626	2,6%	2.713.109	66,5%	4.516.283
Wolfgang König¹ (Beauty Care) (seit 1.6.2021)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3.234.799
Sylvie Nicol (Personal) (seit 9.4.2019)	0	0,0%	0	0,0%	1.412.584	45,1%	2.049.051	82,3%	3.735.197
Bruno Piacenza (Laundry & Home Care) (seit 1.1.2011)	3.922.310	-18,3%	3.204.060	-21,5%	2.515.532	1,7%	2.559.048	63,7%	4.189.999
Jens-Martin Schwärzler² (Beauty Care) (von 1.11.2017 bis 30.4.2021)	440.867	424,9%	2.314.021	-16,7%	1.926.855	22,2%	2.354.951	107,5%	4.887.200
Marco Swoboda (Finanzen) (seit 1.1.2020)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2.205.331	60,5%	3.538.617

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk 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	2017	Veränderung	2018	Veränderung	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021
Ehemalige Vorstandsmitglieder (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)									
Kathrin Menges³ (Personal) (von 1.10.2011 bis 8.4.2019)	3.859.887	-15,9%	3.244.245	-19,7%	2.605.753	-86,0%	363.600	18,2%	429.840
Hans Van Bylen⁴ (Vorsitzender) (von 1.7.2005 bis 31.12.2019)	5.977.278	-8,9%	5.442.780	72,7%	9.399.566	-93,2%	636.300	293,9%	2.506.400
Ertragskennziffern									
Jahresüberschuss der Henkel AG & Co. KGaA (HGB) (in Mio Euro)	1.106	-16,4%	925	-0,4%	921	18,7%	1.093	-44,7%	604
Kennzahlen Konzern									
Umsatz (in Mio Euro)	20.029	-0,6%	19.899	1,1%	20.114	-4,3%	19.250	4,2%	20.066
Organisches Umsatzwachstum (in %)	3,1%	-0,7pp	2,4%	-2,4pp	0,0%	-0,7pp	-0,7%	8,5pp	7,8%
Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (in Euro)	5,85	2,7%	6,01	-9,7%	5,43	-21,5%	4,26	7,0%	4,56
Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) (in %)	16,3%	-0,8pp	15,5%	-2pp	13,5%	-3,9pp	9,6%	1,4pp	11,0%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen (Belegschaft Konzern Deutschland) (in Euro)									
Gesamtbelegschaft	86.132	2,9%	88.601	-2,1%	86.707	1,3%	87.865	4,6%	91.924

¹ Herr König hat 2021 als einmalige Sonderleistung in teilweiser Kompensation für aufgrund des Wechsels zu Henkel verfallene Vergütungsleistungen seines ehemaligen Arbeitgebers eine Zahlung in Höhe von 1.018.131 Euro brutto erhalten; 262.500 Euro entfallen auf das 2021 ausgezahlte Versorgungsentgelt.

² Herr Schwärzler hat im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden 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.

³ Frau Menges hat im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden 2019 zusätzlich zu ihrer üblichen Vergütung als einmalige Sonderleistung einen Betrag von 1.305.000 Euro in Abgeltung ihrer vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit erhalten. Für 2020 und 2021 wurden die nachlaufenden LTI-Tranchen 2018 bzw. 2019 vergütet.

⁴ 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. Für 2019 und 2020 wurden die nachlaufenden LTI-Tranchen 2017 bzw. 2018 vergütet. Zusätzlich hat Herr Van Bylen 2021 noch eine Karenzentschädigung in Höhe von 1.392.000 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 Gesellschafterausschusses 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 2021 (Aktiendeferral)

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 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 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands gemäß der Share Ownership Guideline gehaltenen Henkel-Vorzugsaktien und Bestandsveränderungen im Berichtsjahr sind in nachfolgender Tabelle ausgewiesen.

Aktienbesitz und Eigeninvestment/Aktiendeferral aus dem STI

Vorstandsmitglied	Anzahl der gesperrten Aktien zum 1.1.2021	Zugang 2021 ¹	Abgang 2021 ²	Anzahl der gesperrten Aktien mit Ablauf des 31.12.2021	Anzahl insgesamt gehaltener Aktien zum 31.12.2021 ³	Gesamtwert insgesamt gehaltener Aktien zum 31.12.2021 ⁴	Eigeninvestment STI 2021 ⁵	
							Betrag (in Euro)	Anzahl Aktien (vorläufig)
Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder								
Carsten Knobel	10.741	4.148	3.833	11.056	39.721	2.825.752	835.680	11.746
Jan-Dirk Auris	10.789	2.807	3.833	9.763	49.465	3.518.940	525.284	7.383
Wolfgang König	0	0	0	0	0	0	250.704	3.524
Sylvie Nicol	1.760	2.297	0	4.057	4.057	288.615	429.778	6.041
Bruno Piacenza	9.920	2.552	3.708	8.764	48.865	3.476.256	479.967	6.746
Jens-Martin Schwärzler	5.590	0	5.590	0	0	0	0	0
Marco Swoboda	0	2.552	0	2.552	2.552	181.549	477.531	6.712

¹ Anzahl der aus dem Eigeninvestment STI 2020 im Jahr 2021 erworbenen Aktien.

