

HENKEL *VERGÜTUNGS- SYSTEM*

**FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS
DER HENKEL AG & CO. KGAA**

STAND 2024

Die ordentliche Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA vom 24. April 2023 hat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer Mehrheit von 98,04 Prozent gebilligt.



System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1. Allgemeine Zielsetzungen und Grundsätze

Die Aufgaben eines Vorstands einer Aktiengesellschaft obliegen bei der Henkel AG & Co. KGaA der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin, deren Vorstand („Vorstand“) damit die Führung der Geschäfte der Henkel AG & Co. KGaA obliegt. Die Henkel AG & Co. KGaA ist alleinige Aktionärin der Henkel Management AG.

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

Entsprechend ist das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 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 das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken zu vermeiden. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei Entscheidungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Übereinstimmung der Vergütung und ihrer Bestandteile mit den regulatorischen/gesetzlichen Anforderungen sowie mit den Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Corporate Governance.
- Marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht und die Größe, Komplexität und internationale Tätigkeit des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage und die Zukunftsaussichten berücksichtigt.
- Die Gesamtvergütung fördert die Umsetzung der auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichteten Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele.
- Zur Beurteilung der Üblichkeit wird eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen herangezogen und innerhalb des Unternehmens sowohl das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

- Die Vergütung besteht aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten sowie einem wesentlichen Anteil von variablen, erfolgsbezogenen Komponenten. Die variable, erfolgsbezogene Vergütung wird überwiegend aktienbasiert gewährt und ist so ausgestaltet, dass der Anteil der langfristig variablen Zielvergütung den Anteil der kurzfristig variablen Zielvergütung übersteigt.
- Die variablen, erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten basieren auf anspruchsvollen, in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen stehenden und aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen Leistungskennzahlen sowie nichtfinanziellen Zielen, wobei insgesamt die finanziellen Leistungskennzahlen überwiegen und auf quantitativen Kriterien basieren.
- Die Gesamtvergütung ist angemessen; für die variablen Vergütungsbestandteile sowie für die jeweilige Maximalvergütung eines Vorstandsmitglieds sind angemessene Obergrenzen festgelegt.
- Die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder, während der Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand in angemessenem Umfang Henkel-Vorzugsaktien zu halten (Share Ownership Guideline), betont die Orientierung an den Interessen der Aktionär:innen.

2. Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

2.1 Festsetzung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG

Bei der Henkel AG & Co. KGaA, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien mit der Henkel Management AG als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin, ist, anders als bei Aktiengesellschaften, rechtsformbedingt der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zuständig für die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands, die Inhalte der Vorstandsverträge, die Geschäftsverteilung sowie die Vergütung des Vorstands. Bezüglich der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der Henkel Management AG insbesondere zuständig für:

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

Die entsprechenden Beschlüsse werden durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG, der mit drei Mitgliedern des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA besetzt ist, nach vorheriger Erörterung im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses verabschiedet. Hierbei finden die allgemein für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen Anwendung. Insbesondere finden die entsprechenden Beratungen und Beschlussfassungen, soweit zur Vermeidung von Interessenkonflikten erforderlich, ohne Teilnahme von Vorstandsmitgliedern statt. Eine Beauftragung von externen Vergütungsexpert:innen, sei es zur Entwicklung beziehungsweise Modifikation des Vergütungssystems oder zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung, erfolgt durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG, der hierbei auf die Unabhängigkeit der Vergütungsexpert:innen vom Vorstand und vom Unternehmen achtet.

2.2 Überprüfung des Vergütungssystems und Billigung durch die Hauptversammlung

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG überprüft das Vergütungssystem sowie die Angemessenheit der Vergütung regelmäßig anhand der in diesem Vergütungssystem beschriebenen Grundsätze und Kriterien; bei Bedarf erfolgt eine entsprechende Anpassung.

Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

2.3 Höhe und Struktur

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

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

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

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

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

- der festen, erfolgsunabhängigen Grundvergütung zur Sicherstellung einer angemessenen Basisvergütung,
- einer jährlichen variablen Barvergütung (Short Term Incentive, abgekürzt STI) als Anreiz zur Erreichung jahresbezogener, operativer Zielsetzungen und
- einer variablen, auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenen aktienbasierten Barvergütung (Long Term Incentive, abgekürzt LTI) zur Erreichung langfristiger, strategischer Ziele.

Hierbei ist die variable Zielvergütung gemäß den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überwiegend langfristig ausgerichtet (das heißt, die langfristige variable Zielvergütung übersteigt die kurzfristige variable Zielvergütung) und wird überwiegend aktienbasiert gewährt.

Daneben werden Nebenleistungen (sonstige Bezüge) gewährt. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat der Henkel Management AG berechtigt, jährliche Zuführungen zu einer betrieblichen Altersversorgung (Versorgungszusagen) beziehungsweise ein entsprechendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge zu gewähren. Auch bestehen marktübliche Regelungen zum Umgang mit den verschiedenen Vergütungsbestandteilen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG hat betragsmäßige Obergrenzen („Cap“) sowohl für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile als auch – unter Einbeziehung der sonstigen Bezüge und von Versorgungszusagen beziehungsweise Versorgungsentgelt – für die für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge festgelegt. Soweit die Hauptversammlung gemäß § 87 Absatz 4 AktG eine Absenkung der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließt, wird diese beim Abschluss oder der Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG ist berechtigt, unter bestimmten Umständen die variable Vergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus-Regelung) beziehungsweise in gewissen Grenzen und Fristen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback-Regelung).

Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Henkel-Vorzugsaktien (Share Ownership Guideline) ist ein weiterer 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.

3. Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

3.1 Tabellarische Gesamtübersicht

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Details hierzu sind in Abschnitt 4 erläutert.

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung		Zielsetzung und Strategiebezug
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.575.000 Euro p.a. - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 945.000 Euro p.a.	- Sicherstellen einer unter Berücksichtigung der Marktbedingungen und der ausgeübten Funktion angemessenen Basisvergütung. - Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken.
	Sonstige Bezüge - Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, Bereitstellung Dienstwagen, Nutzung Fahrbereitschaft, sonstige geldwerte Vorteile; die Höhe variiert je nach persönlicher Inanspruchnahme - Obergrenzen („Cap“): - Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 250.000 Euro p.a. - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 175.000 Euro p.a.	Übernahme marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese damit fördern.
	Optional: Versorgungszusagen/Versorgungsentgelt Beitragsorientiertes Pensionssystem - Alterskapital, das sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammensetzt. Jährliche Zuführung (Kapitalbaustein): - Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro beziehungsweise alternativ	Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen betrieblichen Altersversorgung.
	Versorgungsentgelt - Gewährung eines pauschalen, jährlich auszahlenden Versorgungsentgelts: - Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro - Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro	Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen privaten Altersvorsorge.

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung		Zielsetzung und Strategiebezug
Erfolgsbezogene Komponenten	Jährliche variable Barvergütung (Short Term Incentive, STI) ▪ Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“): – Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 2.100.000 Euro – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 1.200.000 Euro ▪ Einjähriger Bemessungszeitraum: Höhe abhängig von der im Geschäftsjahr (Vergütungsjahr) erreichten – 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 – Individuellen Performance: Individueller Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2, mit dem der sich für den Bonus ergebende Betrag multipliziert wird ▪ Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung	▪ Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr. ▪ Anreiz für ein langfristiges, ganzheitliches Wachstum. ▪ Berücksichtigung des operativen Erfolgs im Verhältnis zur Vergleichsgruppe. ▪ Förderung der Umsetzung der strategischen Prioritäten und der Nachhaltigkeitsziele. ▪ Möglichkeit der Leistungs differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern.
	Langfristige variable aktienbasierte Barvergütung (Long Term Incentive, LTI) ▪ Virtuelles Aktienprogramm ▪ Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent („at target“): – Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 2.500.000 Euro – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 1.450.000 Euro ▪ Vierjähriger Performancezeitraum, unterteilt in einen dreijährigen Zielerreichungszeitraum gefolgt von einer einjährigen Haltefrist ▪ Finale Höhe des Auszahlungsbetrags abhängig vom Aktienkurs sowie von folgenden Bemessungsgrundlagen: – 60 Prozent Gewichtung: bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) – 20 Prozent Gewichtung: relativer Total Shareholder Return (TSR) – 20 Prozent Gewichtung: ESG-Ziele ▪ Obergrenze („Cap“): 150 Prozent der jeweiligen „at target“-Zielvergütung	

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Überblick über das Vergütungssystem

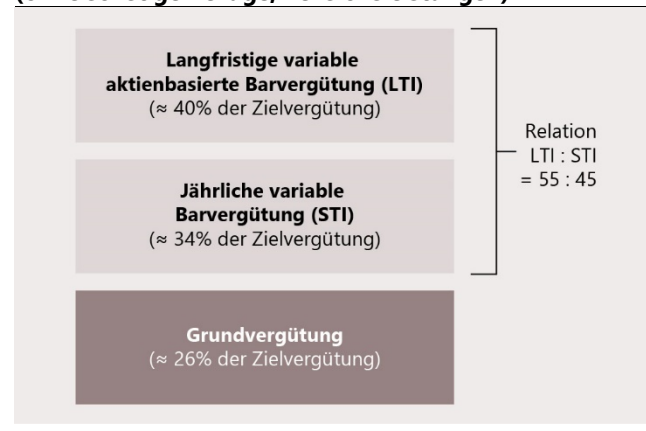
Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Maximale Gesamtbezüge („Cap“) ▪ Obergrenzen für die Gesamtvergütung (Grundvergütung, sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte sowie variable Vergütungsbestandteile): – Für den Vorstandsvorsitzenden: 9.400.000 Euro p.a. – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 5.500.000 Euro p.a.	▪ Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.
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.	▪ Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär:innen. ▪ Anreiz für eine langfristige Unternehmensentwicklung.
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“)	▪ Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung (STI, LTI). ▪ Förderung des Einhaltens wesentlicher Grundsätze der Unternehmensführung.
Abfindungs-Obergrenze („Cap“) ▪ Auszahlung auf maximal zwei Jahresbezüge beschränkt, jedoch nicht mehr als die Auszahlung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags	▪ In Übereinstimmung mit dem DCGK Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. ▪ Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.
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	▪ Schutz der Interessen von Henkel.

3.2 Zielvergütung

Für die Mitglieder des Vorstands (außer dem Vorstandsvorsitzenden) beträgt die Zielvergütung (Vergütung ohne sonstige Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte) bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) derzeit pro Jahr 3.595.000 Euro. Hiervon entfallen 945.000 Euro auf die Grundvergütung (rund 26 Prozent der Zielvergütung), 1.200.000 Euro auf das STI (rund 34 Prozent der Zielvergütung) und 1.450.000 Euro auf das LTI (rund 40 Prozent der Zielvergütung). Insgesamt sind damit rund 74 Prozent der Zielvergütung (= 2.650.000 Euro) variabel ausgestaltet, wovon auf die kurzfristig ausgerichtete variable Zielvergütung (STI) rund 45 Prozent und auf die langfristig ausgerichtete variable Zielvergütung (LTI) rund 55 Prozent entfallen.

