

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Beiersdorf AG im Geschäftsjahr 2021. Er wurde im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)

erstellt und enthält darüber hinaus weitergehende Angaben zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht dahingehend geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über diese Prüfung ist diesem Vergütungsbericht beigelegt.

## 1. Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat ist für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zuständig. Er befasste sich in seinen Sitzungen am 29. Januar 2021, 12. Februar 2021, 16. Februar 2021, 1. April 2021, 27. April 2021, 28. Juni 2021, 31. August 2021, 25. Oktober 2021 und 30. November 2021 mit der Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung oder mit individuellen Vergütungsfragen. Am 4. Februar 2022 stellte der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr fest. Sämtliche Entscheidungen des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit der Vergütung des Vorstands wurden durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats vorbereitet.

### Vergütungssystem und -verfahren

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist mit Wirkung zum 1. Januar 2021 im Einklang mit dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II geändert und von der Hauptversammlung am 1. April 2021 mit einer Mehrheit von 87 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden. Das Vergütungssystem ist auf der der Beiersdorf AG unter [www.beiersdorf.de/investoren/corporate-governance/fuehrungsstruktur](http://www.beiersdorf.de/investoren/corporate-governance/fuehrungsstruktur) veröffentlicht. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems werden in diesem Vergütungsbericht zusammengefasst.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab 2021 neu bestellten Vorstandsmitglieder. Die laufenden Dienstverträge der vor 2021 bestellten Vorstandsmitglieder, insbesondere die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile, bleiben entsprechend der gesetzlichen Konzeption grundsätzlich unberührt. Der Aufsichtsrat hat mit amtierenden Vorstandsmitgliedern gleichwohl die Geltung des neuen Vergütungssystems mit Wirkung zum 1. Januar 2021 grundsätzlich vereinbart. Für die 2021 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands galt ausschließlich das frühere Vergütungssystem, das zuletzt von der Hauptversammlung am 20. April 2017 mit einer Mehrheit von 77,3% der abgegebenen Stimmen gebilligt worden war.

### Strategiebezug und Leitlinien des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet in seiner Gesamtheit sowie mit seinen einzelnen Elementen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie C.A.R.E.+ , indem es Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung setzt und die Belange der Aktionär\*innen, Kund\*innen, Mitarbeitenden, Geschäftspartner\*innen, Umwelt sowie Gesellschaft (Stakeholder) berücksichtigt.

Die Unternehmensstrategie basiert auf dem klaren Anspruch - durch strategische Prioritäten und den Willen, langfristig mehr Werte für die Menschen und die Gesellschaft zu schaffen - wettbewerbsfähig und nachhaltig zu wachsen. Dadurch will Beiersdorf seine Stellung im Hauptplegemarkt ausbauen und nachhaltige Profitabilität sicherstellen.

Die Strategie C.A.R.E.+ umfasst folgende fünf strategische Prioritäten:

- Digitale Transformation: Die Nähe zu Konsument\*innen mittels neuer digitaler Kanäle und Technologien stärken;
- Skin Care: Mit überragenden Hautpflegeinnovationen und einem starken Portfolio globaler Marken die Gunst der Verbraucher\*innen gewinnen;
- Wachstumspotenziale: Neue Wachstumsmärkte und Geschäftsfelder erschließen und globale Wachstumspotenziale nutzen;
- Produktivitätssteigerung: Wachstum durch Produktivitätssteigerung beschleunigen;
- Sustainability und Core Values: Mit den vier Core Value-Attributen („Care“, „Simplicity“, „Courage“ und „Trust“), Kultur, Nachhaltigkeit, Compliance sowie den Fähigkeiten und dem Know-how unserer Mitarbeitenden auf starkem Fundament bauen.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie die konkrete, im Einklang mit dem Vergütungssystem festgesetzte Vergütung incentiviert die Vorstandsmitglieder, die in der Strategie festgelegten Ziele zu verfolgen und zu erreichen und damit eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherzustellen.

Über diesen Strategiebezug hinaus orientiert sich der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe an den folgenden weiteren Leitlinien:

Lage der Gesellschaft	Das Vergütungssystem orientiert sich an der operativen, finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie an den Erfolgen und Zukunftsaussichten des Unternehmens.
Aufgaben und Leistung des Vorstands	Das Vergütungssystem berücksichtigt die Aufgaben und Leistung des Vorstands insgesamt und der einzelnen Vorstandsmitglieder.
Pay for Performance	Das Vergütungssystem stellt durch adäquate Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung, die den überwiegenden Teil der Gesamtvergütung ausmacht, sicher, dass die Leistung des Vorstands angemessen honoriert und Zielverfehlungen gleichermaßen berücksichtigt werden (Pay for Performance).
Angemessenheit	Die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung ist marktüblich und wettbewerbsfähig. Dies wird durch regelmäßige Vergleiche der Vorstandsvergütung mit relevanten Vergleichsgruppen sichergestellt. Zudem steht die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
Durchgängigkeit	Das Vergütungssystem des Vorstands und das der oberen Führungskräfte setzen vergleichbare Anreize und haben überwiegend einheitliche Ziele (Durchgängigkeit des Vergütungssystems). Darüber hinaus werden die unternehmensbezogenen Ziele für die variable Vergütung der Mitarbeitenden auf Basis der unternehmensbezogenen Ziele im Rahmen der Vorstandsvergütung festgesetzt. Dies gewährleistet eine gleichgerichtete Anreizwirkung und somit eine einheitliche Steuerungswirkung.
Regulatorische Konformität	Das neue Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit dem deutschen Aktiengesetz und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

### Verfahren zur Fest- und Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften sowie unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) (soweit die Gesellschaft hiervon keine Abweichung erklärt) erarbeitet und beschlossen. Der Aufsichtsrat wurde dabei durch eine externe Vergütungsberatung sowie von seinem Präsidialausschuss, insbesondere zu Fragen der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütungshöhe, und vom Personalausschuss, insbesondere zu Fragen der Vergütungsstruktur, beraten und unterstützt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig, insbesondere mit Blick auf dessen Angemessenheit, auch im Verhältnis mit vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) und innerhalb der Gesellschaft mit dem oberen Führungskreis und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Die Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Präsidialausschuss vorbereitet, der dem Aufsichtsrat erforderlichenfalls Anpassungen des Vergütungssystems empfiehlt. Im Fall einer wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, spätestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem gemäß § 120a AktG der Hauptversammlung zur Billigung vor.

### Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Festsetzung der Vergütungshöhe

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest, die sich aus sämtlichen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen des Jahres einschließlich Nebenleistungen zusammensetzt.

Die Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile setzt der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses für das bevorstehende Geschäftsjahr im Rahmen des Vergütungssystems fest. Im Zuge der Festlegung der Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auch fest, welche Gewichtung die einzelnen Leistungskriterien im Rahmen des jeweiligen Vergütungsbestandteils haben. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die

Zielvergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen insgesamt stärker von strategischen als von operativen Zielen beeinflusst wird und dass die Zielvergütung aus den langfristigen Vergütungskomponenten betragsmäßig höher als die Zielvergütung aus der kurzfristigen Vergütungskomponente ist. Für die 2021 geltende variable Vergütung hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien nach Vorlage der vom Vorstand erstellten Mehrjahresplanung festgelegt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres (bzw. im Fall der langfristigen variablen Vergütung nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums) legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag seines Präsidialausschusses die konkrete Zielerreichung fest. Die Zielerreichung der finanziellen Ziele wird dabei im Zusammenhang mit der Aufstellung und Billigung des Jahres- bzw. Konzernabschlusses bestimmt. Die Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele wird nach eingehender Beratung aus einem Soll-Ist-Vergleich einzelner Leistungskriterien festgelegt. Auf Basis der Zielerreichung setzt der Aufsichtsrat die variable Vergütung und die Gesamtvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr fest.

### Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung/Vergleich zum Marktumfeld und zur Mitarbeitendenvergütung

Im Rahmen der Festlegung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat insbesondere darauf, dass die Zielvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben (einschließlich Ressortverantwortlichkeiten) und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Neben funktionspezifischen Differenzierungen, wie etwa für den Vorstandsvorsitz und regionale Verantwortlichkeiten, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen auch weitere Kriterien wie Dienstsitz, Erfahrungen sowie Amtsdauer heranziehen. Zudem sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Vergütung des Vorstands zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens und dessen Zukunftsaussichten in einem angemessenen Verhältnis steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit und Marktüblichkeit beachtet der Aufsichtsrat insbesondere die konkrete Wettbewerbssituation (Horizontalvergleich). Dafür zieht der Aufsichtsrat relevante Vergleichsgruppen heran, für deren Auswahl die Marktstellung von Beiersdorf (insbesondere Land, Branche und Größe) entscheidend ist. Bei den Vergleichsgruppen handelt es sich einerseits um die Unternehmen der deutschen Aktienindizes DAX und MDAX sowie andererseits um eine internationale Branchen-Peergroup. Beim Branchenvergleich werden in der Regel die folgenden zwölf internationalen Wettbewerber berücksichtigt: Avon Products, Colgate-Palmolive, Edgewell Personal Care, Estée Lauder, Henkel, Johnson & Johnson, L'Oréal, Procter & Gamble, Reckitt, Shiseido, Unilever und Marico. Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen Veränderungen in der Vergleichsgruppe vornehmen, falls sich die Vergleichbarkeit einzelner Unternehmen - aus welchen Gründen auch immer - wesentlich ändert. Der Horizontalvergleich soll sicherstellen, dass der Vorstand eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung erhält.

