

Beiersdorf

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Zu Tagesordnungspunkt 7: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Beiersdorf AG wurde zuletzt der Hauptversammlung am 1. April 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 87,02% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat der Beiersdorf AG hat, auf Empfehlung seines Präsidialausschusses und seines Personalausschusses beschlossen, das Vergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2025 weiterzuentwickeln und der Hauptversammlung 2025 gemäß § 120a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) erneut zur Billigung vorzulegen. Das Vergütungssystem wurde dabei insbesondere an die vom Vorstand entwickelte und im Juli 2024 verabschiedete Unternehmensstrategie „Win with Care“ angepasst. Zudem wurde das Vergütungssystem im Hinblick auf regulatorische Vorgaben, Marktpraxis, Marktbedingungen und Erwartungen von Investoren überprüft.

Die Weiterentwicklung des Vergütungssystems betrifft dementsprechend im Wesentlichen die langfristige variable Vergütung, um maßgebliche Steuerungsgrößen und ESG-Materialitätsanalysen aus der neuen Unternehmensstrategie bei der Incentivierung der Vorstandsmitglieder angemessen zu berücksichtigen. Im Wesentlichen umfassen die Änderungen des Vergütungssystems:

- Neugestaltung der langfristigen variablen Vergütung: Einführung eines rollierenden langfristigen Bonussystems mit Jahrestriechen, die eine einheitliche Laufzeit von vier Jahren haben. Dies soll eine gezielte, langfristige Incentivierung sicherstellen und die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie fördern.
- Der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung wurde durch eine Reduzierung des Zielbetrags zugunsten einer Erhöhung der Grundvergütung reduziert; hierdurch sollen etwaige Anreize zum Eingehen kurzfristiger Entscheidungen verringert und gleichzeitig Anreize zur langfristigen und nachhaltigen Unternehmenswertentwicklung gestärkt werden.
- Abschaffung Mehrjahresbonus („MAB“): Unter dem bis 2024 geltenden Vergütungssystem konnte Vorstandsmitgliedern im Einzelfall neben dem LTP ein sogenannter MAB zugesagt werden, dessen Leistungskriterien sich aus den einzelnen Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder ableiteten. Im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit eines zusätzlichen MAB abgeschafft, um die langfristige variable Vergütung zu vereinfachen und für den gesamten Vorstand zu vereinheitlichen.
- Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder wurde angepasst, um etwaige Veränderungen der Vergütungshöhen in einem angemessenen und marktüblichen Rahmen berücksichtigen zu können. Die maximale Zielerreichung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung ist weiterhin auf jeweils 200% begrenzt.

Im Übrigen bleibt das geltende Vergütungssystem im Wesentlichen unverändert.

Das angepasste Vergütungssystem findet rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 Anwendung für alle laufenden und zu verlängernden Vorstandsverträge sowie für etwaige neu abzuschließende Verträge.

1. Strategiebezug und Grundsätze des Vergütungssystems

Die Leidenschaft für Hautpflege ist das Herzstück der Vision von Beiersdorf, das beste Hautpflegeunternehmen der Welt zu sein. Mit der Unternehmensstrategie „Win with Care“ ist Beiersdorf mehr denn je darauf fokussiert, herausragende Hautpflegelösungen zu liefern. Beiersdorf ist ein Unternehmen voller Leidenschaft, Engagement und mit ambitionierten Zielen und darauf fokussiert, innovative Hautpflegeprodukte und Lösungen zu entwickeln, die einen echten Unterschied im Leben der Verbraucher*innen machen. Dabei handelt Beiersdorf immer verantwortungsvoll.

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

Die „Win with Care“ Strategie basiert auf folgenden strategischen Entscheidungen; der Unternehmenszweck „Care Beyond Skin“ bildet dabei grundlegende Erfolgsfaktoren:



Daneben gestalten die „Core Values“ mit ihren Attributen „Care“, „Trust“, „Simplicity“, und „Courage“ seit jeher die Unternehmenskultur von Beiersdorf. Sie dienen gemeinsam mit der Unternehmensstrategie als Kompass. Sie sind der tägliche Maßstab und gewährleisten, dass über die Geschäftsfelder hinweg stets konsistent kommuniziert und gehandelt wird. Sie sind die gemeinsame Sprache aller Beiersdorfer*innen, egal in welchem Land, Büro oder Team. In einer Welt voller Gegensätze und ständiger Veränderung fungieren sie als Verbindungselement und machen die Unternehmenskultur von Beiersdorf einzigartig.