Vergütungsstruktur

(ohne sonstige Bezüge, Pensionsleistungen)



Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die jährliche Zielvergütung bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) derzeit auf insgesamt 6.175.000 Euro bei folgender Aufteilung: 1.575.000 Euro Grundvergütung (rund 26 Prozent der Zielvergütung), 2.100.000 Euro STI (rund 34 Prozent der Zielvergütung) und 2.500.000 Euro LTI (rund 40 Prozent der Zielvergütung).

Für die Mitglieder des Vorstands (außer dem Vorstandsvorsitzenden) belaufen sich die sonstigen Bezüge auf maximal 175.000 Euro pro Jahr sowie – soweit gewährt – die Versorgungszusagen (jährliche Zuführungen zur Pension) beziehungsweise das Versorgungsentgelt auf 450.000 Euro. Unter Berücksichtigung dieser Beträge ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) eine

jährliche Gesamtvergütung (Vergütung einschließlich sonstiger Bezüge und Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte) von derzeit bis zu 4.220.000 Euro; davon entfallen auf die Grundvergütung nebst der sonstigen Bezüge und – sofern gewährt – die Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte rund 37 Prozent (= 1.570.000 Euro) sowie auf die kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) rund 63 Prozent (= 2.650.000 Euro).

Für den Vorstandsvorsitzenden belaufen sich die sonstigen Bezüge auf maximal 250.000 Euro pro Jahr sowie – soweit gewährt – die Versorgungszusagen beziehungsweise das Versorgungsentgelt auf 750.000 Euro. Unter Berücksichtigung dieser Beträge ergibt sich für den Vorstandsvorsitzenden bei Erreichen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent („at target“) eine jährliche Gesamtvergütung von derzeit bis zu 7.175.000 Euro; davon entfallen auf die Grundvergütung nebst der sonstigen Bezüge und – sofern gewährt – die Versorgungszusagen beziehungsweise das Versorgungsentgelt rund 36 Prozent (= 2.575.000 Euro) sowie auf die kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) rund 64 Prozent (= 4.600.000 Euro).

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der Funktion oder Position des einzelnen Vorstandsmitglieds unterschiedlich festlegen, um so den unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion sowohl bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe als auch der Vergütungsstruktur angemessen Rechnung zu tragen. So kann insbesondere der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als andere Vorstandsmitglieder erhalten. Auch kann bei erstmaliger Bestellung eines Vorstandsmitglieds eine insgesamt niedrigere Vergütung für die erste Bestellperiode oder einen Teil davon festgelegt werden.

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

4. Vergütungselemente im Detail

4.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den sonstigen Bezügen und – sofern gewährt – den Versorgungszusagen beziehungsweise dem Versorgungsentgelt zusammen.

4.1.1 Grundvergütung

Die feste, erfolgsunabhängige 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 ausbezahlt. Sie beträgt derzeit für den Vorstandsvorsitzenden 1.575.000 Euro pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder 945.000 Euro pro Jahr.

4.1.2 Sonstige Bezüge

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern sonstige Bezüge gewährt. Sie umfassen im Wesentlichen die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weiteren Nebenleistungen wie marktübliche Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, die Bereitstellung eines Dienstwagens mit der Möglichkeit zur Privatnutzung beziehungsweise Nutzung der Fahrbereitschaft einschließlich der hierauf gegebenenfalls anfallenden 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 und Inanspruchnahme. Diese Bezüge werden mit ihren Kosten beziehungsweise in Höhe ihres geldwerten Vorteils erfasst.

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

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat der Henkel Management AG neu bestellten Vorstandsmitgliedern einen einmaligen Ausgleich für den Fall gewähren, dass vom ehemaligen Arbeitgeber zugesagte Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zu Henkel verfallen (Sign-on Bonus). Ein solcher Ausgleich ist auf 200 Prozent der Grundvergütung begrenzt. Diese Leistungen fallen nicht unter das vorstehende Cap für sonstige Bezüge und können zur Erhöhung der maximalen Gesamtbezüge im ersten Jahr der Bestellung zum Vorstand um bis zu 200 Prozent der Grundvergütung führen. Außerdem können Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz im Ausland übliche Steuererstattungen sowie Währungsausgleiche zugesagt werden. Sollten entsprechende Zusagen erfolgen, wird dies im Vergütungsbericht erläutert.

4.1.3 Versorgungszusagen/Versorgungsentgelte

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

Im Fall der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung, ausgestaltet als rein beitragsorientiertes Pensionssystem, 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, aus der Anlage der Kapitalbausteine resultierenden Überschuss. Die Kapitalbausteine betragen – bezogen auf ein volles Geschäftsjahr – für den Vorstandsvorsitzenden 750.000 Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder je 450.000 Euro.

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

Statt der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung gemäß dem vorstehend beschriebenen beitragsorientierten Pensionssystem kann den Vorstandsmitgliedern auch ein sogenanntes Versorgungsentgelt in Form eines zweckgebundenen, jährlich direkt an die Vorstandsmitglieder auszahlenden Pauschalbetrags gewährt werden. Das jährliche Versorgungsentgelt entspricht der Höhe nach vorgenannten Kapitalbausteinen. Damit liegt die Finanzierung der Altersvorsorge ausschließlich in der Verantwortung des betreffenden Vorstandsmitglieds und für das Unternehmen entfällt ein entsprechender Administrationsaufwand.

Vorstandsmitglieder, die an dem beitragsorientierten Pensionssystem teilnehmen, können sich für das Versorgungsentgelt entscheiden. Wird ein Versorgungsentgelt bezogen, ist ein (Rück-)Wechsel in das betriebliche, beitragsorientierte Pensionssystem ausgeschlossen.

