

## Anhang zu Tagesordnungspunkt 6:

### Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Beiersdorf AG im Geschäftsjahr 2023. 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, um ein erhöhtes Maß an Nachvollziehbarkeit und Transparenz zu gewährleisten. 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.

Die Hauptversammlung hat am 13. April 2023 den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit einer Mehrheit von rund 76 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich erneut nach der Hauptversammlung 2023 sehr sorgfältig mit den Anmerkungen, die von Investorenseite im Hinblick auf das Vergütungssystem und den Vergütungsbericht 2022 an die Gesellschaft herangetragen worden sind, auseinandergesetzt und diese, soweit es Aufsichtsrat und Vorstand sinnvoll und angemessen erschien, bei der Erstellung des vorliegenden Vergütungsberichts berücksichtigt. Zudem soll das Vergütungssystem an die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie ausgerichtet werden. Daher wurde entschieden, das Vergütungssystem des Vorstands mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025 anzupassen und der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegen; mit der Überarbeitung des Vergütungssystems wurde bereits begonnen.

## 1. Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat ist für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zuständig. Er befasste sich in seinen Sitzungen am 3. Februar 2023, 21. Februar 2023, 13. April 2023, 26. Mai 2023, und 1. Dezember 2023 mit der Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung oder mit individuellen Vergütungsfragen. Am 5. Februar 2024 stellte der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 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 im Internet unter [www.beiersdorf.de/investor-relations/corporate-governance/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat](http://www.beiersdorf.de/investor-relations/corporate-governance/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat) veröffentlicht. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems werden in diesem Vergütungsbericht zusammengefasst.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab 2021 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 Vergütungssystems mit Wirkung zum 1. Januar 2021 grundsätzlich vereinbart.

Auf der Hauptversammlung 2025 wird ein weiterentwickeltes Vergütungssystem erneut zur Billigung vorgelegt werden.

## 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 einen Mehrwert für die Menschen und die Gesellschaft zu schaffen – wettbewerbsfähig und nachhaltig zu wachsen. Dadurch will Beiersdorf seine Stellung im Hautpflegemarkt 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. Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütung enthielt im Jahr 2023 daher konkrete Leistungskriterien, die an den fünf Prioritäten der Strategie C.A.R.E.+ ausgerichtet sind.

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.
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 Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit dem deutschen Aktiengesetz und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## Verfahren zur Festsetzung, 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 (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 zu vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) und innerhalb der Gesellschaft zum 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 macht 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 2023 geltende kurzfristige variable Vergütung hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien nach Vorlage der vom Vorstand erstellten Jahresplanung im Dezember 2022 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. Für den variablen Bonus 2023 hat der Aufsichtsrat die konkrete Zielerreichung in seiner Sitzung am 5. Februar 2024 festgelegt (siehe hierzu auch unter lit. e) im nachstehenden Abschnitt „Vergütungsstruktur und Vergütungselemente“).

## 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, die im Vergütungssystem offengelegt sind, handelt es sich einerseits um die Unternehmen der deutschen Aktienindizes DAX und MDAX sowie andererseits um eine internationale Branchen-Peergroup. 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.

Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung zuletzt im Rahmen der Festlegung der konkreten Zielvergütung für 2024 überprüft und bestätigt. Im Rahmen der aktuellen Weiterentwicklung des Vergütungssystems, das ab 2025 gelten soll, wird die Angemessenheit und Marktüblichkeit mit Unterstützung eines externen Vergütungsexperten erneut überprüft.

## **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 („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).

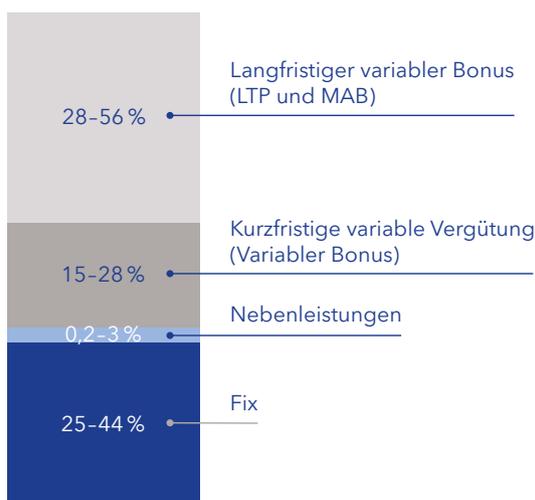
Der LTP kann in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage überführt werden (siehe nachstehend unter lit. g)). Sonst bestehen für die amtierenden Mitglieder des Vorstands keine Pensionszusagen.

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/nichtfinanziell) 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>
		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 9 Mio. € pro Jahr und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied 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, beträgt dieser in der Regel bis zu 50 % der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung zu Beginn der Bestellungsperiode. Die entsendungsbedingten Nebenleistungen können ortsabhängig bis zu 100 % der Grundvergütung ausmachen (siehe nachstehend unter 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 im Jahr 2023, 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 2023“ 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 sowie 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>e- Grenzwert nicht überschreiten. Anstelle eines Dienstwagens kann ein monatlicher Zuschuss („cash for car“) gewährt werden
- Marktübliche Versicherungsleistungen, einschließlich Beiträge 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 entsendungsbedingten 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 einen Bonus für den Fall einer Wiederbestellung vereinbaren, der in der Regel 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.

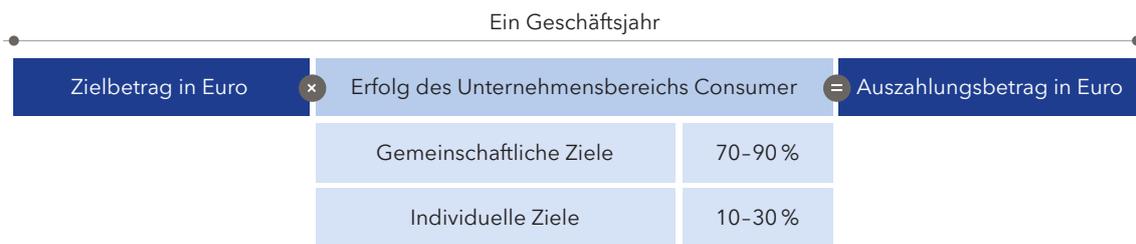
### e) Variabler Bonus

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 % bis 90 % und die individuellen Ziele insgesamt mit 10 % bis 30 % gewichtet.

#### Variabler Bonus

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 %.

