

Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz, zum 31. Dezember 2023

BIONTECH



A. Vergütungsbericht	<u>2</u>
B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023	<u>2</u>
C. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	<u>2</u>
D. Vergütung der Vorstandsmitglieder	<u>5</u>
1_Vergütungssystem	<u>5</u>
1.1 Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems	<u>5</u>
1.2 Verantwortung für die Festlegung der Vorstandsvergütung	<u>5</u>
1.3 Beteiligung der Hauptversammlung	<u>5</u>
2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen	<u>5</u>
3. Laufzeiten der bestehenden Dienstverträge im Geschäftsjahr 2023	<u>8</u>
4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023	<u>8</u>
5 Vergütung im Geschäftsjahr 2023	<u>10</u>
5.1 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung	<u>10</u>
5.2 Fixe Vergütungen und Gehaltsnebenleistungen	<u>12</u>
5.3 Short-Term Incentive Compensation – STI (kurzfristig fällige variable Leistungen)	<u>13</u>
5.4 Anteilsbasierte Vergütung (inkl. Long-Term Incentive Compensation – LTI)	<u>17</u>
5.5 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten	<u>19</u>
5.6 Gewährte und geschuldete Vergütungen für 2023	<u>24</u>
E. Informationen zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung und der Entwicklung des Unternehmensergebnisses	<u>29</u>
F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2023 angewandten Vergütungssystem	<u>32</u>

A. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und die individuelle Höhe der Vergütungsbestandteile des Vorstands und Aufsichtsrats der BioNTech SE, im Folgenden auch als „BioNTech“, der „Konzern“, „wir“ oder „uns“ bezeichnet, sowie das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2023.

Der Bericht ist an den Vorschriften des § 162 Aktiengesetz (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 ausgerichtet. Die Angaben in unserem Vergütungsbericht sind ausdrücklich nicht aufwandsbezogen und stehen nicht im Einklang mit den in unserem Konzernabschluss aufgeführten IFRS-Vorschriften oder den Vorschriften des HGB, wie sie im gesetzlichen Abschluss der BioNTech SE veröffentlicht sind.

Unser Vorstand und unser Aufsichtsrat haben gemeinsam beschlossen, unsere Wirtschaftsprüfer mit einer formalen Prüfung des Vergütungsberichts zu beauftragen.

Wir erstellen und veröffentlichen diesen Vergütungsbericht in Euro und runden Zahlen auf Tausend bzw. Millionen Euro. Deshalb können in einigen Tabellen die angegebenen Summen von den Werten abweichen, die sich aus einer Addition der zugrunde liegenden ungerundeten Werte ergeben würden, und Zahlenangaben in den Erläuterungen addieren sich nicht immer genau zu den gerundeten arithmetischen Summen.

Das von der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand und das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sind auf unserer Website [www.biontech.de \(https://investors.biontech.de/corporate-governance/overview\)](https://investors.biontech.de/corporate-governance/overview) veröffentlicht.

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Am 3. Mai 2023 hat unser Aufsichtsrat unseren Vorstand erweitert und James Ryan zum 1. September 2023 zum Chief Legal Officer (CLO) berufen. Als CLO leitet James Ryan unsere Rechtsabteilung. Er ist für die Entwicklung und Leitung der rechtlichen Strategie des Unternehmens verantwortlich, um die globalen Aktivitäten von BioNTech zu fördern und zu schützen. Sein Dienstvertrag als Vorstand endet am 31. August 2027. Insgesamt umfassen die Dienstverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern Laufzeiten, die zwischen dem 31. Dezember 2024 und dem 31. August 2027 enden. Das Vergütungssystem des Vorstands wird bei Abschluss oder Verlängerung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern angewendet.

Im Geschäftsjahr 2023 endete die Amtszeit der von den Aktionären in der Hauptversammlung am 17. September 2018 gewählten Aufsichtsratsmitglieder Ulrich Wandschneider, Christoph Huber und Michael Motschmann mit Ablauf der Hauptversammlung am 25. Mai 2023. Im Rahmen der Hauptversammlung 2023 wurden Ulrich Wandschneider und Michael Motschmann als Aufsichtsratsmitglieder wiedergewählt. Darüber hinaus wurde Nicola Blackwood in den Aufsichtsrat gewählt. Sie folgte auf Christoph Huber, der nach Erreichen der Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist. Die derzeitige Amtszeit von Ulrich Wandschneider, Nicola Blackwood und Michael Motschmann als Mitglieder unseres Aufsichtsrats endet mit der Hauptversammlung im Jahr 2027. Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder aus dem Jahre 2022 beibehalten. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 hat unser Aufsichtsrat einen Produktausschuss eingerichtet. Der Produktausschuss berät den Aufsichtsrat und gibt ihm Empfehlungen in Bezug auf unsere Strategie und Investitionen in Forschungs- und Entwicklungsprogramme sowie auf die Vorbereitung der Einführung von Produkten und ihrer Kommerzialisierung.