Um die Üblichkeit und Verhältnismäßigkeit der Vorstandsvergütung sicherzustellen, berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem deren Verhältnis zur unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Dazu wird einerseits die Höhe der durchschnittlichen jährlichen Zielvergütung des oberen Führungskreises, der sich aus der ersten und zweiten Managementgruppe des Unternehmensbereichs Consumer in Deutschland unterhalb des Vorstands zusammensetzt, mit der Vorstandsvergütung verglichen. Andererseits wird die Vorstandsvergütung ins Verhältnis zur Höhe der durchschnittlichen jährlichen Vergütung aller Mitarbeitenden im Unternehmensbereich Consumer in Deutschland (einschließlich des oberen Führungskreises) gesetzt. Das so ermittelte Verhältnis wird dabei auch in seiner zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

## Vergütungsstruktur und Vergütungselemente

### a) Überblick

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die fixe, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst dabei die Grundvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung setzt sich grundsätzlich aus einem kurzfristigen variablen Bonus mit Jahreszielen („Variabler Bonus“) sowie einem langfristigen variablen Bonus mit überwiegend strategischen Zielen („LTP“) zusammen. Diese kann zudem einen mehrjährigen Bonus enthalten, der vor allem an Ziele des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandsmitglieds anknüpft („Multi-Annual Bonus“ bzw. „MAB“). Zudem kann den Vorstandsmitgliedern ein Wiederbestellungsbonus zugesagt werden (auch erfolgsabhängig).

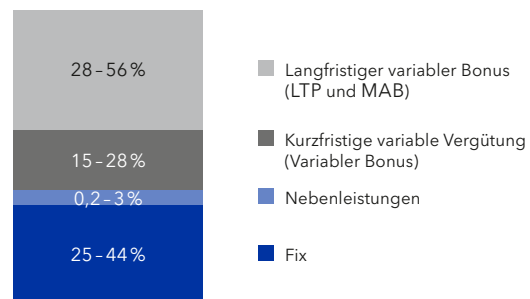
Der LTP kann in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage überführt werden (siehe nachstehend lit. g)). Sonst bestehen für die amtierenden Mitglieder des Vorstands keine Pensionszusagen.

## VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	Fixe jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines Kalendermonats ausbezahlt wird.	
	Nebenleistungen	Übliche Nebenleistungen, wie Dienstwagen, Versicherung, Erstattung beruflich veranlasster Umzugskosten. Darüber hinaus können entsendungsbedingte Nebenleistungen gewährt werden.	
Erfolgsabhängige Vergütung	Einbehalt & Clawback	Variabler Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufzeit: ein Jahr</li> <li>- Leistungskriterien: Erfolg des Unternehmensbereichs „Consumer“; gemeinschaftliche (finanziell/nicht-finanziell) und individuelle Ziele</li> <li>- Cap: 200 %</li> </ul>
		LTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufzeit: vier Jahre</li> <li>- Leistungskriterien: Strategiebezogene und/oder nichtfinanzielle Ziele</li> <li>- Cap: 200 %</li> </ul>
		Multi Annual Bonus (MAB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufzeit: Dauer der Bestellung oder mindestens drei Jahre</li> <li>- Leistungskriterien: jährliches Wachstum und Steigerung der Marktanteile oder andere KPI aus dem jeweiligen Vorstandsressort</li> <li>- Cap: 200 %</li> </ul>
Maximalvergütung		Für den Vorstandsvorsitzenden bei 9 Mio. € pro Jahr und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied bei 6 Mio. € pro Jahr.	

An der Ziel-Gesamtvergütung haben die Grundvergütung einerseits sowie die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile andererseits in der Regel den folgenden relativen Anteil (einschließlich regulärer Nebenleistungen, jedoch ohne etwaige entsendungsbedingte Nebenleistungen und etwaige Wiederbestellungsboni):

## RELATIVE ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



Die Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (MAB und LTP) sind bei dieser Darstellung der relativen Anteile zeitanteilig mit einem jährlichen Zielwert berücksichtigt, unbeschadet der Tatsache, dass sie jeweils erst zum Ende der Laufzeit fällig werden. Sofern das Vorstandsmitglied einen Wiederbestellungsbonus erhält, orientiert sich dieser an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung zu Beginn der ersten Bestellungsperiode. Die entscheidungsbedingten Nebenleistungen können ortsabhängig bis zu 100 % der Grundvergütung ausmachen (siehe nachstehend lit. c) zur Differenzierung bei den Nebenleistungen). Die relativen Anteile der Vergütungskomponenten ändern sich in diesen Fällen entsprechend.

Die variable Vergütung hat überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Zudem übersteigt der Anteil der variablen Vergütung aus langfristig orientierten Zielen den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen.

Die individuelle Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in 2021, einschließlich der relativen Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile (im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG), wird im Abschnitt „Individuelle Vergütung des Vorstands 2021“ ausgewiesen.

### b) Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines jeden Kalendermonats ausgezahlt wird. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf eines Geschäftsjahres, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Die Grundvergütung bildet zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen die Basis dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Die Vergütung soll den Aufgaben und Leistungen und den Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechen.

### c) Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält übliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen. Die regulären Nebenleistungen können umfassen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann. Gemäß der „Green Car Policy“ des Konzerns darf dieser einen bestimmten CO<sub>2</sub>-Grenzwert nicht überschreiten. Anstelle eines Dienstwagens kann ein monatlicher Zuschuss („cash for car“) gewährt werden;
- marktübliche Versicherungsleistungen, einschließlich Beiträgen zur Kranken- und Unfallversicherung, sowie zu einer etwaigen Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung;
- Erstattung beruflich veranlasster Umzugskosten;
- Zulage für Schulkosten.

Soweit ein Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft seinen Dienst- oder Wohnsitz verlegt oder nicht am Geschäftssitz der Gesellschaft unterhält, können weitere Nebenleistungen gewährt werden. Solche entscheidungsbedingten Nebenleistungen können insbesondere umfassen:

- Auslandszuschuss, auch für die Kosten der Unterkunft am Wohnsitz;
- Kosten für Flüge für das Vorstandsmitglied und seine Familie zum und vom Wohnsitz;
- weitere Krankenversicherungskosten.

### d) Wiederbestellung

Im Einzelfall kann der Aufsichtsrat bei Erstbestellung einen Bonus für den Fall einer Wiederbestellung vereinbaren, der mit Wirksamwerden der Wiederbestellung zur Zahlung fällig wird („Wiederbestellungsbonus“).

Der Aufsichtsrat kann die Gewährung des Wiederbestellungsbonus nach pflichtgemäßem Ermessen ausgestalten, insbesondere als erfolgsabhängigen Bonus, für den die Leistungskriterien des Variablen Bonus (siehe nachstehend unter lit. e)) oder des MAB (siehe unter lit. f)) entsprechend gelten.

Unbeschadet der (möglichen) Vereinbarung eines Wiederbestellungsbonus mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands wurde 2021 kein Wiederbestellungsbonus gewährt (i.S.d. § 162 AktG).

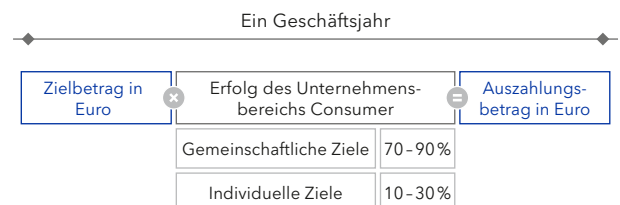
### e) Variabler Bonus

Die Vorstandsmitglieder erhalten für jedes Geschäftsjahr einen vom Erfolg des Unternehmensbereichs Consumer abhängigen Variablen Bonus, der nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt wird.

Der Variable Bonus setzt sich aus gemeinschaftlichen und individuellen Leistungskriterien zusammen, die sowohl an die finanzielle und nichtfinanzielle als auch an die strategische und operative Entwicklung des Unternehmens anknüpfen. Die gemeinschaftlichen Ziele werden dabei insgesamt mit 70 % - 90 % und die individuellen Ziele insgesamt mit 10 % - 30 % gewichtet.

Die Auswahl und Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest. In Bezug auf den gesamten Variablen Bonus haben die einzelnen Leistungskriterien der gemeinschaftlichen Ziele in der Regel eine Gewichtung von 10 % bis 40 % und die der individuellen Ziele eine Gewichtung von 5 % bis 20 %.

#### VARIABLER BONUS



Für den Variablen Bonus können nach Festsetzung des Aufsichtsrats folgende Leistungskriterien herangezogen werden:

#### GEMEINSCHAFTLICHE ZIELE

Finanzielle Ziele	Umsatz	Umsatzwachstum für den Unternehmensbereich Consumer, wobei Sondereinflüsse, etwa aus Währungseffekten und M&A, neutralisiert werden können.
	EBIT-Marge	Steigerung des Gewinns vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Tax) für den Unternehmensbereich Consumer, als Prozentsatz vom Umsatz, wobei Sondereinflüsse, etwa aus Währungseffekten und M&A, neutralisiert werden.
	Marktanteile und Marktposition	Steigerung der Marktanteile und der Marktposition in den relevanten Kategorien, insbesondere Hautpflege, auch in neuen Kanälen und Märkten.
Nichtfinanzielle Ziele	Innovationen	Strategische Initiativen und Innovationen für Hautpflege.
	Digitalisierung	Strategische Initiativen zur Digitalisierung, wie zum Beispiel Anteil der digitalen Medien, E-Commerce, Infrastruktur, Datenanalytik und Prozesse.
	Nachhaltigkeit	Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda, insbesondere mit Blick auf die sieben Fokusfelder, wie zum Beispiel: - Reduzierung von CO <sub>2</sub> -Emissionen - Erhöhung des Anteils wiederverwertbarer Ressourcen und Verpackungen - Einsatz erneuerbarer Rohstoffe

#### INDIVIDUELLE ZIELE

Nichtfinanzielle Ziele	People	Maßnahmen im Rahmen der personalpolitischen Führung, wie zum Beispiel: - Nachfolgeplanung, einschließlich Identifizierung und Förderung geeigneter Vorstandskandidaten und Führungskräfte - Stärkung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Know-how der Mitarbeitenden
	Diversität	Maßnahmen zur Steigerung der Diversität, wie zum Beispiel: - Erhöhung des Anteils international tätiger Mitarbeitenden - Förderung der Geschlechtervielfalt
Sonstige persönliche Ziele		Beitrag aus funktionalem oder regionalem Vorstandsressort zu gemeinschaftlichen Zielen oder sonstige persönliche Ziele.