Im Einklang mit dem Vergütungssystem können für den Variablen Bonus grundsätzlich (je nach Festsetzung des Aufsichtsrats) folgende Leistungskriterien herangezogen werden:

Gemeinschaftliche 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.
Gemeinschaftliche 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen</li> <li>• Erhöhung des Anteils wiederverwertbarer Ressourcen und Verpackungen</li> <li>• Einsatz erneuerbarer Rohstoffe</li> </ul>
	People	Maßnahmen im Rahmen der personalpolitischen Führung, wie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachfolgeplanung, einschließlich Identifizierung und Förderung geeigneter Vorstandskandidat*innen und Führungskräfte</li> <li>• Stärkung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Know-how der Mitarbeitenden</li> </ul>
	Diversität	Maßnahmen zur Steigerung der Diversität, wie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Anteils international tätiger Mitarbeitenden</li> <li>• Förderung der Geschlechtervielfalt</li> </ul>
Individuelle Ziele	Beitrag aus funktionalem oder regionalem Vorstandsressort zu gemeinschaftlichen Zielen oder sonstige persönliche Ziele.	

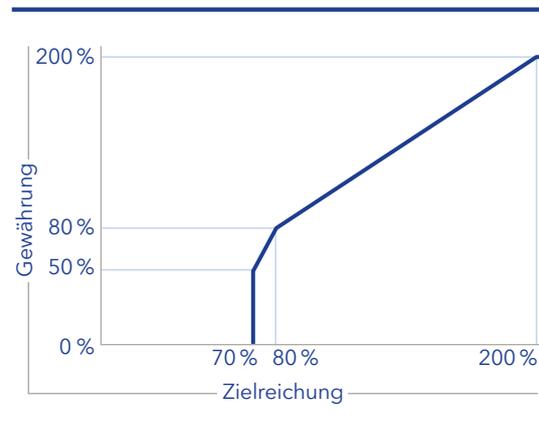
Durch die Leistungskriterien des Variablen Bonus wird der Vorstand im Einklang mit der Strategie C.A.R.E.+ incentiviert, den Unternehmenswert nachhaltig und langfristig zu steigern. Insbesondere sollen der Umsatz durch die Erschließung neuer Wachstumsmärkte und Geschäftsfelder sowie die Profitabilität 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 die Zielerreichung durch einen Soll-Ist-Vergleich 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 % herauf- oder herabsetzen. Zudem haben Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, Bonusansprüche in die langfristige variable Vergütung LTP überzuleiten; hiervon wurde 2023 kein Gebrauch gemacht.

Für den Variablen Bonus 2023 hat der Aufsichtsrat die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten gemeinschaftlichen und individuellen Leistungskriterien festgelegt sowie am 5. Februar 2024 die ebenfalls dargestellte Zielerreichung und den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag beschlossen. Der Variable Bonus 2023 ist den Vorstandsmitgliedern mit Blick auf das Ende der Bemessungsperiode am 31. Dezember 2023 im Geschäftsjahr 2023 gewährt worden, auch wenn die Auszahlung erst nach der Hauptversammlung 2024 erfolgt.

## Variabler Bonus 2023

## Gemeinschaftliche Ziele

Leistungskriterien	Zielwerte (100 % Zielerreichung)	Ist-Werte 2023	Gewichtung	Zielerreichung
Umsatzwachstum Consumer	5,5 % Umsatzwachstum (Gatekeeper: 12,5 % Umsatzrendite)	12,6 %	24,5 %	200,0 %
Performance auf dem Hautpflegemarkt	Über dem relevanten Hautpflegemarkt liegende Performance: Steigerung des Abverkaufswerts gegenüber der Marktentwicklung um 180 Basispunkte (bps) in 2023	117 bps	24,5 %	89,5 %
NIVEA und Derma Innovation	Steigerung des Anteils der wichtigsten Innovationsprojekte am Nettoumsatz auf 14,5 % in 2023)	14,6 %	7,0 %	112,5 %
	Umsatzsteigerung W630 (NIVEA LUMINOUS630®; Thiamidol; Lumidose) um 28 % (ggü. 2022)	49 %		
Digitale Transformation	Überproportionales Wachstum E-Commerce: Steigerung der E-Commerce-Umsätze um 38 % (ggü. 2022)	22 %	7,0 %	88,0 %
	Weiterqualifizierung von Experten für digitales Marketing (375 geschulte Mitarbeitende)	1.342 Mitarbeitende		
	Digitale Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden (5.000 geschulte Mitarbeitende)	9.117 Mitarbeitende		
Organisationsentwicklung & Personal	Verbesserung des Mitarbeiterengagements in Bezug auf spezifische Themen wie „Lernen und Wachsen“ und „Offene Kommunikation“ um durchschnittlich 1,0 Punkte (Gatekeeper: Bereitstellung von qualitativ hochwertigen Entwicklungsplänen)	1,0 Punkte	7,0 %	100,0 %
Zielerreichung gemeinschaftliche Ziele				144,5 % <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Zielerreichung enthält eine Erhöhung, die der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt hat. Aufgrund einer stärkeren Gewichtung des Umsatz- und Marktwachstumsziels mit den jeweiligen Ergebnissen des Bereichs Pharmacy & Selective beträgt die Zielerreichung der gemeinschaftlichen Ziele für Patrick Rasquinet insgesamt 133,1 %.

## Individuelle Ziele

	Leistungskriterien	Gewichtung	Zielerreichung
Vincent Warnery	CEO: Entwicklung Skin Care-Geschäft; S4/HANA Implementierung; Einrichtung neues Beiersdorf HQ	30,0 %	165,0 %
Oswald Barckhahn	Europa/Nordamerika: Umsatzwachstum; über dem jeweiligen Hautpflegemarkt liegende Performance, abgeleitet aus Marktanteilen; Ergebnisse Mitarbeiterbefragung und Mitarbeiterentwicklung	30,0 %	131,3 %
Astrid Hermann	Finanzen: S4/HANA Implementierung; funktionale Organisation und Effizienz in den Bereichen Finance und IT	30,0 %	160,4 %
Nicola D. Lafrentz	Personal: Nachfolgeplanung und -entwicklung; Einrichtung und Umzug in den neuen Beiersdorf Campus, Entwicklung der HR-Organisation mit Fokus auf Diversity	30,0 %	141,7 %
Grita Loeb sack	NIVEA: Größere und bessere Innovationen, Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, Beschleunigung des digitalen Marketings, Teamentwicklung und Erhöhung der Vielfalt	30,0 %	131,3 %
Ramon A. Mirt	Emerging Markets: Umsatzwachstum; über dem jeweiligen Hautpflegemarkt liegende Performance, abgeleitet aus Marktanteilen; neue Märkte; Entwicklung der Führungskräfte, einschließlich Frauen in Führungspositionen	30,0 %	139,2 %
Patrick Rasquinet	Pharmacy & Selective: Entwicklung Derma- und Chantecaille-Geschäft; Entwicklung Führungskräfte	30,0 %	80,0 %

Zielvergütung und -erreichung

	Zielvergütung Variabler Bonus (in Tsd. €)	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag (in Tsd. €)
Vincent Warnery	1.000	150,7 %	1.507
Oswald Barckhahn	300	140,6 %	422
Astrid Hermann	300	149,3 %	448
Nicola D. Lafrentz	300	143,7 %	431
Grita Loeb sack	300	140,6 %	422
Ramon A. Mirt	300	142,9 %	429
Patrick Rasquinet	300	117,2 %	352

f) Multi-Annual Bonus („MAB“)

Die langfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder kann nach dem derzeit noch geltenden Vergütungssystem zusätzlich einen Mehrjahres-Bonus („MAB“) 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 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.