4.2 Erfolgsbezogene Komponenten

4.2.1 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 ¹ (OSG)	50 Prozent	Mindestwert OSG (50 Prozent „at target“-Zielvergütung OSG)	Zielwert OSG (100 Prozent „at target“-Zielvergütung OSG)	Höchstwert OSG (150 Prozent „at target“-Zielvergütung OSG)
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) ²	50 Prozent	80 Prozent des Vorjahreswerts (50 Prozent „at target“-Zielvergütung EPS)	100 Prozent des Vorjahreswerts (100 Prozent „at target“-Zielvergütung EPS)	120 Prozent des Vorjahreswerts (150 Prozent „at target“-Zielvergütung EPS)
Individueller Multiplikator	- Absolute und relative Performance im Vergleich zum Markt/Wettbewerb - Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten - Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele			Multiplikator 0,8 bis 1,2	
Bemessungszeitraum	Geschäftsjahr (Vergütungsjahr)				
Zielvergütung „at target“	1.200.000 Euro ³				
Obergrenze („Cap“)⁴	150 Prozent der „at target“-Zielvergütung (= 1.800.000 Euro ³)				

¹ Schwellen-/Zielwerte jährlich aus Planung abgeleitet.

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

³ Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

⁴ Inklusive des individuellen Multiplikators.

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

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

Die Strategie des Henkel-Konzerns ist auf ein langfristiges, nachhaltiges ganzheitliches Wachstum ausgerichtet. Hieraus abgeleitet ist das strategische finanzielle Ziel des im Vergütungsjahr erreichten organischen Umsatzwachstums – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/ Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) –, welches mit einer Gewichtung von 50 Prozent in die Bemessung des Bonus einfließt. Als weiteres finanzielles Ziel findet das um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 Prozent Berücksichtigung. Beide Ziele werden verknüpft, indem die mit 50 Prozent gewichtete OSG-Komponente des Bonusbetrags und die ebenfalls mit 50 Prozent gewichtete EPS-Komponente des Bonusbetrags addiert werden.

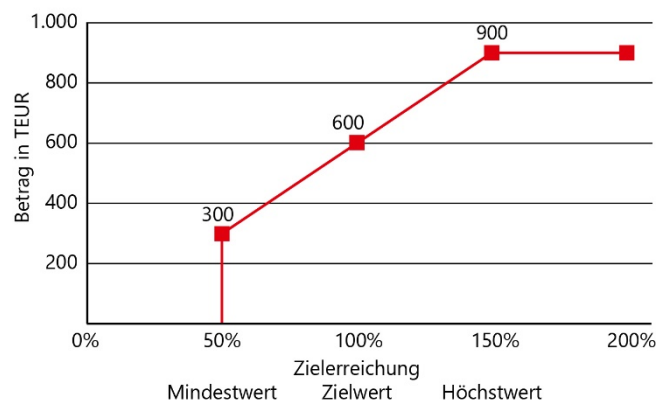
Der Zielwert für die Kennzahl OSG wird aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet. Die Festsetzung erfolgt jeweils jährlich durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG. Für die EPS-Performance erfolgt ein Ist-/Ist-Vergleich, das heißt ein Vergleich des im Vergütungsjahr erzielten Ist-Werts bei konstanten Wechselkursen mit dem Ist-Wert des Vorjahres. Die konkreten Zielwerte legt der Aufsichtsrat der Henkel Management AG nach pflichtgemäßem Ermessen fest.

Für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Kennzahlen sind, soweit sich im Rahmen der Feststellungen der entsprechenden Jahresabschlüsse durch die Hauptversammlung der Henkel AG & Co. KGaA keine Veränderungen ergeben, jeweils die in den uneingeschränkt testierten und vom Aufsichtsrat der Henkel AG & Co. KGaA gebilligten Konzernabschlüssen der maßgeblichen Geschäftsjahre ausgewiesenen und in Übereinstimmung mit den Bilanzierungsrichtlinien bereinigten Werte maßgebend. Durch diese Bereinigung ergibt sich eine bessere Vergleichbarkeit der operativen Leistung. In Einzelfällen ist der Aufsichtsrat der Henkel Management AG berechtigt, betragserhöhende Bereinigungen für Vergütungszwecke nicht zu berücksichtigen, das heißt vergütungsmindernd herauszurechnen.

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

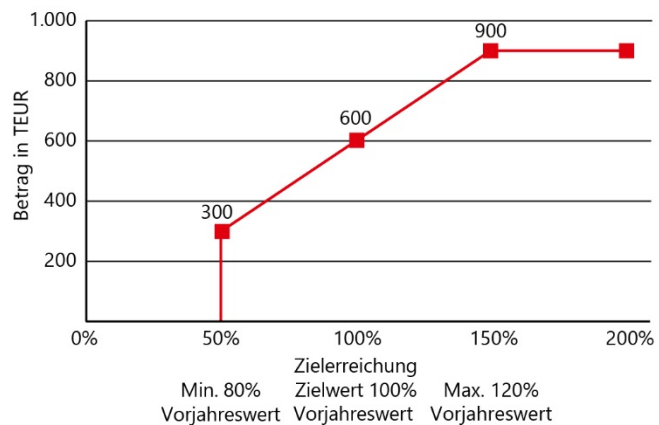
Die Zielerreichung beziehungsweise Auszahlungskurven für die Kennzahlen OSG und EPS stellen sich beispielhaft wie folgt dar:

Auszahlungskurve OSG*



* Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

Auszahlungskurve EPS*



* Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

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

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

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

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

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

Vergleichsgruppe

Adhesive Technologies	Consumer Brands
▪ Sika ▪ H.B. Fuller ▪ RPM ▪ 3M	▪ Procter & Gamble (Beauty, Fabric & Home Care) ▪ Beiersdorf (Consumer) ▪ Colgate-Palmolive (Oral, Personal and Home Care) ▪ L'Oréal (Group) ▪ KAO (Cosmetics, Skin Care and Hair Care) ▪ Unilever (Beauty & Personal Care, Home Care) ▪ Coty (Group) ▪ Reckitt Benckiser (Hygiene Home)

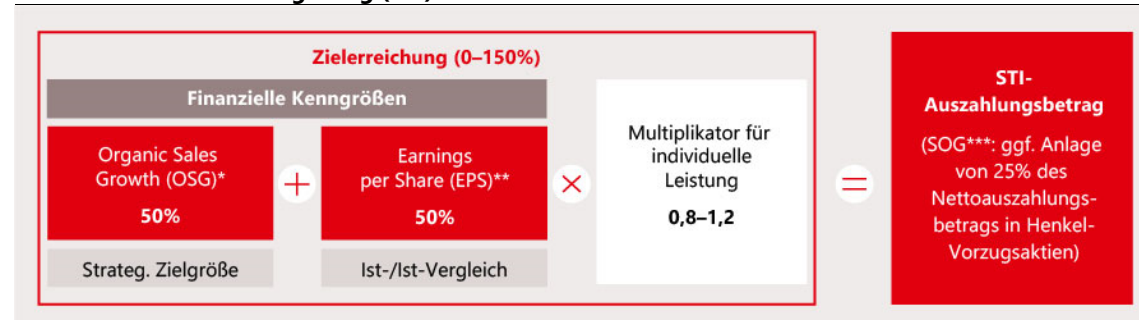
Kommt es beim Unternehmen beziehungsweise bei den relevanten Wettbewerbern zu wesentlichen Veränderungen, wird dies vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe beziehungsweise bei der Ermittlung der relevanten Parameter der Wettbewerber in angemessener Weise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

Ermittlung und Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung (STI)

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden sowohl die finanzielle Zielerreichung als auch die jeweilige individuelle Leistung auf Basis der entsprechenden Zielvereinbarungen nach vorheriger Erörterung im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG ermittelt. Hierbei wird auch die nach dem Ablauf des Geschäftsjahres erkennbare Nachhaltigkeit des wirtschaftlichen Erfolgs und der Leistung der Vorstandsmitglieder in angemessener Weise durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG berücksichtigt. Auch wird darüber entschieden, ob und inwieweit Bereinigungen der finanziellen Kennzahlen um Sondereinflüsse bei der Festsetzung des Bonus berücksichtigt werden oder nicht, das heißt: vergütungsmindernd herauszurechnen sind. Entsprechende Anpassungen werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:

Jährliche variable Barvergütung (STI)



* OSG: Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/Divestments.

** EPS: Bereinigt um einmalige Aufwendungen und Erträge, Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte.

*** SOG: Share Ownership Guideline.

Der so errechnete Auszahlungsbetrag für das STI (Bonusbetrag multipliziert mit dem individuellen Multiplikator) ist auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des „at target“-Betrags begrenzt.

Hierbei sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent des Netto-Auszahlungsbetrags aus dem STI in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen gemäß der Share Ownership Guideline erreicht ist (siehe hierzu auch Ziffer 4.5).

4.2.2 Langfristige variable aktienbasierte Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)

Übersicht LTI

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

* Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

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

Das LTI ist eine variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene aktienbasierte Barvergütung mit einem vierjährigen zukunftsgerichteten Performancezeitraum, der sich aufteilt in einen dreijährigen Zeitraum zur Bemessung der Zielerreichung („Bemessungszeitraum“) mit einer anschließenden einjährigen Halteperiode. Das LTI ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wird eine LTI-Tranche mit einem vierjährigen Performancezeitraum ausgegeben.

Durch die aktienbasierte Ausgestaltung, durch die die Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses teilhaben, werden die Interessen des Vorstands sowie die 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. Die bereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, abgekürzt ROCE) als weiteres finanzielles Leistungskriterium setzt einen Anreiz zur Fortführung insbesondere profitabler Geschäfte. Dadurch erfolgt eine weitere Stärkung der Leistungsfähigkeit. Die Berücksichtigung nichtfinanzieller Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele) im LTI betont zudem die soziale und ökologische Verantwortung sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und setzt entsprechende Anreize.

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 vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

Die Anzahl der virtuellen Aktien, die den Vorstandsmitgliedern am Ende des dreijährigen Bemessungszeitraums final zugeteilt wird und damit von ihnen verdient ist, kann von der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien nach oben und unten abweichen. Bei einer schwachen Performance in den hinterlegten Leistungskriterien können sogar 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 Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (TSR) und ESG-Ziele. Unter Berücksichtigung der Gewichtung der Leistungskriterien (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, sodass 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.

Bemessungsgrundlagen

ROCE

Die Zielerreichung für die mit 60 Prozent gewichtete Bemessungsgrundlage 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).

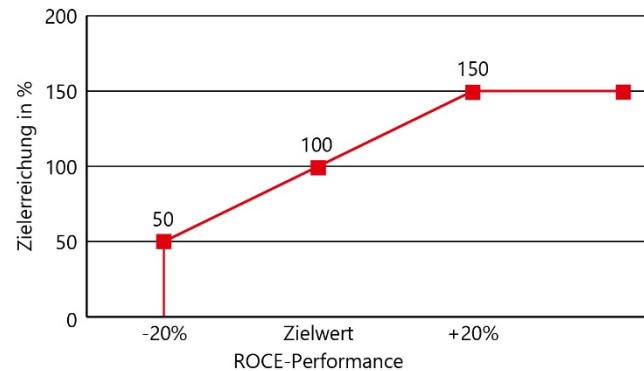
Die Zielwerte für die Kennzahl ROCE sind aus der Planung abgeleitet und werden für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgesetzt (Jahresscheiben). Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung für das betreffende Jahr gemessen.