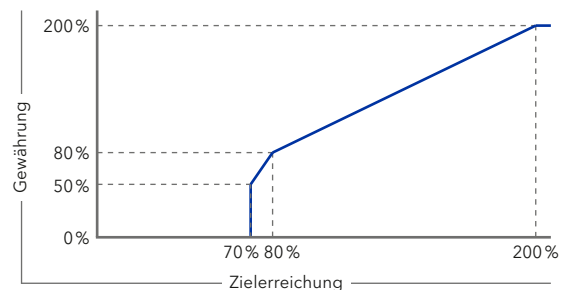
Durch die Leistungskriterien des Variablen Bonus wird der Vorstand im Einklang mit der Strategie C.A.R.E.+ incentiviert, den Unternehmenswert nachhaltig und langfristig zu steigern. Insbesondere sollen der Umsatz durch die Erschließung neuer Wachstumsmärkte und Geschäftsfelder und die Profitabilität bei gleichzeitiger Investition in Innovationen gesteigert werden. Die Marktanteile und -positionen sollen durch Stärkung der globalen Marken und der Nähe zu den Konsument\*innen, auch durch neue digitale Kanäle und Technologien, ausgebaut werden. Die Leistungskriterien aus der Nachhaltigkeitsagenda und zu Diversität bekräftigen zudem - übereinstimmend mit den der Strategie zu Grunde liegenden Core Values - die Verantwortung, langfristig einen Mehrwert für Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu schaffen.

Die Zielwerte für die Leistungskriterien orientieren sich grundsätzlich an der jeweiligen Jahresplanung. Für die nichtfinanziellen Ziele sind möglichst ebenfalls messbare Kriterien festgelegt, die sich je nach Einzelfall aus der Jahresplanung, aus strategischen Projekten oder aus sonstigen Vorhaben ergeben. Für die nichtfinanziellen Ziele lässt sich durch einen Soll-ist-Vergleich eine Zielerreichung ermitteln.

Nach dieser Maßgabe legt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für die Komponenten des Variablen Bonus jeweils prozentuale Zielerreichungsgrade fest. Für die Zielerreichungsgrade gelten folgende Regelungen:

- Bei Unterschreiten einer Zielerreichung von 70% entfallen die jeweiligen Komponenten.
- Bei einer Zielerreichung von 70% werden 50% des auf die jeweilige Komponente entfallenden Zielbetrags gewährt.
- Bei einer Zielerreichung von 80% werden 80% des auf die jeweilige Komponente entfallenden Zielbetrags gewährt.
- Bei einer Zielerreichung von 200% werden 200% des auf die jeweilige Komponente entfallenden Zielbetrags gewährt. Oberhalb einer Zielerreichung von 200% erfolgt jeweils keine weitere Steigerung (Cap).
- Die Zwischenwerte werden linear interpoliert.

#### ZIELERREICHUNGSGRADE VARIABLER BONUS



Aus der Zielerreichung der einzelnen Komponenten wird anschließend die Gesamt-Zielerreichung für den Variablen Bonus und dessen Höhe ermittelt.

Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den Variablen Bonus nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20% he-  
rauf- oder herabsetzen. Zudem haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit,  
Bonusansprüche in die langfristige variable Vergütung LTP überzuleiten; hier-  
von wurde 2021 kein Gebrauch gemacht.

Für den Variablen Bonus des Geschäftsjahres 2020, der nach der Haupt-  
versammlung 2021 ausgezahlt wurde und daher gemäß § 162 Abs. 1 Satz  
1 AktG als in 2021 „gewährte und geschuldete Vergütung“ auszuweisen ist,  
hat der Aufsichtsrat im April 2020 die gemeinschaftlichen Erfolgsziele beste-

hend aus Umsatzwachstum, Marktanteilsentwicklung und Initiativen der Stra-  
tegie C.A.R.E.+, die insgesamt 80% des variablen Bonus 2020 ausmachten,  
auf Basis einer unterstellten Zielerreichung von 100% festgesetzt, um den  
Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und einer angemessenen Incentivie-  
rung des Vorstands hinreichend Rechnung zu tragen (siehe hierzu auch die  
Entsprechenserklärung für 2020). Hiervon unberührt blieben die persön-  
lichen Ziele der Vorstandsmitglieder, die 20% des Bonus ausmachten. Die  
nachfolgende Tabelle zeigt die Zielerreichung aus den jeweiligen Leistungs-  
kriterien sowie die Zielerreichung des variablen Bonus 2020 insgesamt.  
Die auf dieser Grundlage festgesetzte und nach der Hauptversammlung  
2021 ausgezahlte Vergütung ist in der Tabelle „Gewährte und geschuldete  
Vergütung des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 AktG“ in der Spalte „Variabler  
Bonus 2021“ ausgewiesen.

#### VARIABLER BONUS 2020 (AUSZAHLUNG IN 2021): LEISTUNGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNG

	Leistungskriterien	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Gemeinschaftliche Ziele</b>	Umsatzwachstum	20%	100%
	Marktanteilsentwicklung	30%	100%
	Initiativen der Strategie C.A.R.E.+, inkl. Diversität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit	30%	100%
	Zielerreichung Gemeinschaftliche Ziele	80%	100%
<b>Individuelle Ziele</b>	Beitrag aus funktionalem oder regionalem Vorstandsressort zu gemeinschaftlichen Zielen oder sonstige persönliche Ziele	20%	
<b>Gesamt-Zielerreichung</b>	Vincent Warnery	100%	132%
	Thomas Ingelfinger	100%	110%
	Zhengrong Liu	100%	113,3%
	Stefan De Loecker	100%	126,5%
	Ramon A. Mirt	100%	116,6%
	Asim Naseer	100%	107,8%
	Dessi Temperley	100%	110%

Darüber hinaus zeigt die nachfolgende Tabelle die Zielerreichung aus den gemeinschaftlichen und den individuellen Leistungskriterien sowie die Zielerreichung des Variablen Bonus 2021, der erst nach der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig wird. Der auf dieser Grundlage festgesetzte Aus-

zahlungsbetrag ergibt sich aus der Tabelle „Gesamtvergütung nach HGB“ in der Spalte „Variabler Bonus 2021“ sowie aus der Spalte „Zufluss 2021“ in den Vergütungstabellen gemäß DCGK a. F.

#### VARIABLER BONUS 2021 (AUSZAHLUNG IN 2022): LEISTUNGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNG<sup>1</sup>

	Leistungskriterien	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Gemeinschaftliche Ziele</b>	Steigerung der Marktanteile im Skin Care-Markt	30 %	100%
	Digitale Transformation, insbesondere Umsatzsteigerung E-Commerce und Anteil digitaler Medien	20 %	125%
	Nachhaltigkeit, insbesondere 100 % Mikroplastikfreiheit NIVEA (gemäß UNEP-Definition) und CO <sub>2</sub> Reduktion um 12 % (gegenüber 2018)	20 %	113%
	Personalentwicklung, insbesondere Nachfolge- und Entwicklungsplan	10 %	125%
	Zielerreichung gemeinschaftliche Ziele	80 %	120% <sup>2</sup>
<b>Individuelle Ziele</b>	Beitrag aus funktionalem oder regionalem Vorstandsressort zu gemeinschaftlichen Zielen oder sonstige persönliche Ziele	20 %	
<b>Gesamt-Zielerreichung</b>	Vincent Warnery	100 %	129,3 %
	Oswald Barckhahn	100 %	116 %
	Astrid Hermann	100 %	116 %
	Thomas Ingelfinger	100 %	119,1 %
	Zhengrong Liu	100 %	118 %
	Ramon A. Mirt	100 %	134,3 %
	Patrick Rasquinet	100 %	117,5 %

<sup>1</sup> Für die 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Stefan De Loecker, Dessi Temperley und Asim Naseer wurde der Variable Bonus pauschaliert; siehe zu den Regelungen der 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder die Erläuterungen im Abschnitt „Individuelle Vergütung des Vorstands 2021“.

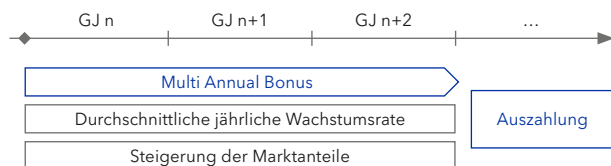
<sup>2</sup> Die Zielerreichung enthält eine leichte Erhöhung, die der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt hat.

#### f) Multi Annual Bonus („MAB“)

Die langfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder kann zusätzlich einen mehrjährigen Bonus vorsehen. Der MAB verfolgt insbesondere das strategische Ziel, Beiersdorf in den regionalen Wachstumsmärkten oder in dem jeweiligen Bereich zu stärken.

Die Leistungskriterien des MAB leiten sich aus den Zielen der einzelnen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder ab. Insbesondere kann sich die Zielerreichung anhand des Wachstums gemäß jährlicher oder mehrjähriger Unternehmensplanung sowie anhand der Steigerung der Marktanteile in der jeweiligen Region bzw. dem jeweiligen Bereich während der jeweiligen Bestellung als Vorstandsmitglied oder über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren bemessen.

#### MULTI ANNUAL BONUS



Für die prozentuale Zielerreichung gelten die Regelungen zum Variablen Bonus entsprechend (siehe die Darstellung „Zielerreichungsgrade Variabler Bonus“ zuvor unter lit. e)). Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den MAB nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20 % herauf- oder herabsetzen.

Für 2021 wurde Vincent Warnery und Ramon A. Mirt ein MAB zugesagt. Der MAB von Vincent Warnery bemisst sich über eine Periode seit 2020 unter anderem anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate gemäß Unternehmensplanung sowie anhand der Steigerung der Marktanteile in den Regionen, die er bis zum 30. April 2021 verantwortet hat. Der MAB von Ramon A. Mirt bemisst sich über die Periode von 2019 bis 2024 anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate gemäß Unternehmensplanung in den von ihm verantworteten Regionen sowie anhand der Steigerung der Marktanteile während der gesamten Dauer seiner Bestellung als Mitglied des Vorstands. Der MAB wird erst nach Ablauf der Bonusperiode zur Zahlung fällig. Im Jahr 2021 wurde dementsprechend kein MAB „gewährt und geschuldet“ im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

### g) Langfristiger Bonus („LTP“)

#### LTP 2021-2024

Vorstandsmitglieder erhalten einen mehrjährigen Bonus, der sich nach Zielwerten für die Erreichung strategischer Kriterien nach Ablauf einer vierjährigen Bonusperiode von 2021 bis 2024 bemisst („LTP 2021-2024“). Für Vorstandsmitglieder, die während der laufenden Bonusperiode des LTP 2021-2024 bestellt wurden bzw. werden, gilt eine anteilige Laufzeit bis Ende 2024. Der LTP 2021-2024 wird nach der Hauptversammlung 2025 zur Zahlung fällig; unbeschadet der grundsätzlichen Zusage sind demnach im Jahr 2021 aufgrund der noch laufenden Bonusperiode keine Zahlungen aus dem LTP 2021-2024 erfolgt bzw. fällig geworden; demnach ist der LTP 2021-2024 nicht „gewährt und geschuldet“ im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

#### LANGFRISTIGER BONUS



Der LTP 2021-2024 leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie C.A.R.E.+, indem er den Vorstand incentiviert, nachhaltiges und profitables Wachstum zu sichern, insbesondere durch Stärkung des Fokus auf Hautpflege, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Erschließung von neuen Wachstumsmärkten und Geschäftsfeldern, Innovationen und Personalentwicklung.