Von den amtierenden Vorstandsmitgliedern ist 2023 nur Ramon A. Mirt ein MAB (Zielbetrag: 500 Tsd. € p.a.) für seine Tätigkeiten in Konzerngesellschaften zugesagt worden. Dieser MAB betrifft eine Bemessungsperiode vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2024 und bemisst sich unter anderem anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate gemäß Unternehmensplanung in den von Ramon A. Mirt verantworteten Regionen sowie anhand der Steigerung der Marktanteile während der gesamten Dauer seiner Bestellung als Mitglied des Vorstands. Nach dem Laufzeitende dieses MAB von Ramon A. Mirt wird keinem Vorstandsmitglied mehr ein MAB zugesagt werden.

## 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, gilt eine anteilige Laufzeit bis Ende 2024. Der LTP 2021-2024 wird für die amtierenden Mitglieder des Vorstands nach der Hauptversammlung 2025 zur Zahlung fällig; demnach ist der LTP 2021-2024 an amtierende Vorstandsmitglieder nicht im Jahr 2023 „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 Leistungskriterien festgelegt und gewichtet:

Strategische Ziele	Zielwerte (100 % Zielerreichung)	Gewichtung
Digitale Transformation	Steigerung des E-Commerce-Umsatzes um 95 % (ggü. 2021) bis 2024, erfolgreicher Go-live von S4/HANA, Steigerung der digitalen 1-on-1-Verbraucherverbindungen	20 %
Win with Skin Care	Positionierung als führendes Hautpflegeunternehmen durch Einführung eines neuen Innovationsmanagementsprozesses und Steigerung des Innovationsanteils auf 10 % (des Nettoumsatzes)	20 %
Erschließung neuer Wachstumsmärkte und Geschäftsfelder	Beschleunigtes Umsatzwachstum in den USA, China und den Emerging Markets durch die Erschließung neuer Märkte und Kanäle, sowie die Umsetzung der strategischen Unternehmenspläne	20 %
Nachhaltigkeit	Reduktion der globalen Scope 1, 2 & 3 Emissionen um 20 % (ggü. 2018) und Steigerung des Anteils recycelter Materialien in Plastikverpackungen um 20 %, jeweils bis 2024	20 %
Diversität und Personalentwicklung	Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen MG 1-4 auf 45 % und Nachfolgeplanung für MG 1-4 einschließlich Steigerung der internen und internationalen Beförderungen	20 %
<b>Leistungskennzahlen (anwendbar, wenn strategische Zielerreichung <math>\geq</math> 90 %)</b>		
Value Above Market	Über dem Hautpflegemarkt liegende Performance (Marktanteile, gemessen als Netto-Wertschöpfung bereinigt um Portfolio-Mix-Effekte)	50 %
Nettoumsatz	Nominales Umsatzwachstum über Marktentwicklung von 2021-2024 (Gatekeeper: EBIT-Ziel p.a. +/-10 % Planabweichung)	50 %

Nach Ablauf der Bonusperiode legt der Aufsichtsrat für die strategischen Ziele des 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 den Performance Metrics gewichtet (soweit deren Zielerreichung  $\geq$  100 % beträgt), die sich aus der 2021 beschlossenen Mehrjahresplanung ergeben. Diese Leistungskriterien ergeben sich je zur Hälfte aus dem nominalen Umsatzwachstum über Markt (mit einem EBIT-Gatekeeper von +/- 10 % Planabweichung) und aus der über dem relevanten Hautpflegemarkt liegenden Performance (abgeleitet aus Marktanteilen und gemessen als Netto-Wertschöpfung, ohne Berücksichtigung von Marktwachstum und Portfolio-Mix-Effekten) der Consumer-Kategorien. 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 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 amtierenden Mitglieder des Vorstands, die vor 2021 bestellt wurden, erhielten 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“), sofern dieser nicht bereits abgerechnet wurde. Der Aufsichtsrat hat insoweit Regelungen vereinbart, um zu verhindern, dass es zu einer unangemessen hohen Vergütung aus der LTP-Unternehmenswertbeteiligung und dem LTP 2021-2024 kommt.

Unter der LTP-Unternehmenswertbeteiligung wird Vorstandsmitgliedern zu Beginn der jeweiligen Beststellungs- oder Wiederbestellungsperiode ein fiktiver Anteil am Unternehmenswert („Base Virtual Unit“ bzw. „BVU“). Nach Ablauf der jeweiligen Beststellungs- 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 aus einem Vielfachen von Umsatz und EBIT gemäß 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 Wert der Unternehmenswertsteigerung 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 Sondereinflüsse 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. Der Erwerb erfolgt durch entsprechenden Einbehalt fälliger Bonuszahlungen aus dem Variablen Bonus, durch Sicherheitsleistung (z. B. Verpfändung eines entsprechenden Vermögenswerts des Vorstandsmitglieds) oder durch jährliche Zuweisung („Bonus CVUs“). Die Covered Virtual Units nehmen grundsätzlich an positiven und negativen prozentualen Wertveränderungen der Unternehmenswertbeteiligung teil, die Bonus CVUs jedoch nur an positiven Wertveränderungen. Sie sind sofort unverfallbar und werden 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“ bzw. „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 die durch Eigenbeteiligung erworbene 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.

Hinsichtlich der im Jahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands läuft die Bonusperiode der zugesagten LTP-Unternehmenswertbeteiligung nur für Ramon A. Mirt weiter.

#### **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 Maximalwert (200 %) enthalten, unbeschadet der Tatsache, dass sie jeweils erst zum Ende der Laufzeit fällig

werden. Über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG kann grundsätzlich erst nach Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung berichtet werden. Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung wird gleichwohl der Maximalvergütung gegenübergestellt, auch wenn im Einzelfall keine Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt (siehe Tabellen im nachstehenden Abschnitt „Individuelle Vergütung des Vorstands 2023“).

#### **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 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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

#### **Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Vorstandsdienstverträge 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.

