

# HENKEL VERGÜTUNGS- BERICHT 2023



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## Henkel-Vergütungsbericht 2023

Der gemeinsam vom Vorstand der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand) und vom Aufsichtsrat der Henkel AG & Co. KGaA erstellte Vergütungsbericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2023 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn von Paragraph [§] 162 Aktiengesetz [AktG] sowie die Vergütung der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin und von deren Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023.

Der Vergütungsbericht enthält sämtliche gemäß § 162 AktG erforderlichen Angaben und Erläuterungen sowie zusätzliche Informationen. Um das Nachvollziehen der Angaben zu erleichtern, werden auch die Grundzüge der für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssysteme dargestellt. Ausführliche Informationen dazu sind auf der Internetseite unter [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) > **Corporate Governance** > **Vergütungssysteme/Vergütungsberichte** öffentlich zugänglich.

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

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

### I. Allgemein

#### 1.1 Beschlussfassung der Hauptversammlung 2023 über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2022

Der Vergütungsbericht 2022 wurde von der Hauptversammlung am 24. April 2023 mit einer Mehrheit von 93,52 Prozent gebilligt. Da es keine kritischen Äußerungen zur Art und Weise der Darstellung der Vergütung der Gremien gab, sehen Vorstand und Aufsichtsrat dieses deutliche Votum der Hauptversammlung als Bestätigung, das bisherige Format des Vergütungsberichts – unter Berücksichtigung der von der Hauptversammlung 2023 beschlossenen Modifikationen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands (siehe hierzu I. 1.4) – grundsätzlich beizubehalten.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**1.2 Überblick Geschäftsergebnisse 2023**

Henkel hat in einem herausfordernden Jahr 2023, das insbesondere von einem inflationären Umfeld mit weiterhin erhöhten Rohstoff-, Logistik- und Energiepreisen, aber auch von gestiegenen Lohnkosten sowie den Auswirkungen geopolitischer Krisen geprägt war, insgesamt eine gute Geschäftsentwicklung verzeichnet. Im Industriegeschäft wirkte sich insbesondere das Wachstum in den Geschäftsfeldern Mobilität & Elektronik – bedingt durch das starke Automobilgeschäft – sowie Handwerk, Bau & Gewerbe positiv auf die Geschäftsentwicklung aus. Das Konsumgütergeschäft profitierte insbesondere von einer positiven Entwicklung in den Geschäftsfeldern Laundry & Home Care und Hair.

Im Geschäftsjahr 2023 lag der Umsatz bei 21.514 Mio Euro und damit nominal um -3,9 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Wechselkurseffekte wirkten sich mit einem Minus von -4,3 Prozent negativ auf den Umsatz aus. Bereinigt um Wechselkurseffekte lag das Umsatzwachstum bei 0,4 Prozent. Akquisitionen/Divestments wirkten sich – insbesondere bedingt durch die Veräußerung unserer Geschäftsaktivitäten in Russland – mit -3,9 Prozent ebenfalls negativ auf den Umsatz aus. Die organische Umsatzentwicklung – das heißt bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/Divestments – zeigte mit 4,2 Prozent einen sehr starken Anstieg.

Die bereinigte Umsatzrendite lag im Berichtsjahr mit einem Wert von 11,9 Prozent deutlich über dem Niveau des Vorjahres (2022: 10,4 Prozent). Das bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie erhöhte sich um 11,5 Prozent auf 4,35 Euro (Vorjahr: 3,90 Euro). Bei konstanten Wechselkursen erhöhte sich das bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie um 20,0 Prozent. Bei der Ermittlung des bereinigten Ergebnisses je Vorzugsaktie wurde dieses um die einmaligen Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigt. Für die Berechnung des Short Term Incentive (STI) wurde für Vergütungszwecke ein um die Effekte des Aktienrückkaufs bereinigtes EPS-Wachstum zu konstanten Wechselkursen von 18,9 Prozent zugrunde gelegt.

Zu weiteren Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2023 verwiesen, der auf der Internetseite [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) zugänglich ist.

**1.3 Veränderungen in den Gremien 2023****Vorstand**

Herr Wolfgang König führt seit dem 1. Januar 2023 den aus den früheren Unternehmensbereichen Beauty Care und Laundry & Home Care gebildeten neuen Unternehmensbereich Consumer Brands.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Mit Wirkung zum 1. Februar 2023 wurde Herr Mark Dorn zum Mitglied des Vorstands bestellt und übernahm die Leitung des Unternehmensbereichs Adhesive Technologies von Herrn Jan-Dirk Auris, der seit dem 1. Januar 2011 den Unternehmensbereich Adhesive Technologies verantwortet hatte und im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausschied, wobei der Anstellungsvertrag zum 31. Januar 2023 endete.

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

Herr Laurent Martinez wurde in Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Michael Kaschke, der sein Mandat im Aufsichtsrat mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2023 niedergelegt hatte, von der Hauptversammlung am 24. April 2023 als Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat gewählt.

Im Rahmen der Neuwahl der Arbeitnehmervertreter:innen durch die Delegiertenversammlung am 31. März 2023 wurde Herr Dr. Konstantin Benda als Vertreter der leitenden Angestellten anstelle von Frau Dr. Martina Seiler mit Wirkung zum Tag der Hauptversammlung am 24. April 2023 neu in den Aufsichtsrat gewählt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter:innen wurden wiedergewählt. Frau Jutta Bernicke schied mit Wirkung zum 22. September 2023 aus dem Aufsichtsrat aus und Frau Sabine Friedrich trat als von der Delegiertenversammlung gewähltes Ersatzmitglied mit Wirkung zum 23. September 2023 als Arbeitnehmervertreterin in den Aufsichtsrat ein.

**1.4 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 und nichtfinanziellen 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 GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**


---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**


---

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


---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**


---

**IMPRESSUM**


---

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

Das seit dem 1. Januar 2021 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Vorstand) wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 modifiziert. Dieses modifizierte Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA am 24. April 2023 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 98,04 Prozent gebilligt. Die entsprechende Beschlussfassung der Hauptversammlung ist auf der Internetseite [www.henkel.de/ir](http://www.henkel.de/ir) öffentlich zugänglich.

**Überblick Vergütungssystem**

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

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

Die Überarbeitung des Vergütungssystems erfolgte vor dem Hintergrund der fortentwickelten Ambitionen und strategischen Prioritäten. Dabei wurden die mit Aktionär:innen, Aktionärsvertreter:innen und Investor:innen geführten Gespräche über die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung, insbesondere mit einer stärkeren Betonung von Nachhaltigkeitsaspekten, berücksichtigt. Bei unveränderter Höhe der Gesamtvergütung gelten ab dem Geschäftsjahr 2023 im Wesentlichen folgende Modifikationen:

**Short Term Incentive (STI):**

- Die Struktur der Vorstandsvergütung wurde vereinfacht, indem beim STI das Aktiendeferral abgeschafft und der auf das bisherige Aktiendeferral zu verwendende STI-Betrag zum kleineren Teil auf die Grundvergütung sowie zum größeren Teil auf das LTI aufgeteilt wurde.
- Damit erfolgt die Auszahlung des STI künftig – vorbehaltlich der Regelungen zur Share Ownership Guideline – ohne die jährliche Verpflichtung, Henkel-Vorzugsaktien erwerben zu müssen.
- Die funktionalen Faktoren wurden abgeschafft.

---

**ALLGEMEIN**

---

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

---

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

---

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

---

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

---

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

---

**IMPRESSUM**

---

- Die Erfolgsparameter bleiben unverändert:
  - Bonus: Bereinigtes organisches Umsatzwachstum und bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie bei konstanten Wechselkursen mit einer Gewichtung von jeweils 50 Prozent.
  - Individueller Multiplikator, mit dem der Bonus multipliziert wird, in Abhängigkeit von der Erreichung der individuellen Ziele in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2.

**Long Term Incentive (LTI):**

- Das derzeitige LTI wird durch einen Performance Share Plan (virtuelles Aktienprogramm) ersetzt.
- Erfolgsparameter: Neben der um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, abgekürzt bereinigter ROCE) mit einer Gewichtung von 60 Prozent dienen die relative Performance der Henkel-Vorzugsaktien im Vergleich zu anderen Unternehmen (relativer Total Shareholder Return) mit einer Gewichtung von 20 Prozent sowie ESG-Ziele mit einer Gewichtung von insgesamt 20 Prozent als Erfolgsziele zur Bestimmung der finalen Anzahl virtueller Aktien. ESG steht für die Bereiche Umwelt (Environment), gesellschaftliche Aspekte (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance).
- Die funktionalen Faktoren wurden abgeschafft.
- Die Auszahlung erfolgt künftig nach vier statt nach drei Jahren.

**Share Ownership Guideline:**

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

Mit dieser Weiterentwicklung trägt die Vergütung noch stärker zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung von Henkel bei.

**ALLGEMEIN****VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS****VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA****HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ****VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG****PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS****IMPRESSUM**

Insgesamt stellt sich die neue Zielvergütung wie folgt dar:

**Neue Zielvergütung**

In Euro	Vorstandsvorsitzender			Ordentliche Mitglieder des Vorstands		
	2022	ab 2023	Δ in %	2022*	ab 2023	Δ in %
Grundvergütung	1.200.000	1.500.000	25	750.000	900.000	20
STI	3.500.000	2.100.000	-40	2.000.000	1.200.000	-40
LTI	1.400.000	2.500.000	79	800.000	1.450.000	81
<b>Gesamt</b>	<b>6.100.000</b>	<b>6.100.000</b>	<b>0</b>	<b>3.550.000</b>	<b>3.550.000</b>	<b>0</b>

\* bei einem funktionalen Faktor von 1

Da für ein ordentliches Vorstandsmitglied die Herabsetzung des STI (1.200.000 Euro gegenüber 2.000.000 Euro nach altem Vergütungssystem) sowie die Erhöhung der Grundvergütung (900.000 Euro gegenüber 750.000 Euro) unmittelbar im Geschäftsjahr 2023 wirksam wurden, das erhöhte LTI (1.450.000 Euro gegenüber 800.000 Euro) nach dem neuen Vergütungssystem 2023 erst ab 2026/2027 zur Auszahlung kommt und bis dahin nachlaufende LTI-Tranchen nach dem alten Vergütungssystem ausgezahlt werden, ergibt sich – auf der Basis einer Zielerreichung von 100 Prozent – für die Übergangszeit ein um 650.000 Euro (-18 Prozent) geringerer Ausweis der im jeweiligen Berichtsjahr im Sinn von § 162 AktG gewährten Gesamtvergütung [im Vergleich zur „at target“-Zielvergütung]. Die Differenz für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 1.100.000 Euro (-18 Prozent).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen:

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

## Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b> <b>Grundvergütung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.500.000 Euro p.a.</li> <li>▪ Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 900.000 Euro p.a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellen einer unter Berücksichtigung der Marktbedingungen und der ausgeübten Funktion angemessenen Basisvergütung.</li> <li>▪ Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken.</li> </ul>
<b>Sonstige Bezüge</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umgzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, Bereitstellung Dienstwagen, Nutzung Fahrbereitschaft, sonstige geldwerte Vorteile; die Höhe variiert je nach persönlicher Inanspruchnahme</li> <li>▪ Obergrenzen („Cap“): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 250.000 Euro p.a.</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 175.000 Euro p.a.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Optional: Versorgungszusagen/Versorgungsentgelt</b> <b>Beitragsorientiertes Pensionssystem</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alterskapital, das sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammensetzt. Jährliche Zuführung (Kapitalbaustein): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Übernahme marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese damit fördern.</li> <li>▪ Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen betrieblichen Altersversorgung.</li> </ul>
beziehungsweise alternativ <b>Versorgungsentgelt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewährung eines pauschalen, jährlich auszahlenden Versorgungsentgelts: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro</li> </ul> </li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen privaten Altersvorsorge.</li> </ul>