Für den LTP 2021-2024 gelten gemeinschaftliche Ziele für sämtliche Mitglieder des Vorstands, die an die strategische Entwicklung des Unternehmens anknüpfen. Sie können je nach Aufgabenbereich individuell gewichtet werden. Hierfür legt der Aufsichtsrat messbare nichtfinanzielle oder finanzielle Kriterien fest, die sich im Wesentlichen aus der Umsetzung der Strategie C.A.R.E.+ sowie aus der dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorzulegenden Mehrjahresplanung ergeben.

Für den LTP 2021-2024 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses folgende Kriterien festgelegt und gewichtet:

<b>Digitale Transformation</b> , insbesondere Steigerung E-Commerce-Umsatz bis 2024	20%
<b>Win with Skin Care</b> , insbesondere Positionierung als führendes Hautpflegeunternehmen	20%
<b>Erschließung neuer Wachstumsmärkte und Geschäftsfelder</b>	20%
<b>Nachhaltigkeit</b> , insbesondere Reduktion der weltweiten CO <sub>2</sub> Emissionen um 20% (gegenüber 2018) und Erhöhung des Anteils recycelter Materialien in Plastikverpackungen auf 20%, jeweils bis 2024	20%
<b>Diversität und Mitarbeiterentwicklung</b> , insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen MG 1-4 auf 45% sowie Nachfolgeplanung der MG 1-4	20%

Nach Ablauf der Bonusperiode legt der Aufsichtsrat für den LTP 2021-2024 prozentuale Zielerreichungsgrade zwischen 0% und 200% fest. Ab einer Zielerreichung von insgesamt 90% wird die Zielerreichung aus den zuvor genannten strategischen Zielen mit der Zielerreichung aus weiteren, auch finanziellen Leistungskriterien gewichtet, die sich aus der Mehrjahresplanung ergeben. Diese Leistungskriterien ergeben sich nach Festsetzung des Aufsichtsrats je zur Hälfte aus dem Umsatzwachstum (gemäß Jahresplanung, +/-10% EBIT-Planabweichung) und aus der Steigerung des Marktanteils der Consumer-Kategorien, mit Konzentration auf Hautpflege, in den umsatzstärksten Ländern. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen die Zielerreichung des LTP bzw. den sich daraus ergebenden Bonus aus sachlichen Gründen um bis zu 20% erhöhen oder reduzieren, etwa um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Vorstandsmitglieder haben zudem die Möglichkeit, den langfristigen LTP zum Ablauf der Bonusperiode im Jahr 2024 ganz oder teilweise in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage, für die auch eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden kann, zu überführen.



### LTP-Unternehmenswertbeteiligung nach altem Vergütungssystem

Die 2021 ausgeschiedenen und die amtierenden, aber 2022 ausscheidenden Mitglieder des Vorstands erhielten 2021 vertragsgemäß einen Mehrjahres-Bonus als Beteiligung am Anstieg des Unternehmenswerts des Unternehmensbereichs Consumer gemäß einer mathematischen Formel, abgeleitet aus den Jahresabschlüssen zum Beginn und zum Ende ihrer jeweiligen Amtszeit („LTP-Unternehmenswertbeteiligung“). Für die übrigen amtierenden Mitglieder des Vorstands, die vor 2021 bestellt wurden, lief die LTP-Unternehmenswertbeteiligung 2021 vertragsgemäß weiter, soweit sie nicht abgerechnet wurde. Der Aufsichtsrat hat insoweit Regelungen vereinbart, um zu verhindern, dass es zu einer unangemessen hohen Vergütung aus der LTP-Unternehmenswertbeteiligung und dem neuen LTP 2021-2024 kommt.

Unter der LTP-Unternehmenswertbeteiligung wird Vorstandsmitgliedern zu Beginn der jeweiligen Bestellungs- oder Wiederbestellungsperiode ein fiktiver Anteil am Unternehmenswert zugeteilt (Base Virtual Unit/BVU). Nach Ablauf der jeweiligen Bestellungs- oder Wiederbestellungsperiode und eventuell einer zusätzlichen Haltefrist („Bonusperiode“) wird dem Vorstandsmitglied, wenn die Hauptversammlung das Vorstandsmitglied entlastet, der anteilige Betrag der LTP-Unternehmenswertbeteiligung ausgezahlt, um den der Unternehmenswert prozentual gestiegen ist.

Die Unternehmenswertsteigerung entspricht dem prozentualen Anteil, der dem Vorstandsmitglied von seiner zugeteilten fiktiven Unternehmenswertbeteiligung ausgezahlt wird. Bei den vor 2017 bestellten Vorstandsmitgliedern berechnet sich der Unternehmenswert jeweils aus einem Vielfachen von Umsatz und EBIT gemäß dem Konzernabschluss. Die Wertsteigerung ist dabei der Anstieg des Unternehmenswerts vom Beginn bis zum Ende der Bonusperiode, jeweils berechnet als Durchschnitt über drei Jahre. Bei den ab 2017 bestellten Vorstandsmitgliedern berechnet sich der Unternehmenswert anhand der Steigerung des Umsatzes vom Beginn bis zum Ende der Bonusperiode, es sei denn, dass das EBIT um mehr als 10% vom Plan abweicht.

Dabei wird der Umsatz entsprechend wie beim Variablen Bonus um Sonderinflüsse neutralisiert und das EBIT (im Fall einer möglichen Anpassung) unter anderem um Abweichungen bezüglich Marketingaufwendungen sowie Aufwendungen für Forschung und Entwicklung gegenüber dem Beginn der Bonusperiode bereinigt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen Anpassungen vornehmen, etwa indem er Sondereffekte und Inflation bereinigt oder die LTP-Unternehmenswertbeteiligung aus sachlichen Gründen um bis zu 20% erhöht oder reduziert.

Mit der LTP-Unternehmenswertbeteiligung können die Vorstandsmitglieder auch im Rahmen einer finanziellen Eigenbeteiligung an der Unternehmensentwicklung partizipieren und sogenannte Covered Virtual Units (CVU) erwerben. Die Eigenbeteiligung erfolgt durch entsprechenden Einbehalt fälliger Bonuszahlungen aus dem Variablen Bonus, durch Sicherheitsleistung

(z.B. Verpfändung eines entsprechenden Vermögenswerts des Vorstandsmitglieds) oder durch Zuweisung. Die Covered Virtual Units nehmen an positiven und negativen prozentualen Wertveränderungen der Unternehmenswertbeteiligung teil. Sie sind sofort unverfallbar. Soweit einbehalten oder zugewiesen, werden sie nach Anpassung durch die Unternehmenswertentwicklung vollständig, teilweise oder nicht ausgezahlt. Für Covered Virtual Units kann das Vorstandsmitglied eine zusätzliche Unternehmenswertbeteiligung gleicher Höhe (Matching Virtual Units/MVU) entsprechend den Base Virtual Units erhalten.

Die LTP-Unternehmenswertbeteiligung ist für jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich auf einen Höchstbetrag begrenzt (200% Cap, entspricht etwa 10% p.a.). Dies gilt nicht für Covered Virtual Units, weil das Vorstandsmitglied insoweit auch ein Verlustrisiko trägt. Ist ein Vorstandsmitglied für einen kürzeren Zeitraum als seine Bestellungsperiode aktiv tätig, wird die LTP-Unternehmenswertbeteiligung zeitanteilig gekürzt. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden auf Verlangen des Vorstandsmitglieds oder infolge einer Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund entfällt die LTP-Unternehmenswertbeteiligung.

Unbeschadet der grundsätzlichen Zusage einer LTP-Unternehmenswertbeteiligung gegenüber den genannten Mitgliedern des Vorstands sind 2021 aufgrund der jeweils noch laufenden Bonusperiode keine Zahlungen aus der LTP-Unternehmenswertbeteiligung erfolgt bzw. fällig geworden; demnach wurde in 2021 keine LTP-Unternehmenswertbeteiligung „gewährt und geschuldet“ im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

### Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung

Die Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungselemente (Variabler Bonus, LTP und MAB, soweit gewährt) ist auf 200% des jeweiligen individuellen Zielbetrags begrenzt. Aus dieser relativen Begrenzung und unter Einbeziehung aller fixen und sonstigen Vergütungsbestandteile, die einem Vorstandsmitglied je nach Einzelfall gewährt werden können, wird die maximale Gesamtvergütung betragsmäßig festgelegt.

Für den Vorstandsvorsitzenden liegt die Maximalvergütung bei 9 Mio.€ pro Jahr und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied bei 6 Mio.€ pro Jahr. In dieser Maximalvergütung sind die Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (MAB und LTP) zeitanteilig mit einem jährlichen Zielwert enthalten, unbeschadet der Tatsache, dass sie jeweils erst zum Ende der Laufzeit fällig werden. Die Einhaltung der Maximalvergütung in 2021 im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG wird in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 AktG“ dargestellt.

### Einbehalt und Clawback-Regelung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, nach pflichtgemäßem Ermessen die variable Vergütung um bis zu 20% zu kürzen bzw. einzubehalten, um außergewöhnliche Umstände angemessen berücksichtigen zu können.