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 die langfristige variable Vergütung zeitanteilig gewährt. Sofern das Vorstandsmitglied auf seine Veranlassung oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund ausscheidet, entfallen sämtliche Ansprüche aus der langfristigen variablen Vergütung. Ansprüche aus dem kurzfristigen 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.

Über die konkreten Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Thomas Ingelfinger und Zhengrong Liu im Geschäftsjahr 2022 wurde im Vergütungsbericht 2022 berichtet. Im Jahr 2023 sind keine Mitglieder des Vorstands ausgeschieden.

### **Individuelle Vergütung des Vorstands 2023**

In den nachfolgenden Tabellen wird die individuelle Vergütung der in 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands dargestellt.

Zum einen werden die jeweiligen Zielwerte sowie die erreichbaren Minimal- bzw. Maximalwerte dargestellt, was den „gewährten Zuwendungen“ des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) entspricht. Diese enthalten auch die zeitanteilige Zielvergütung (p.a.) für die jährlichen Zuteilungen der langfristigen Vergütung (MAB und LTP), auch wenn die jeweilige Laufzeit bzw. Bemessungsperiode noch nicht abgelaufen und es noch zu keiner Auszahlung gekommen ist.

Zum anderen wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen. Als „gewährte“ Vergütung wird dabei diejenige Vergütung ausgewiesen, für die die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht und die somit erdient worden ist, auch wenn der Zufluss (d. h. die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Als „geschuldete“ Vergütung ist demgegenüber eine fällige, aber (bisher) nicht zugeflossene Vergütung zu verstehen. Der Ausweis der Vergütung, die im betreffenden Geschäftsjahr erdient worden ist, gewährleistet eine transparentere und verständlichere Berichterstattung sowie die Vergleichbarkeit von erbrachter Leistung und Vergütung im Berichtszeitraum. Insbesondere kann der in einem Geschäftsjahr erdiente Variable Bonus mit der Ertragslage des entsprechenden Geschäftsjahres verglichen werden.

Nach dieser Maßgabe wird in der nachfolgenden Tabelle als gewährte und geschuldete Vergütung neben der Grundvergütung und den Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023 der Variable Bonus 2023 ausgewiesen, dessen Bemessungsperiode am 31. Dezember 2023 endete und der erst nach der Hauptversammlung 2024 zur Auszahlung kommt. Der LTP 2021-2024 ist demgegenüber mit Blick auf die noch laufende Bemessungsperiode nicht ausgewiesen. Für den MAB und die LTP-Unternehmensbeteiligung erfolgt ein Ausweis nur, sofern die jeweilige Bemessungsperiode im Geschäftsjahr 2023 endete oder ein Abschlag gezahlt wurde. Dieser Ausweis entspricht auch dem „Zufluss“ nach Maßgabe des DCGK 2017.

In der nachfolgenden Tabelle werden zudem 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 obigen Abschnitt „Vergütungsstruktur und Vergütungselemente“). Des Weiteren wird die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder der im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung gegenübergestellt und damit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG erläutert, dass die Maximalvergütung im Jahr 2023 jeweils eingehalten wurde; eine abschließende Beurteilung ist jedoch nur in den Fällen möglich, in denen die langfristige variable Vergütung gewährt und geschuldet ist.

### Gewährte und geschuldete Vergütung an amtierende Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 AktG (in Tsd. €)

#### Vincent Warnery

Vorstandsvorsitzender (seit 01.05.2021)

Datum Eintritt: 15.02.2017

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	38,3 %	1.000	39,8 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	10	5	5	5	10	0,4 %	5	0,2 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.010</b>	<b>1.005</b>	<b>1.005</b>	<b>1.005</b>	<b>1.010</b>	<b>38,6 %</b>	<b>1.005</b>	<b>40,0 %</b>
Variabler Bonus	1.000	1.000	–	2.000	1.604	61,4 %	1.507	60,0 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2021-12/2024)	2.000	2.000	–	4.000	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>	<b>–</b>	<b>6.000</b>	<b>1.604</b>	<b>61,4 %</b>	<b>1.507</b>	<b>60,0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.010</b>	<b>4.005</b>	<b>1.005</b>	<b>7.005</b>	<b>2.614</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.512</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					9.000		9.000	

#### Oswald Barckhahn

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 15.10.2021

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	500	500	500	500	500	44,4 %	500	46,1 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	169	163	163	163	169	15,0 %	163	15,0 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>669</b>	<b>663</b>	<b>663</b>	<b>663</b>	<b>669</b>	<b>59,5 %</b>	<b>663</b>	<b>61,1 %</b>
Variabler Bonus	300	300	–	600	456	40,5 %	422	38,9 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 10/2021-12/2024)	1.550	1.550	–	3.050	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.850</b>	<b>1.850</b>	<b>–</b>	<b>3.650</b>	<b>456</b>	<b>40,5 %</b>	<b>422</b>	<b>38,9 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.519</b>	<b>2.513</b>	<b>663</b>	<b>4.313</b>	<b>1.125</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.085</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					6.000		6.000	

## Astrid Hermann

Mitglied des Vorstands/CFO

Datum Eintritt: 01.01.2021

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	500	500	500	500	500	52,2 %	500	52,2 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	10	10	10	10	10	1,0 %	10	1,0 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>53,3 %</b>	<b>510</b>	<b>53,2 %</b>
Variabler Bonus	300	300	–	600	447	46,7 %	448	46,8 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2021-12/2024)	434	1.083	–	2.090	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>734</b>	<b>1.383</b>	<b>–</b>	<b>2.690</b>	<b>447</b>	<b>46,7 %</b>	<b>448</b>	<b>46,8 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.244</b>	<b>1.893</b>	<b>510</b>	<b>3.200</b>	<b>957</b>	<b>100,0 %</b>	<b>958</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					6.000		6.000	

## Nicola D. Lafrentz

Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektorin

Datum Eintritt: 01.05.2022

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	333	500	500	500	333	48,8 %	500	52,9 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	60	14	14	14	60	8,8 %	14	1,5 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>393</b>	<b>514</b>	<b>514</b>	<b>514</b>	<b>393</b>	<b>57,5 %</b>	<b>514</b>	<b>54,4 %</b>
Variabler Bonus	200	300	–	600	290	42,5 %	431	45,6 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 05/2022-12/2024)	304	455	–	860	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>504</b>	<b>755</b>	<b>–</b>	<b>1.460</b>	<b>290</b>	<b>42,5 %</b>	<b>431</b>	<b>45,6 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>897</b>	<b>1.269</b>	<b>514</b>	<b>1.974</b>	<b>683</b>	<b>100,0 %</b>	<b>945</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					4.000		6.000	

