

VERGÜTUNGS- BERICHT

20 24



ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Henkel-Vergütungsbericht 2024

Der gemeinsam vom Vorstand der Henkel Management AG (Vorstand) als alleiniger persönlich haftender Gesellschafterin der Henkel AG & Co. KGaA (Gesellschaft) und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft (Aufsichtsrat) erstellte Vergütungsbericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung im Sinn von Paragraph (§) 162 Aktiengesetz (AktG) sowie die Vergütung der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin und von deren Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024.

Der Vergütungsbericht enthält sämtliche gemäß § 162 AktG erforderlichen Angaben und Erläuterungen sowie zusätzliche Informationen. Um das Nachvollziehen der Angaben zu erleichtern, werden auch die Grundzüge der für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme dargestellt. Ausführliche Informationen dazu sind auf der Internetseite unter www.henkel.de/ir > **Corporate Governance** > **Vergütungssysteme/Vergütungsberichte** öffentlich zugänglich.

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

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

I. Allgemein

1.1 Beschlussfassung der Hauptversammlung 2024 über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023

Der Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. April 2024 mit einer Mehrheit von 96,14 Prozent gebilligt. Da es keine kritischen Äußerungen zur Art und Weise der Darstellung der Vergütung der Gremien gab, sehen Vorstand und Aufsichtsrat dieses deutliche Votum der Hauptversammlung als Bestätigung, das bisherige Format des Vergütungsberichts grundsätzlich beizubehalten.

ALLGEMEIN

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

1.2 Überblick Geschäftsergebnisse 2024

Henkel hat in einem herausfordernden Jahr 2024, das von einem weiterhin inflationären Umfeld mit deutlich gestiegenen Lohnkosten sowie den Auswirkungen geopolitischer Krisen geprägt war, insgesamt eine gute Geschäftsentwicklung verzeichnet. Im Industriegeschäft wirkte sich insbesondere das Wachstum im Geschäftsfeld Mobilität & Elektronik positiv auf die Geschäftsentwicklung aus. Das Konsumgütergeschäft profitierte vor allem von einer sehr starken Entwicklung im Geschäftsfeld Hair.

Im Geschäftsjahr 2024 lag der Umsatz bei 21.586 Mio Euro und damit nominal um 0,3 Prozent über dem Vorjahresniveau. Wechselkurseffekte wirkten sich mit -1,8 Prozent negativ auf den Umsatz aus. Bereinigt um Wechselkurseffekte lag das Umsatzwachstum bei 2,1 Prozent. Akquisitionen/Divestments wirkten sich – insbesondere bedingt durch die Veräußerung unserer Geschäftsaktivitäten in Russland im Jahr 2023 – mit -0,4 Prozent leicht negativ auf den Umsatz aus. Die organische Umsatzentwicklung – das heißt bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/Divestments – zeigte mit 2,6 Prozent eine gute Entwicklung. Hierzu trug sowohl eine gute Preis- als auch eine positive Volumenentwicklung bei.

Die bereinigte Umsatzrendite (bereinigte EBIT-Marge) lag im Berichtsjahr mit einem Wert von 14,3 Prozent ebenfalls deutlich über dem Niveau des Vorjahres (2023: 11,9 Prozent). Das bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie stieg ebenfalls deutlich um 23,2 Prozent auf 5,36 Euro (Vorjahr: 4,35 Euro). Bei konstanten Wechselkursen erhöhte sich das bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie um 25,1 Prozent. Bei der Ermittlung des bereinigten Ergebnisses je Vorzugsaktie wurde dieses um die einmaligen Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigt. Für die Berechnung des Short Term Incentive (STI) wurde für Vergütungszwecke ein um die Effekte des im März 2023 beendeten Aktienrückkaufs bereinigtes EPS-Wachstum zu konstanten Wechselkursen von 24,8 Prozent zugrunde gelegt.

Zu weiteren Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2024 verwiesen, der auf der Internetseite www.henkel.de/ir zugänglich ist.

1.3 Veränderungen in den Gremien 2024**Vorstand**

Im Vorstand gab es 2024 keine Veränderungen.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss der Henkel AG & Co. KGaA

Im Rahmen der turnusmäßigen Neuwahl der Anteilseignervertreter:innen im Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung am 22. April 2024 schieden Herr Philipp Scholz und Herr Poul Weihrauch aus dem Aufsichtsrat aus und traten Frau Dr. Anja Langenbucher und Herr Vinzenz Gruber neu in den Aufsichtsrat ein; die übrigen Mitglieder wurden wiedergewählt.

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 schied Frau Andrea Pichottka, die dem Aufsichtsrat als Gewerkschaftsvertreterin seit Oktober 2004 angehörte, aus dem Aufsichtsrat aus. Beim Amtsgericht Düsseldorf wurde die gerichtliche Bestellung der von der zuständigen Gewerkschaft benannten Nachfolgerin beantragt.

Im Rahmen der turnusmäßigen Neuwahl der Mitglieder des Gesellschafterausschusses durch die Hauptversammlung am 22. April 2024 schieden Herr Johann-Christoph Frey und Herr Dr. Dr. Norbert Reithofer aus dem Gesellschafterausschuss aus und traten Herr Thomas Manchot und Herr Poul Weihrauch neu in den Gesellschafterausschuss ein; die übrigen Mitglieder wurden wiedergewählt.

1.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands**Festlegung**

Bei der Henkel AG & Co. KGaA ist rechtsformbedingt der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zuständig für die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands, die Inhalte der Vorstandsverträge, die Geschäftsverteilung sowie die Vergütung des Vorstands. Bezüglich der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der Henkel Management AG insbesondere zuständig für:

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

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

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

Überblick Vergütungssystem

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

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

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung wurden mit Wirkung vom 1. Januar 2024 die Grundvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds von 900.000 Euro p.a. auf 945.000 Euro p.a. sowie die Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden von 1.500.000 Euro p.a. auf 1.575.000 Euro p.a. erhöht. Durch diese Erhöhung der Grundvergütung um 5 Prozent hat sich der vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgesetzte maximale Auszahlungsbetrag der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr zugesagten und dem Vorstandsmitglied in diesem oder späteren Geschäftsjahren zugeflossenen Vergütung (ohne einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den oder Ausscheiden aus dem Vorstand) inklusive Versorgungsentgelt zuzüglich Versorgungszusagen nicht erhöht. Eventuell notwendige Kürzungen erfolgen bei dem zur Auszahlung anstehenden LTI.

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

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Erfolgsunabhängige Komponenten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellen einer unter Berücksichtigung der Marktbedingungen und der ausgeübten Funktion angemessenen Basisvergütung. ▪ Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken.
Grundvergütung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 1.575.000 Euro p.a. ▪ Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 945.000 Euro p.a. Sonstige Bezüge <ul style="list-style-type: none"> ▪ Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, Bereitstellung Dienstwagen, Nutzung Fahrbereitschaft, sonstige geldwerte Vorteile; die Höhe variiert je nach persönlicher Inanspruchnahme ▪ Obergrenzen („Cap“): <ul style="list-style-type: none"> – Für den Vorstandsvorsitzenden: derzeit 250.000 Euro p.a. – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: derzeit 175.000 Euro p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übernahme marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese damit fördern.
Optional: Beitragsorientiertes Pensionssystem/Versorgungsentgelt Beitragsorientiertes Pensionssystem <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alterskapital, das sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammensetzt. Jährliche Zuführung (Kapitalbaustein): <ul style="list-style-type: none"> – Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro beziehungsweise alternativ Versorgungsentgelt <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewährung eines pauschalen, jährlich auszahlenden Versorgungsentgelts: <ul style="list-style-type: none"> – Für den Vorstandsvorsitzenden: 750.000 Euro – Für die sonstigen Mitglieder des Vorstands: 450.000 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen betrieblichen Altersversorgung. ▪ Gewährung von Beträgen zum Aufbau einer angemessenen privaten Altersvorsorge.

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

Überblick über das Vergütungssystem

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

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Überblick über das Vergütungssystem

Vergütungsbestandteil und Ausgestaltung

Maximale Gesamtbezüge („Cap“)

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

Share Ownership Guideline

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

Sonstige vergütungsrelevante
Regelungen

Malus-/Clawback-Regelungen

- Recht des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, unter bestimmten Umständen die variable Vergütung (STI, LTI) ganz oder teilweise einzubehalten („Malus“) beziehungsweise innerhalb gewisser Grenzen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern („Clawback“)

Abfindungs-Obergrenze („Cap“)

- Auszahlung auf maximal zwei Jahresbezüge beschränkt, jedoch nicht mehr als die Auszahlung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- Laufzeit von zwei Jahren; Karenzentschädigung in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr, auszahlbar in 24 monatlichen Raten
- Zeitkongruente Anrechnung der Abfindung auf die Karenzentschädigung

Zielsetzung und Strategiebezug

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

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

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

Festlegung

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

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 22. April 2024 wurde die Vergütung der Mitglieder des 2024 eingerichteten Nachhaltigkeitsausschusses mit 25.000 Euro pro Jahr je Mitglied beziehungsweise mit 50.000 Euro pro Jahr für die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden festgesetzt. Zugleich wurde für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss eine Vergütung von 25.000 Euro pro Jahr je Mitglied beziehungsweise von 35.000 Euro pro Jahr für die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden festgesetzt. Vorgenannte Zusatzvergütungen fallen nur an, wenn der jeweilige Ausschuss mindestens zweimal im Geschäftsjahr für die Erfüllung seiner Aufgaben tätig geworden ist. Artikel 17 der Satzung wurde entsprechend angepasst.

Nach § 113 Absatz 3 AktG beschließt die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, wobei eine rein bestätigende Beschlussfassung der bestehenden Vergütung zulässig ist. Für die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses werden vorstehende Regelungen entsprechend angewendet. Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 22. April 2024 hat die Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat und den Gesellschafterausschuss unter Berücksichtigung vorstehender Änderungen mit einer Mehrheit von 99,85 Prozent bestätigt.

Die entsprechenden Beschlussfassungen der Hauptversammlung sind auf der Internetseite www.henkel.de/ir öffentlich zugänglich.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Überblick Vergütungsregelungen

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

- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich eine Festvergütung von 70.000 Euro, die Mitglieder des Gesellschafterausschusses erhalten eine Festvergütung von 100.000 Euro pro Jahr. Der/Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhält das Doppelte, die Stellvertreter:innen erhalten das Eineinhalbfache der vorgenannten Beträge.
- Mitglieder des Aufsichtsrats, die zugleich dem Prüfungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung von 45.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r des Prüfungsausschusses sind, eine in Höhe von 90.000 Euro. Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses erhalten zusätzlich eine Vergütung von 25.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r des Nachhaltigkeitsausschusses sind, eine in Höhe von 50.000 Euro. Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten zusätzlich eine Vergütung von 25.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r des Nominierungsausschusses sind, eine in Höhe von 35.000 Euro. Vorgenannte Zusatzvergütungen fallen nur an, wenn der jeweilige Ausschuss mindestens zweimal im Geschäftsjahr für die Erfüllung seiner Aufgaben tätig geworden ist. Bei Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen werden die jeweils anfallenden Vergütungen kumulativ gezahlt.
- Mitglieder des Gesellschafterausschusses, die zugleich einem oder mehreren Ausschüssen des Gesellschafterausschusses angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe von 100.000 Euro; wenn sie Vorsitzende:r eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine in Höhe von 200.000 Euro.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

Bei der Bemessung der Vergütung von Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss wurde insbesondere berücksichtigt, dass im Vergleich zum Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft rechtsformbedingt die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats einer Kommanditgesellschaft auf Aktien eingeschränkt sind. Insbesondere hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft nicht die Kompetenz, persönlich haftende Gesellschafter:innen beziehungsweise die Mitglieder des Vorstands zu bestellen und deren vertragliche Bedingungen zu regeln, eine Geschäftsordnung für die Geschäftsführung zu erlassen oder zustimmungsbedürftige Geschäfte festzulegen. Diese Aufgaben werden vom Gesellschafterausschuss der Gesellschaft, der satzungsgemäß an der Geschäftsführung mitwirkt, beziehungsweise vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG wahrgenommen.