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet in seiner Gesamtheit sowie mit seinen einzelnen Elementen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der „Win with Care“ Strategie und zur Verwirklichung der Core Values, indem es Anreize für

eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung setzt und die Belange der Aktionär*innen, Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen, Umwelt und Gesellschaft (Stakeholder) berücksichtigt. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, die in der Strategie und den Core Values 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 seit jeher an weiteren Leitlinien:

Lage von Beiersdorf	Das Vergütungssystem orientiert sich an der operativen, finanziellen und wirtschaftlichen Lage, sowie an den Erfolgen und Zukunftsaussichten des Unternehmens.
Aufgaben & Leistung	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 Mitarbeiter.
Durchgängigkeit	Das Vergütungssystem des Vorstands und 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 Mitarbeiter auf Basis der unternehmensbezogenen Ziele im Rahmen der Vorstandsvergütung festgesetzt. Dies gewährleistet eine gleichgerichtete Anreizwirkung und somit eine einheitliche Steuerungswirkung.
Konformität	Das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem deutschen Aktiengesetz und erfüllt (mit Ausnahme der Empfehlung G.10 Satz 1) die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vergütung

Der Aufsichtsrat erarbeitet und beschließt das Vergütungssystem im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (soweit die Gesellschaft hiervon, wie bei der Empfehlung G.10 Satz 1, keine Abweichung erklärt). Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Präsidialausschuss, insbesondere zu Fragen der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütungshöhe, sowie vom Personalausschuss, insbesondere zu Fragen der Vergütungsstruktur, beraten und unterstützt. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat von externen Beratern unterstützt, bei deren Mandatierung der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achtet.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig, insbesondere mit Blick auf dessen Angemessenheit, auch im Verhältnis einerseits zu vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich, siehe dazu Ziffer 4.2) und andererseits innerhalb der Gesellschaft zu dem oberen Führungskreis und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich, siehe dazu Ziffer 4.3). 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. Sollte die Hauptversamm-

lung das jeweils vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorlegen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen daher weder persönliche noch dritte Interessen verfolgen. Für alle Entscheidungen zum Vergütungssystem und dessen Umsetzung gelten die anwendbaren Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Insbesondere ist jedes Mitglied verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen; mögliche Interessenkonflikte des Aufsichtsratsvorsitzenden sind dem Präsidialausschuss offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten ist das Amt niederzulegen. Über etwaige Interessenkonflikte informiert der Aufsichtsrat jährlich in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

3. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig sein sollte. Derartige Abweichungen vom Vergütungssystem erfordern einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss, in dem konkret dargelegt wird, warum die Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist. Außerdem sind in dem Aufsichtsratsbeschluss die Dauer der Abweichung und die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wird, zu benennen. Sofern der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweicht, wird er hierüber transparent berichten.

Vorübergehende Abweichungen im vorstehenden Sinne sind (für einzelne Vorstandsmitglieder oder alle Vorstandsmitglieder insgesamt) möglich in Bezug auf die Höhe und Leistungskriterien für die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungselemente sowie die Relation zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen oder die Relation der variablen Vergütungselemente zueinander wie auch die Aufwendungen für außergewöhnliche Umstände oder Leistungen. Sollte es nicht ausreichen, eine angemessene Vorstandsvergütung oder die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder bestehende Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen.

4. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Festsetzung der Vergütungshöhe

4.1 Überblick

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 (letztere für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung des Geschäftsjahres) einschließlich Nebenleistungen zusammensetzt (vgl. Ziffer 5). Dabei achtet der Aufsichtsrat insbesondere darauf, dass die Zielvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens und dessen Zukunftsaussichten steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe

übersteigt. Bei der Beurteilung der Marktüblichkeit beachtet der Aufsichtsrat insbesondere auch die relevante Wettbewerbssituation. Zudem wird bei der Festlegung der variablen Ziel-Gesamtvergütung sichergestellt, dass die Zielvergütung aus den langfristigen Vergütungskomponenten betragsmäßig höher ist als die Zielvergütung aus der kurzfristigen Vergütungskomponente.

Die Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile setzt der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. im Fall der langfristigen variablen Vergütung für deren jeweils beginnende Laufzeit) fest. In der Regel befasst sich der Aufsichtsrat in seiner letzten Sitzung des Geschäftsjahres mit der grundsätzlichen Festlegung der Leistungskriterien und Zielwerte, einschließlich der relevanten Zielgrößen, für das Folgejahr bzw. für die folgende Performanceperiode; bei Bedarf konkretisiert der Aufsichtsrat die Zielwerte zu Beginn des neuen Geschäftsjahres, insbesondere gemäß der Jahresplanung. Im Zuge der Festlegung der Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auch fest, welche Gewichtung die einzelnen Leistungskriterien im Rahmen des jeweiligen Vergütungsbestandteils haben. Dabei achtet der Aufsichtsrat in der Regel darauf, dass die Zielvergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen insgesamt stärker von strategischen als von operativen Zielen beeinflusst wird.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres (bzw. im Fall der langfristigen variablen Vergütung nach Ablauf der maßgeblichen Performanceperiode) stellt der Aufsichtsrat auf Vorschlag seines Präsidialausschusses die konkrete Zielerreichung fest. Die Zielerreichung der finanziellen Ziele wird dabei im Zusammenhang mit der Aufstellung des Jahres- bzw. Konzernabschlusses bestimmt. Die Erreichung der nichtfinanziellen Ziele wird nach eingehender Beratung als Prozentsatz aus einem Soll-Ist-Vergleich der einzelnen Leistungskriterien festgelegt. Auf Basis der Zielerreichung setzt der Aufsichtsrat die variable Vergütung und die Gesamtvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr bzw. für die abgelaufene Performanceperiode fest. Die Zielerreichung sowie die gewährte und geschuldete Vergütung werden nachvollziehbar im Vergütungsbericht nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres offengelegt.