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE



## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
<b>Erfolgsbezogene Komponenten</b> <b>Jährliche variable Barvergütung (Short Term Incentive, STI)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 2.100.000 Euro</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 1.200.000 Euro</li> </ul> </li> <li>▪ Einjähriger Bemessungszeitraum: Höhe abhängig von der im Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) erreichten <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unternehmensperformance (finanzielle Ziele, Bonus): Organisches Umsatzwachstum (OSG), bereinigtes Ergebnis je Henkel-Vorzugsaktie (EPS) bei konstanten Wechselkursen versus Vorjahr (Ist/Ist-Vergleich); Gewichtung je 50 Prozent</li> <li>– individuellen Performance: Individueller Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird</li> </ul> </li> <li>▪ Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr.</li> <li>▪ Anreiz für ein langfristiges, ganzheitliches Wachstum.</li> <li>▪ Berücksichtigung des operativen Erfolgs im Verhältnis zur Vergleichsgruppe.</li> <li>▪ Förderung der Umsetzung der strategischen Prioritäten.</li> <li>▪ Möglichkeit der Leistungs differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern.</li> </ul>
<b>Langfristige variable aktienbasierte Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Virtuelles Aktienprogramm</li> <li>▪ Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 2.500.000 Euro</li> <li>– Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 1.450.000 Euro</li> </ul> </li> <li>▪ Vierjähriger Performancezeitraum, unterteilt in einen dreijährigen Zielerreichungszeitraum gefolgt von einer einjährigen Haltefrist</li> <li>▪ Finale Höhe des Auszahlungsbetrags abhängig vom Aktienkurs sowie von folgenden Bemessungsgrundlagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 Prozent Gewichtung: bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (bereinigter ROCE)</li> <li>– 20 Prozent Gewichtung: relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>– 20 Prozent Gewichtung: ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>▪ Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anreize, den Unternehmenswert langfristig zu steigern.</li> <li>▪ Berücksichtigung der Rentabilität.</li> <li>▪ Berücksichtigung der relativen Performance im Vergleich zum Markt.</li> <li>▪ Förderung der Umsetzung der strategischen Prioritäten und der Nachhaltigkeitsziele.</li> </ul>

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Überblick über das Vergütungssystem

## Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung

## Maximale Gesamtbezüge („Cap“)

- Obergrenzen für die Gesamtvergütung (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile):
  - Für den Vorstandsvorsitzenden: 9.400.000 Euro p.a.
  - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 5.500.000 Euro p.a.

## Share Ownership Guideline

- Verpflichtung, einen Mindestbestand an Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben und für die Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten
    - Für den Vorstandsvorsitzenden: 200 Prozent der Grundvergütung
    - Für sonstige Mitglieder des Vorstands: 100 Prozent der Grundvergütung
- Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 25 Prozent des Nettobetrag der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in Henkel-Vorzugsaktien investieren.

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 („Malus“) beziehungsweise innerhalb gewisser Grenzen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern („Clawback“)

## 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

## Zielsetzung und Strategiebezug

- Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.
- Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär:innen.
- Anreiz für eine langfristige Unternehmensentwicklung.
- Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung (STI, LTI).
- Förderung des Einhaltens wesentlicher Grundsätze der Unternehmensführung.
- In Übereinstimmung mit dem DCGK Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit.
- Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.
- Schutz der Interessen von Henkel.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Die vorstehend aufgeführten Vergütungs-Obergrenzen für laufende Bezüge (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile STI/LTI) können sich durch einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen; zu Einzelheiten wird auf die Ausführungen in II. 1.10 verwiesen.

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

#### **Festlegung**

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

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

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

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

#### **Überblick Vergütungsregelungen**

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

---

**ALLGEMEIN**

---

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

---

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

---

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

---

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

---

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

---

**IMPRESSUM**

---

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

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1.000 Euro. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Entlassungsentschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Die Obergrenze der Vergütung ergibt sich für das jeweilige Mitglied des Aufsichtsrats bzw. des Gesellschafterausschusses aus der Summe von Fixvergütung, Vergütung für die im Einzelnen übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat beziehungsweise Gesellschafterausschuss sowie in deren Ausschüssen sowie dem Sitzungsgeld (nur Aufsichtsrat).

**1.6 Prüfung des Vergütungsberichts**

Die von der Hauptversammlung 2023 zum Prüfer des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses 2023 der Henkel AG & Co. KGaA gewählte PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, hat sowohl gemäß § 162 Absatz 3 AktG geprüft, ob der Vergütungsbericht 2023 die nach § 162 Absätze 1 und 2 AktG zu machenden Angaben enthält (formelle Prüfung), als auch zusätzlich, ob diese Angaben inhaltlich richtig und zutreffend sind (inhaltliche Prüfung). ESG-Ziele waren nicht Gegenstand der Prüfung durch PwC. Der Prüfungsvermerk ist diesem Vergütungsbericht beigelegt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

## II. Vergütung der Gremien 2023

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

Nachfolgend wird wie in den Vorjahren diejenige Vergütung als „gewährt“ ausgewiesen, für die die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Berichtsjahres vollständig erbracht wurde beziehungsweise deren Performancezeitraum mit Ablauf des Berichtsjahres endet und damit sämtliche Bedingungen für die Auszahlung vorliegen, auch wenn der Zufluss (das heißt die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Somit wird bezüglich der den 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2023 gewährten variablen Vergütung als jährliche variable Vergütung das STI für 2023 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst 2024 erfolgt. Entsprechend wird bezüglich der langfristigen variablen Vergütung die LTI-Tranche 2021 ausgewiesen, deren dreijähriger Performancezeitraum mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endete, auch wenn die Auszahlung erst 2024 erfolgt.

„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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung

Die den 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich auf insgesamt 19.477.280 Euro (Vorjahr: 33.849.094 Euro) und entfällt auf folgende Komponenten:

- Grundvergütung: 5.025.000 Euro (Vorjahr: 4.762.500 Euro),
- Sonstige Bezüge: 240.037 Euro (Vorjahr: 468.208 Euro),
- Versorgungsentgelt: 900.000 Euro (Vorjahr: 900.000 Euro),
- STI 2023, dessen Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2024): 10.200.000 Euro (Vorjahr: STI 2022, 14.179.386 Euro),
- LTI-Tranche 2021 (Laufzeit 1.1.2021–31.12.2023), deren Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2024): 3.112.243 Euro (Vorjahr: LTI-Tranche 2020, Laufzeit 1.1.2020–31.12.2022: 3.376.500 Euro),
- Einmalige Sonderleistungen: 0 Euro (Vorjahr: 10.162.500 Euro).

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Die vorstehenden Angaben zum Vorjahr beziehen sich jeweils auf die im Vorjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle weist die den im Jahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 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. Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Zahlen für 2022 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Ergänzend werden für die jeweiligen Vergütungskomponenten der entsprechende Festbetrag beziehungsweise der sich jeweils unter Berücksichtigung der betreffenden funktionalen Faktoren (nur bis 2022) und Obergrenzen (Cap) ergebende Maximalbetrag und die sich hieraus ergebende erreichbare Maximal-Gesamtvergütung gezeigt. Hierbei wurden

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

angegeben. Zu weiteren Einzelheiten zu den Obergrenzen beziehungsweise zur Maximalvergütung wird auf vorstehende Übersicht in I. 1.3 sowie die Ausführungen in II. 1.10 verwiesen.

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

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

## Den 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

		1. Grund- vergütung <sup>1</sup>	2. Sonstige Bezüge <sup>1</sup>	3. Versor- gungs- entgelt <sup>1</sup>	4. STI <sup>2</sup>	5. LTI <sup>3</sup>	6. Einma- lige Sonder- leistungen	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 6)	7. Kapital- bausteine	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapital- bausteinen (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 7)
Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Position										
Ausweis in Euro										
<b>Carsten Knobel (m)</b> <b>(Vorsitzender)</b>	<b>2023</b>	<b>1.500.000</b>	<b>44.787</b>	<b>0</b>	<b>3.150.000</b>	<b>1.304.533</b>	<b>0</b>	<b>5.999.320</b>	<b>750.000</b>	<b>6.749.320</b>
		25,0%	0,7%		52,5%	21,7%		100,0%		
	2023 (Max)	1.500.000	250.000		3.150.000	2.100.000		7.000.000	750.000	7.750.000
(seit 1.7.2012)	2022	1.200.000	31.172		3.904.880	975.433		6.111.485	750.000	6.861.485
		19,6%	0,5%		63,9%	16,0%		100,0%		
<b>Mark Dorn (m)</b> <b>(Adhesive Technologies)</b>	<b>2023</b>	<b>825.000</b>	<b>46.227</b>	<b>0</b>	<b>1.650.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.521.227</b>	<b>0</b>	<b>2.521.227</b>
		32,7%	1,8%		65,4%			100,0%		
	2023 (Max)	825.000	160.417		1.650.000	0		2.635.417		2.635.417
(seit 1.2.2023)	2022	0	0		0	0		0	0	0
		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		0,0%		
<b>Wolfgang König (m)</b> <b>(Consumer Brands)</b>	<b>2023</b>	<b>900.000</b>	<b>47.068</b>	<b>450.000</b>	<b>1.800.000</b>	<b>391.360</b>	<b>0</b>	<b>3.588.428</b>	<b>0</b>	<b>3.588.428</b>
		25,1%	1,3%	12,5%	50,2%	10,9%		100,0%		
	2023 (Max)	900.000	175.000	450.000	1.800.000	630.000		3.955.000		3.955.000
(seit 1.6.2021)	2022	750.000	142.654	450.000	2.175.575	0		3.518.229		3.518.229
		21,3%	4,1%	12,8%	61,8%	0,0%		100,0%		

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

## Den 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

		1. Grund- vergütung <sup>1</sup>	2. Sonstige Bezüge <sup>1</sup>	3. Versor- gungs- entgelt <sup>1</sup>	4. STI <sup>2</sup>	5. LTI <sup>3</sup>	6. Einma- lige Sonder- leistungen	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 6)	7. Kapital- bausteine	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapital- bausteinen (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 7)
Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Position										
Ausweis in Euro										
<b>Sylvie Nicol (w)</b> <b>(Personal/Infrastruktur und Nachhaltigkeit)</b>	<b>2023</b>	<b>900.000</b>	<b>37.241</b>	<b>450.000</b>	<b>1.800.000</b>	<b>670.903</b>	<b>0</b>	<b>3.858.144</b>	<b>0</b>	<b>3.858.144</b>
		23,3%	1,0%	11,7%	46,7%	17,4%		100,0%		
	2023 (Max)	900.000	175.000	450.000	1.800.000	1.080.000		4.405.000		4.405.000
(seit 9.4.2019)	2022	750.000	42.317	450.000	2.175.575	540.240		3.958.132		3.958.132
		18,9%	1,1%	11,4%	55,0%	13,6%		100,0%		
<b>Marco Swoboda (m)</b> <b>(Finanzen)</b>	<b>2023</b>	<b>900.000</b>	<b>64.714</b>	<b>0</b>	<b>1.800.000</b>	<b>745.447</b>	<b>0</b>	<b>3.510.161</b>	<b>450.000</b>	<b>3.960.161</b>
		25,6%	1,8%		51,3%	21,2%		100,0%		
	2023 (Max)	900.000	175.000		1.800.000	1.200.000		4.075.000	450.000	4.525.000
(seit 1.1.2020)	2022	750.000	124.985		2.231.360	600.267		3.706.612	450.000	4.156.612
		20,2%	3,4%		60,2%	16,2%		100,0%		
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>2023</b>	<b>5.025.000</b>	<b>240.037</b>	<b>900.000</b>	<b>10.200.000</b>	<b>3.112.243</b>	<b>0</b>	<b>19.477.280</b>	<b>1.200.000</b>	<b>20.677.280</b>
		25,8%	1,2%	4,6%	52,4%	16,0%	0,0%	100,0%		
	2022	3.450.000	341.128	900.000	10.487.390	2.115.940	0	17.294.458	1.200.000	18.494.458
		19,9%	2,0%	5,2%	60,6%	12,2%	0,0%	100,0%		

\* männlich (m); weiblich (w)

<sup>1</sup> Auszahlung/Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr.<sup>2</sup> Betrag des STI, dessen Performancezeitraum zum 31. Dezember abgelaufen ist: STI 2023 im Jahr 2023; STI 2022 im Jahr 2022. Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.<sup>3</sup> Betrag der LTI-Tranche, deren dreijährige Planlaufzeit zum betreffenden Geschäftsjahresende geendet hat: LTI-Tranche 2021, Laufzeit 1.1.2021 – 31.12.2023; LTI-Tranche 2020, Laufzeit 1.1.2020 – 31.12.2022; Auszahlung im jeweiligen Folgejahr. Da diese LTI-Tranchen vor 2023 zugesagt wurden, berechnen sich die Auszahlungsbeträge noch nach dem alten Vergütungssystem.<sup>4</sup> Die Gesamtzahlen für 2022 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Die Angaben zu den LTI-Zahlungen im Jahr 2023 in Spalte 5 beziehen sich auf die nachlaufende LTI-Tranche 2021, die sich nach dem alten Vergütungssystem berechnet. Die sich nach dem neuen Vergütungssystem 2023 ergebende Zielvergütung ist unter I. 1.4 dargestellt. Zu den Details der Pensionszusagen wird auf II. 1.5 verwiesen.