1.6 Prüfung des Vergütungsberichts

Die von der Hauptversammlung 2024 zum Prüfer des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses 2024 der Henkel AG & Co. KGaA gewählte PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, hat sowohl gemäß § 162 Absatz 3 AktG geprüft, ob der Vergütungsbericht 2024 die nach § 162 Absätze 1 und 2 AktG zu machenden Angaben enthält (formelle Prüfung), als auch zusätzlich, ob diese Angaben inhaltlich richtig und zutreffend sind (inhaltliche Prüfung). ESG-Ziele waren nicht Gegenstand der Prüfung durch PwC. Der Prüfungsvermerk ist diesem Vergütungsbericht beigelegt.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

II. Vergütung der Gremien 2024

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

Nachfolgend wird wie in den Vorjahren diejenige Vergütung als „gewährt“ ausgewiesen, für die die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Berichtsjahres vollständig erbracht wurde beziehungsweise deren Performancezeitraum mit Ablauf des Berichtsjahres endet, und somit sämtliche Bedingungen für die Auszahlung vorliegen, auch wenn der Zufluss (das heißt die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Somit wird bezüglich der den 2024 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2024 gewährten variablen Vergütung als jährliche variable Vergütung das STI für 2024 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst 2025 erfolgt. Entsprechend wird bezüglich der langfristigen variablen Vergütung die LTI-Tranche 2022 ausgewiesen, deren dreijähriger Performancezeitraum mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete, auch wenn die Auszahlung erst 2025 erfolgt.

„Geschuldet“ ist eine Vergütung, wenn im Geschäftsjahr, für das der Vergütungsbericht erstellt wird, die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**1.1 Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung**

Die den 2024 amtierenden Mitgliedern des Vorstands in vorstehendem Sinn im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich auf insgesamt 20.552.913 Euro (Vorjahr: 19.477.280 Euro) und entfällt auf folgende Komponenten:

- Grundvergütung: 5.355.000 Euro (Vorjahr: 5.025.000 Euro),
- Sonstige Bezüge: 393.081 Euro (Vorjahr: 240.037 Euro),
- Versorgungsentgelt: 900.000 Euro (Vorjahr: 900.000 Euro),
- STI 2024, dessen Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2025): 10.267.200 Euro (Vorjahr: STI 2023, 10.200.000 Euro),
- LTI-Tranche 2022 (Laufzeit 1.1.2022–31.12.2024), deren Performancezeitraum zum Geschäftsjahresende geendet hat (Zufluss erst 2025): 3.637.632 Euro (Vorjahr: LTI-Tranche 2021, Laufzeit 1.1.2021–31.12.2023, 3.112.243 Euro).

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Die vorstehenden Angaben zum Vorjahr beziehen sich jeweils auf die im Vorjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle weist die den im Jahr 2024 amtierenden Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG **gewährte und geschuldete Vergütung**, aufgeteilt nach vorstehenden Komponenten unter Angabe des jeweiligen Anteils an der Gesamtvergütung, individualisiert aus. Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Zahlen für 2023 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder. Da sich die Zusammensetzung des Vorstands gegenüber dem Stand zum 31. Dezember 2023 nicht geändert hat, sind die Angaben in diesem Jahr insoweit identisch.

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

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

angegeben. Zu weiteren Einzelheiten zu den Obergrenzen beziehungsweise zur Maximalvergütung wird auf vorstehende Übersicht in I. 1.4 sowie die Ausführungen in II. 1.10 verwiesen.

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

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Den 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Position		1. Grund- vergütung ¹	2. Sonstige Bezüge ¹	3. Versor- gungs- entgelt ¹	4. STI ²	5. LTI ³	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 5)	6. Kapital- bausteine	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapital- bausteinen (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 6)
Ausweis in Euro									
Carsten Knobel (m) (Vorsitzender)	2024	1.575.000	26.194	0	3.124.800	1.354.438	6.080.432	750.000	6.830.432
		25,9%	0,4%		51,4%	22,3%	100,0%		
	2024 (Max)	1.575.000	250.000	0	3.150.000	2.100.000	7.075.000	750.000	7.825.000
(seit 1.7.2012)	2023	1.500.000	44.787	0	3.150.000	1.304.533	5.999.320	750.000	6.749.320
		25,0%	0,7%		52,5%	21,7%	100,0%		
Mark Dorn (m) (Adhesive Technologies)	2024	945.000	135.328	0	1.785.600	0	2.865.928	0	2.865.928
		33,0%	4,7%		62,3%		100,0%		
	2024 (Max)	945.000	175.000	0	1.800.000	0	2.920.000	0	2.920.000
(seit 1.2.2023)	2023	825.000	46.227	0	1.650.000	0	2.521.227	0	2.521.227
		32,7%	1,8%		65,4%	0,0%	100,0%		
Wolfgang König (m) (Consumer Brands)	2024	945.000	102.109	450.000	1.785.600	754.615	4.037.324	0	4.037.324
		23,4%	2,5%	11,1%	44,2%	18,7%	100,0%		
	2024 (Max)	945.000	175.000	450.000	1.800.000	1.170.000	4.540.000	0	4.540.000
(seit 1.6.2021)	2023	900.000	47.068	450.000	1.800.000	391.360	3.588.428	0	3.588.428
		25,1%	1,3%	12,5%	50,2%	10,9%	100,0%		

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Den 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Position		1. Grund- vergütung ¹	2. Sonstige Bezüge ¹	3. Versor- gungs- entgelt ¹	4. STI ²	5. LTI ³	Summe Vergütung gemäß § 162 AktG (Summe 1 bis 5)	6. Kapital- bausteine	Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG zuzüglich Kapital- bausteinen (Maximal- Gesamtbezüge) (Summe 1 bis 6)
Ausweis in Euro									
Sylvie Nicol (w) (Personal/Infrastruktur/ Nachhaltigkeit)	2024	945.000	24.327	450.000	1.785.600	754.615	3.959.542	0	3.959.542
		23,9%	0,6%	11,4%	45,1%	19,1%	100,0%		
	2024 (Max)	945.000	175.000	450.000	1.800.000	1.170.000	4.540.000	0	4.540.000
(seit 9.4.2019)	2023	900.000	37.241	450.000	1.800.000	670.903	3.858.144	0	3.858.144
		23,3%	1,0%	11,7%	46,7%	17,4%	100,0%		
Marco Swoboda (m) (Finanzen)	2024	945.000	105.123	0	1.785.600	773.964	3.609.687	450.000	4.059.687
		26,2%	2,9%		49,5%	21,4%	100,0%		
	2024 (Max)	945.000	175.000	0	1.800.000	1.200.000	4.120.000	450.000	4.570.000
(seit 1.1.2020)	2023	900.000	64.714	0	1.800.000	745.447	3.510.161	450.000	3.960.161
		25,6%	1,8%		51,3%	21,2%	100,0%		
Gesamt⁴	2024	5.355.000	393.081	900.000	10.267.200	3.637.632	20.552.913	1.200.000	21.752.913
		26,1%	1,9%	4,4%	50,0%	17,7%	100,0%		
	2023	5.025.000	240.037	900.000	10.200.000	3.112.243	19.477.280	1.200.000	20.677.280
		25,8%	1,2%	4,6%	52,4%	16,0%	100,0%		

* männlich (m); weiblich (w)

¹ Auszahlung/Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr. Mit Wirkung vom 1.1.2024 wurde die Grundvergütung um 5 Prozent erhöht. Zu weiteren Erläuterungen dazu siehe I. 1.4 auf Seite 5.² Betrag des STI, dessen Performancezeitraum zum 31. Dezember abgelaufen ist: STI 2024 im Jahr 2024; STI 2023 im Jahr 2023. Auszahlung im jeweiligen Folgejahr.³ Betrag der LTI-Tranche, deren dreijährige Planlaufzeit zum betreffenden Geschäftsjahresende geendet hat: LTI-Tranche 2022, Laufzeit 1.1.2022–31.12.2024; LTI-Tranche 2021, Laufzeit 1.1.2021–31.12.2023; Auszahlung im jeweiligen Folgejahr. Da diese LTI-Tranchen vor 2023 zugesagt wurden, berechnen sich die Auszahlungsbeträge noch nach dem alten Vergütungssystem.⁴ Die Gesamtzahlen für 2023 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Die Angaben zu den LTI-Zahlungen im Jahr 2024 in Spalte 5 beziehen sich auf die nachlaufende LTI-Tranche 2022, die sich nach dem bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Vergütungssystem berechnet. Die sich nach dem neuen Vergütungssystem 2023 ergebende Zielvergütung ist unter I. 1.4 dargestellt. Zu den Details der Pensionszusagen wird auf II. 1.5 verwiesen.

Über die vorstehend ausgewiesene Vergütung hinaus wurde den 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern für 2024 eine LTI-Tranche 2024 (Laufzeit 1.1.2024–31.12.2027) zugesagt, die vorbehaltlich des Erreichens von bestimmten Leistungszielen gemäß den seit 1. Januar 2023 geltenden neuen Planbedingungen grundsätzlich nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit 2028 fällig ist und zur Auszahlung kommt. Diese LTI-Tranche hat bei Zugehörigkeit zum Vorstand im gesamten Jahr 2024 einen „at target“-Wert von 2.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und von 1.450.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Die das LTI betreffende Umstellung von einem Bemessungszeitraum von drei Jahren nach dem alten System auf einen Bemessungszeitraum von drei Jahren zuzüglich einer nachlaufenden einjährigen Halteperiode im neuen System führt dazu (die Erfüllung der erforderlichen Leistungskriterien unterstellt), dass die letzte LTI-Zahlung nach dem alten System 2025 erfolgt (LTI-Tranche 2022, Laufzeit 2022–2024), die erste Zahlung nach dem neuen System (LTI 2023; Laufzeit 2023–2026) dagegen erst 2027 geleistet wird. Um zu verhindern, dass 2026 keine LTI-Zahlung erfolgt, gilt die auf Seite 34 beschriebene Übergangsregelung. Hinsichtlich des mit der 2023 erfolgten Modifikation der Vergütung verbundenen Ausweiseffekts auf die gewährte Vergütung wird auf die Ausführungen in I. 1.4 verwiesen.