4.2 Horizontaler Vergleich

Im Rahmen der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und zur Überprüfung von deren Angemessenheit 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 entsprechenden 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 (wobei der Aufsichtsrat besondere Umstände bei einzelnen Wettbewerbern angemessen beim Branchenvergleich berücksichtigen darf): Colgate-Palmolive, Coty, Estée Lauder, Henkel, Kao, Kenvue, L'Oréal, Procter & Gamble, Puig, Reckitt Benckiser, Shiseido und Unilever. Diese Vergleichsgruppe entspricht größtenteils der Gruppe an Unternehmen, die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung für das Leistungskriterium der relativen Umsatzsteigerung im Marktvergleich herangezogen wird.

Der Horizontalvergleich stellt sicher, dass der Vorstand eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung erhält.

4.3 Vertikaler Vergleich

Um die Üblichkeit und Verhältnismäßigkeit der Vorstandsvergütung sicherzustellen, berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem deren Verhältnis zur unternehmensinternen Vergütungsstruktur. Dazu wird einerseits die Höhe der durchschnittlichen jährlichen Zielvergütung des oberen Führungskreises, der sich aus der ersten und zweiten Management-Gruppe (MG 1 und MG 2) 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.

4.4 Aufgaben und Leistung des Vorstandsmitglieds

Das Vergütungssystem ermöglicht es dem Aufsichtsrat, bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung sowohl die Aufgaben, einschließlich Ressortverantwortlichkeiten und Verantwortungsbereich für bestimmte Märkte und Regionen, als auch weitere Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder nach pflichtgemäßem Ermessen zu berücksichtigen. Neben funktionspezifischen Differenzierungen, wie etwa für den Vorstandsvorsitz, kann der Aufsichtsrat auch weitere Kriterien wie Dienstsitz, Erfahrungen sowie Amtsdauer heranziehen.

5. Vergütungsstruktur und Vergütungselemente

5.1 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 („**Annual Bonus**“) sowie einem langfristigen variablen Bonus mit strategischen Zielen (Long-Term Performance bzw. „**LTP**“) zusammen. Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat variable Bezüge im Einzelfall in einem angemessenen Umfang für die Anfangszeit der Bestellung garantieren, insbesondere bei unterjährigen Eintritten. Des Weiteren können besondere Belastungen, die durch den Wechsel zu Beiersdorf für das Vorstandsmitglied entstehen, ausgeglichen werden (einschließlich des Ausgleichs von wechselbedingten Gehaltsverlusten eines Vorstandsmitglieds bei einem Vorarbeitgeber). Zudem kann den Vorstandsmitgliedern nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats ein Wiederbestellungsbonus gewährt werden, auch erfolgsabhängig.

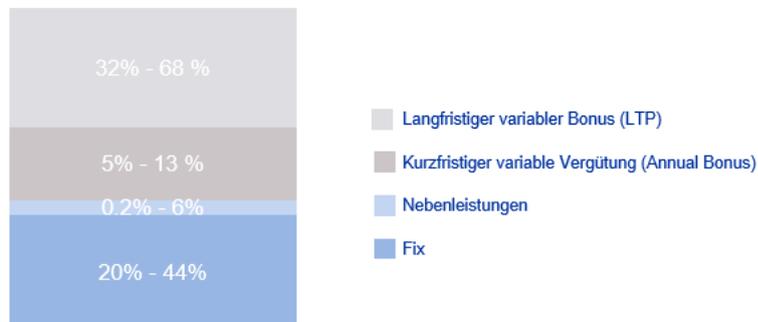
Die Mitglieder des Vorstands erhalten von der Gesellschaft keine von dieser finanzierte Pensionszusagen. Vorstandsmitglieder können im Einzelfall entscheiden, ihren LTP in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage zu überführen.

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Erfolgs-unabhängige Vergütung	Grundvergütung		<ul style="list-style-type: none"> • Fixe jährliche Vergütung • Auszahlung in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines Kalendermonats
	Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> • Übliche Nebenleistungen: Bereitstellung eines Dienstwagens, marktübliche Versicherungsleistungen, Erstattung beruflich veranlasster Umzugskosten • Entsendungsbedingte Nebenleistungen
Erfolgs-abhängige Vergütung	Einbehalt & Clawback	Annual Bonus	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: Ein Jahr (Auszahlung nach Hauptversammlung des Folgejahres) • Leistungskriterien: Kurzfristiger Erfolg des Unternehmensbereichs „Consumer“; gemeinschaftliche (finanziell/nichtfinanziell) und individuelle Ziele • Cap: 200 %
		LTP	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: Vier Jahre (Auszahlung nach Hauptversammlung des 5. Jahres) • Leistungskriterien: Strategiebezogene, finanzielle und nichtfinanzielle Ziele (überwiegend gemeinschaftliche Ziele) • Cap: 200 %
Maximalvergütung			<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: € 12 Mio. pro Jahr • Ordentliche Vorstandsmitglieder: € 8 Mio. pro Jahr