Gemäß dem ab 2021 geltenden Vergütungssystem kann der Aufsichtsrat bereits festgestellte oder ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile einbehalten bzw. zurückfordern, wenn sich die der ursprünglichen Zielerreichung zugrundeliegenden Berechnungsgrundlagen, insbesondere die maßgeblichen Konzernabschlüsse, nachträglich aufgrund neuer Tatsachen oder Beweise als wesentlich fehlerhaft darstellen (Clawback). Die Möglichkeit hierzu verjährt spätestens drei Jahre nach Auszahlung. Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben unberührt. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat in 2021 keinen Gebrauch gemacht.

### Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsdiensverträge enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung von Amt oder Tätigkeit aus Gründen, die das jeweilige Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, eine Begrenzung der Abfindung oder weiterer Zahlungen auf den zweifachen Wert der Grundvergütung und den zweifachen Wert des Variablen Bonus und eines etwaigen MAB bzw. auf die Gesamtzielvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern sowie nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern. Im Einzelfall kann der Aufsichtsrat bei einer vorzeitigen Vertragsbeendigung offene variable Vergütungskomponenten pauschalieren.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, den das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertreten hat, werden der Variable Bonus (je nach Anspruchsberechtigung) und der MAB sowie LTP zeitanteilig gewährt. Sofern das Vorstandsmitglied auf seine Veranlassung oder aus einem von ihm zu vertretenen wichtigen Grund ausscheidet, entfallen sämtliche Ansprüche aus dem MAB sowie LTP. Ansprüche aus dem Variablen Bonus für das zum Zeitpunkt des Ausscheidens laufende Geschäftsjahr entfallen ebenfalls, es sei denn, eine höhere Zielerreichung kann eindeutig nachgewiesen werden.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) bestehen nicht.

Für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von regelmäßig 24 Monaten haben die jeweiligen Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe der Hälfte ihrer zuletzt vereinbarten jährlichen Grundvergütung und ihres kurzfristigen Variablen Bonus. Die Gesellschaft kann jederzeit, spätestens jedoch sechs Monate vor Vertragsbeendigung, im Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung auch ohne Einhaltung der Sechs-Monats-Frist, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. Insoweit besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

Zu den konkreten Regelungen der 2021 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands wird auf die Erläuterungen im nachstehenden Abschnitt „Individuelle Vergütung des Vorstands 2021“ verwiesen.

## Individuelle Vergütung des Vorstands 2021

In der nachfolgenden Tabelle wird für jedes Mitglied des Vorstands die „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegeben. Damit umfasst sind die im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung und die Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde und fällig ist, aber (bisher) nicht zugeflossen ist. Einbezogen sind damit die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Grundvergütung und die Nebenleistungen, einschließlich etwaiger Wiederbestellungsboni. Mit Blick auf den Variablen Bonus wird nicht der für das Berichtsjahr zugesagte kurzfristige Variable Bonus ausgewiesen, da dieser erst nach Ablauf des Berichtsjahres festgesetzt und nach der Entlastung durch die Hauptversammlung des Folgejahres ausgezahlt wird; vielmehr ist der kurzfristige variable Bonus des Vorjahrs, der nach der Hauptversammlung im Berichtsjahr ausgezahlt wurde, als im Berichtsjahr „gewährt und geschuldet“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG darzustellen. Schließlich werden etwaige langfristig variable Vergütungsbestandteile (MAB und LTP) als „gewährt und geschuldet“ nur dann ausgewiesen, soweit diese im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen oder fällig geworden sind.

Darüber hinaus werden die relativen Anteile von fester und variabler Vergütung angegeben. Diese beziehen sich ebenfalls auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Darstellung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die sich auf die jeweiligen Zielwerte bzw. im Fall der langfristigen variablen Vergütung auf die zeitanteiligen jährlichen Zielwerte beziehen (siehe oben Abschnitt „Vergütungsstruktur und Vergütungselemente“). Schließlich wird in der Tabelle gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt bzw. mit der 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung gegenübergestellt. Hieraus ergibt sich, dass die Maximalvergütung in 2021 jeweils eingehalten wurde.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS GEM. § 162 ABS. 1 AKTG/MAXIMALVERGÜTUNG (IN TSD. €)**

	Fixe Grundvergütung		Nebenleistungen		Variabler Bonus aus 2019 aus 2020		MAB		LTP		Gesamt		Maximalvergütung (Vergütungssystem)
	2020 <sup>1</sup>	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	
Vincent Warnery (Vorsitzender seit 01.05.2021)	425	841	14	18	450	396	-	-	-	-	889	1.255	8.000
Relativer Anteil	48%	67%	2%	1%	51%	32%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Oswald Barckhahn (seit 15.10.2021)	-	105	-	64	-	-	-	-	-	-	-	169	1.315
Relativer Anteil	-	62%	-	38%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
Astrid Hermann	-	500	-	179	-	-	-	-	-	-	-	679	6.000
Relativer Anteil	-	74%	-	26%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
Thomas Ingelfinger	383	450	8	18	462	385	-	-	-	-	853	853	6.000
Relativer Anteil	45%	53%	1%	2%	54%	45%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Zhengrong Liu	425	500	38	193 <sup>2</sup>	417	340	-	-	-	-	880	1033	6.000
Relativer Anteil	48%	48%	4%	19%	47%	33%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Stefan De Loecker (bis 30.06.2021)	850	500	9	7	1.390	1.265	-	-	-	-	2.249	1.772	4.500
Relativer Anteil	38%	28%	0%	0%	62%	71%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Ramon A. Mirt	425	500	451	472	348	350	-	-	-	-	1.224	1.322 <sup>3</sup>	6.000
Relativer Anteil	35%	38%	37%	36%	28%	26%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Asim Naseer (bis 05.04.2021)	425	130	116	19	402	323	-	-	-	-	943	472	1.562
Relativer Anteil	45%	28%	12%	4%	43%	68%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Patrick Rasquinet (seit 01.07.2021)	-	250	-	233	-	-	-	-	-	-	-	483 <sup>4</sup>	3.500
Relativer Anteil	-	52%	-	48%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
Dessi Temperley (bis 05.04.2021)	408	125	15	10	417	330	-	-	-	-	840	465	1.562
Relativer Anteil	49%	27%	2%	2%	50%	71%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
<b>Zwischensumme</b>	<b>3.341</b>	<b>3.901</b>	<b>651</b>	<b>1.213</b>	<b>3.886</b>	<b>3.389</b>	-	-	-	-	<b>7.878</b>	<b>8.503</b>	
<i>Vergütung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder in 2021</i>													
Ralph Gusko (bis 31.12.2019)	500	500	194	17	400	400	-	-	-	-	1.094	917	n/a
Relativer Anteil	46%	55%	18%	2%	37%	44%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	
Stefan De Loecker (bis 30.06.2021)	-	500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	500	4.500
Relativer Anteil	-	100%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
Asim Naseer (bis 05.04.2021)	-	370	-	-	-	-	-	-	-	-	-	370	4.438
Relativer Anteil	-	100%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
Dessi Temperley (bis 05.04.2021)	-	115	-	-	-	-	-	-	-	-	-	115	4.438
Relativer Anteil	-	100%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	100%	
<b>Zwischensumme</b>	<b>3.841</b>	<b>5.386</b>	<b>845</b>	<b>1.230</b>	<b>4.286</b>	<b>3.789</b>	-	-	<b>685</b>	-	<b>8.972</b>	<b>10.405</b>	
<i>Pensionszahlungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder in 2021<sup>5</sup></i>													
Thomas B. Quaas (bis 26.04.2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	245	232	n/a
Relativer Anteil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	100%	
Vor 2011 ausgeschie- dene Mitglieder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.837	1.785	n/a
Relativer Anteil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	100%	
<b>Gesamt</b>	<b>3.841</b>	<b>5.386</b>	<b>845</b>	<b>1.230</b>	<b>4.286</b>	<b>3.789</b>	-	-	-	-	<b>11.054</b>	<b>12.422</b>	

<sup>1</sup> Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

<sup>2</sup> Hierin enthalten ist eine Ausgleichszahlung von 150 Tsd. € ab 1. Juli 2019 für die Übernahme der Region Greater China.

<sup>3</sup> Hiervon wurden 885 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften gewährt.

<sup>4</sup> Hiervon wurden 183 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften gewährt.

<sup>5</sup> Die Pensionszahlungen sind teilweise auf Anwartschaftszeiträume vor der jeweiligen Bestellung als Mitglied des Vorstands zurückzuführen.

Darüber hinaus zeigt die nachfolgende Tabelle die Überleitung zu den Gesamtbezügen für die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr gemäß den handelsrechtlichen Vorschriften und zudem für jedes Vorstandsmitglied individualisiert. Neben Grundvergütung und Nebenleistungen wird – anders als nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – der Variable Bonus ausgewiesen,

der für das Berichtsjahr zugesagt wurde, aber erst nach der Hauptversammlung des Folgejahres ausbezahlt wird. Zudem sind die jährlichen Zuführungen zu den Rückstellungen für den langfristigen LTP sowie der hierfür seit Gewährung insgesamt zurückgestellte Gesamtbetrag ausgewiesen.