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 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 Prozentpunkte unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozentpunkte unterschritten, beträgt die Zielerreichung 50 Prozent (unterer Schwellenwert).
- Wird dieser Zielwert um 20 Prozentpunkte 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. Die konkreten Ziel- und Schwellenwerte sowie die entsprechenden Zielerreichungsgrade werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert.

Kurve Zielerreichung 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.

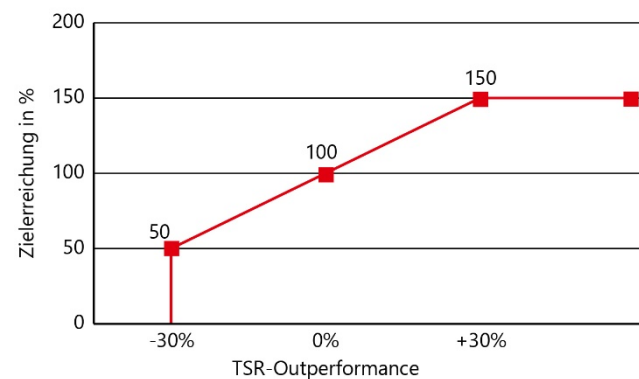
Für den jeweiligen Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs der Henkel-Vorzugsaktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Xetra-Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres herangezogen. Dies reduziert den Effekt von außerordentlichen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

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). 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.
- 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



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 Leistungskriterien aus, die Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung 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

CO₂-Fußabdruck unserer Produktionsstandorte (Scope-1- und -2-Emissionen)

CO₂-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 mithilfe quantitativer Kennzahlen messbar sind, deren Erreichung er am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums nach pflichtgemäßem Ermessen beurteilt.

Hierbei erfolgen 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.

Alternativ können für die für die jeweilige Tranche festgesetzten Ziele 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.

Die ausgewählten ESG-Ziele, ihre konkreten Ziel- und Schwellenwerte sowie die entsprechenden Zielerreichungsgrade werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert.

Für die Ermittlung der Zielerreichung der quantitativen ESG-Ziele sind jeweils die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung¹ der Henkel AG & Co. KGaA der maßgeblichen Geschäftsjahre für die betreffenden ESG-Ziele ausgewiesenen Werte maßgebend.

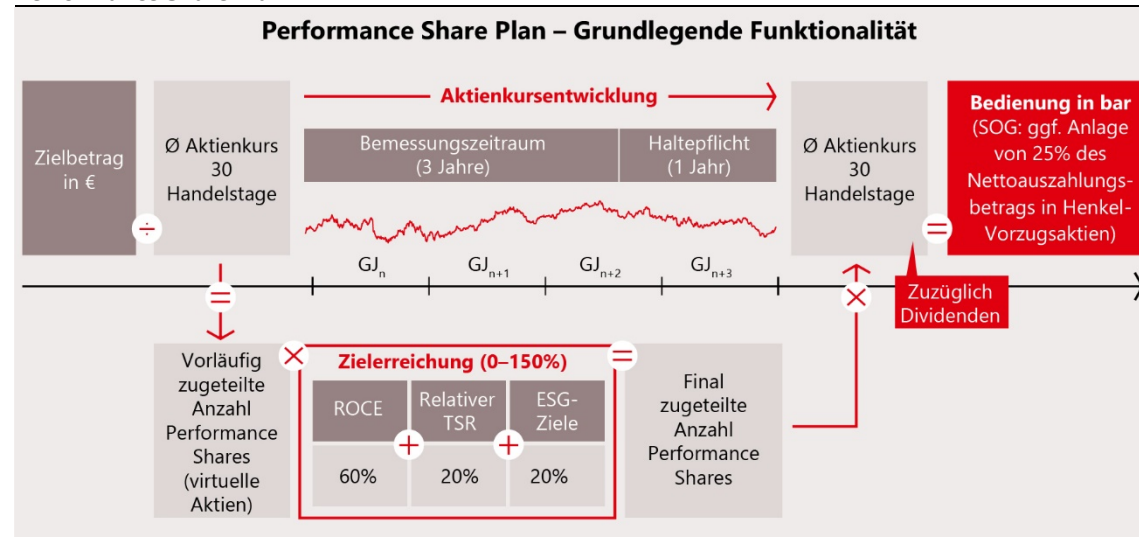
Ermittlung und Auszahlung der langfristigen variablen aktienbasierten Barvergütung (LTI)

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:

¹ Mit dem Begriff Nachhaltigkeitsberichterstattung ist der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht bzw. nach Umsetzung der CSRD-Richtlinie der Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD im Lagebericht gemeint.

Performance Share Plan



Der so errechnete Auszahlungsbetrag 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.

Auch bezüglich des LTI sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent des Netto-Auszahlungsbetrags in Henkel-Vorzugsaktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen gemäß der Share Ownership Guideline erreicht ist (siehe hierzu auch Ziffer 4.5).

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 in das neue Vergütungssystem die LTI-Tranche 2023 wie folgt ausgezahlt:

- Auszahlung von 50 Prozent der virtuellen Aktien nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums (Basis Kurs Dezember 2025),
- Auszahlung der restlichen 50 Prozent der virtuellen Aktien nach Ablauf der einjährigen Haltefrist (Basis Kurs Dezember 2026).