## Grita Loeb sack

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.01.2022

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	500	500	500	500	500	32,9 %	500	31,9 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	572	645	645	645	572	37,7 %	645	41,2 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.072</b>	<b>1.145</b>	<b>1.145</b>	<b>1.145</b>	<b>1.072</b>	<b>70,6 %</b>	<b>1.145</b>	<b>73,1 %</b>
Variabler Bonus	300	300	–	600	447	29,4 %	422	26,9 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2022-12/2024)	1.300	1.300	–	2.600	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.600</b>	<b>1.600</b>	<b>–</b>	<b>3.200</b>	<b>447</b>	<b>29,4 %</b>	<b>422</b>	<b>26,9 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.672</b>	<b>2.745</b>	<b>1.145</b>	<b>4.345</b>	<b>1.519</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.567</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					6.000		6.000	

## Ramon A. Mirt

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.01.2019

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	500	500	500	500	500	10,6 %	500	16,2 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	1.515	1.013 <sup>1</sup>	1.013 <sup>1</sup>	1.013 <sup>1</sup>	1.515	32,1 %	1.013 <sup>1</sup>	32,8 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>2.015</b>	<b>1.513</b>	<b>1.513</b>	<b>1.513</b>	<b>2.015</b>	<b>42,7 %</b>	<b>1.513</b>	<b>48,9 %</b>
Variabler Bonus	300	300	–	600	456	9,7 %	429	13,9 %
Mehrfährige variable Vergütung								
MAB (Laufzeit 1/2019-12/2024)	500	500	–	600	1.500	31,8 %	800 <sup>2</sup>	25,9 %
LTP 2021-2024 (Laufzeit 1/2021-12/2024)	600	600	–	1.200	–	– %	–	– %
LTP - Unternehmenswertbeteiligung BVU (Laufzeit 1/2019-12/2024)	–	–	–	–	750	15,9 %	350 <sup>3</sup>	11,3 %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.400</b>	<b>1.400</b>	<b>–</b>	<b>2.400</b>	<b>2.706</b>	<b>57,3 %</b>	<b>1.579</b>	<b>51,1 %</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>4</sup></b>	<b>3.415</b>	<b>2.913</b>	<b>1.513</b>	<b>3.913</b>	<b>4.721</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3.092</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					6.000		6.000	

<sup>1</sup> Hierin enthalten ist eine Abschlagszahlung in Höhe von 500 Tsd. € auf den im Jahr 2022 zugesagten Wiederbestellungsbonus, der an die Leistungskriterien des MAB geknüpft ist und Ramon A. Mirt für seine vorzeitige Zusage zur Verlängerung seiner Bestellung als Mitglied des Vorstands und zur Fortsetzung seiner Tätigkeiten in Konzerngesellschaften gewährt wurde; sie steht unter dem Vorbehalt der finalen Abrechnung des MAB und der Annahme der Wiederbestellung nach Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat.

<sup>2</sup> In dieser Höhe hat Ramon A. Mirt für seine Tätigkeiten in Konzerngesellschaften eine Abschlagszahlung erhalten, die unter dem Vorbehalt der finalen Abrechnung steht.

<sup>3</sup> In dieser Höhe hat Ramon A. Mirt für seine Tätigkeiten in Konzerngesellschaften eine Abschlagszahlung erhalten, die unter dem Vorbehalt der finalen Abrechnung steht.

<sup>4</sup> Von diesen Gesamtsummen wurde 2023 für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften eine Vergütung von 2.301 Tsd. €/Zielwert, 901 Tsd. €/Min. pa., sowie 3.301 Tsd. €/Max. pa. zugesagt und 2.480 Tsd. € gewährt.

## Patrick Rasquinet

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.07.2021

	Zielvergütung und Min./Max.-Vergütung				Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG			
	2022	2023	2023	2023	2022	Anteil	2023	Anteil
	Zielwert	Zielwert	Min.	Max.				
Grundvergütung	500	500	500	500	500	46,4 %	500	48,7 %
Nebenleistungen und sonstige Bezüge	175	174	174	174	175	16,2 %	174	17,0 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>675</b>	<b>674</b>	<b>674</b>	<b>674</b>	<b>675</b>	<b>62,7 %</b>	<b>674</b>	<b>65,7 %</b>
Variabler Bonus	300	300	–	600	402	37,3 %	352	34,3 %
Mehrfährige variable Vergütung								
LTP 2021-2024 (Laufzeit 7/2021-12/2024)	700	700	–	1.400	–	– %	–	– %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>–</b>	<b>2.000</b>	<b>402</b>	<b>37,3 %</b>	<b>352</b>	<b>34,3 %</b>
<b>Gesamtvergütung<sup>1</sup></b>	<b>1.675</b>	<b>1.674</b>	<b>674</b>	<b>2.674</b>	<b>1.077</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.026</b>	<b>100,0 %</b>
Maximalvergütung (Vergütungssystem)					6.000		6.000	

<sup>1</sup> Von diesen Gesamtsummen wurde 2023 für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften eine Vergütung von 673 Tsd. €/Zielwert, 273 Tsd. €/Min. p.a., sowie 1.073 Tsd. €/Max. p.a. zugesagt und 414 Tsd. € gewährt.

Für 2023 beträgt die gewährte und geschuldete Vergütung aller im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder insgesamt 11.185 Tsd. € (Vorjahr: 14.256 Tsd. €). Davon entfallen 4.000 Tsd. € auf die Festvergütung (Vorjahr: 4.558 Tsd. €), 2.024 Tsd. € auf die Nebenleistungen (Vorjahr: 2.654 Tsd. €), 4.011 Tsd. € auf den kurzfristigen Variablen Bonus (Vorjahr: 4.794 Tsd. €) und 1.150 Tsd. € auf den MAB und LTP (Vorjahr: 2.250 Tsd. €). Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung beträgt 53,9 % zu 46,1 % (Vorjahr: 50,6 % zu 49,4 %). In den jeweiligen Vorjahreszahlen ist die Vergütung für die im Jahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Thomas Ingelfinger und Zhengrong Liu enthalten.

Im Sinne einer konsistenten Berichterstattung wird in der nachfolgenden Tabelle über die gesetzlichen Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hinausgehend die insgesamt für das Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung einschließlich der jährlichen Zuteilungswerte der langfristig variablen Vergütung des LTP in Form der Veränderungen in den Rückstellungen ausgewiesen, obwohl diese für die amtierenden Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr nicht gewährt und geschuldet sind. Dies entspricht dem handelsrechtlichen Ausweis in individualisierter Form. Demnach ist die Vergütung im Falle der vorzeitigen Beendigung einer Vorstandsbestellung vor regulärem Ablauf des Dienstvertrags nur bis zum Ende der Bestellung anteilig auszuweisen. Zudem werden langfristige variable Vergütungsbestandteile, die bereits als gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG auszuweisen sind, nicht in dieser Höhe erfasst, soweit sie in den Vorjahren während ihrer jeweiligen Bemessungsperiode bereits zeitanteilig ausgewiesen wurden. Schließlich wird der seit Zuteilung insgesamt zurückgestellte Betrag des LTP ausgewiesen.