#### GESAMTVERGÜTUNG NACH HGB (INDIVIDUALISIERT)

	Fixvergütung		Nebenleistungen und sonstige Bezüge		Variabler Bonus aus 2020 aus 2021		Veränderungen in den Rückstellungen für den LTP		Gesamtvergütung nach HGB		Insgesamt zurückgestellter Betrag für den LTP	
	2020 <sup>1</sup>	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Vincent Warnery (Vorsitzender seit 01.05.2021)	425	841	114 <sup>2</sup>	51 <sup>2</sup>	396	991	-	2.568	935	4.451	4.432	7.000
Oswald Barckhahn (seit 15.10.2021)	-	105	-	64	-	73	-	310	-	552	-	310
Astrid Hermann	-	500	-	179	-	348	-	430	-	1.457	-	430
Thomas Ingelfinger	383	450	8	18	385	417	-	-	776	885	2.480	2.480
Zhengrong Liu	425	500	188	143 <sup>3</sup>	340	354	-	-	953	997	3.839	3.839
Stefan De Loecker (bis 30.06.2021)	850	500	9	7	1.265	500	-	1.945	2.124	2.952	3.055	5.000
Ramon A. Mirt	425	500	951	972 <sup>4</sup>	350	403	-	1.119	1.726	2.994 <sup>5</sup>	581	1.700
Asim Naseer (bis 05.04.2021)	425	130	116	19	323	94	-	262	864	505	529	791
Patrick Rasquinet (seit 01.07.2021)	-	250	-	233	-	176	-	350	-	1.009 <sup>6</sup>	-	350
Dessi Temperley (bis 05.04.2021)	408	125	15	110 <sup>7</sup>	330	94	-	-	753	329	624	624
<b>Gesamt</b>	<b>3.341</b>	<b>3.901</b>	<b>1.401</b>	<b>1.796</b>	<b>3.389</b>	<b>3.450</b>	-	<b>6.984</b>	<b>8.131</b>	<b>16.131</b>	<b>15.540</b>	<b>22.524</b>

Ebenfalls über § 162 AktG hinausgehend, zeigen die nachfolgenden Tabellen für jedes 2021 amtierende Vorstandsmitglied die gewährten Zuwendungen und den Zufluss für 2021 gemäß Ziffer 4.2.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex 2017“). Um eine bessere Vergleichbarkeit der Zielvergütung mit der für dasselbe Geschäftsjahr erreichten und festgesetzten Vergütung sicherzustellen, werden darin – wie schon in den Jahren zuvor – variable Vergütungsbestandteile mit ihrer (ggf. zeitanteiligen) Zielvergütung für das Jahr als gewährt bzw. zugeflossen ausgewiesen, für die sie wirtschaftlich und dem Grunde nach zugewiesen und festgesetzt werden. Die gewährten Zuwendungen und der Zufluss erfassen

insoweit neben der fixen Grundvergütung und den Nebenleistungen auch den kurzfristigen Variablen Bonus, der nach der Entlastung durch die Hauptversammlung des jeweiligen Folgejahres gezahlt wird. Mehrjahres-Boni (MAB) und LTP werden in dem Geschäftsjahr als Zufluss ausgewiesen, in dem die jeweilige Laufzeit bzw. Bonusperiode abläuft, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst nach der Hauptversammlung des jeweiligen Folgejahres erfolgt. Insoweit sind die „Gewährten Zuwendungen“ und der „Zufluss“ im Sinne des Kodex 2017 nicht gleichbedeutend mit der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

#### VINCENT WARNERY

Vorstandsvorsitzender (seit 01.05.2021)  
Datum Eintritt: 15.02.2017

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p. a.)	2021 (Max. p. a.)	2020	2021
Festvergütung	500	841	841	841	425	841
Nebenleistungen	14	18	18	18	14	18
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>514</b>	<b>859</b>	<b>859</b>	<b>859</b>	<b>439</b>	<b>859</b>
Variabler Bonus	300	767	-	1.533	396	991
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Bonus (Laufzeit 1/2020 - 4/2021)	100	33	-	67	-	-
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2021 - 12/2024)	-	2.000	-	4.000	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung (Laufzeit 2/2017 bis 4/2021)	905	302	302	302	-	5.000 <sup>8</sup>
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.305</b>	<b>3.102</b>	<b>302</b>	<b>5.902</b>	<b>396</b>	<b>5.991</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.819</b>	<b>3.961</b>	<b>1.161</b>	<b>6.761</b>	<b>835</b>	<b>6.850</b>

<sup>1</sup> Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

<sup>2</sup> Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 100 Tsd. € (Zielbetrag p.a.) als Mehrjahres-Bonus (MAB) für die Zeit bis zum 30. April 2021 (siehe hierzu den Abschnitt „Vergütungsstruktur und Vergütungselemente, lit g“).

<sup>3</sup> Hierin enthalten ist eine Ausgleichszahlung von 100 Tsd. € p.a. ab dem 1. Juli 2019 für die Übernahme der Region Greater China, die jeweils nach der Hauptversammlung des Folgejahres fällig ist. Die Vorjahreszahl wurde entsprechend um 150 Tsd. € angepasst.

<sup>4</sup> Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 500 Tsd. € (Zielbetrag p.a.; Vorjahr: 500 Tsd. €) in 2019 als Mehrjahres-Bonus (MAB) (siehe hierzu den Abschnitt „Vergütungsstruktur und Vergütungselemente, lit g“).

<sup>5</sup> Hiervon wurden 2.467 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften gewährt.

<sup>6</sup> Hiervon wurden 499 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften gewährt.

<sup>7</sup> Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 100 Tsd. € für die Übergabe des Finanzressorts, der nach der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig wird.

<sup>8</sup> Die LTP-Unternehmenswertbeteiligung von Vincent Warnery wurde im Rahmen seiner Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands abgerechnet (siehe hierzu die Entsprechenserklärung 2021, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht); der sich hieraus ergebende Betrag wird nach der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig.

Weitere Informationen  
Vergütungsbericht

**OSWALD BARCKHAHN**

Mitglied des Vorstands  
Datum Eintritt: 15.10.2021

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p. a.)	2021 (Max. p. a.)	2020	2021
Festvergütung	-	105	105	105	-	105
Nebenleistungen	-	64	64	64	-	64
<b>Summe fixe Vergütung</b>	-	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	-	<b>169</b>
Variabler Bonus	-	63	-	126	-	73
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP 2021-2024 (Laufzeit 10/2021 - 12/2024)	-	310	-	610	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	-	<b>373</b>	-	<b>736</b>	-	<b>73</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	-	<b>542</b>	<b>169</b>	<b>905</b>	-	<b>242</b>

**ASTRID HERMANN**

Mitglied des Vorstands/CFO  
Datum Eintritt: 01.01.2021

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p. a.)	2021 (Max. p. a.)	2020	2021
Festvergütung	-	500	500	500	-	500
Nebenleistungen	-	179	179	179	-	179
<b>Summe fixe Vergütung</b>	-	<b>679</b>	<b>679</b>	<b>679</b>	-	<b>679</b>
Variabler Bonus	-	300	-	600	-	348
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2021 - 12/2024)	-	430	-	830	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	-	<b>730</b>	-	<b>1.430</b>	-	<b>348</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	-	<b>1.409</b>	<b>679</b>	<b>2.109</b>	-	<b>1.027</b>

**THOMAS INGELFINGER**

Mitglied des Vorstands  
Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	450	450	450	450	383	450
Nebenleistungen	8	18	18	18	8	18
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>458</b>	<b>468</b>	<b>468</b>	<b>468</b>	<b>391</b>	<b>468</b>
Variabler Bonus	350	350	-	700	385	417
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP-Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 7/2014 - 12/22)	275	275	-	550	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung CVU (Laufzeit 7/2014 - 12/22)	130	133	-	205	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung MVU (Laufzeit 7/2014 - 12/22)	70	73	-	145	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>825</b>	<b>831</b>	-	<b>1.600</b>	<b>385</b>	<b>417</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.283</b>	<b>1.299</b>	<b>468</b>	<b>2.068</b>	<b>776</b>	<b>885</b>

Weitere Informationen  
Vergütungsbericht

### ZHENGRONG LIU

Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektor

Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	500	500	500	500	425	500
Nebenleistungen	188	143	143	143	188	143
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>688</b>	<b>643</b>	<b>643</b>	<b>643</b>	<b>613</b>	<b>643</b>
Variabler Bonus	300	300	-	600	340	354
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP-Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 7/2014 - 12/23)	500	500	-	1.000	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung CVU (Laufzeit 7/2014 - 12/23)	235	241	-	358	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung MVU (Laufzeit 7/2014 - 12/23)	75	75	-	150	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.110</b>	<b>1.116</b>	<b>-</b>	<b>2.108</b>	<b>340</b>	<b>354</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.798</b>	<b>1.759</b>	<b>643</b>	<b>2.751</b>	<b>953</b>	<b>997</b>

### STEFAN DE LOECKER

Vorstandsvorsitzender (bis 30.04.2021)

Mitglied des Vorstands (bis 30.06.2021)

Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	1.000	500	500	500	850	500
Nebenleistungen	9	7	7	7	9	7
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.009</b>	<b>507</b>	<b>507</b>	<b>507</b>	<b>859</b>	<b>507</b>
Variabler Bonus	1.000	500	500	500	1.265	500
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP-Unternehmenswertbeteiligung (Laufzeit 7/2014 - 6/2021)	2.000	1.000	1.000	1.000	-	5.000 <sup>1</sup>
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>3.000</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>1.265</b>	<b>5.500</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.009</b>	<b>2.007</b>	<b>2.007</b>	<b>2.007</b>	<b>2.124</b>	<b>6.007</b>

### RAMON A. MIRT

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.01.2019

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	500	500	500	500	425	500
Nebenleistungen	451	472	472	472	451	472
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>951</b>	<b>972</b>	<b>972</b>	<b>972</b>	<b>876</b>	<b>972</b>
Variabler Bonus	300	300	-	600	350	403
Mehrfährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Bonus (Laufzeit 1/2019 - 12/2024)	500	500	-	1.000	-	-
LTP 2021 - 2024 (Laufzeit 1/2021 - 12/2024)	-	600	-	1.200	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 1/2019 - 12/2024)	600	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.400</b>	<b>1.400</b>	<b>-</b>	<b>2.800</b>	<b>350</b>	<b>403</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>2</sup></b>	<b>2.351</b>	<b>2.372</b>	<b>972</b>	<b>3.772</b>	<b>1.226</b>	<b>1.375</b>

<sup>1</sup> Die LTP-Unternehmenswertbeteiligung von Stefan De Loecker wurde im Rahmen der einvernehmlichen Aufhebung seiner Bestellung abgerechnet (siehe hierzu die Entsprechenserklärung 2021, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht); der sich hieraus ergebende Betrag wird nach der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig.

<sup>2</sup> Von diesen Gesamtsummen wurden als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften 1.879 Tsd.€/Zielwert, 554 Tsd.€/Min. p.a., 3.203 Tsd.€/Max. p.a. gewährt bzw. 935 Tsd.€/Zufluss gezahlt.