² Anzahl der Aktien aus dem Eigeninvestment STI, deren Sperrfrist zum 31.12.2021 auslief, und sonstige unterjährige Abgänge.

³ Anzahl der insgesamt aus dem Eigeninvestment STI erworbenen und, unabhängig vom Auslaufen der Sperrfrist, noch gehaltenen Aktien.

⁴ 71,14 Euro je Aktie, Xetra-Schlusskurs vom 30.12.2021.

⁵ Betrag, der 2022 in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren ist. Anzahl Aktien vorläufig; berechnet auf Basis Xetra-Schlusskurs vom 30.12.2021.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/
Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

1.8 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 wurde kein Sachverhalt festgestellt, der zu einem entsprechenden Einbehalt oder einer Rückforderung berechtigt hätte.

1.9 Abweichungen vom Vergütungssystem

Das seit dem 1. Januar 2021 für die Mitglieder des Vorstands geltende Vergütungssystem 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 zugänglich. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen oder Abweichungen hiervon.

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

Erstmals ist der Vergütungsbericht 2021 der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen, so dass insoweit bisher keine Beschlussfassung der Hauptversammlung hierzu erfolgte.

Das der Vergütung zugrunde liegende Vergütungssystem der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand) wurde vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG unter Berücksichtigung der hierzu mit Aktionär:innen beziehungsweise Aktionärsvertreter:innen und Investor:innen geführten Gespräche erlassen.

 Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 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 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 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

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

entsprechende Kontrolle. Die sich unter Berücksichtigung vorgenannter Obergrenzen gemäß dem Vergütungssystem ergebende jeweilige Maximal-Gesamtvergütung wurde nicht überschritten.

In der nachfolgenden Tabelle sind die gemäß § 162 AktG im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung sowie die entsprechende Maximal-Gesamtvergütung dargestellt; zur Aufteilung der Fest- beziehungsweise Maximalbeträge auf die jeweiligen Vergütungskomponenten sowie zu der sich hieraus ergebenden Maximal-Gesamtvergütung wird auf die Tabellen in II. 1.1 verwiesen.

Übersicht gewährte Vergütung/Maximal-Gesamtvergütung

Im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	Vergütung 2021 gemäß § 162 AktG	Maximal-Gesamtvergütung
Ausweis in Euro		
Carsten Knobel	6.800.316	8.020.000
Jan-Dirk Auris	4.516.283	5.545.000
Wolfgang König	3.234.799	3.950.000
Sylvie Nicol	3.735.197	4.435.000
Bruno Piacenza	4.189.999	5.299.000
Jens-Martin Schwärzler	4.887.200	5.980.000
Marco Swoboda	3.538.617	3.925.000
Ehemalige Vorstandsmitglieder		
Lothar Steinebach	525.661	525.661
Kathrin Menges	429.840	810.000
Hans Van Bylen	2.506.400	3.492.000

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 Bürgerliches Gesetzbuch (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“).

 Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

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.

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, auszahlbar in 24 monatlichen Raten, in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr. 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 Gesell-
schafterausschusses 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 2021

2.1 Vergütung 2021 im Überblick

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung, Sitzungsgeld und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt insgesamt 1.545.356 Euro zuzüglich Umsatzsteuer (Vorjahr: 1.562.000 Euro zuzüglich Umsatzsteuer). Hiervon entfallen 1.207.356 Euro auf die Festvergütung, 93.000 Euro auf das Sitzungsgeld sowie 245.000 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit (einschließlich des hierfür gezahlten Sitzungsgelds).

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Gesellschafterausschusses im Jahr 2021 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 2021 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 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, in den nachfolgenden Tabellen dargestellt:

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge ²	
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung Prüfungsausschuss (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld ¹ (Anteil an Gesamtbezügen in %)				2020	2021
	2020	in %	2021	in %	2020	in %	2021	in %	2020	in %	2021	in %	2020	2021
Dr. Simone Bagel-Trah (w) (Vorsitzende) ³ (seit 14.4.2008)	140.000	77	140.000	77	35.000	19	35.000	19	8.000	4	8.000	4	183.000	183.000
Birgit Helten-Kindlein (w) (stellv. Vorsitzende) ³ (seit 14.4.2008)	105.000	71	105.000	71	35.000	24	35.000	24	8.000	5	8.000	5	148.000	148.000
Michael Baumscheiper (m) (seit 11.12.2020)	3.825	100	70.000	95					-	-	4.000	5	3.825	74.000
Jutta Bernicke (w) (seit 14.4.2008)	70.000	95	70.000	96					4.000	5	3.000	4	74.000	73.000
Lutz Bunnenberg (m) (seit 17.6.2020)	37.678	95	70.000	93					2.000	5	5.000	7	39.678	75.000
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (m) (seit 11.4.2016)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Timotheus Höttges (m) (von 11.4.2016 bis 30.9.2021)	70.000	95	52.356	95					4.000	5	3.000	5	74.000	55.356
Prof. Dr. Michael Kaschke ³ (m) (seit 14.4.2008)	70.000	54	70.000	47	53.839	41	70.000	47	6.000	5	8.000	5	129.839	148.000
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 ³ (w) (seit 17.6.2020)	37.678	63	70.000	62	18.839	32	35.000	31	3.000	5	8.000	7	59.516	113.000
Andrea Pichottka (w) (seit 26.10.2004)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Philipp Scholz (m) (seit 9.4.2018)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Dr. Martina Seiler (w) (seit 1.1.2012)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Dirk Thiede (m) (seit 9.4.2018)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Edgar Topsch ³ (m) (seit 1.8.2010)	70.000	62	70.000	62	35.000	31	35.000	31	8.000	7	8.000	7	113.000	113.000
Michael Vassiliadis ³ (m) (seit 9.4.2018)	70.000	62	70.000	62	35.000	31	35.000	31	8.000	7	8.000	7	113.000	113.000
Gesamt⁴	1.094.180	79	1.207.356	78	212.678	15	245.000	16	81.000	6	93.000	6	1.387.858	1.545.356

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

¹ Inklusive Teilnahme an der sogenannten Bilanzsitzung des Prüfungsausschusses, an der auch Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind, teilnehmen können.² Ausweis ohne Umsatzsteuer.³ Mitglied des Prüfungsausschusses. Vorsitz im Prüfungsausschuss: Prof. Dr. Michael Kaschke.⁴ Die Gesamtzahlen 2020 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2021 amtierenden Mitglieder.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 Aufsichtsrat 2021

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsrats- und Prüfungsausschusssitzungen ¹	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende)	8	8	100%
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende)	8	8	100%
Michael Baumscheiper	4	3	75%
Jutta Bernicke	4	3	75%
Lutz Bunnenberg	4	4	100%
Benedikt-Richard Freiherr von Herman	4	4	100%
Timotheus Höttges (bis 30.9.2021)	3	2	67%
Prof. Dr. Michael Kaschke	8	8	100%
Barbara Kux	4	4	100%
Simone Menne	8	8	100%
Andrea Pichottka	4	4	100%
Philipp Scholz	4	4	100%
Dr. Martina Seiler	4	4	100%
Dirk Thiede	4	4	100%
Edgar Topsch	8	8	100%
Michael Vassiliadis	8	8	100%

¹ 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
Vorstands**Vergütung der Mitglieder des
Aufsichtsrats und des Gesell-
schafterausschusses der
Henkel AG & Co. KGaA**Haftungsvergütung der
Henkel Management AG/
AufwendungsersatzVergütung der Mitglieder des
Aufsichtsrats der Henkel
Management AGPrüfungsvermerk des
Wirtschaftsprüfers

Impressum

Im Jahr 2021 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 %)				2020	2021
Ausweis in Euro	2020	in %	2021	in %	2020	in %	2021	in %	2020	2021
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) (seit 27.5.1991)	150.000	43	150.000	43	200.000	57	200.000	57	350.000	350.000
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
Alexander Birken (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	53.825	50	100.000	50	53.825	50	100.000	50	107.650	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) (seit 17.6.2020)	53.825	50	100.000	50	53.825	50	100.000	50	107.650	200.000
Prof. Dr. Ulrich Lehner (m) (Mitglied Finanzausschuss) (von 14.4.2008 bis 16.4.2021)	100.000	50	29.041	50	100.000	50	29.041	50	200.000	58.082
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	–	–	70.959	50	–	141.918
Konstantin von Unger (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 14.3.2003)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
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
Gesamt**	1.057.650	49	1.150.000	49	1.107.650	51	1.200.000	51	2.165.300	2.350.000

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

** Die Gesamtzahlen 2020 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2021 amtierenden Mitglieder.

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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 Gesellschafterausschuss 2021