Die Bestandteile des Vergütungssystems und die tatsächliche Vergütung gemäß § 87a AktG werden nachfolgend beschrieben.

C. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das in unserer Satzung festgeschriebene Vergütungssystem sieht für unseren Aufsichtsrat eine zu 100% fixe Vergütung vor. Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder aus dem Jahre 2022 übernommen.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung muss die Hauptversammlung eines börsennotierten Unternehmens mindestens alle vier Jahre einen Beschluss zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fassen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Vergütung von 70 Tsd. €, der Aufsichtsratsvorsitzende 210 Tsd. € und der Stellvertreter 105 Tsd. €. An den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird eine zusätzliche jährliche Vergütung von 30 Tsd. € gezahlt. Die Vorsitzenden anderer Ausschüsse erhalten eine zusätzliche jährliche Vergütung von jeweils 15 Tsd. €. Ein ordentliches Mitglied eines Ausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung von 5 Tsd. € pro Beisitz in einem Ausschuss.

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahres an oder hat es den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats, des Prüfungsausschusses oder eines anderen Ausschusses nicht während des gesamten Geschäftsjahres inne, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung. Die Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen bzw. eingetretenen Aufsichtsratsmitglieder, namentlich Christoph Huber und Nicola Blackwood, wurde aufgrund ihres Ausscheidens bzw. ihrer Bestellung auf unserer Hauptversammlung am 25. Mai 2023 zeitanteilig gezahlt. Darüber hinaus wurde den Mitgliedern des Produktausschusses ab 1. Oktober 2023, dem Datum der Ausschussgründung, eine Vergütung gezahlt.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten Entschädigungen für ihnen entstehende Aufwendungen.

Die Vergütung unseres Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Dezember 2023 und für das Geschäftsjahr 2022 im Dezember 2022 gezahlt. Die fixe Vergütung und die Vergütung für die Ausschusstätigkeit unserer Aufsichtsratsmitglieder gelten in dem jeweiligen Geschäftsjahr als geschuldet und gewährt, in dem die zugrundeliegenden Leistungen erbracht wurden.

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

<i>in Tausend €</i>	Helmut Jegg <i>Vorsitzender</i>	Dr. Ulrich Wand-schneider <i>Stellver-tretender Vorsitzender</i>	Baronin Nicola Blackwood⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Christoph Huber⁽²⁾	Prof. Dr. Anja Morawietz	Michael Motschmann	Prof. Dr. Rudolf Staudigl
Grund- vergütung							
2023	210	105	42	28	70	70	70
2022	210	105	—	70	35	70	35
Ausschuss- vergütung							
2023	16	9	4	2	35	10	20
2022	15	35	—	10	—	25	—
Summe							
2023	226	114	46	30	105	80	90
2022	225	140	—	80	35	95	35

(1) Nicola Blackwood wurde von der Jahreshauptversammlung am 25. Mai 2023 in den Aufsichtsrat gewählt.

(2) Christoph Huber war seit 2008 Mitglied unseres Aufsichtsrats und ist am 25. Mai 2023 nach Erreichen der Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Unterliegen die Vergütung oder die Aufwendungsentschädigung der Umsatzsteuer, wird diese erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats kommen in den Genuss der D&O-Haftpflichtversicherung (sog. Directors and Officers Liability Insurance) und sind über uns mitversichert.

Die derzeitigen Aufsichtsratsmandate enden mit der Hauptversammlung in den folgenden Jahren:

- Helmut Jeggle: 2026
- Dr. Ulrich Wandschneider: 2027
- Baronin Nicola Blackwood: 2027
- Prof. Dr. Anja Morawietz: 2026
- Michael Motschmann: 2027
- Prof. Dr. Rudolf Staudigl: 2026

D. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1 Vergütungssystem

1.1 Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Die Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit angelegten Unternehmensstrategie zu leisten. In Übereinstimmung mit unserer Gesamtstrategie und unserer Unternehmenskultur ist die Vergütung deshalb auch an ethische, ökologische und soziale Kriterien gebunden. Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine nachhaltige, langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es ist an den Vorschriften des AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 ausgerichtet. Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf organisatorische Änderungen reagieren und veränderte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann.

1.2 Verantwortung für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems (einschließlich der Ziele und Obergrenzen) sowie der konkreten Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Der Aufsichtsrat legt die Vergütung des Vorstands nach wettbewerbsfähigen und marktüblichen Kriterien fest, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden zu können.

Bei der Festlegung der konkreten Vergütung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vorstandsvergütung angemessen ist und den am Markt üblichen Standards entspricht.

1.3 Beteiligung der Hauptversammlung

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG muss die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder signifikanten Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für den Vorstand beschließen. Unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat am 7. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,38% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es findet Anwendung, wenn neue Dienstverträge abgeschlossen, bestehende Dienstverträge verlängert oder spezifische Vergütungsbestandteile eingeführt werden.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Hauptversammlung 2024 Änderungen des derzeitigen Vergütungssystems für den Vorstand und der Vergütung für den Aufsichtsrat, der Hauptversammlung 2024 zur Genehmigung vorzulegen.