An der Ziel-Gesamtvergütung haben die Grundvergütung einerseits sowie die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile andererseits in der Regel die folgenden relativen Anteile (einschließlich regulärer Nebenleistungen, jedoch ohne etwaige Zahlungen zum Ausgleich von verfallenen Leistungen des Vorarbeitgebers, entsendungsbedingte Nebenleistungen und etwaige Wiederbestellungsboni):

RELATIVE ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



Die Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung werden für die Zwecke der Ermittlung der relativen Anteile der Vergütungskomponenten mit dem jährlichen Zielwert berücksichtigt, unbeschadet der Tatsache, dass die LTP-Tranchen erst nach ihrer jeweiligen Laufzeit fällig werden. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung kann insbesondere bei langjährigen Vorstandsmitgliedern mit einer insgesamt höheren Zielvergütung im Einzelfall über dem dargestellten relativen Anteil liegen.

Sofern das Vorstandsmitglied einen Wiederbestellungsbonus erhält, beträgt dieser in der Regel bis zu 50 % der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung zu Beginn der ersten Bestelungsperiode. Die entsendungsbedingten Nebenleistungen können ortsabhängig bis zu 100 % der Grundvergütung ausmachen (siehe Ziffer 5.3 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 mögliche Gesamtvergütung ist für jedes Mitglied des Vorstands auf einen Höchstbetrag begrenzt (Maximalvergütung; siehe Ziffer 5.6).

5.2 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines jeden Kalendermonats ausgezahlt wird. Die Grundvergütung gewährleistet den Vorstandsmitgliedern insgesamt ein angemessenes Einkommen und vermeidet damit das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen.

5.3 Nebenleistung

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

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann. Gemäß der „Green Car Policy“ des Konzerns darf dieser einen bestimmten CO₂-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.

Der Aufsichtsrat kann wechselbedingte Gehaltsverluste eines erstmalig bestellten Vorstandsmitglieds ausgleichen, die insbesondere durch verfallene variable Vergütungsbestandteile bei einem Vorarbeitgeber entstehen.

5.4 Wiederbestellung

Im Einzelfall kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen einen Bonus für den Fall einer Wiederbestellung vereinbaren, der in der Regel mit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die 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 Annual Bonus (siehe Ziffer 5.5.1) oder des LTP (siehe Ziffer 5.5.2) festgelegt werden können.

Der Wiederbestellungsbonus dient im Einzelfall dem Ziel und ist insbesondere dann angemessen, wenn ein Vorstandsmitglied incentiviert werden soll, sich bereits vorzeitig über die aktuelle Bestellungsperiode hinaus zur Fortsetzung der Vorstandstätigkeit für Beiersdorf zu entscheiden.

5.5 Variable Vergütung

5.5.1 Kurzfristiger Bonus (Annual Bonus)

Die Vorstandsmitglieder erhalten für jedes Geschäftsjahr einen vom Erfolg des Unternehmensbereichs Consumer abhängigen Annual Bonus, der nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres in bar ausbezahlt wird. Unter dem bis 2024 geltenden Vergütungssystem und in den bisherigen Vergütungsberichten wurde für diesen Bonus eine andere Bezeichnung („Variabler Bonus“) verwendet.



Der Annual 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 regelmäßig mit 70 % und die individuellen Ziele insgesamt mit 30 % gewichtet.

Die Auswahl und Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien der gemeinschaftlichen und individuellen Ziele legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest. Für den Annual Bonus können insbesondere folgende Leistungskriterien herangezogen werden, wobei der Aufsichtsrat befugt ist, diese nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen zu ergänzen und die Gewichtung im Einzelfall anzupassen:

Gemeinschaftliche Ziele (70%)		
Finanzielle Ziele (40%-60%)	Umsatz	Umsatzwachstum für den Unternehmensbereich Consumer, wobei Sondereinflüsse, etwa aus Währungseffekten und M&A, neutralisiert werden.
	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. Zudem können Investitionen für Marketing und Forschung & Entwicklung berücksichtigt werden, soweit sie über der Jahresplanung liegen, d.h. je Basispunkt über Plan wird die EBIT-Marge um je einen Basispunkt erhöht.
	Marktanteile und Marktposition	Steigerung der Marktanteile und der Marktposition in den relevanten Kategorien, insbesondere Hautpflege, auch in neuen Kanälen und Märkten.
Nicht-finanzielle Ziele (10%-30%)	Innovationen	Umsetzung strategischer Initiativen und Innovationen für Hautpflege.
	Digitalisierung	Umsetzung einer oder mehrerer strategischer 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"> • Reduzierung von CO2-Emissionen • Erhöhung des Anteils wiederverwertbarer Ressourcen und Verpackungen • Einsatz erneuerbarer Rohstoffe
Individuelle Ziele (30%)		
Finanzielle Ziele (10%-20%)	Business Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von finanziell messbaren Leistungskriterien aus dem jeweiligen Vorstandsressort mit Blick auf die Geschäftsentwicklung und/oder strategische Initiativen
Nicht-finanzielle Ziele (10%-20%)	Human Resources bzw. Nachfolgeplanung	Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der personalpolitischen Führung, wie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Nachfolgeplanung, einschließlich Identifizierung und Förderung geeigneter Vorstandskandidaten und Führungskräfte • Stärkung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Know-How der Mitarbeiter/-innen
	Diversität	Umsetzung von Maßnahmen zur Steigerung der Diversität, wie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Anteils international tätiger Mitarbeiter/-innen • Förderung der Geschlechtervielfalt

Die einzelnen Leistungskriterien innerhalb der gemeinschaftlichen Ziele haben eine Gewichtung von 5 % bis 30 % und innerhalb der individuellen Ziele eine Gewichtung von 5 % bis 15 % (jeweils in Bezug auf den gesamten Annual Bonus).

Durch die Leistungskriterien des Annual Bonus wird der Vorstand im Einklang mit der „Win with Care“ Strategie 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 Konsumentennähe, auch durch neue digitale Kanäle und Technologien, ausgebaut werden. Die Leistungskriterien aus der Nachhaltigkeitsagenda und zu Diversität bekräftigen zudem – übereinstimmend mit den der Strategie zugrundeliegenden „Core Values“ – die Verantwortung, langfristig einen Mehrwert für Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu schaffen.

Die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien, wie z.B. Umsatz, orientieren sich grundsätzlich an der jeweiligen Jahresplanung. Die Zielsetzung der finanziellen Leistungskriterien steht dabei regelmäßig im Einklang mit dem im Prognosebericht veröffentlichten Ausblick, wobei der Aufsichtsrat außergewöhnliche Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen berücksichtigen darf. 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. Die Nachhaltigkeitsleistungskriterien knüpfen dabei unmittelbar an die

Materialitätsanalysen an, die von Beiersdorf als strategisches Instrument genutzt werden, um diejenigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, die für das Unternehmen und aus Sicht seiner Stakeholder*innen besonders relevant sind.

Für den Annual Bonus 2025, der nach der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2026 fällig wird, hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses zum Ende des Geschäftsjahres 2024 die folgenden Leistungskriterien festgelegt und gewichtet:

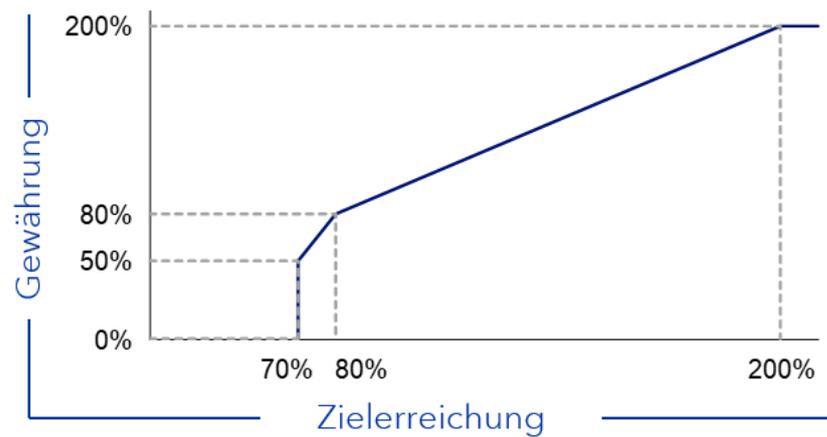
Gemeinschaftliche Ziele (70%)		
Umsatz	20%	Umsatzwachstum (operativ) für den Unternehmensbereich Consumer
EBIT-Marge	10%	Steigerung des Gewinns vor Zinsen und Steuern
Value above Market	30%	Steigerung der Marktanteile und der Marktposition für Cosmetics und Derma
Innovationen	5%	Markteinführung von neuen Produkten, insbesondere für NIVEA, Labello und Derma
Digitalisierung	5%	Steigerung der Umsätze mit E-Commerce
Individuelle Ziele (30%)		
Business Performance	15%	Umsetzung strategischer Initiativen aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich
Mitarbeitende	15%	Personal- und Führungskräfteentwicklung

Die Zielerreichung wird vorwiegend anhand der Finanzberichterstattung sowie der nichtfinanziellen Berichterstattung bzw. der Nachhaltigkeitsberichterstattung ermittelt. Zusätzlich lässt sich die Zielerreichung für die nichtfinanziellen Ziele durch einen Soll-Ist-Vergleich ermitteln.