Die im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ehemaligen, das heißt vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands 2024 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Hierbei erfolgen gemäß § 162 Absatz 5 AktG keine personenbezogenen Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG
(Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)

Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand		1. LTI- Tranche 2021 ¹	2. LTI- Tranche 2022 ²	3. Karenz- entschädigung	4. Alters- kapital	5. Pensionen	Gesamtvergütung (Maximal-Gesamt- vergütung 2024) (Summe 1 bis 5)
Ausweis in Euro							
Hans Van Bylen (m)³ (Beauty Care/ab 1.5.2016 CEO)	2024	–	–	–	9.827.776	–	9.827.776
		–	–	–	100,0%	–	100,0%
(vom 1.7.2005 bis 31.12.2019)	2024 (Max)	–	–	–	9.827.776	–	9.827.776
	2023	–	–	–	–	–	–
Jens-Martin Schwärzler (m)⁴ (Beauty Care)	2024	–	174.142	–	–	–	174.142
		–	100,0%	–	–	–	100,0%
(vom 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2024 (Max)	–	270.000	–	–	–	270.000
	2023	670.903	–	209.464	–	–	880.367
Bruno Piacenza (m) (Laundry & Home Care)	2024	–	851.361	–	–	–	851.361
		–	100,0%	–	–	–	100,0%
(vom 1.11.2011 bis 30.9.2022)	2024 (Max)	–	1.320.000	–	–	–	1.320.000
	2023	788.932	–	–	–	–	788.932
Jan-Dirk Auris (m) (Adhesive Technologies)	2024	–	851.361	880.692	–	–	1.732.053
		–	49,2%	50,8%	–	–	100,0%
(vom 1.1.2011 bis 31.12.2022)	2024 (Max)	–	1.320.000	880.692	–	–	2.200.692
	2023	819.992	–	–	–	–	819.992

* männlich (m); weiblich (w)

¹ Performancezeitraum 1.1.2021–31.12.2023; Auszahlung im Jahr 2024.² Performancezeitraum 1.1.2022–31.12.2024; Auszahlung im Jahr 2025. Hinsichtlich der Zielerreichung der LTI-Tranchen wird auf die Tabelle „Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI-Tranchen“ auf Seite 26 verwiesen.³ Alterskapital: Einmalzahlung bestehend aus den garantierten Kapitalbausteinen von 7.104.964 Euro zuzüglich nicht garantierter Gewinnanteile von 2.722.811 Euro.⁴ LTI 2022 zeitanteilig für Januar–März 2022.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

1.2 Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand im Jahr 2024

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

1.3 Erläuterungen zu den erfolgsunabhängigen Komponenten

1.3.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung berücksichtigt die Marktbedingungen und hat die Funktion einer Basisvergütung, die ein angemessenes Einkommen sichert und damit der Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken dient. Die Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Sie betrug im Berichtsjahr für den Vorstandsvorsitzenden 1.575.000 Euro brutto pro Jahr (Vorjahr: 1.500.000 Euro brutto) und für die übrigen Vorstandsmitglieder 945.000 Euro brutto pro Jahr (Vorjahr: 900.000 Euro brutto).

1.3.2 Sonstige Bezüge

Die sonstigen Bezüge umfassen im Wesentlichen die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weiteren Nebenleistungen wie marktübliche Versicherungsleistungen, Wohnungs-/Umzugskosten, Aufwendungen für Sicherheitseinrichtungen an privatem Wohnbesitz, die Bereitstellung eines Dienstwagens mit der Möglichkeit zur Privatnutzung beziehungsweise Nutzung der Fahrbereitschaft einschließlich der hierfür gegebenenfalls übernommenen Steuern sowie Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen. Diese Bezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation. Diese Bezüge werden mit ihren Kosten beziehungsweise in Höhe ihres geldwerten Vorteils erfasst.

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

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

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

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

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

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

¹ Schwellen-/Zielwerte jährlich aus Planung abgeleitet.

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

³ Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem individuellen Multiplikator von 1.

⁴ Inklusive des individuellen Multiplikators.

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

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

Das im Vergütungsjahr erreichte organische Umsatzwachstum – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) – fließt mit einer Gewichtung von 50 Prozent in die Bemessung des Bonus ein. Als weiteres finanzielles Ziel findet das um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 Prozent Berücksichtigung. Beide Ziele werden verknüpft, indem die beiden Komponenten des Bonusbetrags addiert werden.

Der Zielwert für die Kennzahl OSG ist aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet. Die Festsetzung des 100-Prozent-Zielwerts („at target“) sowie des unteren und oberen Schwellenwerts erfolgt jeweils jährlich durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG.

Für die EPS-Performance erfolgt ein Ist/Ist-Vergleich, das heißt ein Vergleich des im Vergütungsjahr erzielten Ist-Werts bei konstanten Wechselkursen mit dem Ist-Wert des Vorjahres. Für die Berechnung der Vergütung 2024 wurde der EPS-Wert für 2024 darüber hinaus um die Effekte des aus dem Ende März 2023 beendeten Aktienrückkaufs bereinigt. Der Zielwert beträgt 100 Prozent des Vorjahreswerts, der untere Schwellenwert beträgt 80 Prozent und der obere Schwellenwert 120 Prozent des Vorjahreswerts.

Für beide finanziellen Kennzahlen ist jeweils eine entsprechende Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils untere und obere Schwellenwerte definiert, unterhalb oder oberhalb derer es zu keiner beziehungsweise zu keiner weiteren Auszahlung kommt. Hierbei ist die Skalierung für den auf die Kennzahl OSG entfallenden Auszahlungsbetrag zwischen dem unteren Schwellenwert (Mindestwert) und dem oberen Schwellenwert (Obergrenze) linear. Die Skalierung für den auf die Kennzahl EPS entfallenden Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und dem oberen Schwellenwert ebenfalls linear. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das STI auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des sich unter Berücksichtigung des jeweiligen individuellen Multiplikators ergebenden „at target“-Betrags begrenzt. Eine Überschreitung des jeweiligen Höchstwerts der Zielerreichung führt zu keiner weiteren, 150 Prozent der „at target“-Zielvergütung übersteigenden Erhöhung der betreffenden OSG- beziehungsweise EPS-Komponente des Bonusbetrags.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Berechnung Zielerreichung/Vergütung STI 2024

Zielparame- ter		Gewichtung	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert 2024	Zielerreichung ¹	Betrag Bonus ²
Finanzielle Ziele (Bonus)	Organisches Umsatzwachstum (OSG)	50%	2,70%	2,60%	98,0%	1.488.000 Euro
	Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (EPS) ³	50%	4,35 Euro	5,43 Euro	150,0%	
Individuelle Ziele						
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absolute und relative Performance des verantworteten Unternehmensbereichs im Vergleich zum Markt/Wettbewerb ▪ Persönlicher Beitrag zur Umsetzung strategischer Prioritäten ▪ Erfüllung individuell vereinbarter Sonderziele (Fokusthemen) 		Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus: einheitlich 1,2	

¹ Prozentsatz des betreffenden „at target“-Bonus-Betrags. Zielerreichung unter Berücksichtigung des Cap.

² Betrag Bonus bei einem individuellen Multiplikator von 1 und Zugehörigkeit zum Vorstand im gesamten Geschäftsjahr.

³ Vergleich des bereinigten EPS des Vorjahres mit dem im Vergütungsjahr erzielten Ist-Wert zu konstanten Wechselkursen, bereinigt um die Effekte des aus dem Ende März 2023 beendeten Aktienrückkaufs.

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

Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie Zielerreichung/Vergütung

Die Bemessungsgrundlagen/Parameter sowie die Zielerreichung/Vergütung für das STI 2024 sind nachfolgend erläutert beziehungsweise tabellarisch dargestellt.

STI 2024 (Bonus)

Der Wert für das organische Umsatzwachstum, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, betrug für 2024 2,70 Prozent. Der untere Schwellenwert betrug 0,20 Prozent, der obere 5,20 Prozent.

Der für den Ist/Ist-Vergleich vergütungsrelevante bereinigte EPS-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100 Prozent führt, lag für 2024 bei 4,35 Euro. Der untere Schwellenwert lag bei 3,48 Euro, der obere bei 5,22 Euro.

Die mit den am 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Fokusthemen sowie der jeweilige individuelle Multiplikator, mit dem der sich für den STI-Bonus 2024 ergebende Betrag multipliziert wird, sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

Fokusthemen 2024

Vorstandsmitglied	Individuelle Fokusthemen	Individuelle Zielerreichung/ Multiplikator Bonus
Carsten Knobel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Finanzplanung Konzern; Weiterentwicklung der Kommunikation mit dem Kapitalmarkt ▪ Weiterentwicklung der Governance von Henkel ▪ Erarbeitung Aktionsplan für die strategische Weiterentwicklung von Henkel Consumer Brands und Henkel Adhesive Technologies (unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele; „Net Zero 2045“); Vorantreiben Portfolio-Management ▪ Vorantreiben der Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz ▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation, „Collaborate as Strong Teams“; Vorantreiben Diversity, Equity & Inclusion Parity [Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion] 	1,2
Mark Dorn	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Finanzplanung Adhesive Technologies ▪ Strategische Weiterentwicklung von Adhesive Technologies; Vorantreiben Portfolio-Management; Optimierung der Beschaffungs- und Produktionsprozesse und -organisation ▪ Vorantreiben Innovationen und Technologien; Umsetzung Nachhaltigkeitsstrategie ▪ Unterstützung einer effizienten CSRD-Berichterstattung; Vorantreiben der Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz ▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation, „Collaborate as Strong Teams“; Vorantreiben Diversity, Equity & Inclusion Parity [Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion] 	1,2
Wolfgang König	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Finanzplanung Consumer Brands ▪ Strategische Weiterentwicklung von Henkel Consumer Brands; Vorantreiben Portfolio-Management; erfolgreiche Integration erworbener Geschäfte ▪ Erarbeitung und Umsetzung neuer Marketingkonzepte und -strategien; Ausbau Innovationen und Technologien; Umsetzung Nachhaltigkeitsstrategie ▪ Unterstützung einer effizienten CSRD-Berichterstattung; Vorantreiben der Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz ▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation, „Collaborate as Strong Teams“; Vorantreiben Diversity, Equity & Inclusion Parity [Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion] 	1,2
Sylvie Nicol	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Finanzplanung HR ▪ Unterstützen der Transformation der Organisation; Digitalisierung von HR ▪ Fortentwicklung ESG-Strategie 2025–2030; „Net Zero 2045“; Unterstützen eines effizienten ESG-Datenmanagements sowie CSRD-Berichterstattung ▪ Vorantreiben Diversity, Equity & Inclusion Parity [Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion] ▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation, „Collaborate as Strong Teams“ 	1,2
Marco Swoboda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielerreichung Finanzplanung Konzern; Weiterentwicklung der Kommunikation mit Kapitalmarkt und Medien ▪ Weiterentwicklung von zukunftsfähigen M&A-Kompetenzen für Henkel (Prozesse, Teams) ▪ Fortentwicklung nachhaltiger Beschaffung und Finanzierung; Ausbau standardisierter Prozesse ▪ Umsetzung bzw. Unterstützung ESG-Datenmanagement sowie Berichterstattung gemäß CSRD/ESRS ▪ Vorantreiben der kulturellen Transformation, „Collaborate as Strong Teams“; Vorantreiben Diversity, Equity & Inclusion Parity [Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion] 	1,2

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

Für das STI 2024 ergeben sich damit für die im Jahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder insgesamt folgende Auszahlungsbeträge:

STI-Auszahlungsbeträge

Name, Zugehörigkeit zum Vorstand	Zielbetrag STI (EUR)	STI-Bonus 2024 (EUR)	Individueller Multiplikator	Auszahlungsbetrag (EUR) ¹
Carsten Knobel (seit 1.7.2012)	2.100.000	2.604.000	1,20	3.124.800
Mark Dorn (seit 1.2.2023)	1.200.000	1.488.000	1,20	1.785.600
Wolfgang König (seit 1.6.2021)	1.200.000	1.488.000	1,20	1.785.600
Sylvie Nicol (seit 9.4.2019)	1.200.000	1.488.000	1,20	1.785.600
Marco Swoboda (seit 1.1.2020)	1.200.000	1.488.000	1,20	1.785.600

¹ Unter Berücksichtigung des Cap.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

1.4.2 Langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive, LTI)

LTI-Tranche 2022
Übersicht LTI-Tranche 2022

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

¹ Jeweiliger 100%-Zielwert aus Planung abgeleitet.

² Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei einem funktionalen Faktor von 1.

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

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

Die Zielwerte für die Kennzahl bereinigter ROCE sind aus der Planung abgeleitet und werden für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG zu Beginn des betreffenden Jahres festgesetzt. Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung für das betreffende Jahr gemessen und dann nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums aus den für die betreffende LTI-Tranche maßgebenden drei Werten die durchschnittliche, im betreffenden Bemessungszeitraum realisierte Zielerreichung ermittelt.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

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

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

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

In der nachfolgenden Tabelle sind für die LTI-Tranche 2022, deren Bemessungszeitraum 2024 ausgelaufen ist, die durchschnittliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum sowie die daraus resultierende Vergütung angegeben.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Berechnung Zielerreichung/Vergütung LTI-Tranchen

LTI-Tranche	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigter ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigter ROCE (in %)	Zielerreichung (in %)	Durchschnitt- liche Ziel- erreichung im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeit- raum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Vergütung jeweilige LTI-Tranche ¹
LTI-Tranche 2021	1. (2021)	13,19%	13,32%	100,99%	97,27%	93,18%	745.447 Euro
	2. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%			
	3. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			
LTI-Tranche 2022	1. (2022)	12,60%	10,52%	83,49%	98,70%	96,75%	773.964 Euro
	2. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			
	3. (2024)	13,30%	14,00%	105,26%			

¹ Vergütung bei einem funktionalen Faktor von 1.

Für die LTI-Tranche 2022, deren Bemessungszeitraum 2024 ausgelaufen ist, ergeben sich damit für die im Jahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder, die an dieser LTI-Tranche teilnehmen, insgesamt folgende Auszahlungsbeträge:

Auszahlungsbeträge LTI-Tranche 2022

Name, Zugehörigkeit zum Vorstand	Zielbetrag LTI (EUR) ¹	LTI-Betrag (EUR) ²	Funktionaler Faktor	Auszahlungsbetrag (EUR)
Carsten Knobel (seit 1.7.2012)	1.400.000	773.964	1,750	1.354.438
Wolfgang König (seit 1.6.2021)	780.000	773.964	0,975	754.615
Sylvie Nicol (seit 9.4.2019)	780.000	773.964	0,975	754.615
Marco Swoboda (seit 1.1.2020)	800.000	773.964	1,000	773.964

¹ Unter Berücksichtigung des funktionalen Faktors bei Ausgabe der LTI-Tranche 2022.² Bei einem funktionalen Faktor von 1.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

LTI-Tranchen ab 2023

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

Bemessungsgrundlagen für das LTI sind der bereinigte ROCE, der mit 60 Prozent gewichtet wird, sowie der relative Total Shareholder Return (rTSR) und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele), die jeweils mit 20 Prozent in die Leistungsbemessung einfließen. Für das LTI ist eine Vergütungsskala festgelegt. Auch sind jeweils untere und obere Schwellenwerte für jedes der Leistungskriterien definiert, unterhalb oder oberhalb derer es zu keiner beziehungsweise zu keiner weiteren Auszahlung kommt. Die Skalierung für den Auszahlungsbetrag ist zwischen dem unteren und oberen Schwellenwert durchgängig linear. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag für das LTI auf eine betragsmäßige Obergrenze („Cap“) von 150 Prozent des „at target“-Betrags begrenzt.

Übersicht LTI

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

* Vergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Aktienbasierte Ausgestaltung (virtuelles Aktienprogramm)

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

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

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

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

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

Bemessungsgrundlagen
ROCE

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

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

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

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

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

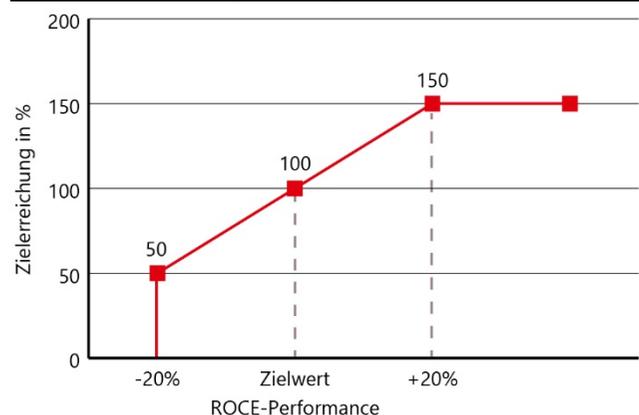
Maßgebend für die Zielerreichung bezüglich der Kennzahl bereinigter ROCE sind die jeweils den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen der betreffenden Geschäftsjahre zugrunde liegenden Werte.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Kurve Zielerreichung bereinigter ROCE

*Relativer TSR*

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

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

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

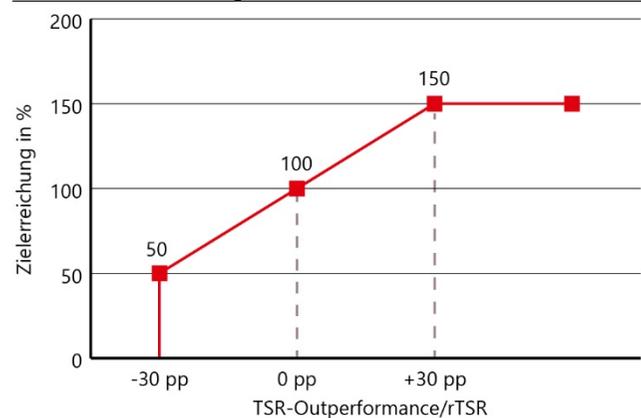
PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

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

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

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

Kurve Zielerreichung rTSR

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

ESG-Ziele

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

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

Mögliche Bereiche für ESG-Ziele

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

 CO₂-Fußabdruck von Rohstoffen und Verpackungen (Scope-3-Emissionen)

 Anteil an recyceltem Kunststoff für Konsumgüterverpackungen

 Anteil der Verpackungen, die recycelbar oder wiederverwendbar sind

 Diversity

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

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

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

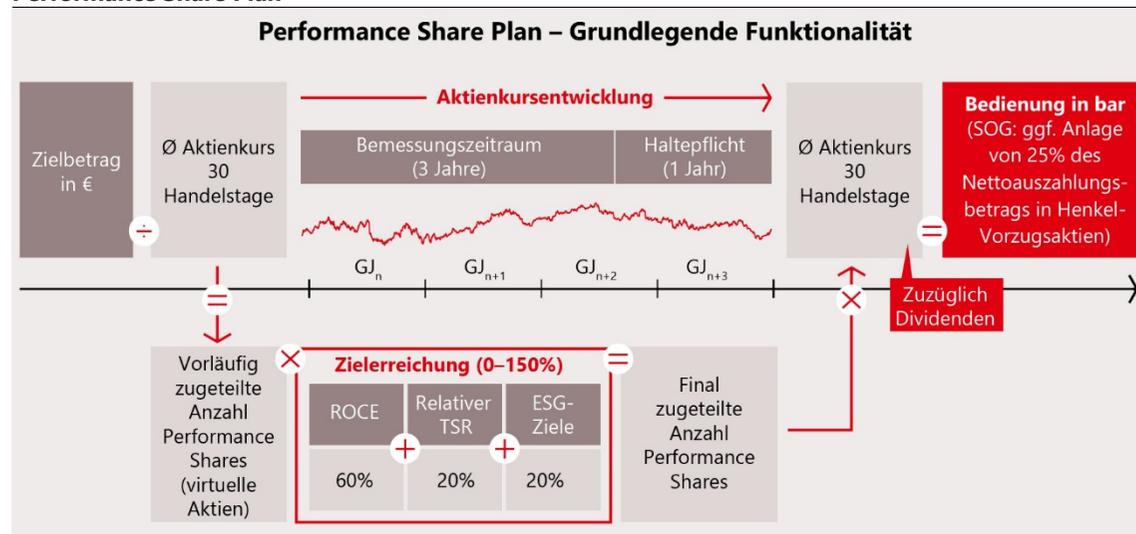
Alternativ können für jedes Jahr eines dreijährigen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG Zwischenziele festgesetzt werden (Jahresscheiben). Nach Ablauf des betreffenden Jahres wird die jeweilige Zielerreichung gemessen. Die für die Erfolgsmessung der betreffenden LTI-Tranche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

Ermittlung und Auszahlung der langfristigen variablen aktienbasierten Barvergütung (LTI)

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

Die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI berechnet sich wie folgt:

Performance Share Plan*



* Für die LTI-Tranche 2023 gilt eine Übergangsregelung, die auf Seite 34 beschrieben ist.

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

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

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

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

Regelung zum Übergang in das neue Vergütungssystem

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

Um zu verhindern, dass 2026 keine LTI-Zahlung erfolgt, wird die LTI-Tranche 2023 in zwei Teiltranchen aufgeteilt:

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

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 den Vorstandsmitgliedern für die LTI-Tranche 2023, für die erstmals das neue Vergütungssystem zur Anwendung kommt, vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares): insgesamt 122.004 Stück:

LTI-Tranche 2023 – Zuteilung

	Zielbetrag LTI (EUR)	Zuteilungs- kurs ¹ (EUR)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Maximaler Auszahlungsbetrag (EUR)
Name, Zugehörigkeit zum Vorstand				
Carsten Knobel (seit 1.7.2012)	2.500.000	67,04	37.291	3.750.000
Mark Dorn (seit 1.2.2023) ²	1.329.167	67,04	19.826	1.993.750
Wolfgang König (seit 1.6.2021)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
Sylvie Nicol (seit 9.4.2019)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
Marco Swoboda (seit 1.1.2020)	1.450.000	67,04	21.629	2.175.000
Gesamt			122.004	

¹ Durchschnittskurs der Henkel-Vorzugsaktie 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres 2023.

² Zeitanteil für den Zeitraum 1.2.2023 bis 31.12.2023.

Zielerreichung im Bemessungszeitraum 2023–2025

Für die LTI-Tranche 2023 gelten für die Jahresscheibe 2024 folgende Zielwerte:

Der Zielwert für den bereinigten **ROCE** beträgt 13,30 Prozent.