2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen

Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen des Vergütungssystems, einschließlich der Vergütungsbestandteile und der Zielgesamtvergütung, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde.

	Bemessungsgrundlage / Parameter	Strategische Begründung
Nicht erfolgsabhängige Vergütung		
Fixe Vergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.	Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an den marktüblichen Standards. Sie ist gleichermaßen an den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie an der Lage und dem Erfolg des Konzerns ausgerichtet.
Gehaltsnebenleistungen	Im Wesentlichen Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen, Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG sowie Reisekostenzuschüsse und geldwerte Vorteile aus Fahrrädern.	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristig fällige erfolgsabhängige variable Leistungen (Short-Term Incentive, STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonus • Begrenzung des Auszahlungsbetrags: bis zu maximal 60% des Betrags der fixen Vergütung • Ziele: Unternehmensziele und ESG-Ziele • Vom STI sind 50% in bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses fällig. • Weitere 50% der STI sind ein Jahr nach Ende des Geschäftsjahres, das für die STI maßgeblich ist, in bar fällig und unterliegen Anpassungen im Verhältnis zur Entwicklung des Aktienkurses bis zum Jahrestag des Zeitpunkts, zu dem die Zielerreichung für die STI festgestellt wird. 	Schafft einen Anreiz für ein robustes (nichtfinanzielles wie finanzielles) Jahresergebnis als Grundlage für die Verwirklichung der langfristigen Strategie des Konzerns und eine nachhaltige Wertschöpfung, damit die strategischen Nachhaltigkeitsziele erreicht werden.
Langfristig fällige erfolgsabhängige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Aktienoptionsprogramm und/oder Restricted Stock Unit Programm (RSUP); • Leistungsziele: relative Aktienkursentwicklung und absolute Aktienkursentwicklung • Wartefrist: vier Jahre nach Zuteilung der Aktienoptionen oder Zuteilung der verbleibenden Restricted Stock Units 	Die reguläre LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für den Konzern und dessen nachhaltiges Wachstum fördern. Daher sind die Leistungsziele der LTI an die langfristige Kursentwicklung des Konzerns gebunden.

<p>Sonstige Vergütungsregelungen</p>		
<p>Zielgesamtvergütung</p>	<p>Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr eine Zielgesamtvergütung fest, die der Summe aus der fixen Vergütung (~40%), Ziel-STI (~20%) und Ziel-LTI (~40%), jeweils als prozentualer Anteil der Zielgesamtvergütung, entspricht. Im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung sollen die einzelnen Vergütungsbestandteile die folgenden prozentualen Spannen widerspiegeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender <ul style="list-style-type: none"> • fixe Vergütung: 25 bis 35% • variable Vergütung: 65 bis 75% <ul style="list-style-type: none"> • Ziel-STI: 12 bis 18% • Ziel-LTI: 50 bis 60% • Übrige Vorstandsmitglieder <ul style="list-style-type: none"> • fixe Vergütung: 35 bis 45% • variable Vergütung: 55 bis 65% <ul style="list-style-type: none"> • Ziel-STI: 17 bis 23% • Ziel-LTI: 30 bis 40% 	<p>Knüpft die Vorstandsvergütung an Leistungsziele, um ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zu gewährleisten</p>
<p>Maximalvergütung</p>	<p>Maximalvergütung im Geschäftsjahr gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 20 Mio. € • Übrige Vorstandsmitglieder: 10 Mio. € <p>Die Maximalvergütungen können nur erreicht werden, wenn der Wert, der im Rahmen der LTI gewährten Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Ausübung der Aktienoptionen mindestens dem achtfachen Ausübungspreis entspricht.</p>	<p>Legt eine Obergrenze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, um unkontrollierbar hohe Auszahlungen und damit unverhältnismäßige Kosten und Risiken für den Konzern zu vermeiden.</p>
<p>Weitere Bestimmungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsratsmandate innerhalb des BioNTech-Konzerns: vollständig mit der Vergütung als Vorstandsmitglied abgegolten. • Aufsichtsratsmandate außerhalb des BioNTech-Konzerns: Es bedarf der Zustimmung und Entscheidung des Aufsichtsrats, ob und inwieweit die Vergütung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist. 	<p>Die weiteren Bestimmungen dienen ebenfalls als Obergrenze für den Fall, dass verschiedene Mandate innerhalb des BioNTech-Konzerns bestehen, damit unkontrollierbare Auszahlungen und Risiken für den Konzern vermieden werden.</p>