Über die vorstehend ausgewiesene Vergütung hinaus wurde den 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern für 2023 eine LTI-Tranche 2023 (Laufzeit 1.1.2023 – 31.12.2026) zugesagt, die vorbehaltlich des Erreichens von bestimmten Leistungszielen gemäß den seit 1. Januar 2023 geltenden neuen Planbedingungen grundsätzlich nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit 2027 fällig ist und zur Auszahlung kommt. Diese LTI-Tranche hat bei Zugehörigkeit zum Vorstand im gesamten Jahr 2023 einen „at target“-Wert von 2.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und von 1.450.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Die den LTI betreffende Umstellung von einem Bemessungszeitraum von drei Jahren nach dem alten System auf einen Bemessungszeitraum von drei Jahren zuzüglich einer nachlaufenden einjährigen Halteperiode im neuen System führt dazu (die Erfüllung der erforderlichen Leistungskriterien unterstellt), dass die letzte LTI-Zahlung nach dem alten System 2025 erfolgt (LTI-Tranche 2022, Laufzeit 2022–2024), die erste Zahlung nach dem neuen System (LTI 2023; Laufzeit 2023–2026) dagegen erst 2027 geleistet wird. Um zu verhindern, dass 2026 keine LTI-Zahlung erfolgt, gilt die auf Seite 35 beschriebene Übergangsregelung. Hinsichtlich des mit der 2023 erfolgten Modifikation der Vergütung verbundenen Ausweiseffekts auf die gewährte Vergütung wird auf die Ausführungen in I. 1.4 verwiesen.

Die im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ehemaligen, das heißt vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands 2023 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Hierbei erfolgen gemäß § 162 Absatz 5 AktG keine personenbezogenen Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG  
(Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand		1. LTI- Tranche 2020 <sup>1</sup>	2. LTI- Tranche 2021 <sup>2</sup>	3. Karenz- entschädigung	4. Einmalige Sonderzahlungen	Gesamtvergütung (Maximal-Gesamt- vergütung 2023) (Summe 1 bis 4)
Ausweis in Euro						
<b>Jens-Martin Schwärzler (m)</b> <b>(Beauty Care)</b>	<b>2023</b>	–	<b>670.903</b>	<b>209.464</b>	–	<b>880.367</b>
		–	<b>76,2%</b>	<b>23,8%</b>	–	<b>100,0%</b>
(von 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2023 (Max)	–	1.080.000	209.464	–	1.289.464
	2022	540.240	–	471.294	–	1.011.534
<b>Bruno Piacenza (m)</b> <b>(Laundry &amp; Home Care)</b>	<b>2023</b>	–	<b>788.932</b>	–	–	<b>788.932</b>
		–	<b>100,0%</b>	–	–	<b>100,0%</b>
(von 1.11.2011 bis 30.9.2022)	2023 (Max)	–	1.270.000	–	–	1.270.000
	2022	600.267	–	–	6.800.000	7.400.267
<b>Jan-Dirk Auris (m)</b> <b>(Adhesive Technologies)</b>	<b>2023</b>	–	<b>819.992</b>	–	–	<b>819.992</b>
		–	<b>100,0%</b>	–	–	<b>100,0%</b>
(von 1.1.2011 bis 31.12.2022)	2023 (Max)	–	1.320.000	–	–	1.320.000
	2022	660.293	–	–	3.362.500	4.022.793

\* männlich (m); weiblich (w)

<sup>1</sup> Performancezeitraum 1.1.2020–31.12.2022; Auszahlung im Jahr 2023.<sup>2</sup> Performancezeitraum 1.1.2021–31.12.2023; Auszahlung im Jahr 2024. Hinsichtlich der Zielerreichung der LTI-Tranche wird auf die Tabelle „Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI-Tranchen“ auf Seite 27 verwiesen.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

---

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

---

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

---

IMPRESSUM

---

## **1.2 Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand im Jahr 2023**

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise dem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt.

## **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 1.500.000 Euro brutto pro Jahr (Vorjahr: 1.200.000 Euro brutto) und für die übrigen Vorstandsmitglieder 900.000 Euro brutto pro Jahr (Vorjahr: 750.000 Euro brutto).

### **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 hierfür gegebenenfalls übernommenen Steuern sowie Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen. Diese Bezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation. Diese Bezüge werden mit ihren Kosten beziehungsweise in Höhe ihres geldwerten Vorteils erfasst.

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

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

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

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

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

Komponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	Gewichtung	Unterer Schwellenwert	100%-Zielwert („at target“)	Oberer Schwellenwert
Finanzielle Ziele (Bonus)	Organisches Umsatzwachstum <sup>1</sup> (OSG)	50 Prozent	Mindestwert OSG (50 Prozent „at target“- Zielvergütung OSG = 300.000 Euro)	Zielwert OSG (100 Prozent „at target“- Zielvergütung OSG = 600.000 Euro)	Höchstwert OSG (150 Prozent „at target“- Zielvergütung OSG = 900.000 Euro)
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) <sup>2</sup>	50 Prozent	80 Prozent des Vorjahres- werts (50 Prozent „at target“- Zielvergütung EPS = 300.000 Euro)	100 Prozent des Vorjahres- werts (100 Prozent „at target“- Zielvergütung EPS = 600.000 Euro)	120 Prozent des Vorjahres- werts (150 Prozent „at target“- Zielvergütung EPS = 900.000 Euro)
Individueller Multiplikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Absolute und relative Performance im Vergleich zum Markt/Wettbewerb</li> <li>▪ Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten</li> <li>▪ Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele</li> </ul>				Multiplikator 0,8 bis 1,2
<b>Bemessungszeitraum</b>	Geschäftsjahr (Vergütungsjahr)				
<b>Zielvergütung „at target“</b>	1.200.000 Euro <sup>3</sup>				
<b>Obergrenze („Cap“)<sup>4</sup></b>	150 Prozent der „at target“-Zielvergütung (= 1.800.000 Euro <sup>3</sup> )				

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

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

<sup>3</sup> Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem individuellen Multiplikator von 1.

<sup>4</sup> Inklusive des individuellen Multiplikators.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Erfolgsparameter des STI sind sowohl die im jeweiligen Geschäftsjahr („Vergütungsjahr“) erreichten finanziellen Ziele, die den sogenannten Bonus ergeben, als auch die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder in Form eines Multiplikators in der Bandbreite von 0,8 bis 1,2, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird.

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 verknüpft, indem die beiden Komponenten des Bonusbetrags addiert werden.

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. Für die Berechnung der Vergütung 2023 wurde der EPS-Wert für 2023 darüber hinaus um die Effekte aus dem Aktienrückkauf bereinigt. 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 dem oberen Schwellenwert (Obergrenze) jeweils linear. Die Skalierung für den auf die Kennzahl EPS entfallenden Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und dem oberen Schwellenwert durchgängig linear. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das STI auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des sich unter Berücksichtigung des jeweiligen funktionalen Faktors ergebenden „at target“-Betrags begrenzt. Eine Überschreitung des jeweiligen Höchstwerts der Zielerreichung führt zu keiner weiteren, 150 Prozent der „at target“-Zielvergütung übersteigenden Erhöhung der betreffenden OSG- beziehungsweise EPS-Komponente des Bonusbetrags.

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

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

**Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie Zielerreichung/Vergütung**

Die Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung für das STI 2023 sind nachfolgend erläutert beziehungsweise tabellarisch dargestellt.

**STI 2023 (Bonus)**

Der Wert für das organische Umsatzwachstum, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2023 2,0 Prozent. Der untere Schwellenwert betrug -1,0 Prozent, der obere 5,0 Prozent.

Der für den Ist/Ist-Vergleich vergütungsrelevante bereinigte EPS-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, lag für 2023 bei 3,90 Euro. Der untere Schwellenwert lag bei 3,12 Euro, der obere bei 4,68 Euro.

**Berechnung Zielerreichung/Vergütung STI 2023**

Zielparameter		Gewichtung	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert 2023	Zielerreichung <sup>1</sup>	Betrag Bonus <sup>2</sup>
<b>Finanzielle Ziele (Bonus)</b>	Organisches Umsatzwachstum (OSG)	50%	2,00%	4,22%	137,0%	1.706.615 Euro
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) <sup>3</sup>	50%	3,90 Euro	4,64 Euro	147,4%	
<b>Individuelle Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb</li> <li>Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten</li> <li>Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele (Fokusthemen)</li> </ul>				<b>Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus:</b> einheitlich 1,1	

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

<sup>2</sup> Betrag Bonus für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem individuellen Multiplikator von 1 und Zugehörigkeit zum Vorstand im ganzen Geschäftsjahr.

<sup>3</sup> Vergleich des bereinigten EPS des Vorjahres mit dem im Vergütungsjahr erzielten Ist-Wert zu konstanten Wechselkursen, bereinigt um die im Vergütungsjahr durchgeführten Aktienrückkäufe.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

Die mit den am 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Fokus-themen sowie der jeweilige individuelle Multiplikator, mit dem der sich für den STI-Bonus 2023 ergebende Betrag multipliziert wird, sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

## Fokusthemen 2023

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

Für das STI 2023 ergeben sich damit für die im Jahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder insgesamt folgende Auszahlungsbeträge:

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

Name, Zugehörigkeit zum Vorstand	Zielbetrag STI (EUR)	STI-Bonus 2023 (EUR)	Individueller Multiplikator	Auszahlungsbetrag (EUR) <sup>2</sup>
<b>Carsten Knobel</b> (seit 1.7.2012)	2.100.000	2.986.577	1,10	<b>3.150.000</b>
<b>Mark Dorn<sup>1</sup></b> (seit 1.2.2023)	1.100.000	1.564.397	1,10	<b>1.650.000</b>
<b>Wolfgang König</b> (seit 1.6.2021)	1.200.000	1.706.615	1,10	<b>1.800.000</b>
<b>Sylvie Nicol</b> (seit 9.4.2019)	1.200.000	1.706.615	1,10	<b>1.800.000</b>
<b>Marco Swoboda</b> (seit 1.1.2020)	1.200.000	1.706.615	1,10	<b>1.800.000</b>

<sup>1</sup> Beträge zeitanteilig für den Zeitraum 1.2.2023 bis 31.12.2023.

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung des Cap.

Die Vorstandsmitglieder sind gemäß der Share Ownership Guideline verpflichtet, mindestens 25 Prozent des Netto-Auszahlungsbetrags in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren, bis das hiernach vorgesehene Investitionsvolumen (Eigeninvestment) erreicht ist (siehe hierzu auch Abschnitt II. Ziffer 1.7). Aus dem STI 2023 hat Herr Mark Dorn ein Eigeninvestment von 206.250 Euro (netto) zu erbringen.



## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## 1.4.2 Langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)

LTI-Tranchen 2021/2022  
Übersicht LTI-Tranchen 2021/2022

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

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

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

Für die Berechnung der für 2021 beziehungsweise 2022 ausgegebenen LTI-Tranchen ist noch das bis zum 31. Dezember 2022 geltende Vergütungssystem maßgeblich. Hiernach ist das LTI eine variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung, die von dem durchschnittlich in einem Zeitraum von drei Jahren (Bemessungszeitraum) erzielten bereinigten ROCE abhängt. Gemäß dem damaligen Vergütungssystem gab es für die bis 2022 begebenen LTI-Tranchen noch allgemeine funktionale Faktoren, mit denen der jeweils in Abhängigkeit von der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag des LTI multipliziert wird. Zu den für die LTI-Tranche 2021 geltenden funktionalen Faktoren wird auf die nachstehende Tabelle „Auszahlungsbeträge LTI-Tranche 2021“ verwiesen.