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

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Personalausschusses des Gesellschafterausschusses hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG zwei **ESG-Ziele** festgesetzt: zum einen das quantitative Ziel einer weiteren Reduzierung unserer CO₂-Emissionen sowie zum anderen das qualitative Ziel der Erzielung spürbarer Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“). Beide Ziele werden mit je 10 Prozent gleich gewichtet. Im Einzelnen:

ALLGEMEIN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

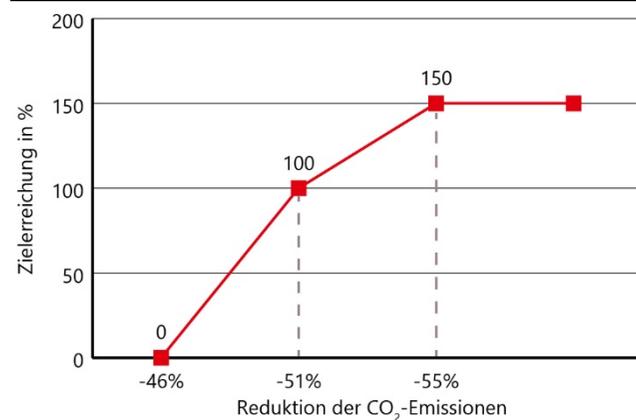
VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

- Reduktion der CO₂-Emissionen pro Tonne Produkt in unseren Produktionsbetrieben (im Vergleich zum Basisjahr 2017)

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2024 der LTI-Tranche 2023 bemisst sich nach folgender Skala:

Kurve Zielerreichung Reduktion CO₂-Emissionen

- Emissionslevel im Vergleich zum Basisjahr 2017. Zielerreichung 2024: -64 Prozent
- Erzielung signifikanter Fortschritte auf dem Weg zu Henkels Ziel der Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“) für 2025 (auf allen Management-[MC]-Ebenen)

Henkel verfolgt die Ambition, den Frauenanteil im Unternehmen auf allen Ebenen kontinuierlich zu erhöhen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag zum 31. Dezember 2024 bei 41,9 Prozent (Vorjahr: 39,5 Prozent).

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2024 wurde vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 in Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der vom Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreite von 0 bis 150 Prozent mit 120,0 Prozent festgelegt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für die LTI-Tranche 2023, für die erstmals das neue Vergütungssystem zur Anwendung kommt, für die Jahresscheiben 2023 und 2024 die betreffenden 100-Prozent-Zielwerte („at target“) je Bemessungskriterium nebst der jeweiligen Zielerreichung.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Berechnung Zielerreichung LTI-Tranche 2023 im Bemessungszeitraum 2023–2025

Bereinigter ROCE	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigter ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigter ROCE (in %) ¹	Zielwert- erreichung (in %)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	10,90%	11,70%	107,34%			
	2. (2024)	13,30%	14,00%	105,26%			60%
	3. (2025)						
Relativer TSR	Performancejahr	TSR DAX (in %)	TSR Henkel (in %)	Relativer TSR (in Prozent- punkten)	Durchschnittlicher relativer TSR im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum (in Prozentpunkten)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	15,29%	10,41%	-4,88 pp			
	2. (2024)	20,63%	16,17%	-4,46 pp			20%
	3. (2025)						
ESG-Ziel Reduzierung CO ₂ -Emissionen pro Tonne Produkt in unseren Produktionsbetrieben ²	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert CO ₂ -Reduzie- rung	Zielerreichungs- grad/Jahr (in %) ³	Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)	46,00%	51,00%	150,00%			
	2. (2024)	51,00%	64,00%	150,00%			10%
	3. (2025)						
ESG-Ziel Fortschritt bezüglich der Gender Parity Ambition 2025 ⁴ von Henkel	Performancejahr		Ist-Wert Frauen- anteil über alle MC-Level	Zielerreichung/ Jahr (in %)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei- jährigen Bemessungs- zeitraum (in %)	Auszahlungs- relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2023)		39,50%	90,00%			
	2. (2024)		41,90%	120,00%			10%
	3. (2025)						

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

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

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

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

LTI-Tranche 2024

Zugeteilte virtuelle Aktien für die LTI-Tranche 2024

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 den Vorstandsmitgliedern für die LTI-Tranche 2024 vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares): insgesamt 115.010 Stück:

LTI-Tranche 2024 – Zuteilung

Name, Zugehörigkeit zum Vorstand	Zielbetrag LTI (EUR)	Zuteilungskurs ¹ (EUR)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Maximaler Auszahlungsbetrag ² (EUR)
Carsten Knobel (seit 1.7.2012)	2.500.000	72,17	34.642	3.750.000
Mark Dorn (seit 1.2.2023)	1.450.000	72,17	20.092	2.175.000
Wolfgang König (seit 1.6.2021)	1.450.000	72,17	20.092	2.175.000
Sylvie Nicol (seit 9.4.2019)	1.450.000	72,17	20.092	2.175.000
Marco Swoboda (seit 1.1.2020)	1.450.000	72,17	20.092	2.175.000
Gesamt			115.010	

¹ Durchschnittskurs der Henkel-Vorzugsaktie 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres 2024.

² Ohne Berücksichtigung eventueller Kürzungen zur Einhaltung der zulässigen Maximalgesamtvergütung.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Zielerreichung im Bemessungszeitraum 2024–2026

Für die LTI-Tranche 2024 gelten für die Jahresscheibe 2024 folgende Zielwerte:

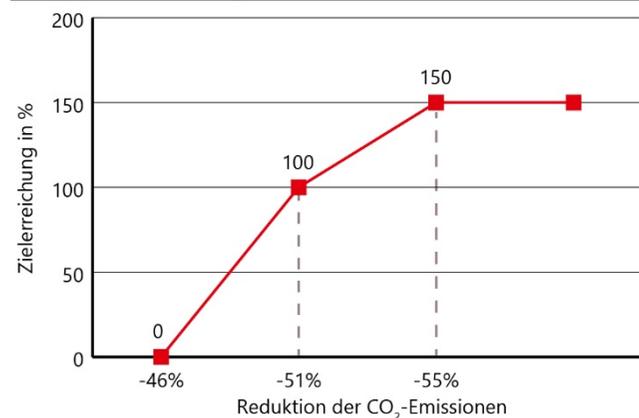
Der Zielwert für den bereinigten **ROCE** beträgt 13,30 Prozent.

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

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Personalausschusses des Gesellschafterausschusses hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG drei **ESG-Ziele** festgesetzt: 1. das quantitative Ziel einer weiteren Reduzierung unserer CO₂-Emissionen, gewichtet mit 6 Prozent, 2. die Erhöhung des Anteils von recyceltem Kunststoff bei allen Verpackungen unserer Konsumgüterprodukte, gewichtet mit 6 Prozent, und 3. das qualitative Ziel der Erzielung signifikanter Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“), gewichtet mit 8 Prozent. Im Einzelnen:

- Reduktion der CO₂-Emissionen pro Tonne Produkt in unseren Produktionsbetrieben (im Vergleich zum Basisjahr 2017)

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2024 der LTI-Tranche 2024 bemisst sich nach folgender Skala:

Kurve Zielerreichung Reduktion CO₂-Emissionen

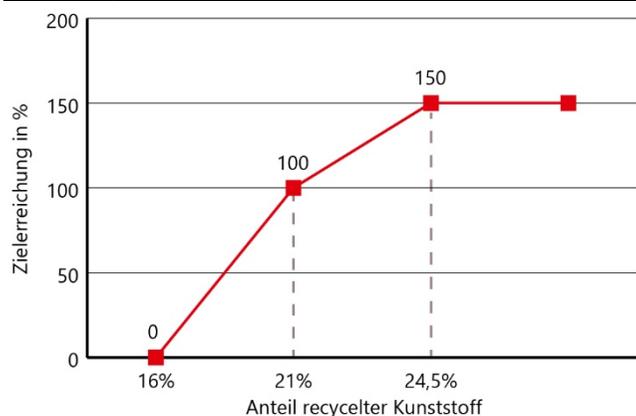
- Emissionslevel im Vergleich zum Basisjahr 2017. Zielerreichung 2024: -64 Prozent
- Erhöhung des Anteils von recyceltem Kunststoff bei allen Verpackungen unserer Konsumgüterprodukte

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Die Zielerreichung dieses Ziels für die Jahresscheibe 2024 der LTI-Tranche 2024 bemisst sich nach folgender Skala:

Anteil recycelter Kunststoff

Diese Skalierung basiert auf den derzeit geltenden Berichtsprinzipien und Auslegungen der einschlägigen Standards. Sollten sich diesbezüglich Änderungen mit Wirkung auf das Berichtsjahr 2024 ergeben, erfolgt eine entsprechende Anpassung (like-for-like), um eine einheitliche Berichterstattung im Vergütungs- und Nachhaltigkeitsbericht zu gewährleisten.

- Erzielung signifikanter Fortschritte auf dem Weg zum Ziel der Geschlechterparität („Gender Parity Ambition“) bei Henkel für 2025 (auf allen Management-[MC]-Ebenen)

Henkel verfolgt die Ambition, den Frauenanteil im Unternehmen auf allen Ebenen kontinuierlich zu erhöhen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag zum 31. Dezember 2024 bei rund 41,9 Prozent (Vorjahr: 39,5 Prozent).

Die Zielerreichung für die Jahresscheibe 2024 wurde vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 in Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der vom Vergütungssystem vorgegebenen Bandbreite von 0 bis 150 Prozent mit 100,0 Prozent festgelegt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für die LTI-Tranche 2024 für die Jahresscheibe 2024 die betreffenden 100-Prozent-Zielwerte („at target“) je Bemessungskriterium nebst der jeweiligen Zielerreichung.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

Berechnung Zielerreichung LTI-Tranche 2024 im Bemessungszeitraum 2024–2026

Bereinigter ROCE	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“) bereinigter ROCE (in %)	Ist-Wert bereinigter ROCE (in %) ¹	Zielwert-erreichung (in %)	Durchschnittliche Zielwerterreichung im jeweiligen drei-jährigen Bemessungs-zeitraum (in %)	Auszahlungs-relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2024)	13,30%	14,00%	105,26%			
	2. (2025)						60%
	3. (2026)						
Relativer TSR	Performancejahr	TSR DAX (in %)	TSR Henkel (in %)	Relativer TSR (in Prozent-punkten)	Durchschnittlicher relativer TSR im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum (in Prozentpunkten)	Auszahlungs-relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2024)	20,63%	16,17%	-4,46 pp			
	2. (2025)						20%
	3. (2026)						
ESG-Ziel Reduzierung CO ₂ -Emissionen pro Tonne Produkt in unseren Produktionsbetrieben ²	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert CO ₂ -Reduzierung	Zielerreichungs-grad/Jahr (in %) ³	Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad im jeweiligen drei-jährigen Bemessungs-zeitraum (in %)	Auszahlungs-relevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2024)	51,00%	64,00%	150,00%			
	2. (2025)						6%
	3. (2026)						

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

IMPRESSUM

Berechnung Zielerreichung LTI-Tranche 2024 im Bemessungszeitraum 2024–2026

ESG-Ziel Erhöhung Anteil von recyceltem Kunststoff bei allen Verpackungen unserer Konsumgüterprodukte ²	Performancejahr	100%-Zielwert („at target“)	Ist-Wert Anteil recycelter Kunststoff	Zielerreichungsgrad/Jahr (in %) ³	Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum (in %)	Auszahlungsrelevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2024)	21,00%	24,65%	150,00%			
	2. (2025)						6%
	3. (2026)						
ESG-Ziel Fortschritt bezüglich der Gender Parity Ambition 2025 ⁴ von Henkel	Performancejahr		Ist-Wert Frauenanteil über alle MC-Level	Zielerreichung/Jahr (in %)	Durchschnittliche Zielerreichung im jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum (in %)	Auszahlungsrelevante Zielerreichung (Scaling) (in %)	Gewichtung
	1. (2024)		41,90%	120,00%			
	2. (2025)						8%
	3. (2026)						

¹ Vergütungsrelevanter Ist-Wert des um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten ROCE.