<p>Clawback- und Malus-Regelungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms und des RSUP enthalten zukünftig sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Falle eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern. • Zukünftig enthalten neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen des Aktienoptionsprogramms eine Regelung, wonach die Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, wenn sich nach Auszahlung herausstellt, dass die Berechnungsgrundlage für den Auszahlungsbetrag unrichtig war. 	<p>Sorgt für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und bewirkt, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden.</p>
<p>Abfindungsobergrenze</p>	<p>Vorstandsmitglieder erhalten im Falle einer vorzeitigen Beendigung ihres Vorstandsmandats eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Vergütung, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen.</p>	<p>Legt eine Obergrenze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats fest, um für den Konzern unkontrollierbar hohe Auszahlungen und Risiken zu vermeiden.</p>

3 Laufzeiten der bestehenden Dienstverträge im Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden sind die Enddaten der aktuellen Dienstverträge mit unserem Vorstand aufgeführt:

- Prof. Dr. med. Ugur Sahin: 31. Dezember 2026
- Jens Holstein: 30. Juni 2025
- Sean Marett: 31. Dezember 2024
- Dr. Sierk Poetting: 30. November 2026
- Ryan Richardson: 31. Dezember 2026
- Dr. James Ryan: 31. August 2027
- Prof. Dr. med. Özlem Türeci: 31. Mai 2025

4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Unser derzeitiges Vergütungssystem ist das Ergebnis einer umfassenden, durch den Aufsichtsrat durchgeführten Überarbeitung des vorherigen Systems. Es trägt den in der Vergangenheit umgesetzten umfangreichen Transformationsmaßnahmen Rechnung und wurde am 22. Juni 2021 gebilligt. Die Dienstverträge mit unserem Vorstand, die in den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023 bis zu den in Abschnitt 3 angegebenen Enddaten verlängert oder abgeschlossen wurden, wurden in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem ausgestaltet.

Wie in den Vorjahren wurde im Geschäftsjahr 2023 eine Überprüfung des Vergütungssystems durchgeführt, um dessen Angemessenheit festzustellen und die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder erneut zu bewerten. Bei der Bewertung wurde die Marktposition von BioNTech berücksichtigt. Wir haben einen externen, unabhängigen Vergütungsberater mit der Bewertung der Vergütungshöhe und -struktur beauftragt. Ziel dieser Bewertung ist es, die Vergütung so zu gestalten, dass die Mitglieder des Vorstands gehalten und neue Vorstandsmitglieder gewonnen werden können. Dies liegt im langfristigen Interesse unseres Unternehmens. Die Analyse ergab, dass unser Vergütungssystem, das Zielvorgaben und Obergrenzen beinhaltet, marktüblich ist und den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem weiter regelmäßig und kritisch prüfen, ob aufgrund langfristiger interner und externer Entwicklungen Anpassungen erforderlich sind. Im Zusammenhang mit den neuen Nasdaq Listing Rules und den U.S. Securities Regulations geht der Aufsichtsrat davon aus, dass er der Hauptversammlung 2024 im Falle einer zukünftigen Anpassung im Zusammenhang mit der Rechnungslegung Modifikationen des derzeitigen Vorstandsvergütungssystems zur Genehmigung vorschlagen wird. Aufgrund der Veränderungen der operativen und finanziellen Situation von BioNTech seit der Verabschiedung des bestehenden Vergütungssystems im Jahr 2021 hat der Vergütungsausschuss im Laufe des Geschäftsjahres 2023 eine Änderung des Vergütungssystems vorgeschlagen, die derzeit mit dem Aufsichtsrat diskutiert und voraussichtlich der Hauptversammlung 2024 zur Genehmigung vorgelegt wird. Die wesentlichen Änderungen betreffen den LTI-Vergütungsanteil des Vorstands, für den Performance Share Units (PSUs) eingeführt und die Performance-Hürden für Aktienoptionen erhöht werden sollen. Darüber hinaus wird die Auszahlungsstruktur des STI geändert und das Unternehmen plant die Einführung einer Weisung zum Aktienbesitz, die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen bestimmten Wert an BioNTech-Aktien oder American Depositary Shares (ADSs) zu halten.

5 Vergütung im Geschäftsjahr 2023

5.1 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Zielgesamtvergütung (ZGV) des Vorstands für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 ist nachstehenden dargestellt. Die Tabellen zeigen die Vergütungsinstrumente und deren Übereinstimmung mit den festgelegten prozentualen Zielspannen.

	Prof. Dr. med. Ugur Sahin				Jens Holstein ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	700	32	360	28	550	39	550	39
Gehaltsnebenleistungen	6		6		5		7	
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Leistungen – STI	350	16	180	14	300	21	300	21
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	1.150	52	750	58	550	39	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	2.206	100	1.296	100	1.405	100	1.407	100

⁽¹⁾ In der Übersicht über die Vergütung von Jens Holstein ist eine einmalige Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2023 nicht berücksichtigt. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.4.