Mitglied des Gesellschafterausschusses	Sitzungen Gesellschafterausschuss und Sitzungen Finanz-/ Personalausschuss ¹	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende	13	13	100%
Dr. Christoph Henkel, stellv. Vorsitzender	13	13	100%
Dr. Paul Achleitner	13	13	100%
Alexander Birken	13	13	100%
Johann-Christoph Frey	13	13	100%
Dr. Christoph Kneip	13	13	100%
Prof. Dr. Ulrich Lehner (bis 16.4.2021)	4	4	100%
Dr. Norbert Reithofer	13	13	100%
James Rowan (seit 16.4.2021)	9	9	100%
Konstantin von Unger	13	13	100%
Jean-François van Boxmeer	13	13	100%

¹ Angabe der Anzahl der für das jeweilige Mitglied relevanten Sitzungen.**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. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses als reine Festvergütung (das heißt entkoppelt von der Entwicklung der Ertragslage der Gesellschaft) ausgestaltet ist und diese Vergütung im Betrachtungszeitraum 2017 bis 2021 nicht geändert wurde, 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) 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 Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/ Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Vergütung des Aufsichtsrats im Zeitraum 2017–2021

Ausweis in Euro	2017	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021
Aufsichtsrat									
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	183.000	-0,5%	182.000	0,5%	183.000	0,0%	183.000	0,0%	183.000
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	112.000	23,7%	138.507	6,9%	148.000	0,0%	148.000	0,0%	148.000
Michael Baumscheiper (seit 11.12.2020)							3.825	1.834,6%	74.000
Jutta Bernicke (seit 14.4.2008)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	-1,3%	74.000	-1,4%	73.000
Lutz Bunnenberg (seit 17.6.2020)							39.678	89,0%	75.000
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (seit 11.4.2016)	75.000	-1,3%	74.000	1,4%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Timotheus Höttges (von 11.4.2016 bis 30.9.2021)	74.000	-1,4%	73.000	2,7%	75.000	-1,3%	74.000	-25,2%	55.356
Prof. Dr. Michael Kaschke (seit 14.4.2008)	113.000	-2,7%	110.000	1,8%	112.000	15,9%	129.839	14,0%	148.000
Barbara Kux (seit 3.7.2013)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Simone Menne (seit 17.6.2020)							59.516	89,9%	113.000
Andrea Pichottka (seit 26.10.2004)	74.000	0,0%	74.000	1,4%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Philipp Scholz (seit 9.4.2018)			54.014	38,9%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Dr. Martina Seiler (seit 1.1.2012)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Dirk Thiede (seit 9.4.2018)			54.014	37,0%	74.000	1,4%	75.000	0,0%	75.000
Edgar Topsch (seit 1.8.2010)	75.000	38,0%	103.507	9,2%	113.000	0,0%	113.000	0,0%	113.000
Michael Vassiliadis (seit 9.4.2018)			82.521	35,7%	112.000	0,9%	113.000	0,0%	113.000

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaAHaftungsvergütung der Henkel Management AG/
Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Impressum

Vergütung des Gesellschafterausschusses im Zeitraum 2017–2021

Name, Zugehörigkeit Ausweis in Euro	2017	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021
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%	400.000
Dr. Christoph Henkel, stellv. Vorsitzender (seit 27.5.1991)	350.000	0,0%	350.000	0,0%	350.000	0,0%	350.000	0,0%	350.000
Dr. Paul Achleitner (seit 30.4.2001)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Alexander Birken (seit 17.6.2020)							107.650	85,8%	200.000
Johann-Christoph Frey (seit 9.4.2018)			145.206	37,7%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Dr. Christoph Kneip (seit 17.6.2020)							107.650	85,8%	200.000
Prof. Dr. Ulrich Lehner (von 14.4.2008 bis 16.4.2021)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	-71,0%	58.082
Dr. Norbert Reithofer (seit 11.4.2011)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
James Rowan (seit 16.4.2021)									141.918
Konstantin von Unger (seit 14.4.2003)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Jean-François van Boxmeer (seit 15.4.2013)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000

 Allgemein

 Vergütung der Mitglieder des
Vorstands

 Vergütung der Mitglieder des
Aufsichtsrats und des Gesell-
schafterausschusses 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 2021

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 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 für das Geschäftsjahr 2021

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, 18. Februar 2022

**Für den Vorstand
der Henkel Management AG als
persönlich haftende 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 Gesellschafterausschusses 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 2021 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.

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

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA

Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG

**Prüfungsvermerk des
Wirtschaftsprüfers**

Impressum

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 18. Februar 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Dr. Peter Bartels
Wirtschaftsprüfer

Michael Reuther
Wirtschaftsprüfer

Allgemein

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses 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

© 2022 Henkel AG & Co. KGaA

Design und Realisierung in SmartNotes

MPM Corporate Communication Solutions,
Mainz

Fotografie

Nils Hendrik Müller; Henkel

Lektorat

Thomas Krause, Krefeld

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

23. Februar 2022
PR-Nr.: 02 22 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.