Das LTI ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wurde eine LTI-Tranche mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum ausgegeben (letztmalig für 2022). Hierbei wird für jede LTI-Tranche der im betreffenden Vergütungsjahr sowie in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren jeweils erzielte bereinigte ROCE (drei Jahresscheiben) gemessen.

Die Zielwerte für die Kennzahl bereinigter 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.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

---

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

---

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

---

IMPRESSUM

---

Für die Bemessung der finalen Zielerreichung der Kennzahl bereinigter ROCE gelten folgende Ziel-/Schwellenwerte:

- Das Ziel ist zu 100 Prozent erreicht, wenn die im dreijährigen Bemessungszeitraum erreichte durchschnittliche Zielerreichung 100 Prozent beträgt (Zielwert).
- Wird dieser Zielwert um mehr als 20 Prozent unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozent unterschritten, beträgt die Zielerreichung 50 Prozent (unterer Schwellenwert).
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozent oder mehr überschritten, beträgt die Zielerreichung 150 Prozent (oberer Schwellenwert).
- Zwischenwerte zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert werden durch lineare Interpolation ermittelt (lineare Skalierung).

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

In der nachfolgenden Tabelle sind für die LTI-Tranche 2021, deren Bemessungszeitraum 2023 ausgelaufen ist, die durchschnittliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum sowie die daraus resultierende Vergütung angegeben. Für die LTI-Tranche 2022, deren Bemessungszeitraum 2024 ausläuft, steht für die Jahresscheibe 2024 die Zielerreichung noch aus.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI-Tranchen

LTI-Tranche	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigter ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigter ROCE (in %) <sup>1</sup>	Zielerreichung (in %)	Durchschnitt- liche Ziel- erreichung im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeit- raum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Vergütung jeweilige LTI-Tranche <sup>2</sup>
<b>LTI-Tranche 2021</b>	1. (2021)	13,19%	13,32%	100,99%	97,27%	93,18%	745.447 Euro
	2. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%			
	3. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			
<b>LTI-Tranche 2022</b>	1. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%	–	–	–
	2. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			
	3. (2024)	–	–	–			

<sup>1</sup> Ist-Wert 2023 für Vergütungszwecke bereinigt um das anteilige Ergebnis der Geschäftstätigkeit in Russland.<sup>2</sup> Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

Für die LTI-Tranche 2021, deren Bemessungszeitraum 2023 ausgelaufen ist, ergeben sich damit für die im Jahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder, die an dieser LTI-Tranche teilnehmen, insgesamt folgende Auszahlungsbeträge:

## Auszahlungsbeträge LTI-Tranche 2021

Name, Zugehörigkeit zum Vorstand	Zielbetrag LTI (EUR) <sup>1</sup>	LTI-Betrag (EUR) <sup>2</sup>	Funktionaler Faktor	Auszahlungsbetrag (EUR)
<b>Carsten Knobel</b> (seit 1.7.2012)	1.400.000	745.447	1,750	<b>1.304.533</b>
<b>Wolfgang König</b> (seit 1.6.2021)	420.000	434.844	0,900	<b>391.360</b>
<b>Sylvie Nicol</b> (seit 9.4.2019)	720.000	745.447	0,900	<b>670.903</b>
<b>Marco Swoboda</b> (seit 1.1.2020)	800.000	745.447	1,000	<b>745.447</b>

<sup>1</sup> Unter Berücksichtigung des funktionalen Faktors bei Ausgabe der LTI-Tranche 2021.<sup>2</sup> Bei einem funktionalen Faktor von 1.

---

ALLGEMEIN

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

---

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

---

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

---

IMPRESSUM

---

Die Vorstandsmitglieder sind gemäß der Share Ownership Guideline verpflichtet, mindestens 25 Prozent des Netto-Auszahlungsbetrags in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren, bis das hiernach vorgesehene Investitionsvolumen (Eigeninvestment) erreicht ist (siehe hierzu auch Abschnitt II. Ziffer 1.7). Da unter Berücksichtigung des Eigeninvestments aus dem STI die an dem LTI 2021 teilnehmenden Vorstandsmitglieder ihre jeweiligen Eigeninvestments erfüllt haben, ist aus dem LTI 2021 kein (weiteres) Eigeninvestment zu erbringen.

**LTI 2023**

Im Zusammenhang mit der Aktualisierung des Vergütungssystems ab 2023 wurde das LTI als variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene **aktienbasierte** Barvergütung ausgestaltet, mit einem vierjährigen zukunftsgerichteten Performancezeitraum, der sich aufteilt in einen dreijährigen Zeitraum zur Bemessung der Zielerreichung („Bemessungszeitraum“) und eine anschließende einjährige Halteperiode. Das LTI ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wird eine LTI-Tranche mit einem vierjährigen Performancezeitraum ausgegeben.

Bemessungsgrundlagen für das LTI sind der bereinigte ROCE, der mit 60 Prozent gewichtet wird, sowie der relative Total Shareholder Return (TSR) und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele), die jeweils mit 20 Prozent in die Leistungsbemessung einfließen. Für das LTI ist eine Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils untere und obere Schwellenwerte für jedes der Leistungskriterien 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 „at target“-Betrags begrenzt.

**Übersicht LTI**

<b>Bemessungsgrundlage</b>		
▪ Bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE), Gewichtung 60 Prozent	▪ Relativer Total Shareholder Return (TSR), Gewichtung 20 Prozent	▪ ESG-Ziele, Gewichtung 20 Prozent
<b>Zielvergütung „at target“</b>	1.450.000 Euro*	
<b>Obergrenze („Cap“)</b>	150 Prozent der „at target“-Zielvergütung (= 2.175.000 Euro*)	

\* Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

**Aktienbasierte Ausgestaltung (virtuelles Aktienprogramm)**

Zu Beginn jeder LTI-Tranche mit einem vierjährigen Performancezeitraum wird eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich durch Division des LTI-Zielbetrags durch den durchschnittlichen Kurs der Henkel-Vorzugsaktien, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI-Tranche begeben wird; dabei wird kaufmännisch auf- oder abgerundet.

Die Anzahl der virtuellen Aktien, die den Vorstandsmitgliedern am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums final zugeteilt wird, kann von der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien nach oben und unten abweichen. Bei einer schwachen Performance in den hinterlegten Leistungskriterien können alle vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien verfallen.

Die Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien bestimmt sich am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums anhand der Zielerreichung der drei Leistungskriterien bereinigter ROCE, relativer Total Shareholder Return (TSR) und ESG-Ziele. Unter Berücksichtigung der Gewichtung der Leistungskriterien (bereinigter ROCE 60 Prozent, TSR 20 Prozent und ESG-Ziele 20 Prozent) wird nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums die Gesamt-Zielerreichung für die betreffende LTI-Tranche bestimmt, wobei im Fall von Leistungskriterien mit jahresbezogenen Zielen das arithmetische Mittel der drei jahresbezogenen Zielerreichungsgrade angesetzt wird. Die Ziel- und Schwellenwerte eines jeden Leistungskriteriums sowie die Ermittlung der entsprechenden Zielerreichungsgrade werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert.

Die Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamt-Zielerreichung. Diese final zugeteilten Aktien unterliegen anschließend einer einjährigen Halteperiode, so dass das LTI über den gesamten vierjährigen Performancezeitraum an die absolute Aktienkursentwicklung der Henkel-Vorzugsaktie gekoppelt ist. Um den finalen Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird die Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der Henkel-Vorzugsaktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des vierjährigen Performancezeitraums, multipliziert. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder ein Dividendenäquivalent in Höhe der Summe der im jeweiligen vierjährigen Performancezeitraum gezahlten Dividenden je final zugeteilte virtuelle Aktie.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

**Bemessungsgrundlagen**
**ROCE**

Die Zielerreichung für die mit 60 Prozent gewichtete Bemessungsgrundlage bereinigter ROCE ergibt sich aus den durchschnittlich im dreijährigen Bemessungszeitraum erzielten, um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten ROCE-Werten. Gemessen wird hierbei für jede LTI-Tranche der im betreffenden Vergütungsjahr sowie in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren jeweils erzielte bereinigte ROCE-Wert (drei Jahresscheiben).

Die Zielwerte für die Kennzahl bereinigter ROCE sind aus der Planung abgeleitet und werden für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgesetzt (Jahresscheiben). Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung für das betreffende Jahr gemessen.

Die für die Erfolgsmessung der betreffenden LTI-Tranche maßgebliche durchschnittliche Zielerreichung berechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der einzelnen Jahre des dreijährigen Bemessungszeitraums.

Für die Bemessung der finalen Zielerreichung der Kennzahl bereinigter ROCE gelten folgende Ziel-/Schwellenwerte:

- Das Ziel ist zu 100 Prozent erreicht, wenn die im dreijährigen Bemessungszeitraum erreichte durchschnittliche Zielerreichung 100 Prozent beträgt (Zielwert).
- Wird dieser Zielwert um mehr als 20 Prozent unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozent unterschritten, beträgt die Zielerreichung 50 Prozent (unterer Schwellenwert).
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozent oder mehr überschritten, beträgt die Zielerreichung 150 Prozent (oberer Schwellenwert).
- Zwischenwerte zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert werden durch lineare Interpolation ermittelt (lineare Skalierung).

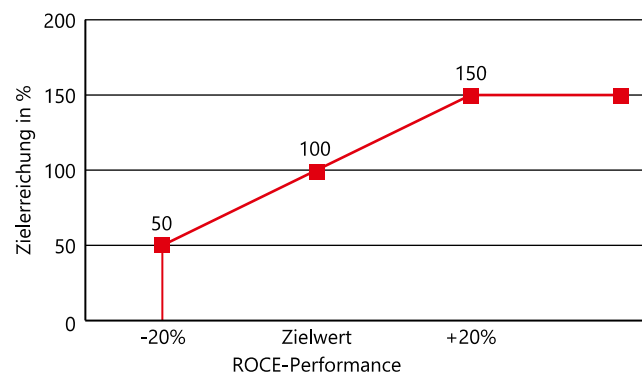
Maßgebend für die Zielerreichung bezüglich der Kennzahl bereinigter ROCE sind die jeweils den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen der betreffenden Geschäftsjahre zugrunde liegenden Werte.

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

## Kurve Zielerreichung bereinigter ROCE



## Relativer TSR

Henkel möchte eine attraktive Kapitalanlage für seine Investor:innen sein und überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren. Der relative Total Shareholder Return (TSR) wird daher mit einer Gewichtung von 20 Prozent im LTI berücksichtigt. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich der im jeweiligen Zeitraum angefallenen Brutto-Dividenden. Dabei wird je Geschäftsjahr die relative Kapitalmarktpformance anhand eines Vergleichs des TSR der Henkel-Vorzugsaktie mit dem TSR eines Vergleichsindex (DAX Performance Index) verglichen. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG behält sich vor, bei einer wesentlichen Änderung des Portfolios von Henkel oder der Zusammensetzung des Vergleichsindex den Vergleichsindex für den relativen TSR zu überprüfen und mit Wirkung für künftige LTI-Tranchen gegebenenfalls anzupassen.

Für den jeweiligen Start- und den Endwert wird jeweils der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Xetra-Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres, herangezogen. Dies reduziert den Effekt von außerordentlichen Kursschwankungen.