	Sean Maret ⁽¹⁾				Dr. Sierk Poetting			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	550	39	513	37	550	39	550	39
Gehaltsnebenleistungen	12	1	8	1	5		4	
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Leistungen – STI	300	21	300	22	300	21	300	21
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	39	550	40	550	39	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.412	100	1.371	100	1.405	100	1.404	100

⁽¹⁾ In der Übersicht über die Vergütung für Sean Maret ist die einmalige Barzahlung, die ihm bei der Verlängerung seines Dienstvertrags im Geschäftsjahr 2022 gewährt wurde, nicht enthalten.

	Ryan Richardson				Dr. James Ryan ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	550	39	340	42	183	65	-	-
Gehaltsnebenleistungen	26	2	27	3	-	-	-	-
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Leistungen – STI	300	21	170	21	100	35	-	-
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	39	280	34	-	-	-	-
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.426	100	€817	100	283	100	-	-

⁽¹⁾ Dr. James Ryan wurde zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen. In seiner Vergütungsübersicht ist die einmalige Antrittsprämie nicht enthalten, die ihm zum Zeitpunkt der Berufung gewährt wurde. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.3.

	Prof. Dr. med. Özlem Türeci			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2023		2022	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung				
Fixe Vergütung	550	39	518	38
Gehaltsnebenleistungen	—	—	—	—
Erfolgsabhängige Vergütung				
Kurzfristig fällige variable Leistungen – STI	300	21	300	22
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	39	550	40
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.400	100	1.368	100

Beginnend mit den im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen (siehe Abschnitt 5.5) sehen die Vereinbarungen eine Obergrenze für die Gesamtvergütung vor, die ein Vorstandsmitglied im Jahr der Zuteilung erhalten kann. Dabei werden alle anderen Vergütungsbestandteile berücksichtigt, die das Vorstandsmitglied in dem betreffenden Jahr erhält. Diese Beträge belaufen sich auf 20,0 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt wird, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde.

5.2 Fixe Vergütung und Gehaltsnebenleistungen

Die fixe Vergütung wird in erster Linie in Form eines Gehalts in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Weitere Bestandteile der fixen Vergütung sind Gehaltsnebenleistungen wie Zuschüsse zu Sozialversicherungs-, Krankenversicherungs- und Zusatzversicherungsbeiträgen sowie Reisekostenzuschüsse und geldwerte Vorteile aus Fahrrädern. Für unsere Vorstandsmitglieder haben wir eine D&O-Versicherung abgeschlossen. Die Aufwendungen für die D&O-Versicherung werden nicht als Vergütungsbestandteil betrachtet, da sie in unserem eigenen Interesse als Risikoversicherung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Führungskräfte und Geschäftsführer der zum BioNTech-Konzern gehörenden Unternehmen abgeschlossen wurde.

Zum 1. Januar 2023 wurde die jährliche fixe Vergütung von Ugur Sahin von 360 Tsd. € auf 700 Tsd. € erhöht. Dies geschah im Rahmen einer jährlich stattfindenden Vergütungsprüfung, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten, die mit der von Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und einer relevanten Peer-Group vergleichbar ist. Die effektive jährliche fixe Vergütung von Jens Holstein betrug in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 jeweils 550 Tsd. €. Zum 1. April 2022 wurde die jährliche fixe Vergütung von Sean Marett von 400 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 betrug seine effektive jährliche fixe Vergütung daher 550 Tsd. € bzw. 512,5 Tsd. €. Die effektive jährliche fixe Vergütung von Sierk Poetting belief sich in den Geschäftsjahren 2023 bzw. 2022 auf jeweils 550 Tsd. €. Die jährliche fixe Vergütung von James Ryan betrug ab seiner Berufung zum Mitglied des Vorstands am 1. September 2023 550 Tsd. €. Seine Vergütung wird teilweise in Großbritannien (in GBP) von der Tochtergesellschaft der BionTech SE, BioNTech UK Limited, und teilweise in Deutschland durch die BionTech SE (in Euro) gezahlt. Im Geschäftsjahr 2023 belief sich seine effektive jährliche fixe Vergütung als Vorstandsmitglied auf 183,3 Tsd. €. Die jährliche fixe Vergütung von Ryan Richardson wurde von 340 Tsd. € im Geschäftsjahr 2022 auf 550 Tsd. € im Geschäftsjahr 2023 erhöht. Zum 1. März 2022 wurde die jährliche fixe Vergütung von Özlem Türeci von 360 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Für die Geschäftsjahre 2023 bzw. 2022 belief sich ihre effektive jährliche fixe Vergütung daher auf 550 Tsd. € bzw. 518,3 Tsd. €. Die Erhöhung der fixen Vergütung von Sean Marett, Ryan Richardson und Özlem Türeci auf 550 Tsd. € wurde an die fixe Vergütung von Jens Holstein und seinen Dienstvertrag aus dem Jahr 2021 angepasst. Dies wurde als im Interesse des Unternehmens und als notwendig erachtet, um die bestehenden Vorstandsmitglieder zu halten. Alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Unternehmen der BioNTech-Gruppe werden damit mit einer Grundvergütung von 550 Tsd. € und im Falle von Ugur Sahin von 700 Tsd. € kompensiert.