## Gesamtvergütung mit jährlichen Zuteilungswerten

(in Tsd. €)

	Grundvergütung		Nebenleistungen und sonstige Bezüge		Variabler Bonus		Veränderungen in den Rückstellungen für den LTP		Gesamtvergütung nach HGB		Insgesamt zurückgestellter Betrag für den LTP	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Vincent Warnery	1.000	1.000	10	5	1.604	1.507	4.000	3.000	<b>6.614</b>	<b>5.512</b>	6.000	9.000
Oswald Barckhahn	500	500	169	163	456	422	2.455	2.312	<b>3.580</b>	<b>3.397</b>	2.765	5.077
Astrid Hermann	500	500	10	10	447	448	835	1.579	<b>1.792</b>	<b>2.537</b>	1.265	2.844
Nicola D. Lafrentz	333	500	60	14	290	431	467	621	<b>1.150</b>	<b>1.566</b>	467	1.088
Grita Loeb sack	500	500	572	645	447	422	1.950	1.950	<b>3.469</b>	<b>3.517</b>	1.950	3.900
Ramon A. Mirt	500	500	2.015	1.513 <sup>1</sup>	456	429	1.200	900	<b>4.171</b>	<b>3.342<sup>2</sup></b>	2.150	2.700
Patrick Rasquinet	500	500	175	174	402	352	1.225	1.050	<b>2.302</b>	<b>2.076<sup>3</sup></b>	1.575	2.625
<b>Total</b>	<b>4.558</b>	<b>4.000</b>	<b>3.154</b>	<b>2.524</b>	<b>4.794</b>	<b>4.011</b>	<b>14.906</b>	<b>11.412</b>	<b>27.412</b>	<b>21.947</b>	<b>25.265</b>	<b>27.234</b>

<sup>1</sup> Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 500 € Tsd. (Zielbetrag p.a.) für den zugesagten MAB und die gewährte Abschlagszahlung auf den Wiederbestellungsbonus; siehe hierzu die Erläuterungen im vorherigen Abschnitt zur gewährten und geschuldeten Vergütung.

<sup>2</sup> Hiervon wurden 2.730 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften zugeteilt.

<sup>3</sup> Hiervon wurden 834 Tsd. € als Vergütung für Tätigkeiten in Konzerngesellschaften zugeteilt.

Für 2023 beträgt die Gesamtvergütung entsprechend dem handelsrechtlichen Ausweis für alle amtierenden Mitglieder des Vorstands insgesamt 21.947 Tsd. € (Vorjahr: 27.412 Tsd. €). Davon entfallen 4.000 Tsd. € auf die Festvergütung (Vorjahr: 4.558 Tsd. €), 2.524 Tsd. € auf die Nebenleistungen und sonstige Bezüge (Vorjahr: 3.154 Tsd. €), 4.011 Tsd. € auf den kurzfristigen Variablen Bonus (Vorjahr: 4.794 Tsd. €) und 11.412 Tsd. € auf die Veränderungen in den Rückstellungen für den LTP (Vorjahr: 14.906 Tsd. €). In den jeweiligen Vorjahreszahlen ist die Vergütung für die im Jahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Thomas Ingelfinger und Zhengrong Liu enthalten.

**Frühere Mitglieder des Vorstands**

Die folgende Tabelle zeigt die im Jahr 2023 an frühere Mitglieder des Vorstands gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile nach § 162 AktG und ihren relativen Anteil an der Gesamtvergütung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind darin die Beträge in Bezug auf das gesamte Berichtsjahr ausgewiesen, auch wenn die Bestellung des betreffenden Vorstandsmitglieds unterjährig vor regulärem Ablauf des Dienstvertrags vorzeitig endete. Gemäß § 162 Abs. 5 AktG erfolgt die personenindividuelle Ausweisung bis zum Ablauf von 10 Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, zu dem das jeweilige Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet hat. Für Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitraum ausgeschieden sind, wird eine Gesamtsumme ausgewiesen.

Für die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen sind insgesamt 50.845 Tsd. € (Vorjahr: 54.674 Tsd. €) zurückgestellt. Seit 2007 enthalten neu abgeschlossene Anstellungsverträge keine entsprechenden Pensionszusagen mehr.

## Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 AktG

(in Tsd. €)

	Grundvergütung		Nebenleistungen und sonstige Bezüge		Kurzfristige variable Vergütung		Langfristige variable Vergütung		Pensionszahlungen		Gesamt		Maximalvergütung p.a.
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2023
Stefan De Loecker <sup>1</sup>	1.000	500	156	3	1.000	500	–	–	–	–	<b>2.156</b>	<b>1.003</b>	<b>4.500</b>
Relativer Anteil	46,4 %	49,9 %	7,2 %	0,3 %	46,4 %	49,9 %	– %	– %	– %	– %	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	
Zhengrong Liu <sup>2</sup>	500	–	137	100	435	–	–	3.450 <sup>3</sup>	–	–	<b>1.072</b>	<b>3.550</b>	<b>6.000<sup>4</sup></b>
Relativer Anteil	46,6 %	– %	12,8 %	2,8 %	40,6 %	– %	– %	97,2 %	– %	– %	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	
Vor 2013 ausgeschiedene Mitglieder	–	–	–	–	–	–	–	–	1.775	2.168	<b>1.775</b>	<b>2.168</b>	n/a
Relativer Anteil	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	

<sup>1</sup> Bestellung bis 30.06.2021; Dienstvertrag bis 30.06.2023<sup>2</sup> Bestellung und Dienstvertrag bis 31.12.2022<sup>3</sup> Die LTP-Unternehmenswertbeteiligung von Zhengrong Liu endete 2023 und ist nach der Hauptversammlung 2024 fällig; siehe hierzu die Erläuterungen im nachstehenden Abschnitt.<sup>4</sup> In der im Vergütungssystem angegebenen Maximalvergütung p.a. ist die langfristige variable Vergütung zeitanteilig mit einem jährlichen Maximalwert enthalten. Bei Auszahlung solcher Vergütungsbestandteile ist die Maximalvergütung für Zwecke der Überprüfung ihrer Einhaltung daher um die Summe der jährlichen Maximalwerte über die Laufzeit zu erhöhen. Die Maximalvergütung der Zhengrong Liu zugeteilten LTP-Unternehmenswertbeteiligung über die gesamte Laufzeit beträgt dementsprechend 7.922 Tsd. €. Zudem ist diese LTP-Unternehmenswertbeteiligung nach Maßgabe des bis 2020 geltenden Vergütungssystems zugeteilt worden, so dass die im aktuellen Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung keine Anwendung findet. Gleichwohl erfolgt aus Transparenzgründen eine Gegenüberstellung; hieraus ergibt sich, dass die Maximalvergütung eingehalten wurde.