² Die Angabe ist nicht Gegenstand der Prüfung von PwC.

³ Unter Berücksichtigung des Cap.

⁴ Gemessen wird der Fortschritt bezüglich der Gender Parity Ambition 2025 von Henkel. Es handelt sich um ein qualitatives Ziel. Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

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

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

1.4.3 Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

Hieraus abgeleitet ist bezüglich des STI ein Erfolgsparameter das im Vergütungsjahr erreichte organische Umsatzwachstum – also die Umsatzentwicklung bereinigt um Wechselkurseffekte und Akquisitionen/ Divestments (Organic Sales Growth, abgekürzt OSG) –, das mit einer Gewichtung von 50 Prozent in die Bemessung des Bonus einfließt. Als weiteres finanzielles Ziel findet das um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen und Wechselkurseffekte bereinigte Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) mit einer Gewichtung von ebenfalls 50 Prozent Berücksichtigung.

In Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie war das bisherige LTI (bis einschließlich der LTI-Tranche 2022) als eine rollierende variable, auf den zukünftigen langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung ausgestaltet, die von der durchschnittlich in einem Zeitraum von drei Jahren (Bemessungszeitraum) erzielten, um einmalige Aufwendungen und Erträge sowie Restrukturierungsaufwendungen bereinigten Rendite auf das eingesetzte Kapital (bereinigter ROCE) abhängt.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

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

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

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

1.5 Pensionsleistungen

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

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

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

Die nach International Accounting Standard (IAS) 19 ermittelten Werte für Dienstzeitaufwand („Service cost“) für die von den 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern insgesamt im Berichtsjahr erworbenen Versorgungsansprüche nebst dem Anwartschaftsbarwert der insgesamt bis zum Geschäftsjahresende erworbenen Pensionszusagen gemäß dem beitragsorientierten Pensionssystem sowie die 2024 ausgezahlten Versorgungsentgelte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Aufwand/Anwartschaftsbarwert Pensionszusagen und ausgezahlte Versorgungsentgelte

		Angaben zum beitragsorientierten Pensionssystem (IAS)		Ausgezahlte Versorgungsentgelte
		Dienstzeitaufwand Pensionszusagen (Service cost) im Geschäftsjahr	Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen zum 31.12. ¹	
Ausweis in Euro				
Carsten Knobel	2024	763.324	9.203.398	
	2023	756.202	7.588.368	
Wolfgang König	2024			450.000
	2023			450.000
Sylvie Nicol²	2024	2.706	1.813.722	450.000
	2023	1.268	1.631.037	450.000
Marco Swoboda	2024	454.327	3.453.125	
	2023	451.646	2.684.455	
Gesamt	2024	1.220.357	14.470.245	900.000
	2023	1.209.116	11.903.860	900.000

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

An ehemalige Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung der Henkel AG & Co. KGaA beziehungsweise von deren Rechtsvorgängerin, die vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind, wurden im Berichtsjahr Pensionsbezüge von insgesamt 6.754.231 Euro (Vorjahr: 6.329.301 Euro) ausgezahlt.

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

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

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

Gezeigt wird die im Sinn von § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich Versorgungs-entgelt (aber ohne Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen/Kapitalbausteine) und eventueller einmaliger Sonderleistungen. Hierbei erfolgen gemäß § 162 Absatz 5 AktG keine personenbezogenen Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Soweit ehemalige Vorstandsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind, Pensionszahlungen erhalten haben, werden diese gleichfalls aufgeführt, obwohl diese nicht von der Ertragsentwicklung der Gesellschaft abhängen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen wird auf die Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland abgestellt. Dies entspricht auch dem vertikalen Vergleich, der bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG durchgeführt wird. Um eine bessere Vergleichbarkeit mit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten, wird hierbei der durchschnittliche Personalaufwand für Löhne und Gehälter einschließlich Sozialabgaben, aber ohne Aufwendungen für Altersversorgung, einer Vollzeitkraft angegeben.

Bei der Angabe der relativen Veränderung wird auf die dargestellten Beträge abgestellt und keine „like for like“-Anpassung vorgenommen. Insoweit können relative Änderungen in der individualisierten Vorstandsvergütung allein durch eine in den Vergleichsjahren unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer sowie eventuelle Funktionswechsel oder einmalige Sonderzahlungen bedingt sein. Die Angaben zur Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland können durch Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen beziehungsweise außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder sonstige personalpolitische Maßnahmen beeinflusst sein.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

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

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
Ausweis in Euro									
Im Jahr 2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Carsten Knobel (Vorsitzender; seit 1.1.2020) (seit 1.7.2012)	3.998.907	70,1%	6.800.316	-10,1%	6.111.485	-1,8%	5.999.320	1,4%	6.080.432
Mark Dorn (Adhesive Technologies) (seit 1.2.2023)	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	2.521.227	13,7%	2.865.928
Wolfgang König (Consumer Brands) (seit 1.6.2021)	0	100,0%	3.234.799	8,8%	3.518.229	2,0%	3.588.428	12,5%	4.037.324
Sylvie Nicol (Personal, Infrastruktur und Nachhaltigkeit) (seit 9.4.2019)	2.049.051	82,3%	3.735.197	6,0%	3.958.132	-2,5%	3.858.144	2,6%	3.959.542
Marco Swoboda (Finanzen) (seit 1.1.2020)	2.205.331	60,5%	3.538.617	4,7%	3.706.612	-5,3%	3.510.161	2,8%	3.609.687

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

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

Name, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024
Ausweis in Euro									
Ehemalige Vorstandsmitglieder (Reihenfolge nach Zeitpunkt des Ausscheidens)									
Hans Van Bylen¹ (Beauty Care / ab 1.5.2016 CEO) (vom 1.7.2005 bis 31.12.2019)	636.300	293,9%	2.506.400	-58,1%	1.050.467	-100%	0	100%	9.827.776
Jens-Martin Schwärzler² (Beauty Care) (vom 1.11.2017 bis 30.4.2021)	2.354.951	107,5%	4.887.200	-79,3%	1.011.534	-13,0%	880.367	-80,2%	174.142
Bruno Piacenza³ (Laundry & Home Care) (vom 1.1.2011 bis 30.9.2022)	2.559.048	63,7%	4.189.999	120,9%	9.254.152	-91,5%	788.932	7,9%	851.361
Jan-Dirk Auris⁴ (Adhesive Technologies) (vom 1.1.2011 bis 31.12.2022)	2.713.109	66,5%	4.516.283	61,6%	7.300.484	-88,8%	819.992	111,2%	1.732.053
Ertragskennziffern									
Jahresüberschuss der Henkel AG & Co. KGaA (HGB) (in Mio Euro)	1.093	-44,7%	604	20,0%	725	66,9%	1.210	24,9%	1.511
Kennzahlen Konzern									
Umsatz (in Mio Euro)	19.250	4,2%	20.066	11,6%	22.397	-3,9%	21.514	0,3%	21.586
Organisches Umsatzwachstum (in %)	-0,7%	8,5pp	7,8%	1,0pp	8,8%	-4,6pp	4,2%	-1,6pp	2,6%
Bereinigtes Ergebnis je Vorzugsaktie (in Euro)	4,26	7,0%	4,56	-14,5%	3,90	11,5%	4,35	23,2%	5,36
Bereinigter ROCE (in %)	12,1%	1,2pp	13,3%	-2,8pp	10,5%	1,5pp	12,0%	2,0pp	14,0%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen (Belegschaft Konzern Deutschland) (in Euro)									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	87.865	4,6%	91.924	9,2%	100.394	-2,3%	98.070	7,4%	105.365

¹ Herrn Van Bylen wurde 2024 das Alterskapital ausgezahlt. Die Einmalzahlung setzt sich aus den garantierten Kapitalbausteinen von 7.104.964 Euro zuzüglich nicht garantierter Gewinnanteile von 2.722.811 Euro zusammen.

² Herr Schwärzler nahm von Januar bis März an der LTI-Tranche 2022 teil, die mit Ablauf des Bemessungszeitraums Ende 2024 ausgezahlt wurde.

³ Der in der Spalte für das Jahr 2024 gezeigte Betrag betrifft die Auszahlung der LTI-Tranche 2022.

⁴ Der mit Ablauf des Jahres 2024 an Herrn Auris gezahlte Betrag setzt sich aus der LTI-Tranche 2022 in Höhe von 851.361 Euro sowie der Karenzentschädigung für das Jahr 2024 in Höhe von 880.692 Euro zusammen.

pp = Prozentpunkte

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

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
 HENKEL MANAGEMENT AG/
 AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
 DES AUFSICHTSRATS DER
 HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
 WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

1.7 Share Ownership Guideline

Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ist ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Hierdurch soll sowohl eine Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionär:innen erreicht als auch die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden. So sind die Vorstandsmitglieder gemäß nachfolgender Maßgabe verpflichtet, Henkel-Vorzugsaktien im Gegenwert von mindestens 100 Prozent ihrer jeweiligen jährlichen Grundvergütung (brutto) beziehungsweise für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von mindestens 200 Prozent seiner jährlichen Grundvergütung (brutto) zu erwerben (Mindestinvestitionsvolumen), in ein Sperrdepot einzulegen und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

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

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

Die von den 2024 amtierenden Mitgliedern des Vorstands gemäß der Share Ownership Guideline gehaltenen Henkel-Vorzugsaktien und Bestandsveränderungen im Berichtsjahr sind in nachfolgender Tabelle ausgewiesen. Sämtliche Mitglieder des Vorstands haben ihre Verpflichtungen aus der Share Ownership Guideline vollständig erfüllt.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

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

	Getätigte Investitionen 2024 ³				Status zum 31.12.2024 ³		
	Anzahl gehaltene Aktien zum 31.12.2023 ¹	Getätigte Investitionen (Euro) bis 31.12.2023 ²	Anzahl Aktien	Angerech- neter Wert (Euro)	Anzahl gehaltene Aktien	Getätigte Investitionen (Euro)	Erfüllungs- grad (in %)
im Jahr 2024 amtierende Vorstandsmitglieder							
Carsten Knobel	62.939	5.264.313	0	0	62.939	5.264.313	167%
Mark Dorn	9.557	663.720	3.712	281.581	13.269	945.301	100%
Wolfgang König	13.080	900.220	610	50.825	13.690	951.045	101%
Sylvie Nicol	16.399	1.176.004	0	0	16.399	1.176.004	124%
Marco Swoboda	15.819	1.112.068	0	0	15.819	1.112.068	118%

¹ Anzahl der aus den bisherigen Eigeninvestments bis zum 31.12.2023 erworbenen Aktien, die auf die seit 2023 geltende Share Ownership Guideline angerechnet werden.

² Kaufpreise der aus dem bisherigen Eigeninvestment bis zum 31.12.2023 erworbenen Aktien.

³ Einschließlich des Eigeninvestments aus dem STI 2023 sowie weiterer erworbener Aktien, die mit dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Einbringung gemäß der Share Ownership Guideline angerechnet werden.