Nach dieser Maßgabe stellt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für die Leistungskriterien des Annual 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.

ZIELERREICHUNGSGERADE ANNUAL BONUS



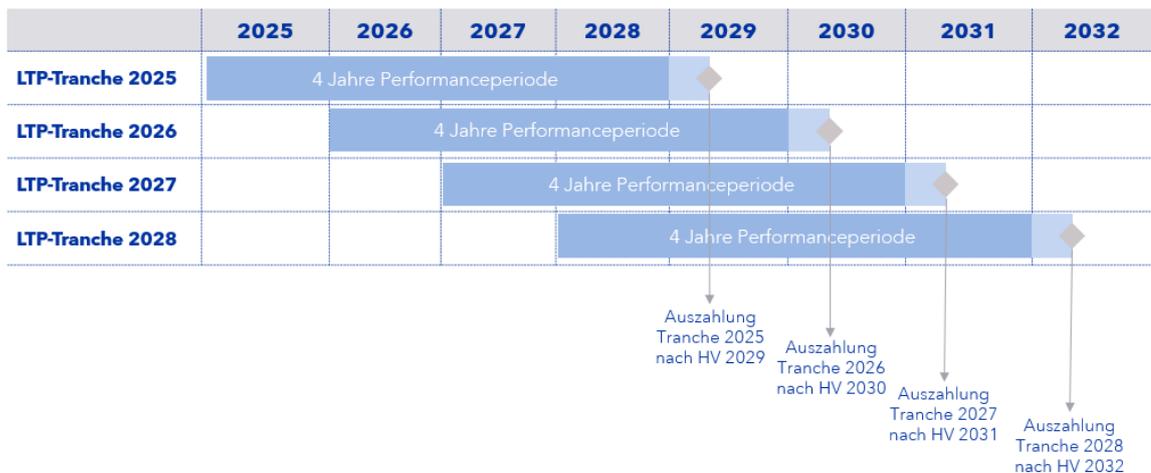
Aus der Addition der gewichteten Zielerreichung der einzelnen Komponenten wird anschließend die Gesamt-Zielerreichung für den Annual Bonus und dessen Höhe ermittelt.

5.5.2 Langfristiger Bonus (LTP)

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen mehrjährigen, an strategischen finanziellen und nichtfinanziellen Zielen ausgerichteten Bonus (LTP), der mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025 neu ausgestaltet wurde.

Der LTP leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der „Win with Care“ Strategie des Unternehmens, indem er den Vorstand incentiviert, nachhaltiges und profitables Wachstum zu sichern, insbesondere durch Stärkung der Kompetenz in der Hauptpflege, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Erschließung von neuen Wachstumsmärkten, Kategorien und Geschäftsfeldern, Innovationen und Personalentwicklung.

Das neue LTP-System besteht aus rollierenden Jahrestanchen mit einer Performanceperiode von jeweils vier Jahren; diese werden nach der auf das letzte Jahr der Performanceperiode folgenden Hauptversammlung ausgezahlt.



Die Höhe des sich aus der jeweiligen LTP-Tranche ergebenden Auszahlung wird aus der Erreichung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien errechnet, die in der Regel zu 90 % aus gemeinschaftlichen Zielen und zu 10 % aus individuellen Zielen zusammengesetzt sind. Es können auch nur gemeinschaftliche Ziele festgelegt werden, die individuell gewichtet werden.

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der jeweiligen LTP-Tranche werden im Wesentlichen aus der Umsetzung der „Win with Care“ Strategie und den ESG-Materialitätsanalysen abgeleitet und vor der Zuteilung der LTP-Tranche vom Aufsichtsrat messbar festgelegt. Für die jeweilige LTP-Tranche können, je nach Festsetzung des Aufsichtsrats, insbesondere folgende Leistungskriterien herangezogen und gewichtet werden, wobei der Aufsichtsrat befugt ist, nach pflichtgemäßem Ermessen die Leistungskriterien angemessen zu ergänzen und/oder anzupassen:

Ziele/Leistungskriterien des LTP		
40%	Relativer Umsatz	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des organischen Umsatzes des Unternehmensbereichs Consumer im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld Maßgebliche Wettbewerbsgruppe besteht aus relevanten Segmenten der folgenden Unternehmen: L'Oréal, P&G, Unilever, Estée Lauder, Shiseido, Kenvue, Kao, Galderma, Henkel. Veränderungen dieser Vergleichsgruppe können nach pflichtgemäßem Ermessen vorgenommen werden, falls sich deren Zusammensetzung - aus welchen Gründen auch immer - wesentlich ändert.
20%	EBIT	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Gewinns vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Tax) für den Unternehmensbereich Consumer, als Prozentsatz vom Umsatz. Sondereinflüsse, etwa aus Währungseffekten und M&A können neutralisiert werden. Investitionen für Marketing und Forschung & Entwicklung können berücksichtigt werden, soweit sie über der Jahresplanung liegen
20%	Strategische Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> In der Regel vier bis sechs langfristige strategische Initiativen Fokus auf Innovationen, Erschließung neuer Märkte und Wachstumsfelder sowie Digitalisierung
20%	ESG	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit, einschließlich Emissionen, Inhaltsstoffe, Verpackung und Produktion Social & Governance, einschließlich Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Know-How der Mitarbeitenden, durch Förderung und Rekrutierung von Talenten sowie durch Diversität und Inklusion

Die konkrete Auswahl und Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien, einschließlich Zielwert, und den jeweiligen Zielbetrag legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Präsidialausschusses jeweils vor oder zu Beginn der bevorstehenden LTP-Tranche bzw. Performanceperiode fest.