Zum Ablauf des 31. Dezember 2023 endete die Laufzeit der bis Ende 2020 zugeteilten LTP-Unternehmenswertbeteiligung von Zhengrong Liu, der bereits zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Der sich daraus ergebende Bonus ist damit erdient und nach der Hauptversammlung 2024 zur Zahlung fällig; dementsprechend ist er in der vorstehenden Tabelle als im Jahr 2023 „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen. Der nachstehenden Tabelle ist zu entnehmen, wie diese erdiente LTP-Unternehmenswertbeteiligung und der darauf entfallende Bonus festgesetzt worden sind. Als langfristige variable Vergütung für die letzten beiden Jahre seiner Bestellung wurde Zhengrong Liu in den Jahren 2021 und 2022 der LTP 2021-2024 anteilig zugesagt; dieser hat eine Laufzeit bis Ende 2024 und ist noch nicht fällig.

## In 2023 erdiente LTP-Unternehmenswertbeteiligung

	Bestellperiode	Zielwert (= 100% Zielerfüllung)	Zielvergütung über gesamte Laufzeit <sup>1</sup> (in Tsd. €)	Ist-Werte (bereinigt um Sondereffekte)	Zielerreichung (in %)	Auszahlungsbetrag (in Tsd. €)
Zhengrong Liu	7/2014 bis 12/2022	Durchschnittliche jährliche Umsatz- und EBIT-Steigerung von je 5 % p.a. während Bemessungsperiode von 2013 bis 2022 <sup>2</sup> , bei einem Umsatz-Multiple von 1,75x und einem EBIT-Multiple von 8x	Virtual Units: 5.200 Bonus CVU: 880 Gesamt: 6.080	Umsatzsteigerung: 2,95% p.a. EBIT-Steigerung: 2,20% p.a.	51,0	Virtual Units: 2.651 Bonus CVU: 799 Gesamt: 3.450

<sup>1</sup> Hierin enthalten sind alle zu Beginn bzw. während der Laufzeit zugesagten Virtual Units (BVU, MVU, CVU) sowie jährlich während der Laufzeit zugeteilte Bonus CVUs (inkl. zugesagter MVUs). Bonus CVUs nehmen nur über den Zuteilungswert hinaus an der Unternehmenswertentwicklung teil; dieser Zuteilungswert ist insgesamt 700 Tsd. € für Zhengrong Liu.<sup>2</sup> Das erste und letzte Jahr der Bemessungsperiode wird berechnet als Durchschnitt über drei Jahre. Beispiel: Beim Ende der Bemessungsperiode im Jahr 2022 wird das letzte Jahr aus dem jeweiligen Durchschnitt der Jahre 2021, 2022 und 2023 berechnet.

**Zusagen für 2023 beendete Vorstandstätigkeiten**

Im Jahr 2023 sind keine Mitglieder aus dem Vorstand ausgeschieden; dementsprechend wurden keine Leistungen an Vorstandsmitglieder zugesagt, die im Laufe des letzten Jahres ihre Tätigkeit beendet haben. Über die zugesagten Leistungen der im Jahr 2022 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands wurde im Vergütungsbericht 2022 berichtet.

## 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 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 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.

In der nachstehenden Tabelle wird die dem Aufsichtsrat gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen, mit Angabe des relativen Anteils zwischen Fixum, Sitzungsgeld und Ausschussvergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 AktG<sup>1</sup>

(in €)

	Fix		Sitzungsgeld		Ausschussvergütung		Gesamt	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hong Chow	85.000	85.000	8.000	9.000	20.000	20.000	113.000	114.000
Relativer Anteil	75 %	75 %	7 %	8 %	18 %	18 %	100 %	100 %
Reiner Hansert	85.000	85.000	17.000	13.000	40.000	40.000	142.000	138.000
Relativer Anteil	60 %	62 %	12 %	9 %	28 %	29 %	100 %	100 %
Wolfgang Herz	85.000	85.000	9.000	9.000	20.000	20.000	114.000	114.000
Relativer Anteil	75 %	75 %	8 %	8 %	18 %	18 %	100 %	100 %
Uta Kemmerich-Keil (seit 01.08.2022)	35.630	85.000	4.000	12.000	13.260	40.000	52.890	137.000
Relativer Anteil	67 %	62 %	8 %	9 %	25 %	29 %	100 %	100 %
Andreas Köhn	85.000	85.000	9.000	8.000	20.000	20.000	114.000	113.000
Relativer Anteil	75 %	75 %	8 %	7 %	18 %	18 %	100 %	100 %
Jan Koltze	85.000	85.000	6.000	6.000	–	–	91.000	91.000
Relativer Anteil	93 %	93 %	7 %	7 %	– %	– %	100 %	100 %
Dr. Dr. Christine Martel	85.000	85.000	12.000	13.000	100.000	100.000	197.000	198.000
Relativer Anteil	43 %	43 %	6 %	7 %	51 %	51 %	100 %	100 %
Olaf Papier	85.000	85.000	14.000	12.000	40.000	40.000	139.000	137.000
Relativer Anteil	61 %	62 %	10 %	9 %	29 %	29 %	100 %	100 %
Frédéric Pflanz (Stellvertr. Vorsitzender)	85.000	85.000	20.000	16.000	50.000	50.000	155.000	151.000
Relativer Anteil	55 %	56 %	13 %	11 %	32 %	33 %	100 %	100 %
Prof. Dr. Reinhard Pöllath (Vorsitzender)	212.500	212.500	11.000	11.000	–	–	223.500	223.500
Relativer Anteil	95 %	95 %	5 %	5 %	– %	– %	100 %	100 %
Prof. Manuela Rousseau (Stellvertr. Vorsitzende)	127.500	127.500	11.000	8.000	–	–	138.500	135.500
Relativer Anteil	92 %	94 %	8 %	6 %	– %	– %	100 %	100 %
Kirstin Weiland	85.000	85.000	6.000	7.000	20.000	20.000	111.000	112.000
Relativer Anteil	77 %	76 %	5 %	6 %	18 %	18 %	100 %	100 %
<b>Gesamtsummen<sup>2</sup></b>	<b>1.214.685</b>	<b>1.190.000</b>	<b>135.000</b>	<b>124.000</b>	<b>323.260</b>	<b>350.000</b>	<b>1.672.945</b>	<b>1.664.000</b>

<sup>1</sup> Ausweis ohne Mehrwertsteuer.<sup>2</sup> In den Vorjahreszahlen sind zusätzlich folgende Beträge an das am 31.07.2022 ausgeschiedene Mitglied Martin Hansson enthalten: 74.055 € (Fix, entspricht 90,3 % der 2022 gewährten Vergütung), 8.000 € (Sitzungsgeld, entspricht 9,7 % der in 2022 gewährten Vergütung) und 82.055 € (Gesamt).