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

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

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

4.4 Obergrenzen der Gesamtbezüge

Unter Berücksichtigung vorgenannter betragsmäßiger Obergrenzen („Caps“) für die variablen erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten sowie ihre einzelnen Elemente (STI, LTI: je 150 Prozent des jeweiligen Zielbetrags) sowie für die sonstigen Bezüge und – soweit gewährt – Versorgungszusagen beziehungsweise Versorgungsentgelte hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG nachfolgend aufgeführte Maximalgesamtbezüge für ein volles Geschäftsjahr festgelegt:

Ausweis in Euro	Grund- vergütung	Sonstige Bezüge	Short Term Incentive	Long Term Incentive	Versorgungs- zusage/ -entgelt	Gesamt Minimum	Gesamt Maximum
Vorstandsvorsitzender	1.575.000	0 bis 250.000	0 bis 3.150.000	0 bis 3.750.000	750.000	1.575.000	9.400.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	945.000	0 bis 175.000	0 bis 1.800.000	0 bis 2.175.000	450.000	945.000	5.500.000

Die Höhe der einzelnen Vergütungselemente „at target“ kann sich während der Geltung dieses Vergütungssystems entsprechend den zuvor beschriebenen Grundsätzen erhöhen; die Begrenzung der Gesamtbezüge auf das jeweilige vorbeschriebene Maximum bleibt davon allerdings unberührt; gegebenenfalls wird zur Einhaltung des Gesamt-Maximums der Auszahlungsbetrag des für das betreffende Geschäftsjahr zugesagten LTI entsprechend gekürzt.

Werden die Ziele der variablen Vergütung nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung auf 150 Prozent (STI und LTI) des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Aus der Grundvergütung und – sofern gewährt – der Versorgungszusage beziehungsweise dem Versorgungsentgelt, den begrenzten variablen Vergütungselementen sowie sonstigen Bezügen lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Betrag für die maximale Auszahlung der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr zugesagten und dem Vorstandsmitglied in diesem oder späteren Geschäftsjahren zugeflossenen Vergütung (ohne einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt oder Ausscheiden aus dem Vorstand) inklusive Versorgungsentgelt zuzüglich Versorgungszusagen festgesetzt, die sich auf Basis des aktuellen Vergütungssystems aus folgenden Komponenten, soweit bezugsberechtigt, zusammensetzt:

- Grundvergütung,
- sonstige Bezüge,
- Versorgungsentgelt/Versorgungszusage (soweit gewährt),
- kurzfristige variable Barvergütung; STI,
- langfristige variable Barvergütung; LTI.

Für den Vorstandsvorsitzenden liegt dieser Maximalbetrag für ein Jahr bei 9.400.000 Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5.500.000 Euro.

Vorgenannte Maximalbeträge können sich unter Berücksichtigung der jeweiligen Obergrenzen für die Vergütungskomponenten durch nachfolgend beschriebene einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen:

Neu bestellten Vorstandsmitgliedern kann ein einmaliger Ausgleich für den Fall gewährt werden, dass vom ehemaligen Arbeitgeber zugesagte Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Henkel Management AG verfallen (Sign-on Bonus). Ein solcher Ausgleich ist auf 200 Prozent der Grundvergütung begrenzt und kann gegebenenfalls zu einer einmaligen Erhöhung des Maximalbetrags führen. 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 den Maximalbetrag erhöhen:

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

4.5 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.

4.6 Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.6.1 Sonderzahlungen/-boni

Eine Ermächtigung des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, bei besonderen Leistungen nach pflichtgemäßem Ermessen eine Sonderzahlung gewähren zu können, besteht nicht.

4.6.2 Malus- und Clawback-Regelungen

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

Bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile sind auf Anforderung des Aufsichtsrats der Henkel Management AG zurückzuzahlen (Clawback), wenn sich das Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung erst nach Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile zeigt oder eine wesentliche Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung vorliegt, die sich auf die Berechnung der variablen Vorstandsvergütung ausgewirkt hat. Auf ein Verschulden kommt es im letzteren Fall nicht an.

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und welche variablen Vergütungsbestandteile in welcher Höhe und für welche Jahre einbehalten oder zurückgefordert werden. Dabei sind Schwere und Auswirkungen eines Verstoßes, der Grad eines Verschuldens, ein der Gesellschaft entstandener Schaden für Vermögen oder Reputation sowie die Kooperationsbereitschaft des Vorstandsmitglieds bei der Aufklärung zu berücksichtigen.

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

Eine Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG bereits beendet sind. Eine Pflicht zur Rückzahlung besteht unabhängig von der Beendigung des Amtes oder Anstellungsvertrags nicht, wenn seit der Auszahlung bis zur Aufforderung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG bezüglich der Auszahlung mehr als zwei Jahre vergangen sind.

Weitergehende Ansprüche im Fall eines persönlichen Fehlverhaltens eines Vorstandsmitglieds, insbesondere Schadensersatzansprüche im Sinn von § 93 AktG, bleiben hiervon unberührt.

4.6.3 Nebentätigkeiten

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

4.6.4 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

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

4.6.5 Kostenersatz

Das Vorstandsmitglied hat gemäß den entsprechenden Richtlinien der Gesellschaft Anspruch auf Ersatz seiner Kosten, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit entstehen.

4.6.6 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Vorstandsanstellungsverträge

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

Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsanstellungsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit unabhängig von der Beendigung der Bestellung vor. Endet die Bestellung zum Mitglied des Vorstands – aus welchem Grund auch immer – vorzeitig, ist jeder Vertragspartner – unbeschadet eines etwa gegebenen Rechts zur außerordentlichen Kündigung – berechtigt, den Vorstandsanstellungsvertrag durch ordentliche Kündigung mit Wirkung zum Ablauf der in § 622 Absatz 1 und Absatz 2 BGB vorgesehenen Frist zu beenden. In die Berechnung der Fristen geht die gesamte Dauer der Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft ein. Ebenfalls mit einzurechnen sind Vordienstzeiten bei der Henkel AG & Co. KGaA oder den mit ihr Verbundenen Unternehmen, sofern und soweit diese der Bestellung zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft unmittelbar vorangehen. Das beiderseitige Recht, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu kündigen, bleibt unberührt. Gleichfalls kann der Vorstandsanstellungsvertrag einvernehmlich beendet werden.