Weitere Informationen  
Vergütungsbericht

### ASIM NASEER

Mitglied des Vorstands (bis 05.04.2021)

Datum Eintritt: 01.01.2019

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	500	130	130	130	425	130
Nebenleistungen	116	19	19	19	116	19
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>616</b>	<b>149</b>	<b>149</b>	<b>149</b>	<b>541</b>	<b>149</b>
Variabler Bonus	300	94	94	94	323	94
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP-Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 1/2019 - 12/2022)	300	78	-	156	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung CVU (Laufzeit 1/2019 - 12/2022)	174	45	-	62	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung MVU (Laufzeit 1/2019 - 12/2022)	-	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>774</b>	<b>217</b>	<b>94</b>	<b>312</b>	<b>323</b>	<b>94</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.390</b>	<b>366</b>	<b>243</b>	<b>461</b>	<b>864</b>	<b>243</b>

### PATRICK RASQUINET

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.07.2018

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	-	250	250	250	-	250
Nebenleistungen	-	233	233	233	-	233
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>-</b>	<b>483</b>	<b>483</b>	<b>483</b>	<b>-</b>	<b>483</b>
Variabler Bonus	-	150	-	300	-	176
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP 2021-2024 (Laufzeit 7/2021 - 12/2024)	-	350	-	700	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>-</b>	<b>500</b>	<b>-</b>	<b>1.000</b>	<b>-</b>	<b>176</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>-</b>	<b>983</b>	<b>483</b>	<b>1.483</b>	<b>-</b>	<b>659</b>

### DESSI TEMPERLEY

Mitglied des Vorstands/CFO (bis 05.04.2021)

Datum Eintritt: 01.07.2018

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2020 Zielwert	2021 Zielwert	2021 (Min. p.a.)	2021 (Max. p.a.)	2020	2021
Festvergütung	480	125	125	125	408	125
Nebenleistungen	15	110	110	110	15	110 <sup>2</sup>
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>495</b>	<b>235</b>	<b>235</b>	<b>235</b>	<b>423</b>	<b>235</b>
Variabler Bonus	300	94	94	94	330	94
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP-Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 7/2018 - 12/2021)	350	104	-	208	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung CVU (Laufzeit 7/2018 - 12/2021)	104	25	-	30	-	-
LTP-Unternehmenswertbeteiligung MVU (Laufzeit 7/2018 - 12/2021)	29	5	-	10	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>783</b>	<b>228</b>	<b>94</b>	<b>342</b>	<b>330</b>	<b>94</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.278</b>	<b>463</b>	<b>329</b>	<b>577</b>	<b>753</b>	<b>329</b>

<sup>1</sup> Von diesen Gesamtsummen wurden als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften 483 Tsd.€/Zielwert, 183 Tsd.€/Min. p.a., 783 Tsd.€/Max. p.a. gewährt bzw. 289 Tsd.€/Zufluss gezahlt.

<sup>2</sup> Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 100 Tsd.€ für die Übergabe des Finanzressorts, der nach der Hauptversammlung 2022 gezahlt wird.

Den 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern wurden folgende Leistungen im Rahmen ihrer vorzeitigen bzw. regulären Beendigung zugesagt, die, soweit jeweils erforderlich, auch in den vorstehenden Tabellen ausgewiesen werden:

- Stefan De Loecker, der bis zum 30. April 2021 Vorsitzender des Vorstands war und zum 30. Juni 2021 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhält bis zum regulären Ablauf seines Dienstvertrags am 30. Juni 2023 vertragsgemäß eine Festvergütung von 1.000 Tsd.€, Nebenleistungen im bisherigen Umfang sowie eine einmalige Kostenpauschale von

150 Tsd.€. Der Variable Bonus für die Jahre 2021 bis 2023 mit einem jährlichen Zielwert von 1.000 Tsd.€ wird in dieser Höhe nach der Hauptversammlung des jeweiligen Folgejahres zur Zahlung fällig. Aus der Unternehmenswertbeteiligung (LTP) bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Vorstand erhält Stefan De Loecker einen Betrag von 5.000 Tsd.€, der nach der Hauptversammlung 2022 zur Zahlung fällig ist. Ab der Beendigung seines Dienstvertrags zum 30. Juni 2023 unterliegt Stefan De Loecker einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten und erhält hierfür eine Karenzentschädigung von insgesamt 1.000 Tsd.€.

- Dessi Temperley, die zum 5. April 2021 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhielt bis zum regulären Ablauf ihres Dienstvertrags am 30. Juni 2021 alle vertragsgemäßen Leistungen. Darüber hinaus wurde ihr ein Bonus von 100 Tsd.€ für die Übergabe des Finanzressorts zugesagt, der zusammen mit dem anteiligen Variablen Bonus für 2021, der auf Grundlage der durchschnittlichen Zielerreichung des Variablen Bonus 2019 und 2020 mit insgesamt 181 Tsd.€ (davon anteilig 94 Tsd.€ bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens) pauschaliert wurde, nach der Hauptversammlung

2022 zur Zahlung fällig wird. Dessi Temperley unterliegt einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von 24 Monaten und erhält hierfür eine Karenzentschädigung von insgesamt 421 Tsd.€ jährlich.

- Asim Naseer, der zum 5. April 2021 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhielt bis zum regulären Ablauf seines Dienstvertrags am 31. Dezember 2021 alle vertragsgemäßen Leistungen. Sein anteiliger Variabler Bonus für 2021 wurde auf Grundlage der durchschnittlichen Zielerreichung des Variablen Bonus 2019 und 2020 mit insgesamt 363 Tsd.€ (davon anteilig 94 Tsd.€ bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens) pauschaliert. Er unterliegt einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von 18 Monaten und erhält hierfür eine Karenzentschädigung von insgesamt 431 Tsd.€ jährlich.

Für die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen sind insgesamt 59.369 Tsd.€ (Vorjahr: 62.072 Tsd.€) zurückgestellt. Seit 2007 enthalten neu abgeschlossene Anstellungsverträge keine entsprechenden Pensionszusagen mehr.

## Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der Ertragsentwicklung der Beiersdorf

AG bzw. des Unternehmensbereichs Consumer und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer\*innen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG.

### VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG GEM. § 162 AKTG

Jährliche Veränderungen (in %)	2018 ggü. 2017	2019 ggü. 2018	2020 ggü. 2019	2021 ggü. 2020
<b>Vorstandsvergütung</b>				
Vincent Warnery (Vorstandsmitglied seit 15.02.2017)	45,7%	-7,0%	0,0%	3,9%
(Vorsitzender seit 01.05.2021)	n/a	n/a	n/a	10,9%
Oswald Barckhahn (seit 15.10.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Astrid Hermann (seit 01.01.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Thomas Ingelfinger (seit 01.07.2014)	6,2%	-25,8%	6,5%	0,0%
Zhengrong Liu (seit 01.07.2014)	-20,0%	-25,4%	6,8%	17,4%
Stefan De Loecker (von 01.07.2014 bis 30.06.2021)	237,5%	-47,9%	-6,1%	1,0%
Ramon A. Mirt (seit 01.01.2019)	n/a	n/a	2,3%	8,0%
Asim Naseer (von 01.01.2019 bis 05.04.2021)	n/a	n/a	7,5%	-5,0%
Patrick Rasquinet (seit 01.07.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Dessi Temperley (von 01.07.2018 bis 05.04.2021)	n/a	22,5%	3,6%	-2,3%
<i>Vor 2021 ausgeschiedene Mitglieder</i>				
Ralph Gusko (bis 31.12.2019)	-1,5%	3,6%	-21,7%	-16,2%
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss nach HGB (Beiersdorf AG)	8,6%	-28,4%	2,9%	-36,9%
EBIT-Umsatzrendite (Unternehmensbereich Consumer)	+0,1%	-1,2%	-1,8%	-0,2%
Umsatzerlöse, organisch (Unternehmensbereich Consumer)	5,0%	4,8%	-6,6%	8,8%
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis</b>				
Vergütung Gesamtbelegschaft des Unternehmensbereichs Consumer (Deutschland)	1,0%	6,0%	3,1%	0,5%



Die abgebildete Veränderung der Vorstandsvergütung bezieht sich dabei auf die jeweils gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Soweit Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsjahr wegen eines unterjährigen Ein- oder Austritts nur anteilig vergütet wurden, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Zahlungen aus der variablen Vergütung werden, auch wenn sie mehrjährige Bemessungsperioden haben, nur in dem Jahr der tatsächlichen Auszahlung berücksichtigt.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Beiersdorf AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung weiterer Kennzahlen des Unternehmensbereichs Consumer abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des organischen Umsatzes und der EBIT-Umsatzrendite (ohne Sondereffekte) für den Unternehmensbereich Consumer angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer\*innen wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft in den Beiersdorf Gesellschaften im Unternehmensbereich Consumer (exkl. tesa) abgestellt. Da die Vergütungsstrukturen der Belegschaft insbesondere in den ausländischen Tochtergesellschaften vielfältig sind, ist es zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit sachgerechter, nur auf die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft in Deutschland abzustellen. Dabei wurde die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Gesamtschicht (einschließlich oberer Führungskreis und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG), berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer\*innen zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Beiersdorf AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen.

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats (§ 15 der Satzung) orientiert sich an der Verantwortung und dem Aufgabenbereich der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie an der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft und berücksichtigt die maßgeblichen Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die bestehende Regelung in § 15 der Satzung trägt diesen Anforderungen hinreichend und angemessen Rechnung, denn die Vergütung berücksichtigt sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach die Anforderungen an die konkreten Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie den zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung des Amtes erforderlichen Zeitaufwand. Zudem besteht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder seit dem 1. Juli 2018 ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine Festvergütung von 85.000 € sowie ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €

für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Festvergütung. Mitglieder von Ausschüssen – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des Ausschusses gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG – erhalten für ihre Tätigkeit in diesen Ausschüssen eine gesonderte Vergütung von 20.000 € für jedes volle Geschäftsjahr; die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten das Doppelte dieses Betrags. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Zweieinhalbfache der Vergütung eines Ausschussmitglieds. Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter innehat, für die eine erhöhte Vergütung gewährt wird, erhält es nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.

Die Höhe der in § 15 der Satzung festgelegten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist – auch im Vergleich zu den Aufsichtsratsvergütungen anderer großer börsennotierter Unternehmen in Deutschland – angemessen. Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Beiersdorf Aktiengesellschaft auch weiterhin in der Lage ist, qualifizierte Kandidat\*innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig auch mit Blick auf ihre Angemessenheit überprüft.