5.3 Short-Term Incentive Compensation – STI (kurzfristig fällige variable Leistungen)

Die STI sind ein leistungsabhängiger Bonus mit einem Bemessungszeitraum von einem Jahr. Das Vergütungssystem sieht für die STI-Beträge eine Obergrenze von maximal 60% der fixen Jahresvergütung vor. Der Auszahlungsbetrag der kurzfristig fälligen variablen Leistungen hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Ziele (Leistungsziele) des Konzerns in einem bestimmten Geschäftsjahr ab. Die Leistungsziele gelten einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands. Die Entscheidung, ob diese Kriterien erreicht wurden, liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. Eine detaillierte Beschreibung des STI und der möglichen Leistungsziele ist in unserem Vergütungssystem enthalten.

Im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci auf 180 Tsd. €, 300 Tsd. €, 300 Tsd. €, 300 Tsd. €, 170 Tsd. € bzw. 300 Tsd. €. Angesichts einer Zielerreichung von 85% für 2022 ergaben sich daraus die entsprechenden Jahresboni von 153 Tsd. €, 255 Tsd. €, 255 Tsd. €, 255 Tsd. €, 144,5 Tsd. € bzw. 255 Tsd. €. Nach der Verlängerung ihrer jeweiligen Dienstverträge und in Übereinstimmung mit den Änderungen ihrer jährlichen fixen Vergütung wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Ugur Sahin und Ryan Richardson auf 350 Tsd. € bzw. 300 Tsd. € erhöht. Nach seiner Berufung in den Vorstand zum 1. September 2023 wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für James Ryan anteilig festgelegt und betragen 100 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2023. Basierend auf einer Zielerreichung von 90% im Jahr 2023 beliefen sich die jährlichen Bonusbeträge für Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson, James Ryan und Özlem Türeci für das Geschäftsjahr 2023 auf 315 Tsd. €, 270 Tsd. €, 270 Tsd. €, 270 Tsd. €, 90 Tsd. € bzw. 270 Tsd. €.

Während des Geschäftsjahres 2023 genehmigte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs-, Nominierungs- und Governance-Ausschusses eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Tsd. € brutto an Jens Holstein. Mit der Sonderzahlung wurde der Beitrag von Jens Holstein zur außerordentlichen finanziellen Entwicklung von BioNTech gewürdigt und seine Bemühungen um eine langfristige Stärkung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens anerkannt. Von dieser Sonderzahlung verwendete Jens Holstein 150 Tsd. € nach Abzug von Kosten und Aufwendungen für den Kauf von 1.620 BioNTech-Aktien während des Geschäftsjahres 2023, um sein langfristiges Engagement weiter zu untermauern.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt James Ryan im Rahmen seiner Berufung in den Vorstand einen einmaligen Antrittsbonus zur Vertragsunterzeichnung in Höhe von 180 Tsd. € in bar. Der einmalige Antrittsbonus zur Vertragsunterzeichnung stellt eine Entschädigung dafür dar, dass er nicht am LTI-Programm 2023 teilnehmen konnte, weil die Zuteilung aus dem Programm vor seiner Berufung erfolgte. Eine anteilige Zuteilung für 2023 wäre nach den derzeit geltenden Beschlüssen der Hauptversammlung nicht zulässig gewesen, da Aktien im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) nur innerhalb der ersten sechs Monate jedes Kalenderjahres zugeteilt werden dürfen. Von dieser Zahlung wird James Ryan 50% nach Abzug von Kosten und Aufwendungen für den Kauf von BioNTech-Aktien bis zum 31. August 2024 verwenden, um sein langfristiges Engagement weiter zu untermauern.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die die Summe der Zielerreichung in Prozent und die daraus resultierende jährliche Bonuszahlung je Vorstandsmitglied:

Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) im Geschäftsjahr 2023	Im Verhältnis zur fixen Vergütung (in %)	Vergütungskorridor		Allgemeine Zielerreichung (in %)	STI-Zahlung (in Tausend)	
		Untergrenze (0%)	Obergrenze (100%)		Davon wird erste Teilzahlung im April 2024 ausgezahlt	Davon zweite Rate abgegrenzt, wird im Februar 2025 ausgezahlt ⁽¹⁾
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	50	-	350	90	158	158
Jens Holstein	55	-	300	90	135	135
Sean Marett	55	-	300	90	135	135
Dr. Sierk Poetting	55	-	300	90	135	135
Ryan Richardson	55	-	300	90	135	135
Dr. James Ryan ⁽²⁾	55	-	100	90	45	45
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	55	-	300	90	135	135

⁽¹⁾ Der abgegrenzte Betrag hängt von der Aktienkursentwicklung in dem Kalenderjahr ab, das auf das Feststellungsdatum im Februar 2024 folgt.

⁽²⁾ Berufung zum 1. September 2023.

