

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Beiersdorf Aktiengesellschaft zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG

Die Beiersdorf Aktiengesellschaft entsprach im Geschäftsjahr 2020 und entspricht sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der jeweils geltenden Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex 2017“) bzw. 16. Dezember 2019 („Kodex 2019“) mit folgenden Ausnahmen:

Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex 2017 bzw. Empfehlung G.1 des Kodex 2019

Gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex 2017 soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Gemäß der Empfehlung G.1 des Kodex 2019 soll im Vergütungssystem – neben anderen Aspekten – festgelegt werden, welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder unterlag im Geschäftsjahr 2020 und unterliegt zurzeit grundsätzlich einer solchen Begrenzung. Die den Vorstandsmitgliedern neben der regulären variablen Vergütung eingeräumte Unternehmenswertbeteiligung, die auf freiwilligen Eigenbeteiligungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds basiert (so genannte *Covered Virtual Units*), partizipiert an positiven und negativen Unternehmenswertentwicklungen und sieht für entsprechende Wertzuwächse gegenwärtig noch keine betragsmäßige Höchstgrenze vor. Der Aufsichtsrat hat es bisher für sachgerecht erachtet, Vorstandsmitgliedern, die – vergleichbar einer Vermögensanlage – eigene Mittel einsetzen, eine unbegrenzte Teilnahme an einer positiven Unternehmenswertentwicklung zu ermöglichen.

Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 8 des Kodex 2017 bzw. Empfehlung G.8 des Kodex 2019

Gemäß Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 8 des Kodex 2017 bzw. gemäß der Empfehlung G.8 des Kodex 2019 soll eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter bei der variablen Vergütung ausgeschlossen sein.

Es ist das gemeinsame Ziel von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft, die Auswirkungen der andauernden COVID-19-Pandemie auf das Unternehmen möglichst gering zu halten und es in nachhaltiger Weise bestmöglich für die Zeit nach der Krise zu positionieren. Dies zu erreichen, erfordert nach Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat einen besonderen Fokus auf nachhaltige Maßnahmen mit einem mittelfristigen zeitlichen Horizont. Der Aufsichtsrat ist vor diesem Hintergrund zu der Auffassung gelangt, dass dem Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder besser gedient ist, wenn für das Geschäftsjahr 2020 auch im Rahmen der variablen Vergütung kurzfristige Leistungsanreize reduziert werden. Dies insbesondere, weil die für die kurzfristig variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 bereits festgelegten Erfolgsziele teilweise den Anforderungen und Begebenheiten der besonderen Situation nicht mehr gerecht werden bzw. wurden. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat daher bereits am 29. April 2020 beschlossen, die gemeinschaftlichen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung (80 % des jährlichen Bonus) für das Geschäftsjahr 2020 auf Basis einer unterstellten Zielerreichung von 100 % festzusetzen. Unberührt bleiben die persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder, die 20 % des jährlichen Bonus ausmachen und je zur Hälfte den Herausforderungen während und nach der COVID-19-Pandemie angepasst werden. Der Aufsichtsrat kann weiterhin eine Leistungsbeurteilung durch Erhöhung bzw. Reduzierung der Zielerreichung von jeweils bis zu 20 % vornehmen, um individuellen Leistungsbeiträgen, insbesondere im Rahmen des Managements für die Zeit nach der Krise, Rechnung zu tragen.

Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 7 des Kodex 2017

Gemäß Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 7 des Kodex 2017 sollen die variablen Vergütungsteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein.

Bedingt durch die seitens des Aufsichtsrats beschlossene, teilweise erfolgszielunabhängige Festsetzung der kurzfristig variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (siehe zuvor) bestand insoweit kein Bezug zu entsprechenden Vergleichsparametern.

Abschnitt G.I des Kodex 2019

Der Kodex 2019 enthält in Abschnitt G.I. diverse neue Empfehlungen zur Vorstandsvergütung. Das zuletzt durch die Hauptversammlung der Beiersdorf AG am 27. April 2017 gebilligte Vorstandsvergütungssystem entsprach im Geschäftsjahr 2020 bzw. entspricht aktuell noch nicht vollumfänglich den betreffenden Empfehlungen. Aufgrund der gesetzlichen Änderungen zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex und weiterer Erwägungen im Unternehmensinteresse wird der Aufsichtsrat innerhalb der dafür geltenden gesetzlichen Übergangsfrist das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands überarbeiten bzw. fortentwickeln und der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorlegen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, im angepassten Vergütungssystem künftig auch die vorgenannten Empfehlungen des Kodex 2019 zu berücksichtigen.

Empfehlung G.10 des Kodex 2019

Gemäß der Empfehlung G.10 des Kodex 2019 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Unbeschadet der vorstehend erwähnten Anpassung des Vorstandsvergütungssystems wird von dieser Empfehlung auch künftig insoweit abgewichen, als die variable Vergütung des Vorstands, bestehend aus einem jährlichen variablen Bonus einerseits und einer langfristigen Unternehmenswertbeteiligung andererseits, nicht in Aktien angelegt oder entsprechend aktienbasiert angelegt wird, sondern nach Ablauf der maßgeblichen Bonusperiode weiterhin ausschließlich bar ausbezahlt werden. Der Aufsichtsrat ist insoweit der Auffassung, dass das derzeitige bzw. künftige Vergütungssystem und die der variablen Vergütung zugrundeliegenden finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien auch ohne eine aktienbasierte Komponente ausreichende Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Aktionäre und weiterer Stakeholder setzt. Zugleich wird der Vorstand durch das Vergütungssystem incentiviert, die in der Unternehmensstrategie festgelegten Ziele zu verfolgen und zu erreichen.

Darüber hinaus können Vorstandsmitglieder über die langfristig variablen Gewährungsbeträge grundsätzlich erst nach vier Jahren verfügen. Im Einzelfall können Vorstandsmitglieder über diejenigen langfristigen variablen Vergütungsbeträge, die im Rahmen der Unternehmenswertbeteiligung durch eine etwaige Erhöhung von *Virtual Units* im Laufe der jeweiligen Bestellungsperiode oder in Form von *Covered Virtual Units* durch jährliche Zuweisung gewährt werden, auch vor Ablauf von vier Jahren verfügen. Dies gilt für solche zusätzlichen *Virtual Units* oder *Covered Virtual Units*, die erst in den letzten drei Jahren vor Ablauf der Bonusperiode für die Unternehmenswertbeteiligung gewährt bzw. zugewiesen werden.

Hamburg, im Dezember 2020

Für den Aufsichtsrat


Prof. Dr. Reinhard Pöllath

Für den Vorstand


Stefan De Loecker


Dessi Temperley