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

Die folgende Tabelle enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, 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.

Die abgebildete Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung bezieht sich dabei auf die jeweils gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Insoweit können relative Änderungen in der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung allein auf unterjährige Ein- und Austritte, mögliche Funktionswechsel oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zurückzuführen sein.

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 Vergütung der Arbeitnehmer\*innen wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft in den Beiersdorf Gesellschaften im Unternehmensbereich Consumer auf Vollzeitäquivalenzbasis 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 Gesamtbelegschaft (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.

#### Vergleich jährliche Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung gem. §162 AktG

	2023	2022	2023 vs. 2022 in %	2022 vs. 2021 in	2021 vs. 2020 in %	2020 vs. 2019 in %
<b>Vorstandsvergütung (in Tsd. €)</b>						
Vincent Warnery (Vorsitzender seit 01.05.2021)	2.512	2.614	-3,9 %	-62,9 %	744,3 %	-13,4 %
Oswald Barckhahn (seit 15.10.2021)	1.085	1.125	-3,6 %	364,9 %	- %	- %
Astrid Hermann (seit 01.01.2021)	958	957	0,1 %	-6,8 %	- %	- %
Nicola D. Lafrentz (seit 01.05.2022)	945	683	38,4 %	- %	- %	- %
Grita Loeb sack (seit 01.01.2022)	1.567	1.519	3,2 %	- %	- %	- %
Ramon A. Mirt (seit 01.01.2019)	3.092	4.721	-34,5 %	243,3 %	12,2 %	-20,6 %
Patrick Rasquinet (seit 01.06.2021)	1.026	1.077	-4,7 %	63,4 %	- %	- %

<b>Vor 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands</b>						
Thomas Ingelfinger (bis 30.06.2022)	–	2.391	–100,0 %	170,2 %	14,0 %	–18,1 %
Zhengrong Liu (bis 31.12.2022)	3.550	1.072	231,2 %	7,5 %	24,2 %	–16,0 %
Stefan De Loecker (bis 30.06.2021)	1.003	2.156	–53,5 %	–69,2 %	–229,9 %	–36,1 %
Ralph Gusko (bis 31.12.2019)	–	458	–100,0 %	–50,1 %	–16,2 %	–23,9 %
Asim Naseer (bis 05.04.2021)	–	507	–100,0 %	–42,5 %	2,1 %	–32,4 %
Dessi Temperley (bis 05.04.2021)	–	–	– %	–100,0 %	–42,8 %	–43,3 %
<b>Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)</b>						
Prof. Dr. Reinhard Pöllath (Vorsitzender seit 30.04.2008)	224	224	– %	–1,3 %	12,3 %	–13,7 %
Hong Chow (seit 20.04.2017)	114	113	0,9 %	–11,4 %	6,1 %	8,4 %
Reiner Hansert (seit 20.04.2017)	138	142	–2,8 %	–9,3 %	2,6 %	6,7 %
Wolfgang Herz (seit 29.04.2020)	114	114	– %	–2,6 %	23,8 %	– %
Uta Kemmerich-Keil (seit 01.08.2022)	137	53	159,0 %	– %	– %	– %
Andreas Köhn (seit 01.04.2021)	113	114	–0,9 %	32,4 %	– %	– %
Jan Koltze (seit 17.04.2019)	91	91	– %	–2,2 %	17,4 %	–13,9 %
Dr. Dr. Christine Martel (seit 26.04.2012)	198	197	0,5 %	–6,9 %	6,1 %	–12,6 %
Olaf Papier (seit 17.04.2019)	137	139	–1,4 %	3,6 %	33,8 %	–13,8 %
Frédéric Pflanz (Stellvertr. Vorsitzender seit 02.09.2022)	151	155	–2,6 %	–7,2 %	33,9 %	17,4 %
Prof. Manuela Rousseau (Stellvertr. Vorsitzende seit 17.04.2019)	136	139	–2,2 %	–8,9 %	–2,0 %	–1,3 %
Kirstin Weiland (seit 17.04.2019)	112	111	0,9 %	–3,5 %	14,7 %	–12,7 %
<b>Vor 2023 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats</b>						
Frank Ganschow (bis 17.04.2019)	–	–	– %	–100,0 %	–50,1 %	–51,5 %
Martin Hansson (bis 31.07.2022)	–	82	–100,0 %	–46,4 %	2,6 %	6,7 %
Michael Herz (bis 29.04.2020)	–	–	– %	–100,0 %	–79,1 %	39,1 %
Thorsten Irtz (bis 17.04.2019)	–	–	– %	–100,0 %	–50,1 %	–49,1 %
Matthias Locher (bis 17.04.2019)	–	–	– %	–100,0 %	–50,1 %	–51,5 %
Tomas Nieber (bis 17.04.2019)	–	–	– %	–100,0 %	–50,1 %	–58,7 %
Regina Schillings (bis 01.04.2021)	–	–	– %	–100,0 %	–25,1 %	–11,9 %
Poul Weihsrauch (bis 17.04.2019)	–	–	– %	–100,0 %	–50,1 %	–48,8 %
<b>Ertragsentwicklung</b>						
Jahresüberschuss Beiersdorf AG nach HGB (in Mio. €)	265	308	–14,0 %	150,4 %	–36,9 %	2,9 %
EBIT-Umsatzrendite Unternehmensbereich Consumer (in %)	12,9 %	12,3 %	0,6 %	0,2 %	–0,2 %	–1,8 %
Umsatzerlöse Unternehmensbereich Consumer (in Mio. €); Veränderungen zum Vorjahr in % (organisch)	7.780	7.131	12,5 %	10,5 %	8,8 %	–6,6 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden (in Tsd. €)</b>						
Vergütung Gesamtbelegschaft des Unternehmensbereichs Consumer (Deutschland)	95	92	3,3 %	2,7 %	1,5 %	3,1 %

## 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 2023 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 (09.2023)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

### Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die

inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, 21. Februar 2024  
EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Dr. Janze**  
Wirtschaftsprüfer

**Siemer**  
Wirtschaftsprüferin