Nach Ablauf der Performanceperiode der jeweiligen LTP-Tranche ermittelt der Aufsichtsrat die Erfüllung der für die jeweilige Tranche maßgeblichen Ziele und stellt hierfür prozentuale Zielerreichungsgrade zwischen 0 % und 200 % fest. Die sich aus der jeweiligen LTP-Tranche ergebende Bonus wird nach einer weiteren Halteperiode bis zu der Hauptversammlung, die auf das letzte Jahr ihrer Performanceperiode folgt, fällig. Der Aufsichtsrat kann den LTP-Bonus nach pflichtgemäßem Ermessen auch in Aktien der Gesellschaft erfüllen. Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass die Vorstandsmitglieder vor Ende einer Performanceperiode eine Abschlagszahlung auf die LTP-Tranche erhalten; diese wird mit der final festgestellten LTP-Tranche bei jeweiliger Fälligkeit verrechnet.

Für die erste LTP-Tranche unter dem neuen Vergütungssystem, die ab 2025 zugesagt wird und eine Performanceperiode bis Ende 2028 hat, hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt und gewichtet:

LTP-Tranche 2025 (Laufzeit bis 2028)	Zielwerte	Gewichtung
Relativer Umsatz	Steigerung des organischen Umsatzes im Vergleich zum Wettbewerb Maßgebliche Wettbewerbsgruppe besteht aus relevanten Segmenten der folgenden Unternehmen: L'Oréal, P&G, Unilever, Estée Lauder, Shiseido, Kenvue, Kao, Galderma, Henkel	40% (gemeinschaftlich)
EBIT	Steigerung der EBIT-Umsatzrendite	20% (gemeinschaftlich)
Strategische Initiativen	Neue Märkte: Eucerin USA, NIVEA Emerging Markets, Thiamidol in China Innovationen: Epigenetics in verschiedenen Marken; Activia	20% (gemeinschaftlich)
ESG	Nachhaltigkeit: Reduktion der globalen Scope 1, 2 & 3-Emissionen (ggü. 2024)	10% (gemeinschaftlich)
	Mitarbeitende: Nachfolgeplanung, Talentförderung	10% (individuell)

Daneben kann der Aufsichtsrat unter dem neuen LTP-System weitere LTP-Tranchen für einzelne oder sämtliche Mitglieder des Vorstands vorsehen, die auch abweichende Laufzeiten haben können. Um die Aktivierung und fortlaufende Umsetzung der Strategie „Win with Care“ in besonderem Maße zu stärken, hat der Aufsichtsrat insoweit zusätzlich eine einmalige Tranche mit entsprechenden Leistungskriterien festgelegt, die eine Laufzeit bzw. Performanceperiode von fünf Jahren hat (von 2025 bis 2029) und nach der Hauptversammlung 2030 zur Zahlung fällig wird („LTP 2025-2029“). Den LTP 2025-2029 erhalten nur Vorstandsmitglieder, die bis Ende 2029 für das Unternehmen tätig sind. Der Zielbetrag für den gesamten Zeitraum des LTP 2025-2029 entspricht dem Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds für eine reguläre LTP-Tranche für das Geschäftsjahr 2025. Für den LTP 2025-2029 wurden folgende Leistungskriterien festgelegt:

LTP 2025-2029	Zielwerte (100 % Zielerreichung)	Gewichtung
Strategische Initiativen	Ausbau neuer Märkte in USA, China und Indien und langfristige Innovationserfolge für Thiamidol, Epigenetics, Activia, jeweils gemessen als Umsatzsteigerungen	40% (gemeinschaftlich)
Performance über Markt	Über dem relevanten Hautpflegemarkt liegende Performance (Marktanteile, gemessen als Netto-Wertschöpfung bereinigt um Portfolio-Effekte)	40% (gemeinschaftlich)
Marken	Stärkung der Markenwerts und des Markenbewusstseins („Brand Health“) von NIVEA und Eucerin	20% (gemeinschaftlich)

Im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres, in dem die jeweilige LTP-Performanceperiode endet, werden die konkreten Leistungskriterien und Kennzahlen, die jeweilige Zielerreichung und der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag transparent erläutert und umfassend dargelegt.

Vorstandsmitglieder haben zudem die Möglichkeit, einzelne LTP-Tranchen vor ihrer jeweiligen Fälligkeit ganz oder teilweise in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage, für die auch eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden kann, zu überführen.