Bis zum 30. Juni 2018 enthielt die Vergütung des Aufsichtsrats neben der Fixvergütung einen an der Dividende orientierten variablen Vergütungsbestandteil. Diese variable Vergütung betrug 1.000 € für jeden Cent, um den die Dividende pro Aktie den Betrag von 0,25 € überstieg. Sie wurde zu 40 % nach der Entlastung eines Aufsichtsratsmitglieds durch die Hauptversammlung für das vergütete Geschäftsjahr (Ausgangsjahr) gezahlt. Der verbleibende Betrag wurde bzw. wird nach der Hauptversammlung ausgezahlt, auf der der Jahresabschluss für das dritte auf das Ausgangsjahr folgende Geschäftsjahr vorgelegt wurde bzw. wird, soweit die durchschnittliche Dividende für das Ausgangsjahr und die folgenden drei Geschäftsjahre nicht niedriger ist als die Dividende des Ausgangsjahres. 2021 haben einige amtierende und ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats einen verbleibenden Teil dieser variablen Vergütung erhalten.

In der nachstehenden Tabelle wird die dem Aufsichtsrat gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen, die im Geschäftsjahr 2021 gezahlt bzw. fällig wurde. Nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG sind dabei zudem die relativen Anteile von fester und variabler Vergütung angegeben. In der nachstehenden Tabelle wird daher der relative Anteil zwischen fester und variabler Vergütung, soweit für die Zeit bis zum 1. Juli 2018 gewährt, dargestellt. Bei der Festvergütung wird zudem der relative Anteil zwischen Fixum, Sitzungsgeld und Ausschussvergütung ausgewiesen.

Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten von der Gesellschaft weder Kredite oder Vorschüsse, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Auch haben Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen wie Beratungs- oder Vermittlungsleistungen erhalten.

Weitere Informationen  
Vergütungsbericht

**GESAMTVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2021 (IN €)<sup>1</sup>**

	Fix		Sitzungsgeld		Ausschussvergütung		langfr. variable Vergütung (bis Juni 2018)		Gesamt	
	2020 <sup>2</sup>	2021	2020	2021	2020	2021	aus 2017	aus 2018	2020	2021
Hong Chow	72.250	85.000	12.000	9.000	17.000	20.000	19.023	13.591	120.273	127.591
Relativer Anteil	60%	67%	10%	7%	14%	16%	16%	11%	100%	100%
Reiner Hansert	78.625	85.000	18.000	18.000	37.000	40.000	19.023	13.591	152.648	156.591
Relativer Anteil	52%	54%	12%	11%	24%	26%	12%	9%	100%	100%
Martin Hansson (Stellvertr. Vorsitzender)	108.375	127.500	20.000	18.000	-	-	-	7.546	128.375	153.046
Relativer Anteil	84%	83%	16%	12%	0%	0%	0%	5%	100%	100%
Wolfgang Herz	45.890	85.000	7.000	12.000	10.798	20.000	-	-	63.688	117.000
Relativer Anteil	72%	73%	11%	10%	17%	17%	0%	0%	100%	100%
Andreas Köhn (ab 01.04.2021)	-	64.041	-	7.000	-	15.068	-	-	-	86.109
Relativer Anteil	n/a	74%	n/a	8%	n/a	17%	n/a	0%	n/a	100%
Jan Koltze	72.250	85.000	7.000	8.000	-	-	-	-	79.250	93.000
Relativer Anteil	91%	91%	9%	9%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Dr. Dr. Christine Martel	72.250	85.000	15.000	13.000	85.000	100.000	27.229	13.591	199.479	211.591
Relativer Anteil	36%	40%	8%	6%	43%	47%	14%	6%	100%	100%
Olaf Papier	72.250	85.000	11.000	14.000	17.000	35.123	-	-	100.250	134.123
Relativer Anteil	72%	63%	11%	10%	17%	26%	0%	0%	100%	100%
Frédéric Pflanz	72.250	85.000	8.000	19.000	3.600	50.000	40.843	12.953	124.693	166.953
Relativer Anteil	58%	51%	6%	11%	3%	30%	33%	8%	100%	100%
Prof. Dr. Reinhard Pöllath (Vorsitzender)	180.625	212.500	21.000	14.000	-	-	-	-	201.625	226.500
Relativer Anteil	90%	94%	10%	6%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Prof. Manuela Rousseau (Stellvertr. Vorsitzende)	117.938	127.500	10.000	11.000	-	-	27.229	13.591	155.167	152.091
Relativer Anteil	76%	84%	6%	7%	0%	0%	18%	9%	100%	100%
Regina Schillings (bis 01.04.2021)	72.250	21.425	15.000	6.000	34.000	9.973	-	-	121.250	37.398
Relativer Anteil	60%	57%	12%	16%	28%	27%	0%	0%	100%	100%
Kirstin Weiland	72.250	85.000	11.000	10.000	17.000	20.000	-	-	100.250	115.000
Relativer Anteil	72%	74%	11%	9%	17%	17%	0%	0%	100%	100%
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.037.203</b>	<b>1.232.966</b>	<b>155.000</b>	<b>159.000</b>	<b>221.398</b>	<b>310.164</b>	<b>133.347</b>	<b>74.863</b>	<b>1.546.948</b>	<b>1.776.993</b>

Vergütung an ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder in 2021

Frank Ganschow (bis 17.04.2019)	-	-	-	-	-	-	27.229	13.591	27.229	13.591
Relativer Anteil	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	100%	100%	100%	100%
Michael Herz (bis 29.04.2020)	26.522	-	5.000	-	6.240	-	27.229	13.591	64.991	13.591
Relativer Anteil	41%	n/a	8%	n/a	10%	n/a	42%	100%	100%	100%
Thorsten Irtz (bis 17.04.2019)	-	-	-	-	-	-	40.843	20.386	40.843	20.386
Relativer Anteil	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	100%	100%	100%	100%
Matthias Locher (bis 17.04.2019)	-	-	-	-	-	-	27.229	13.591	27.229	13.591
Relativer Anteil	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	100%	100%	100%	100%
Tomas Nieber (bis 17.04.2019)	-	-	-	-	-	-	27.229	13.591	27.229	13.591
Relativer Anteil	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	100%	100%	100%	100%
Poul Weihrauch (bis 17.04.2019)	-	-	-	-	-	-	27.229	13.591	27.229	13.591
Relativer Anteil	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	100%	100%	100%	100%
<b>Gesamt</b>	<b>1.063.725</b>	<b>1.232.966</b>	<b>160.000</b>	<b>159.000</b>	<b>227.638</b>	<b>310.164</b>	<b>310.335</b>	<b>163.204</b>	<b>1.761.698</b>	<b>1.865.334</b>

<sup>1</sup> Ausweis ohne Mehrwertsteuer.

<sup>2</sup> Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Aufsichtsrats als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie jeweils auf bis zu 20% ihrer Fix- und Ausschussvergütung verzichtet, die anteilig auf die Monate April bis Dezember 2020 entfiel.

Die nachstehende Tabelle enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Aufsichtsratsvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer\*innen

gegenüber dem Vorjahr gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG. Bezüglich der Einzelheiten der Ertragsentwicklung und der Mitarbeitendenvergütung wird auf die Ausführungen bei der Vergütung des Vorstands verwiesen.

#### VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATVERGÜTUNG GEM. § 162 AKTG

Jährliche Veränderungen (in %)	2018 ggü. 2017	2019 ggü. 2018	2020 ggü. 2019	2021 ggü. 2020
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>				
Prof. Dr. Reinhard Pöllath (Vorsitzender seit 30.04.2008, Aufsichtsratsmitglied seit 30.05.2002)	24,3%	20,0%	-13,7%	12,3%
Hong Chow (seit 20.04.2017)	55,0%	17,6%	8,4%	6,1%
Reiner Hansert (seit 20.04.2017)	34,8%	22,5%	6,7%	2,6%
Martin Hansson (Stellvertr. Vorsitzender und Aufsichtsratsmitglied seit 25.04.2018)	n/a	7,9%	-13,6%	19,2%
Wolfgang Herz (seit 29.04.2020)	n/a	n/a	n/a	23,8%
Andreas Köhn (seit 01.04.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Jan Koltze (seit 17.04.2019)	n/a	n/a	-13,9%	17,4%
Dr. Dr. Christine Martel (seit 26.04.2012)	43,1%	27,8%	-12,6%	6,1%
Olaf Papier (seit 17.04.2019)	n/a	n/a	-13,8%	33,8%
Frédéric Pflanz (seit 17.04.2019)	42,6%	65,0%	17,4%	33,9%
Prof. Manuela Rousseau (Stellvertr. Vorsitzende seit 17.04.2019, Aufsichtsratsmitglied seit 22.06.1999)	35,8%	29,3%	-1,3%	-2,0%
Regina Schillings (von 17.04.2019 bis 01.04.2021)	n/a	n/a	-11,9%	25,1%
Kirstin Weiland (seit 17.04.2019)	n/a	n/a	-12,7%	14,7%
<i>Vor 2021 ausgeschiedene Mitglieder</i>				
Frank Ganschow (bis 17.04.2019)	65,7%	85,3%	-51,5%	-50,1%
Michael Herz (bis 29.04.2020)	14,7%	12,4%	39,1%	-79,1%
Thorsten Irtz (bis 17.04.2019)	16,0%	76,8%	-49,1%	-50,1%
Matthias Locher (bis 17.04.2019)	65,7%	85,3%	-51,5%	-50,1%
Tomas Nieber (bis 17.04.2019)	23,5%	63,3%	-58,7%	-50,1%
Poul Weihrauch (bis 17.04.2019)	62,5%	83,3%	-48,8%	-50,1%
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss nach HGB (Beiersdorf AG)	8,6%	-28,4%	2,9%	-36,9%
EBIT-Umsatzrendite (Unternehmensbereich Consumer)	+0,1%	-1,2%	-1,8%	-0,2%
Umsatzerlöse, organisch (Unternehmensbereich Consumer)	5,0%	4,8%	-6,6%	8,8%
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis</b>				
Vergütung Gesamtbelegschaft des Unternehmensbereichs Consumer (Deutschland)	1,0%	6,0%	3,1%	0,5%

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Beiersdorf Aktiengesellschaft

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Beiersdorf Aktiengesellschaft, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hamburg, den 18. Februar 2022  
Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Jeschonneck**    **Siemer**  
Wirtschaftsprüfer    Wirtschaftsprüferin