Die von unserem Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten Leistungsziele beziehen sich sowohl auf unsere finanzielle Entwicklung als auch auf unsere strategischen und operativen Ziele, da wir unsere Pipeline schneller bis zur Marktreife entwickeln wollen. Wie in nachstehender Tabelle dargestellt, umfassen die ambitionierten und messbaren Leistungsziele, die in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Vergütungssystem festgelegt wurden, verschiedene Unternehmensziele sowie Nachhaltigkeitsziele im Bereich Umwelt, Soziales, Corporate Governance (Environment, Social, Governance) (ESG-Ziel).

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 folgende Zielerreichungsgrade der tatsächlichen Erreichung der Leistungsziele festgestellt:

	Leistungsziele für das Geschäftsjahr 2023	Leistungsziele in %	Grad der Zielerreichung in %	Zielerreichung in %
Unternehmensziele	Erreichen der finanziellen Ziele	30%	53%	16%
	Beschleunigung der Onkologie-Pipeline	20%	75%	15%
	Ausbau des Comirnaty Franchise	18%	100%	18%
	Verbesserung der technologischen und Produktionskapazitäten.	16%	81%	13%
ESG-Ziele	Förderung des Unternehmergeistes im großen Maßstab, Schutz von Menschen und Kultur und Erfüllung höchster Qualitäts-, CSR- und Compliance-Standards	31%	84%	26%
Zusätzliche Anreize	Leistungen von erheblichem Wert für das Unternehmen, die zu Beginn des Jahres 2023 nicht geplant oder bekannt waren	10%	20%	2%
	Summe	125%		90%

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir unsere Innovationspipeline weiterentwickelt und diversifiziert, um einen größeren Kreis von Patienten zu versorgen, d. h., unsere Pipeline für Therapien gegen Krebs- und Infektionskrankheiten wurden erweitert, indem wir verschiedene Programme in die klinische Forschung und Entwicklung überführt und unsere klinische Pipeline vorangetrieben haben. Darüber hinaus konnten wir einen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie leisten, indem wir unseren COVID-19-Impfstoff erfolgreich rund um den Globus vermarktet und dadurch den weltweiten Zugang zu Comirnaty erweitert haben. Zudem bauten wir unsere technologischen Fähigkeiten und unsere Produktionskapazitäten mit verschiedenen Bauprojekten weltweit aus und sind mit der Übernahme von InstaDeep zu einem führenden Unternehmen für künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen geworden. Beim Übergang von einer pandemischen zu einer endemischen Situation haben wir weiter in unsere Produktpipeline investiert. Dadurch konnten wir profitabel bleiben und das Geschäftsjahr 2023 mit einem Wert von 17,7 Mrd. € an liquiden Mittel und Anlagen in Wertpapiere abschließen. Außerdem konnten wir im Geschäftsjahr 2023 unsere Unternehmensführung weiter verbessern, um höchstmögliche Qualitäts-, CSR- und Compliance-Standards zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Des Weiteren führten wir unsere Wachstumsstrategie durch die Verbesserung unserer Unternehmensfunktionen und gezielte Einstellungen weiterer qualifizierter Mitarbeiter fort und förderten die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter durch Fortbildungsmaßnahmen. Der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 ermittelte Zielerreichungsgrad betrug 90%.

Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im April 2024, also dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet – dem Jahr, in dem die Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2022 galt als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet und wurde im April 2023 geleistet.

Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 galt ebenfalls, als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2025 vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung geleistet. Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2022 galt als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet und wurde im März 2024 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung geleistet.

Die zweite STI-Teilzahlung unterliegt Anpassungen im Verhältnis zur Entwicklung des Aktienkurses zwischen dem Feststellungsdatum, also dem Zeitpunkt, zu dem die Zielerreichung der STI festgestellt wird, und dem darauffolgenden Jahrestag dieses Datums (d. h., im Falle eines Anstiegs oder einer Verringerung des Aktienkurses wird der Zahlungsbetrag

auf der Grundlage des Marktpreises von ADS, die unsere Stammaktien repräsentieren, mit dem Faktor der Aktienkursentwicklung multipliziert).

Ausblick auf die Short-Term Incentive Compensation (kurzfristig fällige variable Leistungen) 2024

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungsziele und deren Gewichtung für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Bestandteile der ehrgeizigen und messbaren finanziellen und nichtfinanziellen Ziele umfassen weiterhin verschiedene Unternehmensziele sowie Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) und zusätzliche Anreize. Jedes der Leistungsziele enthält Unterziele mit einer Gewichtung, die sich zu einem maximal erreichbaren Gesamtziel von 125% addieren, wobei die Auszahlung des STI für den Vorstand auf maximal 100% begrenzt ist.