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

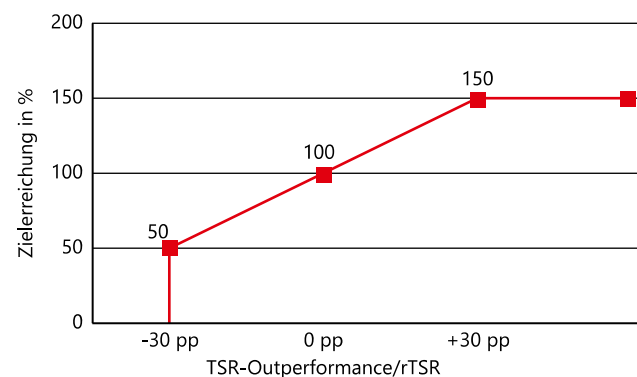
PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## IMPRESSUM

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres wird die Zielerreichung ermittelt, indem die Differenz zwischen dem TSR der Henkel-Vorzugsaktie und dem TSR des Vergleichsindex gebildet wird (relativer TSR, rTSR). Die für die Erfolgsmessung der betreffenden LTI-Tranche maßgebliche durchschnittliche Zielerreichung berechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der einzelnen Jahre des dreijährigen Bemessungszeitraums.

Für die Bemessung der Zielerreichung der Kennzahl TSR gelten folgende Ziel-/Schwellenwerte:

- Das Ziel ist zu 100 Prozent erreicht, wenn der im dreijährigen Bemessungszeitraum erreichte durchschnittliche TSR der Henkel-Vorzugsaktie dem durchschnittlichen TSR des Vergleichsindex entspricht, das heißt: eine Gleichperformance mit dem Index vorliegt (dies entspricht einem rTSR von 0 Prozentpunkten).
- Bei einer Differenz von mehr als minus 30 Prozentpunkten beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.
- Bei einer Differenz von minus 30 Prozentpunkten beträgt die Zielerreichung 50 Prozent (unterer Schwellenwert).
- Bei einer Differenz von plus 30 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 150 Prozent (oberer Schwellenwert).
- Zwischenwerte zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert werden durch lineare Interpolation ermittelt (lineare Skalierung).

**Kurve Zielerreichung TSR**



---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

**ESG-Ziele**

Henkel verfolgt zielgerichtete Pläne und Investitionen, um die Nachhaltigkeitstransformation voranzutreiben. Es ist erklärtes Ziel, den bestehenden strategischen Rahmen weiterzuentwickeln und flexibel auf die Erwartungen der Stakeholder, neue wissenschaftliche Erkenntnisse und sich entwickelnde Themen zu reagieren. In Übereinstimmung hiermit werden neben finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele (**E**nvironmental, **S**ocial, **G**overnance) mit einer Gewichtung von 20 Prozent im LTI berücksichtigt. Dafür wählt der Aufsichtsrat der Henkel Management AG für jede LTI-Tranche aus einem Kriterienkatalog je ein oder mehrere konkrete ESG-Ziele als nichtfinanzielle Leistungskriterien aus, die Teil der Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung von Henkel sind. Diese ausgewählten Ziele sind dann über den dreijährigen Bemessungszeitraum für die jeweilige Tranche maßgeblich und gelten für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen.

Bei der Auswahl der Ziele achtet der Aufsichtsrat der Henkel Management AG im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie, die fortlaufend weiterentwickelt wird, insbesondere auf Relevanz, Reifegrad und Datenverfügbarkeit. Mögliche Ziele kommen insbesondere aus den folgenden für die Nachhaltigkeitsstrategie von Henkel relevanten Bereichen:

**Mögliche Bereiche für ESG-Ziele**


---

 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Produktionsstandorte (Scope-1- und -2-Emissionen)
 

---



---

 CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Rohstoffen und Verpackungen (Scope-3-Emissionen)
 

---



---

 Anteil an recyceltem Kunststoff für Konsumgüterverpackungen
 

---



---

 Anteil der Verpackungen, die recycelbar oder wiederverwendbar sind
 

---



---

 Diversity
 

---

Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig mittels quantitativer, konkret messbarer Kennzahlen formuliert und mit entsprechenden Ziel- und Schwellenwerten in der Bandbreite von 0 bis 150 Prozent Zielerreichung hinterlegt. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann auch Nachhaltigkeitsziele vorgeben, die nicht mittels quantitativer Kennzahlen messbar sind, deren Erreichung er am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums nach pflichtgemäßem Ermessen beurteilt.

Hierbei können die Zielfestsetzung und die Messung der Zielerreichung für den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum durch Vergleich des Zielwerts mit dem Ist-Wert am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums erfolgen.

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER HENKEL MANAGEMENT AG/ AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

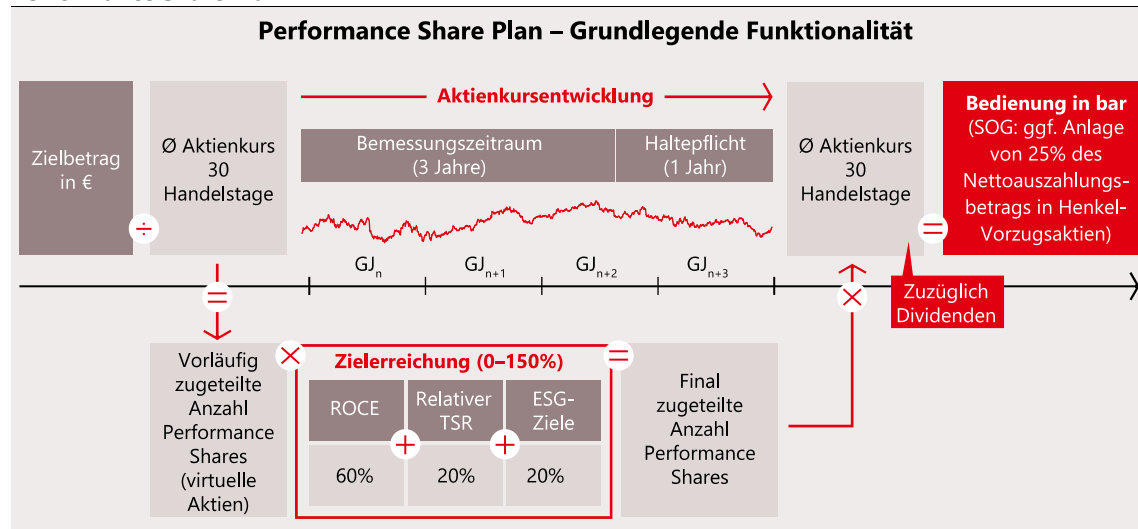
Alternativ können, so wie für die LTI-Tranche 2023, auch für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG Zwischenziele festgesetzt werden (Jahresscheiben). Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung gemessen. Die für die Erfolgsmessung der betreffenden LTI-Tranche maßgebliche durchschnittliche Zielerreichung berechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der einzelnen Jahre des dreijährigen Bemessungszeitraums.

**Ermittlung und Auszahlung der langfristigen variablen aktienbasierten Barvergütung (LTI)**

Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums wird die Gesamt-Zielerreichung für die LTI-Tranche durch das gewichtete arithmetische Mittel der Zielerreichungsgrade der jeweiligen Leistungskriterien bestimmt. Werden für ein Ziel Jahresscheiben gebildet, wird der betreffende Zielerreichungsgrad aus dem Durchschnitt der drei für die betreffende LTI-Tranche maßgebenden realisierten Zielerreichungen ermittelt.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI berechnet sich wie folgt:

**Performance Share Plan\***



\* Für die LTI-Tranche 2023 gilt eine Übergangsregelung, die auf Seite 35 beschrieben ist.

---

 ALLGEMEIN
 

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**


---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Der so errechnete Zahlungsbetrag für das LTI ist auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des „at target“-Betrags begrenzt.

Das LTI wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Henkel AG & Co. KGaA für das letzte Jahr des vierjährigen Performancezeitraums durch die Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA in bar ausgezahlt.

Wie beim STI sind die Vorstandsmitglieder gemäß der Share Ownership Guideline auch bezüglich des LTI verpflichtet, mindestens 25 Prozent des Netto-Auszahlungsbetrags in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren, bis das hiernach vorgesehene Investitionsvolumen (Eigeninvestment) erreicht ist (siehe hierzu auch Abschnitt II. Ziffer 1.7).

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

**Regelung zum Übergang in das neue Vergütungssystem**

Die Umstellung des LTI mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren auf einen Bemessungszeitraum von drei Jahren zuzüglich einer nachlaufenden einjährigen Halteperiode führt dazu (die Erfüllung der erforderlichen Leistungskriterien unterstellt), dass die letzte LTI-Zahlung nach dem alten System 2025 erfolgt (LTI-Tranche 2022, Laufzeit 2022–2024), die erste Zahlung nach dem neuen System (LTI 2023; Laufzeit 2023–2026) dagegen erst 2027 geleistet wird.

Um zu verhindern, dass 2026 keine LTI-Zahlung erfolgt, wird zwecks Überleitung auf das neue Vergütungssystem die LTI-Tranche 2023 in zwei Teiltranchen aufgeteilt:

- Auszahlung von 50 Prozent der final zugeteilten virtuellen Aktien unter Verzicht auf die einjährige Haltefrist nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums in 2026 (Basis Kurs Dezember 2025),
- Auszahlung der restlichen 50 Prozent der final zugeteilten virtuellen Aktien nach Ablauf der sich an den dreijährigen Bemessungszeitraum anschließenden einjährigen Haltefrist in 2027 (Basis Kurs Dezember 2026).

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

**LTI-Tranche 2023****Zugeteilte virtuelle Aktien für die LTI-Tranche 2023**

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 den Vorstandsmitgliedern für die LTI-Tranche 2023, für die erstmals das neue Vergütungssystem zur Anwendung kommt, vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares): insgesamt 122.006 Stück:

**LTI-Tranche 2023 – Zuteilung**

	Zielbetrag LTI (EUR)	Zuteilungskurs <sup>1</sup> (EUR)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Maximaler Auszahlungsbetrag (EUR)
Name, Zugehörigkeit zum Vorstand				
<b>Carsten Knobel</b> (seit 1.7.2012)	2.500.000	67,04	37.292	3.750.000
<b>Mark Dorn</b> (seit 1.2.2023) <sup>2</sup>	1.329.167	67,04	19.827	1.993.750
<b>Wolfgang König</b> (seit 1.6.2021)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
<b>Sylvie Nicol</b> (seit 9.4.2019)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
<b>Marco Swoboda</b> (seit 1.1.2020)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
<b>Gesamt</b>			<b>122.006</b>	

<sup>1</sup> Durchschnittskurs der Henkel-Vorzugsaktie 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres 2023.

<sup>2</sup> Zeitanteil für den Zeitraum 1.2.2023 bis 31.12.2023.

**Zielerreichung im Bemessungszeitraum**

Für die LTI-Tranche 2023 gelten für die Jahresscheibe 2023 folgende Zielwerte:

Der Zielwert für den bereinigten **ROCE** beträgt 10,90%.

Der Zielwert für den **rTSR** beträgt 0 Prozentpunkte.

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Personalausschusses des Gesellschafterausschusses hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zwei **ESG-Ziele** festgesetzt; zum einen das quantitative Ziel einer weiteren Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie zum anderen das qualitative Ziel der Erzielung spürbarer Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“). Beide Ziele werden mit je 10 Prozent gleich gewichtet. Im Einzelnen:

## ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

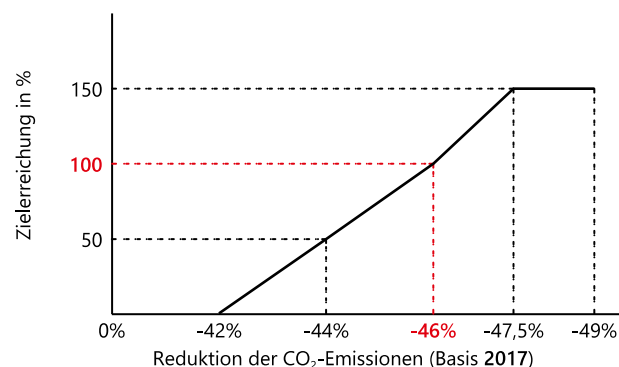
VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Produkt in unseren Produktionsbetrieben (im Vergleich zum Basisjahr 2017)

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2023 der LTI-Tranche 2023 bemisst sich nach folgender Skala:

**Kurve Zielerreichung Reduktion CO<sub>2</sub>-Emissionen**

- Emissionslevel im Vergleich zum Basisjahr 2017
- Zielerreichung 2022: -42%
- Erzielung signifikanter Fortschritte auf dem Weg zu Henkels Ziel der Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“) für 2025 (auf allen Management-(MC)-Ebenen)

Henkel verfolgt die Ambition, den Frauenanteil im Unternehmen auf allen Ebenen kontinuierlich zu erhöhen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag zum 31. Dezember 2023 bei rund 39,5 Prozent (Vorjahr: 38,7 Prozent).