1.8 Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

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

1.9 Abweichungen vom Vergütungssystem

Von der im Vergütungssystem gemäß den Vorgaben von § 87a Absatz 2 AktG vorgesehenen Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG für das Berichtsjahr keinen Gebrauch gemacht.

1.10 Einhalten der Obergrenzen/Maximal-Gesamtvergütung

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

- Grundvergütung¹,
- sonstige Bezüge,
- Versorgungsentgelt/Versorgungszusage (soweit gewährt),
- kurzfristige variable Barvergütung; STI,
- langfristige variable Barvergütung; LTI.

Diese Maximalbeträge können sich durch nachfolgend beschriebene einmalige Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand erhöhen:

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

Darüber hinaus kann es im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand insbesondere auch zu folgenden, gleichfalls der Höhe nach begrenzten weiteren Auszahlungen kommen, die die Maximal-Gesamtvergütung erhöhen:

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

¹ Auf der Basis 2023. Die Anpassung der Grundvergütung ab 2024 erhöht nicht die Maximalvergütung. Eventuell notwendige Kürzungen erfolgen bei dem zur Auszahlung anstehenden LTI.

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Bei der Festsetzung der Auszahlung des LTI, bei der Gewährung von sonstigen Bezügen und Versorgungs-entgelten sowie einmaligen Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Eintritt in den beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG die jeweils hierfür festgesetzten Obergrenzen (siehe nachstehende Übersicht) beachtet. Die entsprechenden Maximalbeträge sind in den Tools zur Berechnung der jeweiligen Vergütungsbestandteile hinterlegt, so dass eventuell überschießende Beträge automatisch begrenzt werden. Im Rahmen der Anweisung der jeweiligen Auszahlungen erfolgt eine entsprechende Kontrolle. Die sich unter Berücksichtigung vorgenannter Obergrenzen gemäß dem Vergütungssystem ergebende jeweilige Maximal-Gesamtvergütung wurde nicht überschritten.

Zur Aufteilung der gemäß § 162 AktG im Jahr 2024 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung auf die einzelnen Vergütungskomponenten einschließlich eventueller Sonderleistungen nebst den entsprechenden Maximalbeträgen sowie zu der sich hieraus einschließlich der gewährten Versorgungsleistungen/Kapitalbausteine ergebenden Maximal-Gesamtvergütung wird auf die Tabellen in II. 1.1 verwiesen.

Gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde. Der dreijährige Bemessungszeitraum der für 2022 zugesagten LTI-Tranche 2022 ist Ende 2024 abgelaufen. Damit steht nunmehr die für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt zur Auszahlung kommende Gesamtvergütung fest. In der nachfolgenden Tabelle wird die Gesamtvergütung (ohne einmalige Sonderleistungen) der im Jahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder der für das Jahr 2022 geltenden individuellen Maximalvergütung gegenübergestellt.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Einhaltung der Maximalvergütung für 2022

	1. Grund- vergütung	2. Sonstige Bezüge	3. Versorgungs- entgelt/Kapital- baustein	4. STI	5. LTI 2022 (Auszahlungs- betrag nach Ablauf der 3-jährigen Bemessungs- periode)	Gesamt- vergütung	Maximal- vergütung
Name, Geschlecht*, Position, Zugehörigkeit zum Vorstand							
Ausweis in Euro							
Carsten Knobel (m) (Vorsitzender) (seit 1.7.2012)	1.200.000	31.172	750.000	3.904.880	1.354.438	7.240.490	9.550.000
Jan-Dirk Auris (m) (Adhesive Technologies) (vom 1.1.2011 bis 31.12.2022)	750.000	73.195	487.500	2.454.496	851.361	4.616.552	6.032.500
Wolfgang König (m) (Beauty Care) (seit 1.6.2021)	750.000	142.654	450.000	2.175.575	754.615	4.272.844	5.470.000
Sylvie Nicol (w) (Personal) (seit 9.4.2019)	750.000	42.317	450.000	2.175.575	754.615	4.172.507	5.470.000
Bruno Piacenza (m) (Laundry & Home Care) (vom 1.1.2011 bis 30.9.2022)	562.500	53.885	337.500	1.237.500	851.361	3.042.746	4.826.250
Marco Swoboda (m) (Finanzen) (seit 1.1.2020)	750.000	124.985	450.000	2.231.360	773.964	4.330.309	5.575.000

* männlich (m); weiblich (w)

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

 HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES AUFSICHTSRATS DER
HENKEL MANAGEMENT AG

 PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

1.11 Anderweitige Leistungen/Zusagen seitens Dritter

Im Berichtsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft anderweitige Leistungen zugesagt oder solche Zusagen geändert. Auch wurden im Berichtsjahr keinem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten zugesagt oder gewährt.

1.12 Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Ausgleichszahlung

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

Maßgebend für die Berechnung des STI sind die zum Zeitpunkt der Berechnung aktuellen Planzahlen. Daraus ergibt sich unter Zugrundelegung der derzeitigen Grundvergütung und des derzeitigen Zielwerts („at target“) für das STI für ein ordentliches Vorstandsmitglied bezogen auf diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 2.145.000 Euro brutto pro Jahr. Für den Vorstandsvorsitzenden ergibt sich für diese Vergütungskomponenten eine Ausgleichszahlung von 3.675.000 Euro pro Jahr. Ansprüche aus dem LTI werden, sofern im Einzelfall nicht anders vereinbart, nach Ablauf der betreffenden Laufzeit ermittelt und entsprechend den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt.

Ein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung besteht jedoch nicht, sofern die vorzeitige Beendigung der Bestellung auf einen Umstand zurückzuführen ist, der die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte.

Änderungen dieser Zusagen gab es im Berichtsjahr nicht.

Wettbewerbsverbot/Karenzenschädigung

Die Vorstandsverträge enthalten jeweils ein gleichlautendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Sofern durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzenschädigung in einer Gesamthöhe von 50 Prozent der Jahresbezüge für ein Geschäftsjahr, auszahlbar in 24 monatlichen Raten. Maßgeblich ist der Durchschnitt der Jahresbezüge, die dem Vorstandsmitglied für die letzten drei vollen abgelaufenen Geschäftsjahre seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährt wurden; die Karenzenschädigung beträgt jedoch mindestens 150 Prozent der ihm in dem letzten vollen Geschäftsjahr seiner Tätigkeit vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gewährten jährlichen Grundvergütung. Eventuelle Ausgleichszahlungen werden zeitkongruent auf die Karenzenschädigung angerechnet. Gleiches

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

Pensionszusagen

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

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

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2024

2.1 Vergütung 2024 im Überblick

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung, Sitzungsgeld und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt unter Berücksichtigung der mit Wirkung ab 2024 beschlossenen Vergütungsregelungen für den 2024 eingerichteten Nachhaltigkeitsausschuss sowie die Tätigkeit des Nominierungsausschusses (siehe I. 1.5) insgesamt 1.757.970 Euro (Vorjahr: 1.634.000 Euro). Hiervon entfallen 1.225.000 Euro auf die Festvergütung, 97.000 Euro auf das Sitzungsgeld sowie 435.970 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit.

Die im Sinn von § 162 AktG den amtierenden Mitgliedern des Gesellschafterausschusses im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung (bestehend aus Festvergütung und Vergütung der Ausschusstätigkeit) beträgt 2.350.000 Euro (Vorjahr: 2.350.000 Euro). Hiervon entfallen 1.150.000 Euro auf die Festvergütung sowie 1.200.000 Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit.

Im Berichtsjahr wurde an ehemalige, das heißt vor 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats oder Gesellschafterausschusses keine Vergütung im Sinn von § 162 AktG geleistet. Gleichfalls wurden weder eine Vergütung noch Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

2.2 Individualisierte Bezüge/Sitzungsteilnahme

Die individualisierte, im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung ist, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, in den nachfolgenden Tabellen dargestellt:

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge	
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung für Ausschusstätigkeiten ¹ (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld ² (Anteil an Gesamtbezügen in %)					
	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	2024
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) ^{3, 4, 5} (w) (seit 14.4.2008)	140.000	73	140.000	61	45.000	23	79.563	35	8.000	4	9.000	4	193.000	228.563
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) ^{3, 5} (w) (seit 14.4.2008)	105.000	67	105.000	60	45.000	29	62.281	36	7.000	4	8.000	5	157.000	175.281
Michael Baumscheiper (m) (seit 11.12.2020)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Dr. Konstantin Benda ⁵ (m) (seit 25.4.2023)	48.137	94	70.000	75			17.281	19	3.000	6	6.000	6	51.137	93.281
Lutz Bunnenberg (m) (seit 17.6.2020)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Sabine Friedrich (w) (seit 23.9.2023)	19.178	95	70.000	93					1.000	5	5.000	7	20.178	75.000
Vinzenz Gruber ⁵ (m) (seit 22.4.2024)			48.388	69			17.281	25			4.000	6		69.669
Benedikt-Richard Freiherr von Herman ⁴ (m) (seit 11.4.2016)	70.000	93	70.000	93					5.000	7	5.000	7	75.000	75.000
Barbara Kux ^{4, 5} (w) (seit 3.7.2013)	70.000	93	70.000	76			17.281	19	5.000	7	5.000	5	75.000	92.281
Dr. Anja Langenbacher (w) (seit 22.4.2024)			48.388	94							3.000	6		51.388

FORTSETZUNG DER TABELLE AUF DER NÄCHSTEN SEITE

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit, Ausweis in Euro	Bestandteile Gesamtbezüge												Gesamtbezüge	
	Festvergütung				Vergütung für Ausschusstätigkeiten ¹				Sitzungsgeld ²					
	(Anteil an Gesamtbezügen in %)				(Anteil an Gesamtbezügen in %)				(Anteil an Gesamtbezügen in %)				2023	2024
	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %		
Laurent Martinez (m) (seit 25.4.2023)	48.137	57	70.000	57	30.945	36	45.000	37	6.000	7	8.000	7	85.082	123.000
Simone Menne (w) (seit 17.6.2020)	70.000	45	70.000	42	75.945	49	90.000	54	8.000	5	7.000	4	153.945	167.000
Andrea Pichottka (w) (seit 26.10.2004)	70.000	95	70.000	96					4.000	5	3.000	4	74.000	73.000
Philipp Scholz (m) (vom 9.4.2018 bis 22.4.2024)	70.000	93	21.612	92					5.000	7	2.000	8	75.000	23.612
Dirk Thiede (m) (seit 9.4.2018)	70.000	93	70.000	95					5.000	7	4.000	5	75.000	74.000
Edgar Topsch (m) (seit 1.8.2010)	70.000	57	70.000	57	45.000	37	45.000	37	8.000	7	8.000	7	123.000	123.000
Michael Vassiliadis ⁵ (m) (seit 9.4.2018)	70.000	57	70.000	50	45.000	37	62.281	44	7.000	6	9.000	6	122.000	141.281
Poul Weihrauch (m) (vom 4.4. 2022 bis 22.4.2024)	70.000	93	21.612	96					5.000	7	1.000	4	75.000	22.612
Gesamt⁶	1.130.452	75	1.225.000	70	286.890	19	435.970	25	87.000	6	97.000	6	1.504.342	1.757.970