5.6 Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung

Die Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungselemente (Annual Bonus, LTP) 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 gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG betragsmäßig in Euro festgelegt.

Für den Vorstandsvorsitzenden liegt die Maximalvergütung bei 12 Mio. Euro pro Jahr und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied bei 8 Mio. Euro pro Jahr. In dieser jährlichen Maximalvergütung ist die langfristige variable Vergütung LTP mit dem Wert einer jährlichen LTP-Tranche und mit dem zeitanteiligen Jahreswert des LTP 2025-2029 enthalten, unbeschadet der Tatsache, dass mehrere LTP-Tranchen im Einzelfall zum selben Zeitpunkt fällig werden können und der LTP 2025-2029 erst am Ende seiner Laufzeit als Gesamtbetrag zur Auszahlung fällig wird. Etwaige Ausgleichszahlungen für Gehaltsverluste bei einem Vorarbeitgeber werden für die Berechnung der Maximalvergütung nicht berücksichtigt.

6. Sonstige vertragliche und vergütungsrelevante Regelungen

6.1 Geltung des neuen Vergütungssystems

Das angepasste Vergütungssystem findet rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 Anwendung für alle laufenden Vorstandsverträge, deren etwaige Verlängerung sowie für etwaige neu abzuschließende Verträge.

6.2 Anpassungsmöglichkeit sowie Einbehalt und Clawback

Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Leistungen und Entwicklungen, insbesondere im Hinblick auf die Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex, kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20 % herauf- oder herabsetzen; er bleibt aber in jedem Fall bei 200% begrenzt. Außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinne können vor allem Umstände sein, deren Auswirkungen bei der Festlegung der Leistungskriterien für den Annual Bonus nicht vorhersehbar waren und sich auf die Erfüllung dieser und damit auf die Gesamtvergütung maßgeblich auswirken. Insbesondere können das wesentliche, nicht in der Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen wie Unternehmenstransaktionen, Restrukturierungen, Änderungen in Steuer- und Rechnungslegungsvorschriften oder außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs liegende unvorhersehbare Änderungen des wirtschaftlichen Umfelds sein. Sofern der Aufsichtsrat eine entsprechende Erhöhung oder Reduzierung für angemessen hält, wird hierüber im maßgeblichen Vergütungsbericht transparent berichtet.

Bereits festgestellte oder ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile kann der Aufsichtsrat einbehalten bzw. zurückfordern, wenn sich die der ursprünglichen Zielerreichung zugrundeliegenden Berechnungsgrundlagen, insbesondere die maßgeblichen Konzernabschlüsse, nachträglich aufgrund neuer Tatsachen oder Beweise (einschließlich wesentlicher Pflichtverletzungen) 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.

6.3 Nebentätigkeit

Jede Geschäftstätigkeit außerhalb der Tätigkeit des Vorstands für das Unternehmen und jede sonstige Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei der Übernahme konzernexterner Aufsichtsratsmandate durch ein Vorstandsmitglied entscheidet der Aufsichtsrat unter Abwägung der Umstände im Einzelfall, ob und inwieweit die dafür gewährte Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, erhalten sie dafür keine zusätzliche Vergütung oder die Mandatsvergütung wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

6.4 Vorübergehende Lohnfortzahlung

Die Dienstverträge enthalten angemessene Regelungen zur vorübergehenden Lohnfortzahlung bei Krankheit, Invalidität oder Todesfall.

7. Laufzeiten und Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

7.1 Allgemeine Regelungen

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass bei einer Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern sowohl die Bestelldauer als auch die Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags in der Regel längstens drei Jahre beträgt. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung des Dienstvertrags liegt die Höchstdauer entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben bei fünf Jahren.

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 Annual Bonus bzw. auf die Gesamtzielvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern. Im Einzelfall kann der Aufsichtsrat hiervon abweichende Regelungen vereinbaren; hierüber wird die Gesellschaft transparent berichten.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, den das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertreten hat („Good Leaver“), werden der Annual Bonus (je nach Anspruchsberechtigung) und der LTP zeitanteilig gewährt. Sofern das Vorstandsmitglied auf seine Veranlassung oder aus einem von ihm zu vertretenen wichtigen Grund ausscheidet („Bad Leaver“), entfallen sämtliche Ansprüche aus allen LTP-Tranchen, deren jeweilige Performanceperioden zu diesem Zeitpunkt noch laufen. Ansprüche aus dem Annual Bonus für das zum

Zeitpunkt des Ausscheidens noch laufende Geschäftsjahr entfallen in diesem Fall 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.

7.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von regelmäßig 24 Monaten erhalten die jeweiligen Vorstandsmitglieder eine monatliche Entschädigung in Höhe der Hälfte ihrer zuletzt vereinbarten jährlichen Grundvergütung und ihres kurzfristigen Annual Bonus (vorbehaltlich der Anrechnung einer etwaigen Abfindung auf die Karenzentschädigung). 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.