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2023 wurde vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 in Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der vom Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreite von 0 bis 150 Prozent mit 90,0 Prozent festgelegt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für die LTI-Tranche 2023, für die erstmals das neue Vergütungssystem zur Anwendung kommt, für die Jahresscheibe 2023 die betreffenden 100-Prozent-Zielwerte („at target“) je Bemessungskriterium nebst der jeweiligen Zielerreichung.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Berechnung Zielerreichung LTI-Tranche 2023 im Bemessungszeitraum 2023–2025

Bereinigter ROCE	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigter ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigter ROCE (in %) <sup>1</sup>	Zielwerterrei- chung (in %)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			60%
	2. (2024)						
	3. (2025)						
Relativer TSR	Performancejahr	TSR Dax (in %)	TSR Henkel (in %)	Relativer TSR (in Prozentpunkten)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in Prozent- punkten)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	15,29%	10,41%	-4,88 pp			20%
	2. (2024)						
	3. (2025)						
ESG-Ziel Reduzierung CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Tonne Produkt <sup>2</sup>	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert CO <sub>2</sub> - Reduzierung	Zielerrei- chungsgrad/ Jahr (in %) <sup>3</sup>	Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	46,00%	51,00%	150,00%			10%
	2. (2024)						
	3. (2025)						
ESG-Ziel Fortschritt bezüglich der Gender Parity Ambition 2025 <sup>4</sup> von Henkel	Performancejahr		Ist-Wert Frauenanteil über alle MC-Level	Zielerreichung/ Jahr (in %)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)		39,50%	90,00%			10%
	2. (2024)						
	3. (2025)						

<sup>1</sup> Vergütungsrelevanter Ist-Wert des um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten ROCE.<sup>2</sup> Die Angabe ist nicht Gegenstand der Prüfung von PwC.<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung des Cap.<sup>4</sup> Gemessen wird der Fortschritt bezüglich der Gender Parity Ambition 2025 von Henkel. Es handelt sich um ein qualitatives Ziel. Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

Aus der Summe der gewichteten Einzelzielerreichungen je LTI-Tranche errechnet sich die Gesamtzielerreichung je LTI-Tranche am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums.

Der Prozentwert der Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, woraus sich die Anzahl der final zugeteilten Aktien am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums ergibt. Dabei wird das Ergebnis kaufmännisch auf- oder abgerundet. Zur Ermittlung des finalen LTI-Betrags wird die Zahl der final zugeteilten Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der Henkel-Vorzugsaktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen am Ende der einjährigen Halteperiode im vierten Jahr der LTI-Tranche, multipliziert.

### 1.4.3 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

Hieraus abgeleitet ist bezüglich des STI ein Erfolgsparameter das im Vergütungsjahr erreichte organische Umsatzwachstum – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/ Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) –, das 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 war das bisherige LTI (bis einschließlich der LTI-Tranche 2022) 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 (bereinigter ROCE) abhängt.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Durch die Modifizierung des LTI (ab der LTI-Tranche 2023) wurden die Aspekte Förderung der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsstrategie verstärkt. Das neue LTI 2023 ff. ist als eine rollierende variable, auf den zukünftigen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene aktienbasierte Barvergütung ausgestaltet, die von der durchschnittlich in einem Zeitraum von drei Jahren (Bemessungszeitraum) erzielten Zielerreichung bei den drei Leistungskriterien bereinigter ROCE mit einer Gewichtung von 60 Prozent, relativer Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 20 Prozent und ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 Prozent und von der Entwicklung des Aktienkurses über die gesamte Laufzeit einer LTI-Tranche von vier Jahren abhängt.

Durch die aktienbasierte Ausgestaltung nehmen die Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses teil. Dadurch werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionär:innen harmonisiert. Mit dem relativen Total Shareholder Return als Bestandteil der Bemessungsgrundlage wird zudem ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt und hierdurch ein Anreiz für eine langfristige Outperformance gegenüber dem Markt geschaffen. Der bereinigte ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium setzt einen Anreiz zur Fortführung insbesondere profitabler Geschäfte. Dadurch erfolgt eine weitere Stärkung der Leistungsfähigkeit. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele) im LTI betont zudem sowohl die soziale und ökologische Verantwortung als auch das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und setzt entsprechende Anreize.

Mit den vorstehend beschriebenen finanziellen, individuellen und nachhaltigkeitsbezogenen Zielen, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wurden und Bestandteil des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems sind, sowie der unter II. 1.7 beschriebenen Share Ownership Guideline wird sowohl ein Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr als auch ein Anreiz für ein nachhaltiges langfristiges, ganzheitliches Wachstum gesetzt. Hierbei wird auch der persönliche Beitrag der Vorstandsmitglieder zum Erreichen der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und bei der Umsetzung der strategischen Prioritäten angemessen berücksichtigt.



---

ALLGEMEIN

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ

---

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AG

---

PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

---

IMPRESSUM

---

## 1.5 Pensionsleistungen

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung oder ein entsprechendes Versorgungsentgelt nach folgender Maßgabe gewähren:

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

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

Die nach International Accounting Standard (IAS) 19 ermittelten Werte für Dienstzeitaufwand („Service cost“) für die von den 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern insgesamt im Berichtsjahr erworbenen Versorgungsansprüche nebst dem Anwartschaftsbarwert der insgesamt bis zum Geschäftsjahresende erworbenen Pensionszusagen gemäß dem beitragsorientierten Pensionssystem sowie die 2023 ausgezahlten Versorgungsentgelte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

## Aufwand/Anwartschaftsbarwert Pensionszusagen und ausgezahlte Versorgungsentgelte

		Angaben zum beitragsorientierten Pensionssystem (IAS)		Ausgezahlte Versorgungsentgelte
		Dienstzeitaufwand Pensionszusagen (Service cost) im Geschäftsjahr	Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen zum 31.12. <sup>1</sup>	
Ausweis in Euro				
<b>Carsten Knobel</b>	<b>2023</b>	<b>756.202</b>	<b>7.588.368</b>	
	2022	759.799	6.305.533	
<b>Wolfgang König</b>	<b>2023</b>			<b>450.000</b>
	2022			450.000
<b>Sylvie Nicol<sup>2</sup></b>	<b>2023</b>	<b>1.268</b>	<b>1.631.037</b>	<b>450.000</b>
	2022	2.207	1.516.633	450.000
<b>Marco Swoboda</b>	<b>2023</b>	<b>451.646</b>	<b>2.684.455</b>	
	2022	452.250	2.051.803	
<b>Gesamt</b>	<b>2023</b>	<b>1.209.116</b>	<b>11.903.860</b>	<b>900.000</b>
	2022	1.214.256	9.873.969	900.000

<sup>1</sup> Inklusive Anwartschaften aus Dienstzeiten vor Vorstandsbestellung.<sup>2</sup> Dienstzeitaufwand/Anwartschaftsbarwert aus zum 31.12.2021 beendeter Pensionszusage.

An ehemalige Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung der Henkel AG & Co. KGaA beziehungsweise von deren Rechtsvorgängerin, die vor dem 1. Januar 2013 ausgeschieden sind, und deren Hinterbliebene wurden im Berichtsjahr Pensionsbezüge von insgesamt 7.465.482 Euro (Vorjahr: 7.219.168 Euro) ausgezahlt.

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

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

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

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

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen wird auf die Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland abgestellt. Dies entspricht auch dem vertikalen Vergleich, der bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG durchgeführt wird. Um eine bessere Vergleichbarkeit mit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten, wird hierbei der durchschnittliche Personalaufwand für Löhne und Gehälter einschließlich Sozialabgaben, aber ohne Aufwendungen für Altersversorgung, einer 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 VORSTANDSVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS  
UND DES GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAAHAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZVERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES AUFSICHTSRATS DER  
HENKEL MANAGEMENT AGPRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

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

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Ausweis in Euro									
<b>Im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
<b>Carsten Knobel</b> (Vorsitzender; seit 1.1.2020) (seit 1.7.2012)	2.747.975	45,5%	3.998.907	70,1%	6.800.316	-10,1%	6.111.485	-1,8%	<b>5.999.320</b>
<b>Mark Dorn</b> (Adhesive Technologies) (seit 1.2.2023)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	<b>2.521.227</b>
<b>Wolfgang König<sup>1</sup></b> (Consumer Brands) (seit 1.6.2021)	0	0,0%	0	100,0%	3.234.799	8,8%	3.518.229	2,0%	<b>3.588.428</b>
<b>Sylvie Nicol</b> (Personal, Infrastruktur und Nachhaltigkeit) (seit 9.4.2019)	1.412.584	45,1%	2.049.051	82,3%	3.735.197	6,0%	3.958.132	-2,5%	<b>3.858.144</b>
<b>Marco Swoboda</b> (Finanzen) (seit 1.1.2020)	0	100,0%	2.205.331	60,5%	3.538.617	4,7%	3.706.612	-5,3%	<b>3.510.161</b>

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

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

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023
Ausweis in Euro									
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)</b>									
<b>Jens-Martin Schwärzler<sup>2</sup></b> (Beauty Care) (von 1.11.2017 bis 30.4.2021)	1.926.855	22,2%	2.354.951	107,5%	4.887.200	-79,3%	1.011.534	-13,0%	<b>880.367</b>
<b>Bruno Piacenza<sup>3</sup></b> (Laundry & Home Care) (von 1.1.2011 bis 30.9.2022)	2.515.532	1,7%	2.559.048	63,7%	4.189.999	120,9%	9.254.152	-91,5%	<b>788.932</b>
<b>Jan-Dirk Auris<sup>4</sup></b> (Adhesive Technologies) (von 1.1.2011 bis 31.12.2022)	2.644.626	2,6%	2.713.109	66,5%	4.516.283	61,6%	7.300.484	-88,8%	<b>819.992</b>
<b>Ertragskennziffern</b>									
Jahresüberschuss der Henkel AG & Co. KGaA (HGB) (in Mio Euro)	921	18,7%	1.093	-44,7%	604	20,0%	725	66,9%	<b>1.210</b>
<b>Kennzahlen Konzern</b>									
Umsatz (in Mio Euro)	20.114	-4,3%	19.250	4,2%	20.066	11,6%	22.397	-3,9%	<b>21.514</b>
Organisches Umsatzwachstum (in %)	0,0%	-0,7pp	-0,7%	8,5pp	7,8%	1,0pp	8,8%	-4,6pp	<b>4,2%</b>
Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (in Euro)	5,43	-21,5%	4,26	7,0%	4,56	-14,5%	3,90	11,5%	<b>4,35</b>
Bereinigter ROCE (in %)	15,0%	-2,9pp	12,1%	1,2pp	13,3%	-2,8pp	10,5%	1,5pp	<b>12,0%</b>
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen (Belegschaft Konzern Deutschland) (in Euro)</b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	86.707	1,3%	87.865	4,6%	91.924	9,2%	100.394	-2,3%	<b>98.070</b>

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

<sup>2</sup> Herr Schwärzler hat im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden im Jahr 2021 zusätzlich zu seiner üblichen Vergütung als einmalige Sonderleistung einen Betrag von 3.185.000 Euro in Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit erhalten. Herr Schwärzler hat 2022 eine Karenzentschädigung in Höhe von 471.294 Euro erhalten. Die Karenzentschädigung für 2023 belief sich auf 209.464 Euro.