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

¹ Vergütung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss, im Nominierungsausschuss und/oder im Nachhaltigkeitsausschuss, der im Geschäftsjahr 2024 neu eingerichtet wurde.² Inklusive Teilnahme an der sogenannten Bilanzsitzung des Prüfungsausschusses, an der auch Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht Mitglied des Prüfungsausschusses sind, teilnehmen können. Sofern mehrere Sitzungen am selben Tag stattfinden, fällt das Sitzungsgeld nur einmal an.³ Prüfungsausschuss: Mitglieder Menne (Vorsitzende), Bagel-Trah, Helten-Kindlein, Martinez, Topsch und Vassiliadis.⁴ Nominierungsausschuss: Mitglieder Bagel-Trah (Vorsitzende), von Herman, Kux.⁵ Nachhaltigkeitsausschuss: Mitglieder Bagel-Trah (Vorsitzende), Benda, Gruber, Helten-Kindlein, Kux, Vassiliadis.⁶ Die Gesamtzahlen 2023 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2024 amtierenden Mitglieder.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Individuelle Sitzungsteilnahme 2024

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen ¹	Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende)	10	10	100%
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende)	10	9	90%
Michael Baumscheiper	4	4	100%
Dr. Konstantin Benda	6	6	100%
Lutz Bunnenberg	4	4	100%
Sabine Friedrich	4	4	100%
Vinzenz Gruber (seit 22.4.2024)	5	4	80%
Benedikt-Richard Freiherr von Herman	4	4	100%
Barbara Kux	6	6	100%
Dr. Anja Langenbucher (seit 22.4.2024)	3	3	100%
Laurent Martinez	8	8	100%
Simone Menne	8	7	88%
Andrea Pichottka	4	3	75%
Philipp Scholz (bis 22.4.2024)	1	1	100%
Dirk Thiede	4	3	75%
Edgar Topsch	8	8	100%
Michael Vassiliadis	10	10	100%
Poul Weihrauch (bis 22.4.2024)	1	1	100%

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

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Gesellschafterausschusses

Name, Geschlecht*, Zugehörigkeit zum Gesellschafterausschuss	Bestandteile Gesamtbezüge									
	Festvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Vergütung der Ausschusstätigkeit (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Gesamtbezüge	
	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	2024
Ausweis in Euro										
Dr. Simone Bagel-Trah (w) (Vorsitzende (Vorsitzende Personalausschuss)) (seit 18.4.2005)	200.000	50	200.000	50	200.000	50	200.000	50	400.000	400.000
Dr. Paul Achleitner (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 30.4.2001)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Alexander Birken (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Kaspar von Braun, Ph.D. (m) (seit 4.4.2022) (Mitglied des Finanzausschusses bis 25.4.2023) (Mitglied des Personalausschusses seit 26.4.2023; stellv. Vorsitzender seit 22.4.2024)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Johann-Christoph Frey (m) (Mitglied Personalausschuss, stellvertr. Vorsitzender bis 22.4.2024) (vom 9.4.2018 bis 22.4.2024)	100.000	50	30.874	50	100.000	50	30.874	50	200.000	61.748
Dr. Christoph Kneip (m) (Mitglied Finanzausschuss, stellv. Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 17.6.2020)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Thomas Manchot (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 22.4.2024)			69.126	50			69.126	50		138.252
Dr. Dr. Norbert Reithofer (m) (Mitglied Personalausschuss) (vom 17.6.2020 bis 22.4.2024)	100.000	50	30.874	50	100.000	50	30.874	50	200.000	61.748
James Rowan (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 16.4.2021)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Konstantin von Unger (m) (stellv. Vorsitzender seit 4.4.2022) (Mitglied Finanzausschuss, Vorsitzender seit 4.4.2022) (seit 14.3.2003)	150.000	43	150.000	43	200.000	57	200.000	57	350.000	350.000
Jean-François van Boxmeer (m) (Mitglied Personalausschuss) (seit 15.4.2013)	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	200.000	200.000
Poul Weihrauch (m) (Mitglied Finanzausschuss) (seit 22.4.2024)			69.126	50			69.126	50		138.252
Gesamt¹	1.150.000	49	1.150.000	49	1.200.000	51	1.200.000	51	2.350.000	2.350.000

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

¹ Die Gesamtzahlen 2023 enthalten nur die Vorjahresbezüge der auch im Jahr 2024 amtierenden Mitglieder.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Individuelle Sitzungsteilnahme 2024

Mitglied des Gesellschafterausschusses	Sitzungen Gesell- schafterausschuss und Sitzungen Finanz-/ Personalausschuss ¹		Teilnahme	Anwesenheit
Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende	13		13	100%
Konstantin von Unger, stellv. Vorsitzender	13		13	100%
Dr. Paul Achleitner	13		13	100%
Alexander Birken	13		13	100%
Kaspar von Braun	13		13	100%
Johann-Christoph Frey (bis 22.4.2024)	3		3	100%
Dr. Christoph Kneip	13		13	100%
Thomas Manchot (seit 22.4.2024)	10		10	100%
Dr. Dr. Norbert Reithofer (bis 22.4.2024)	3		3	100%
James Rowan	13		7	54%
Jean-François van Boxmeer	13		13	100%
Poul Weihrauch (seit 22.4.2024)	10		10	100%

¹ Angabe der Anzahl der für das jeweilige Mitglied relevanten Sitzungen.

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

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

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

Die nachstehenden Übersichten stellen im Sinn von § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der Gesamtvergütung (Festvergütung, Vergütung Ausschusstätigkeit sowie – bezogen auf den Aufsichtsrat – Sitzungsgeld) der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses, die im Berichtsjahr eine Vergütung erhalten haben, in den vergangenen fünf Jahren dar. Zur Entwicklung der Vorstandsvergütung, zur Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft beziehungsweise des Konzerns sowie zur Entwicklung der Gesamtvergütung der übrigen Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland wird auf die Darstellung unter II. 1.6 verwiesen.

ALLGEMEIN

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

IMPRESSUM

Vergütung des Aufsichtsrats im Zeitraum 2020–2024

Name, Zugehörigkeit Ausweis in Euro	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024
Aufsichtsrat									
Dr. Simone Bagel-Trah (Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	183.000	0,0%	183.000	6,6%	195.000	-1,0%	193.000	18,4%	228.563
Birgit Helten-Kindlein (stellv. Vorsitzende) (seit 14.4.2008)	148.000	0,0%	148.000	6,1%	157.000	0,0%	157.000	11,6%	175.281
Michael Baumscheiper (seit 11.12.2020)	3.825	1.834,6%	74.000	1,4%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Dr. Konstantin Benda (seit 25.4.2023)							51.137	82,4%	93.281
Lutz Bunnenberg (seit 17.6.2020)	39.678	89,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Sabine Friedrich (seit 23.9.2023)							20.178	271,7%	75.000
Vinzenz Gruber (seit 22.4.2024)									69.669
Benedikt-Richard Freiherr von Herman (seit 11.4.2016)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000
Barbara Kux (seit 3.7.2013)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	23,0%	92.281
Dr. Anja Langenbucher (seit 22.4.2024)									51.388
Laurent Martinez (seit 25.4.2023)							85.082	44,6%	123.000
Simone Menne (seit 17.6.2020)	59.516	89,9%	113.000	8,8%	123.000	25,2%	153.945	8,5%	167.000
Andrea Pichottka (seit 26.10.2004)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	-1,3%	74.000	-1,4%	73.000
Philipp Scholz (vom 9.4.2018 bis 22.4.2024)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	-68,5%	23.612
Dirk Thiede (seit 9.4.2018)	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	0,0%	75.000	-1,3%	74.000
Edgar Topsch (seit 1.8.2010)	113.000	0,0%	113.000	8,8%	123.000	0,0%	123.000	0,0%	123.000
Michael Vassiliadis (seit 9.4.2018)	113.000	0,0%	113.000	8,0%	122.000	0,0%	122.000	15,8%	141.281
Poul Weihrauch (vom 4.4.2022 bis 22.4.2024)					55.164	36,0%	75.000	-69,9%	22.612

 ALLGEMEIN

 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

 PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS

 IMPRESSUM

3. Haftungsvergütung der Henkel Management AG/Aufwendungsersatz für das Geschäftsjahr 2024

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

Darüber hinaus hat die Henkel Management AG gegenüber der Gesellschaft Anspruch auf Ersatz beziehungsweise Übernahme aller ihr im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft entstehenden Aufwendungen, einschließlich der Vergütung und Pensionszahlungen für ihre Organe.

4. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG für das Geschäftsjahr 2024

Gemäß Artikel 14 der Satzung der Henkel Management AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG, die gleichzeitig Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA sind, keine Vergütung. Da der Aufsichtsrat der Henkel Management AG wie in den Vorjahren nur mit Mitgliedern besetzt ist, die zugleich dem Gesellschafterausschuss angehören, fiel im Berichtsjahr keine Vergütung für den Aufsichtsrat an.

Düsseldorf, 6. März 2025

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

Carsten Knobel
Vorsitzender des Vorstands

Marco Swoboda
Finanzen

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

Dr. Simone Bagel-Trah
Vorsitzende des Aufsichtsrats

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

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

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

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

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

**HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES
VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 AKTG**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Henkel AG & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 6. März 2025

**PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Dr. Peter Bartels
Wirtschaftsprüfer

Antje Schlotter
Wirtschaftsprüferin

ALLGEMEIN

**VERGÜTUNG DER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

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

**HAFTUNGSVERGÜTUNG DER
HENKEL MANAGEMENT AG/
AUFWENDUNGSERSATZ**

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

**PRÜFUNGSVERMERK DES
WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

IMPRESSUM

IMPRESSUM

Herausgeber

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

© 2025 Henkel AG & Co. KGaA

Design und Realisierung in SmartNotes

RYZE Digital
www.ryze-digital.de

Fotografie

Henkel

Lektorat

Thomas Krause, Krefeld

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts

11. März 2025
PR-Nr.: 03 25 0

Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich bei den in dieser Publikation genannten Zeichen um eingetragene Marken der Henkel-Gruppe mit Schutz in Deutschland und in anderen Ländern.

Diese Information enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Einschätzungen der Unternehmensleitung der Henkel AG & Co. KGaA beruhen. Mit der Verwendung von Worten wie erwarten, beabsichtigen, planen, vorhersehen, davon ausgehen, glauben, schätzen und ähnlichen Formulierungen werden zukunftsgerichtete Aussagen gekennzeichnet. Diese Aussagen sind nicht als Garantien dafür zu verstehen, dass sich diese Erwartungen auch als richtig erweisen. Die zukünftige Entwicklung sowie die von der Henkel AG & Co. KGaA und ihren verbundenen Unternehmen tatsächlich erreichten Ergebnisse sind abhängig von einer Reihe von Risiken und Unsicherheiten und können daher wesentlich von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen. Verschiedene dieser Faktoren liegen außerhalb des Einflussbereichs von Henkel und können nicht präzise vorausgeschätzt werden, zum Beispiel das künftige wirtschaftliche Umfeld sowie das Verhalten von Wettbewerbern und anderen Marktteilnehmern. Eine Aktualisierung der zukunftsbezogenen Aussagen ist weder geplant noch übernimmt Henkel hierzu eine gesonderte Verpflichtung. Dieses Dokument wurde nur zu Informationszwecken erstellt und stellt somit weder eine Anlageberatung noch ein Angebot zum Verkauf oder eine Aufforderung zum Kauf von Wertpapieren irgendwelcher Art dar.