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

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

Ausgleichszahlung

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen für den Fall, dass die Bestellung vorzeitig beendet und der Anstellungsvertrag ordentlich mit Wirkung zum Ablauf der in § 622 Absatz 1 und Absatz 2 BGB vorgesehenen Frist gekündigt wird, eine Ausgleichszahlung in Höhe der Vergütung für die verbleibende Vertragslaufzeit vor. Hierbei ist die Ausgleichszahlung auf maximal zwei Jahresvergütungen beschränkt („Abfindungs-Cap“) und darf nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags vergüten. Ein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung besteht jedoch nicht, sofern die vorzeitige Beendigung der Bestellung auf Wunsch eines Vorstandsmitglieds erfolgt oder auf einen Umstand zurückzuführen ist, der die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG ist berechtigt, die Ausgleichszahlung in entsprechender Anwendung von § 87 Absatz 2 AktG auf die angemessene Höhe herabzusetzen.

Der Anstellungsvertrag kann vorsehen, dass das Vorstandsmitglied in dem Fall, dass die Ressortzuständigkeit/Leitungsfunktion gegen den Willen des Vorstandsmitglieds so geändert oder eingeschränkt wird, dass insgesamt keine Gleichwertigkeit mehr mit der Position vor der Veränderung oder Einschränkung gegeben

ist, berechtigt ist, das Mandat niederzulegen und die vorzeitige Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags zu verlangen. In diesem Fall steht ihm gleichfalls eine Ausgleichszahlung von maximal zwei Jahresvergütungen zu.

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

Auszahlung/Verfall variabler Vergütungskomponenten

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand wird das STI nach dem Ende des Geschäftsjahres (zeitanteilig) ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Ansprüche aus dem LTI werden nach Ablauf des betreffenden Bemessungszeitraums ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt, wobei jedoch Ansprüche aus Tranchen, deren Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht abgelaufen ist, ersatzlos entfallen, soweit das Ausscheiden auf einem wichtigen Grund beruht, der zum Widerruf der Bestellung beziehungsweise zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann nach pflichtgemäßem Ermessen mit dem ausscheidenden Vorstandsmitglied abweichende Ermittlungsmethoden und Fälligkeitszeitpunkte für STI und LTI vereinbaren. Im Todesfall werden Ansprüche aus dem STI und LTI bezüglich noch nicht ausgezahlter Tranchen unter Zugrundelegung der Planzahlen abgerechnet und an die Erb:innen ausgezahlt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Mitgliedern des Vorstands kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von maximal zwei Jahren vereinbart werden. Sofern im Fall der Vereinbarung eines solchen Wettbewerbsverbots nicht durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzentschädigung, auszahlbar in monatlichen Raten, in einer Gesamthöhe von maximal 50 Prozent der Jahresbezüge (Grundvergütung sowie ein- und mehrjährige variable Vergütung) für ein Geschäftsjahr. Maßgeblich ist der Durchschnitt der Jahresbezüge, welche dem Vorstandsmitglied für die letzten drei vollen abgelaufenen Geschäftsjahre seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährt wurden. Der Anstellungsvertrag kann Details zur Ermittlung der Berücksichtigung noch nicht ausgezahlter Vergütungsbestandteile bestimmen und vorsehen, dass die Karenzentschädigung mindestens 100 Prozent der ihm vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährten jährlichen Grundvergütung beträgt. Eventuelle Ausgleichszahlungen werden zeitkongruent auf die Karenzentschädigung angerechnet. Gleiches gilt vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung 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.

Ausübung des Widerrufsrechts nach § 84 Absatz 3 AktG

Ein Mitglied eines Vorstands, der aus mehreren Personen besteht, hat gemäß § 84 Absatz 3 AktG das Recht, den Aufsichtsrat um den Widerruf seiner Bestellung zu ersuchen, wenn es wegen Mutterschutz, Elternzeit, der Pflege eines Familienangehörigen oder Krankheit seinen mit der Bestellung verbundenen Pflichten vorübergehend nicht nachkommen kann. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Recht Gebrauch, muss der Aufsichtsrat die Bestellung dieses Vorstandsmitglieds widerrufen und nach Maßgabe von § 84 Absatz 3 AktG die Wiederbestellung nach Ablauf des entsprechenden Zeitraums zusichern.

Sollte ein Mitglied des Vorstands dieses Recht auf Widerruf seiner Bestellung ausüben, ruhen vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung die gegenseitigen Pflichten aus diesem Vertrag. Unberührt bleiben die Pflichten zur Wahrung der Vertraulichkeit, zum Wettbewerbsverbot, zur Mitwirkung an behördlichen Verfahren, zur Wahrung der Firmeninteressen und zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Sonstiges

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

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

5. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies sind insbesondere Situationen, die geeignet sind, die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Dabei können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene außergewöhnliche Umstände der Ursprung der Situation sein. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Grundvergütung, das STI und LTI einschließlich deren Verhältnis zueinander, deren jeweilige Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung beziehungsweise Festsetzung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte. Eine unterjährige Änderung bereits festgelegter Zielwerte und Vergleichsparameter variabler, erfolgsbezogener Vergütungskomponenten ist grundsätzlich ausgeschlossen.

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

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