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

<sup>4</sup> Herr Jan-Dirk Auris ist einvernehmlich mit Ablauf des 31.12.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. In Abgeltung seiner vertraglichen Vergütungsansprüche (ohne LTI) für den Zeitraum 1–12/2023 wurde Herrn Auris als einmalige Sonderzahlung ein Betrag in Höhe von insgesamt 3.362.500 Euro brutto ausgezahlt.

pp = Prozentpunkte

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

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

### 1.7 Share Ownership Guideline

Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ist ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Hierdurch soll sowohl eine 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 gemäß nachfolgender Maßgabe verpflichtet, Henkel-Vorzugsaktien im Gegenwert von mindestens 100 Prozent ihrer jeweiligen jährlichen Grundvergütung (brutto) beziehungsweise für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von mindestens 200 Prozent seiner jährlichen Grundvergütung (brutto) zu erwerben (Mindestinvestitionsvolumen), in ein Sperrdepot einzulegen und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

Bis das jeweilige vollständige Mindestinvestitionsvolumen erreicht ist, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, jährlich in Höhe von 25 Prozent des jeweiligen (Netto-)Auszahlungsbetrags aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI) Henkel-Vorzugsaktien zu erwerben, die in ein Sperrdepot mit einer entsprechenden Verfügungsbeschränkung eingelegt werden. Der jeweilige Investitionsbetrag wird von der Gesellschaft unmittelbar an die mit der Abwicklung des Investments beauftragte Bank überwiesen, die auch das Sperrdepot führt. Diese Bank erwirbt dann regelmäßig am ersten Börsenhandelstag des Monats, der auf die Auszahlung folgt, im Namen und auf Rechnung des jeweiligen Vorstandsmitglieds über die Börse Henkel-Vorzugsaktien im Wert des jeweiligen Investitionsbetrags zu dem zum Erwerbszeitpunkt maßgeblichen Börsenkurs und legt diese in das Sperrdepot ein. Die Vorstandsmitglieder können sich auch für einen höheren jährlichen Investitionsbetrag entscheiden sowie vorhandene Bestandsaktien einbringen. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des jeweiligen Erwerbs. Die im Rahmen des LTI zugeteilten virtuellen Aktien werden nicht auf das Mindestinvestitionsvolumen angerechnet.

Durch die Share Ownership Guideline ist sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder einen signifikanten Aktienbesitz aufbauen und während der Dauer ihrer Bestellung halten, mit dem sie an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens ebenso wie alle sonstigen Aktionär:innen teilnehmen, sei sie positiv oder negativ.

Die von den 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands gemäß der Share Ownership Guideline gehaltenen Henkel-Vorzugsaktien und Bestandsveränderungen im Berichtsjahr sowie die aus dem STI 2023 gemäß vorstehenden Regelungen zu tätigen Eigeninvestments sind in nachfolgender Tabelle ausgewiesen.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Share Ownership Guideline (SOG) / Investitionen und Grad der Erfüllung

im Jahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder	Getätigte Investitionen 2023 <sup>3</sup>		Status zum 31.12.2023 <sup>3</sup>			Eigeninvestment gem. SOG aus variabler Vergütung 2023 <sup>4</sup>			
	Anzahl gehaltene Aktien zum 31.12.2022 <sup>1</sup>	Getätigte Investitionen (Euro) bis 31.12.2022 <sup>2</sup>	Anzahl Aktien	Angerech- neter Wert (Euro)	Anzahl gehaltene Aktien	Getätigte Investitionen (Euro)	Erfüllungs- grad (in %)	Betrag (Euro)	Anzahl Aktien (vorläufig)
Carsten Knobel	53.583	4.581.009	9.356	683.304	62.939	5.264.313	175%	-	-
Mark Dorn	-	-	9.557	663.720	9.557	663.720	74%	206.250	2.830
Wolfgang König	4.158	250.658	8.922	649.562	13.080	900.220	100%	-	-
Sylvie Nicol	11.186	795.279	5.213	380.725	16.399	1.176.004	131%	-	-
Marco Swoboda	10.473	721.629	5.346	390.439	15.819	1.112.068	124%	-	-

<sup>1</sup> Anzahl der aus den bisherigen Eigeninvestments STI bis zum 31.12.2022 erworbenen Aktien, die auf die seit 2023 geltende Share Ownership Guideline angerechnet werden.

<sup>2</sup> Kaufpreise der aus den bisherigen Eigeninvestments STI bis zum 31.12.2022 erworbenen Aktien.

<sup>3</sup> Einschließlich des Eigeninvestments aus dem STI 2022 sowie weiterer in die Share Ownership Guideline eingebrachter Aktien, die mit dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Einbringung in die Share Ownership Guideline angerechnet werden (letzte Einbringung rein abrechnungstechnisch am 4.1.2024 erfolgt).

<sup>4</sup> Nettobetrag, der 2024 in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren ist. Anzahl der Aktien vorläufig; berechnet auf Basis Xetra-Schlusskurs vom 29.12.2023. Das Eigeninvestment von Herrn Dorn stammt aus dem STI für 2023.

## 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 dieser für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem das Vorstandsmitglied eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat (Malus).

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

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

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

## 1.9 Abweichungen vom Vergütungssystem

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

### 1.10 Einhalten der Obergrenzen/Maximal-Gesamtvergütung

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

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

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

Die sich unter Berücksichtigung der jeweiligen Obergrenzen sowie der für das nachlaufende LTI 2021/2022 maßgeblichen funktionalen Faktoren<sup>1</sup> hierfür ergebenden Maximalbeträge können sich durch nachfolgend beschriebene einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen:

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

<sup>1</sup> Funktionale Faktoren kommen nur noch für die nachlaufenden LTI-Tranchen 2021/2022 zur Anwendung. Im neuen Vergütungssystem sind funktionale Faktoren nicht mehr vorgesehen.



---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

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

Zur Aufteilung der gemäß § 162 AktG im Jahr 2023 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung auf die einzelnen Vergütungskomponenten einschließlich eventueller Sonderleistungen nebst den entsprechenden Maximalbeträgen sowie zu der sich hieraus einschließlich der gewährten Versorgungsleistungen/Kapitalbausteine ergebenden Maximal-Gesamtvergütung wird auf die Tabellen in II. 1.1 verwiesen.

Gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde. Der dreijährige Bemessungszeitraum der für 2021 zugesagten LTI-Tranche 2021 ist Ende 2023 abgelaufen. Damit steht nunmehr die für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt zur Auszahlung kommende Gesamtvergütung fest. In der nachfolgenden Tabelle wird die Gesamtvergütung (ohne einmalige Sonderleistungen) der im Jahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder der für das Jahr 2021 geltenden individuellen Maximalvergütung gegenübergestellt.

## ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

## Einhaltung der Maximalvergütung für 2021

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand	1. Grund- vergütung	2. Sonstige Bezüge	3. Versorgungs- entgelt / Dienst- zeitaufwand Pensionszusagen	4. STI	5. LTI 2021 (Auszahlungs- betrag nach Ablauf der 3-jährigen Bemessungs- periode)	Gesamt- vergütung	Maximal- vergütung
Ausweis in Euro							
<b>Carsten Knobel (m)</b> <b>(Vorsitzender)</b> (seit 1.7.2012)	1.200.000	124.523	753.481	4.775.312	1.304.533	8.157.849	<b>9.553.481</b>
<b>Jan-Dirk Auris (m)</b> <b>(Adhesive Technologies)</b> (vom 1.1.2011 bis 31.12.2022)	750.000	64.178	451.849	3.001.625	819.992	5.087.644	<b>5.996.849</b>
<b>Wolfgang König (m)</b> <b>(Beauty Care)</b> (seit 1.6.2021)	437.500	84.074	262.500	1.432.594	391.360	2.608.028	<b>3.080.000</b>
<b>Sylvie Nicol (w)</b> <b>(Personal)</b> (seit 9.4.2019)	750.000	99.482	450.335	2.455.875	670.903	4.426.595	<b>5.155.335</b>
<b>Bruno Piacenza (m)</b> <b>(Laundry &amp; Home Care)</b> (vom 1.1.2011 bis 30.09.2022)	750.000	60.532	450.846	2.742.666	788.932	4.792.976	<b>5.819.846</b>
<b>Jens-Martin Schwärzler (m)</b> <b>(Beauty Care)</b> (vom 1.11.2017 bis 30.4.2021)	250.000	18.872	164.733	860.208	670.903	1.964.716	<b>2.569.733</b>
<b>Marco Swoboda (m)</b> <b>(Finanzen)</b> (seit 1.1.2020)	750.000	59.866	450.279	2.728.751	745.447	4.734.343	<b>5.575.279</b>

\* männlich (m); weiblich (w)

---

 ALLGEMEIN
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES VORSTANDS
 

---

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

---

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG/  
 AUFWENDUNGSERSATZ
 

---

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
 DES AUFSICHTSRATS DER  
 HENKEL MANAGEMENT AG
 

---

 PRÜFUNGSVERMERK DES  
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS
 

---

 IMPRESSUM
 

---

### 1.11 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.

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

#### Ausgleichszahlung

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

Maßgebend für die Berechnung des STI sind die zum Zeitpunkt der Berechnung aktuellen Planzahlen. Daraus ergibt sich unter Zugrundelegung der derzeitigen Grundvergütung und des derzeitigen Zielwerts („at target“) für das STI für ein Vorstandsmitglied bezogen auf diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 2.100.000 Euro brutto pro Jahr. Für den Vorstandsvorsitzenden ergibt sich für diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 3.600.000 Euro pro Jahr. Ansprüche aus dem LTI werden, sofern im Einzelfall nicht anders vereinbart, nach Ablauf der betreffenden Laufzeit 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/Karenzenschädigung

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 Karenzenschädigung in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr, auszahlbar in 24 monatlichen Raten. Maßgeblich ist der Durchschnitt der Jahresbezüge, die dem Vorstandsmitglied für die letzten drei vollen abgelaufenen Geschäftsjahre seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährt wurden; die Karenzenschädigung beträgt jedoch mindestens 150 Prozent der ihm in dem letzten vollen Geschäftsjahr seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährten jährlichen

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

Grundvergütung. Eventuelle Ausgleichszahlungen werden zeitkongruent auf die Karenzentschädigung angerechnet. Gleiches gilt für Einkünfte, die das Vorstandsmitglied während der Dauer des Wettbewerbsverbots aus einer anderweitigen neuen Tätigkeit erzielt oder zu erwerben ohne zwingenden Grund unterlässt, sofern und soweit diese Einkünfte und die Karenzentschädigung zusammen die auf den betreffenden Zeitraum entfallenden (Gesamt-)Bezüge übersteigen.

**Pensionszusagen**

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

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

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## **2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2023**

### **2.1 Vergütung 2023 im Überblick**

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung, Sitzungsgeld und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt insgesamt 1.634.000 Euro (Vorjahr: 1.630.164 Euro). Hiervon entfallen 1.225.000 Euro auf die Festvergütung, 94.000 Euro auf das Sitzungsgeld sowie 315.000 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit (einschließlich des hierfür gezahlten Sitzungsgelds).

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Gesellschafterausschusses im Jahr 2023 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 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, in den nachfolgenden Tabellen dargestellt:

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge	
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung Prüfungsausschuss (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld <sup>1</sup> (Anteil an Gesamtbezügen in %)					
	2022	in %	2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	2023
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) <sup>2</sup> (w) (seit 14.4.2008)	140.000	72	140.000	73	45.000	23	45.000	23	9.000	5	8.000	4	194.000	193.000
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) <sup>2</sup> (w) (seit 14.4.2008)	105.000	66	105.000	67	45.000	28	45.000	29	8.000	5	7.000	4	158.000	157.000
Michael Baumscheiper (m) (seit 11.12.2020)	70.000	92	70.000	93					6.000	8	5.000	7	76.000	75.000
Dr. Konstantin Benda (m) (seit 25.4.2023)			48.137	94							3.000	6		51.137
Jutta Bernicke (w) (vom 14.4.2008 bis 22.9.2023)	70.000	92	50.822	94					6.000	8	3.000	6	76.000	53.822
Lutz Bunnenberg (m) (seit 17.6.2020)	70.000	92	70.000	93					6.000	8	5.000	7	76.000	75.000
Sabine Friedrich (w) (seit 23.9.2023)			19.178	95							1.000	5		20.178
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (m) (seit 11.4.2016)	70.000	92	70.000	93					6.000	8	5.000	7	76.000	75.000
Prof. Dr. Michael Kaschke <sup>2</sup> (m) (vom 14.4.2008 bis 24.4.2023)	70.000	41	21.863	42	90.000	53	28.110	54	9.000	5	2.000	4	169.000	51.973
Barbara Kux (w) (seit 3.7.2013)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge		
	Festvergütung				Vergütung Prüfungsausschuss				Sitzungsgeld <sup>1</sup>						
	2022		in %		2023		in %		2022		in %		2023		in %
Laurent Martinez <sup>2</sup> (m) (seit 25.4.2023)			48.137	57			30.945	36			6.000	7			85.082
Simone Menne <sup>2</sup> (w) (seit 17.6.2020)	70.000	56	70.000	45	45.000	36	75.945	49	9.000	7	8.000	5	124.000	153.945	
Andrea Pichottka (w) (seit 26.10.2004)	70.000	92	70.000	95					6.000	8	4.000	5	76.000	74.000	
Philipp Scholz (m) (seit 9.4.2018)	70.000	92	70.000	93					6.000	8	5.000	7	76.000	75.000	
Dr. Martina Seiler (w) (vom 1.1.2012 bis 24.4.2023)	70.000	92	21.863	92					6.000	8	2.000	8	76.000	23.863	
Dirk Thiede (m) (seit 9.4.2018)	70.000	92	70.000	93					6.000	8	5.000	7	76.000	75.000	
Edgar Topsch <sup>2</sup> (m) (seit 1.8.2010)	70.000	56	70.000	57	45.000	36	45.000	37	9.000	7	8.000	7	124.000	123.000	
Michael Vassiliadis <sup>2</sup> (m) (seit 9.4.2018)	70.000	57	70.000	57	45.000	37	45.000	37	8.000	7	7.000	6	123.000	122.000	
Poul Weihrauch (m) (seit 4.4. 2022)	52.164	95	70.000	93					3.000	5	5.000	7	55.164	75.000	
<b>Gesamt<sup>3</sup></b>	1.207.164	74	1.225.000	75	315.000	19	315.000	19	108.000	7	94.000	6	1.630.164	1.634.000	

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

<sup>1</sup> Inklusive Teilnahme an der sogenannten Bilanzsitzung des Prüfungsausschusses, an der auch Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind, teilnehmen können.<sup>2</sup> Mitglied des Prüfungsausschusses. Vorsitz im Prüfungsausschuss: Prof. Dr. Michael Kaschke bis 24.4.2023 / Simone Menne seit 25.4.2023.<sup>3</sup> Die Gesamtzahlen für 2022 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2023 amtierenden Mitglieder.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Individuelle Sitzungsteilnahme 2023

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsrats- und Prüfungsausschuss- sitzungen <sup>1</sup>	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende)	8	8	100%
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende)	8	7	88%
Michael Baumscheiper	4	4	100%
Dr. Konstantin Benda (seit 25.4.2023)	3	3	100%
Jutta Bernicke (bis 22.9.2023)	3	2	67%
Lutz Bunnenberg	4	4	100%
Sabine Friedrich (seit 23.9.2023)	1	1	100%
Benedikt-Richard Freiherr von Herman	4	4	100%
Prof. Dr. Michael Kaschke (bis 24.4.2023)	1	1	100%
Barbara Kux	4	4	100%
Laurent Martinez (seit 25.4.2023)	6	6	100%
Simone Menne	8	8	100%
Andrea Pichottka	4	3	75%
Philipp Scholz	4	4	100%
Dr. Martina Seiler (bis 24.4.2023)	1	1	100%
Dirk Thiede	4	4	100%
Edgar Topsch	8	8	100%
Michael Vassiliadis	8	7	88%
Poul Weihrauch	4	4	100%

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



## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Im Jahr 2023 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 %)					
	2022	in %	2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	2023
Ausweis in Euro										
Dr. Simone Bagel-Trah (w), Vorsitzende (Vorsitzende Personalausschuss) (seit 18.4.2005)	200.000	50	200.000	50	200.000	50	200.000	50	400.000	400.000
Dr. Paul Achleitner (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 30.4.2001)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Kaspar von Braun Ph.D. (m) (seit 4.4.2022) (Mitglied des Finanzausschusses bis 25.4.2023) (Mitglied des Personalausschusses seit 26.4.2023)	74.247	50	100.000	50	74.247	50	100.000	50	148.494	200.000
Alexander Birken (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Johann-Christoph Frey (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 9.4.2018)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Dr. Christoph Kneip (m) (Mitglied Finanzausschuss, stellv. Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Dr. Dr. Norbert Reithofer (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
James Rowan (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 16.4.2021)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Konstantin von Unger (m), Stellv. Vorsitzender (seit 4.4.2022) (Mitglied Finanzausschuss, Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 14.3.2003)	137.123	44	150.000	43	174.246	56	200.000	57	311.369	350.000
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
<b>Gesamt**</b>	1.111.370	49	1.150.000	49	1.148.493	51	1.200.000	51	2.259.863	2.350.000

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

\*\* Die Gesamtzahlen 2022 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2023 amtierenden Mitglieder.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Individuelle Sitzungsteilnahme 2023

Mitglied des Gesellschafterausschusses	Sitzungen Gesellschafterausschuss und Sitzungen Finanz-/ Personalausschuss <sup>1</sup>	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende	13	13	100%
Konstantin von Unger, stellv. Vorsitzender	13	13	100%
Dr. Paul Achleitner	13	13	100%
Alexander Birken	13	13	100%
Kaspar von Braun	13	13	100%
Johann-Christoph Frey	13	13	100%
Dr. Christoph Kneip	13	13	100%
Dr. Dr. Norbert Reithofer	13	11	85%
James Rowan	13	10	77%
Jean-François van Boxmeer	13	13	100%

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

Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats und Gesellschafterausschusses Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats entstehen, erstattet. Der Vorsitzenden des Aufsichtsrats beziehungsweise des Gesellschafterausschusses wird für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Büro mit Sekretariat zur Verfügung gestellt. Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhalten von der Gesellschaft keine Kredite und Vorschüsse.

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

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

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

Die nachstehenden Übersichten stellen im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der Gesamtvergütung (Festvergütung, Vergütung Ausschusstätigkeit sowie – bezogen auf den Aufsichtsrat – Sitzungsgeld) der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses, die im Berichtsjahr eine Vergütung erhalten haben, in den vergangenen fünf Jahren dar. Wie zuvor erwähnt, ist die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses als reine Festvergütung (das heißt entkoppelt von der Entwicklung der Ertragslage der Gesellschaft) ausgestaltet. Diese Vergütung wurde im Betrachtungszeitraum 2019 bis 2023 mit Ausnahme der Erhöhung der Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats um 10.000 Euro pro Jahr, die erstmals für das Geschäftsjahr 2022 anfiel, nicht geändert. Insoweit sind relative Änderungen in der individualisierten Vergütung ausschließlich durch eine in den Vergleichsjahren unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer sowie eventuelle Wechsel in der Ausschusstätigkeit beziehungsweise eine unterschiedliche individuelle Sitzungsteilnahme (Aufsichtsrat) sowie eine Erhöhung der Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats ab 2022 bedingt; es wurde bei der Angabe der relativen Veränderung keine „like for like“-Anpassung vorgenommen. Zur Entwicklung der Vorstandsvergütung, zur Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft beziehungsweise des Konzerns sowie zur Entwicklung der Gesamtvergütung der übrigen Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland wird auf die Darstellung unter II. 1.6 verwiesen.

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Vergütung des Aufsichtsrats im Zeitraum 2019–2023

Name, Zugehörigkeit Ausweis in Euro	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
<b>Aufsichtsrat</b>									
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	183.000	0,0%	183.000	0,0%	183.000	6,0%	194.000	-0,5%	<b>193.000</b>
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	148.000	0,0%	148.000	0,0%	148.000	6,8%	158.000	-0,6%	<b>157.000</b>
Michael Baumscheiper (seit 11.12.2020)			3.825	1.834,6%	74.000	2,7%	76.000	-1,3%	<b>75.000</b>
Dr. Konstantin Benda (seit 25.4.2023)									<b>51.137</b>
Jutta Bernicke (vom 14.4.2008 bis 22.9.2023)	75.000	-1,3%	74.000	-1,4%	73.000	4,1%	76.000	-29,2%	<b>53.822</b>
Lutz Bunnenberg (seit 17.6.2020)			39.678	89,0%	75.000	1,3%	76.000	-1,3%	<b>75.000</b>
Sabine Friedrich (seit 23.9.2023)									<b>20.178</b>
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (seit 11.4.2016)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	1,3%	76.000	-1,3%	<b>75.000</b>
Prof. Dr. Michael Kaschke (vom 14.4.2008 bis 24.4.2023)	112.000	15,9%	129.839	14,0%	148.000	14,2%	169.000	-69,2%	<b>51.973</b>
Barbara Kux (seit 3.7.2013)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	<b>75.000</b>
Laurent Martinez (seit 25.4.2023)									<b>85.082</b>
Simone Menne (seit 17.6.2020)			59.516	89,9%	113.000	9,7%	124.000	24,1%	<b>153.945</b>
Andrea Pichottka (seit 26.10.2004)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	1,3%	76.000	-2,6%	<b>74.000</b>
Philipp Scholz (seit 9.4.2018)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	1,3%	76.000	-1,3%	<b>75.000</b>
Dr. Martina Seiler (vom 1.1.2012 bis 24.4.2023)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	1,3%	76.000	-68,6%	<b>23.863</b>
Dirk Thiede (seit 9.4.2018)	74.000	1,4%	75.000	0,0%	75.000	1,3%	76.000	-1,3%	<b>75.000</b>
Edgar Topsch (seit 1.8.2010)	113.000	0,0%	113.000	0,0%	113.000	9,7%	124.000	-0,8%	<b>123.000</b>
Michael Vassiliadis (seit 9.4.2018)	112.000	0,9%	113.000	0,0%	113.000	8,8%	123.000	-0,8%	<b>122.000</b>
Poul Weihrauch (seit 4.4.2022)							55.164	36,0%	<b>75.000</b>

## ALLGEMEIN

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

## IMPRESSUM

## Vergütung des Gesellschafterausschusses im Zeitraum 2019–2023

Name, Zugehörigkeit Ausweis in Euro	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
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. 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	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Kaspar von Braun (seit 4.4.2022)							148.494	34,7%	200.000
Johann-Christoph Frey (seit 9.4.2018)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Dr. Christoph Kneip (seit 17.6.2020)			107.650	85,8%	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000
Dr. 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	40,9%	200.000	0,0%	200.000
Konstantin von Unger (seit 14.4.2003) stellv. Vorsitzender (seit 4.4.2022) (Vorsitzender Finanzausschuss seit 4.4.2022)	200.000	0,0%	200.000	0,0%	200.000	55,7%	311.369	12,4%	350.000
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 GESELLSCHAFTER-  
AUSSCHUSSES DER  
HENKEL AG & CO. KGAA**

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

**3. Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz für das  
Geschäftsjahr 2023**

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

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 2023**

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, 27. Februar 2024

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

**Carsten Knobel**  
Vorsitzender des Vorstands

**Marco Swoboda**  
Finanzen

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

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

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

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

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Henkel AG & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### *VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS*

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

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

---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

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

**PRÜFUNGSURTEIL**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 27. Februar 2024

**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Dr. Peter Bartels**  
Wirtschaftsprüfer

**Antje Schlotter**  
Wirtschaftsprüferin



---

**ALLGEMEIN**

---

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER  
DES VORSTANDS**

---

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

---

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER  
HENKEL MANAGEMENT AG/  
AUFWENDUNGSERSATZ**

---

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

---

**PRÜFUNGSVERMERK DES  
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

---

**IMPRESSUM**

---

# IMPRESSUM

**Herausgeber**

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

© 2024 Henkel AG & Co. KGaA

**Design und Realisierung in SmartNotes**

RYZE Digital  
www.ryze-digital.de

**Fotografie**

Henkel

**Lektorat**

Thomas Krause, Krefeld

**Veröffentlichungsdatum dieses Berichts**

4. März 2024  
PR-Nr.: 03 24 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.