	Ziele für das Geschäftsjahr 2024	Leistungsziele in %
Ziele des Unternehmens	Erfüllung nachhaltiger Finanzziele	15%
	Weiterentwicklung der wettbewerbsfähiger kommerziellen Geschäftsaktivität	15%
	Vorantreiben der Pipeline zur Marktreife	65%
ESG-Ziele	Weiterentwicklung des ESG und des Global Health-Impact	20%
Zusätzliche Anreize	Belohnungen für Leistungen nach Ermessen des Aufsichtsrates	10%
	Summe	125%

5.4 Anteilsbasierte Vergütung (inkl. Long-Term Incentive Compensation – LTI) (langfristig fällige variable Leistungen und andere einmalige Programme)

Die Dienstverträge mit unseren Vorstandsmitgliedern sehen langfristig fällige variable Leistungen (Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI) in Form einer jährlichen Gewährung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien für die Dauer ihrer jeweiligen Dienstzeit vor. Diese jährlichen gewährten Optionen entsprechen unserem Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Die jährlich gewährten Optionen unterliegen den Bedingungen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) sowie der entsprechenden Optionsvereinbarung (siehe Abschnitt 5.5), die der Billigung durch die Hauptversammlung unterliegen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Anzahl der Optionen, die Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährt wurden, auf der Grundlage eines Zielwerts von 750 Tsd. €, 550 Tsd. €, 550 Tsd. €, 550 Tsd. €, 280 Tsd. € bzw. 550 Tsd. € berechnet. Ab dem 1. Januar 2023 wurde der Zielwert für die Anzahl der jährlich zu gewährenden Optionen für Ugur Sahin und Ryan Richardson im Rahmen einer jährlichen Vergütungsprüfung auf einen Wert von 1,05 Mio. € bzw. 550 Tsd. € erhöht, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten. Infolgedessen wurde die Anzahl der Optionen, die Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährt wurden, auf der Grundlage eines Zielwertes von 1,05 Mio. €; 550 Tsd. €; 550 Tsd. €; 550 Tsd. €; 550 Tsd. € und 550 Tsd. € berechnet. Der Dienstvertrag mit James Ryan sieht vor, dass die gewährten Optionen generell auf Grundlage eines Zielwerts von 550 Tsd. € berechnet werden. Da die jährliche Zuteilung jedoch in der Regel in der ersten Jahreshälfte erfolgt, wurde für den Zeitraum von seiner Ernennung am 1. September 2023 bis zum 31. Dezember 2023 keine LTI gewährt.

Der Aufsichtsrat gewährte Jens Holstein zum Zeitpunkt seiner Berufung in den Vorstand einen einmaligen Antrittsbonus von 800 Tsd. € in Form von 4.246 virtuellen Aktien. Die virtuellen Aktien werden in vier gleichen Raten jeweils am 1. Juli in den Jahren 2022, 2023, 2024 und am 30. Juni 2025 unverfallbar, jedoch erst am 1. Juli 2025 in bar ausgezahlt. Die Auszahlung unterliegt einer effektiven Begrenzung des Erfüllungsschlusskurses. Dies bedeutet, dass der Erfüllungsschlusskurs effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Kurs einer American Depositary Share (ADS) am Erfüllungstag 800% des Schlusskurses, der bei der ursprünglichen Gewährung der Prämie galt, nicht übersteigt. Darüber hinaus darf die gesamte Barauszahlung in Bezug auf die Option 6,4 Mio. € nicht übersteigen.

Wir haben auch Vereinbarungen über einmalige Vergütungen mit unseren Vorstandsmitgliedern abgeschlossen. Dazu zählen das im Jahr 2018 gewährte Mitarbeiteraktienoptionsprogramm (ESOP-2018-Programm) sowie das im Jahr 2019 gewährte Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden (CEO-Grant 2019), die im nachstehenden Abschnitt 5.5 näher erläutert werden.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte für James Ryan am 16. September 2022 und für Ugur Sahin, Sierk Poetting und Sean Marett am 15. November 2022 unverfallbar und ausübbar. Die für Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährten Optionsrechte, die 2019 unverfallbar geworden waren, aber Leistungs- und Wartebedingungen unterlagen, wurden am 16. September 2022 bzw. am 15. November 2022 ausübbar). Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Leistungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Nachdem seit 2019 jährlich 25% unverfallbar wurden, wurde der CEO-Grant 2019 zum 9. Oktober 2023 ausübbar. Darüber hinaus werden die verschiedenen LTI-Zuteilungen über vier Jahre zu 25% pro Jahr unverfallbar. Die jährlichen Unverfallbarkeitstermine, die im Jahr nach der Zuteilung der Optionen beginnen, lauten wie folgt: 13. Februar für die LTI-Zuteilung im Jahr 2020, 12. Mai (für alle Vorstandsmitglieder außer Jens Holstein; 17. Mai für Jens Holstein) für die LTI-Zuteilung im Jahr 2021, 31. Mai für die LTI-Zuteilung im Jahr 2022 und 22. Mai für die LTI-Zuteilung im Jahre 2023. Während der Sperrfrist unterliegen die LTI-Zuteilungen weiterhin den Leistungs- und Wartebedingungen. Jens Holsteins einmaliger Signing Bonus wird ebenfalls zu 25% pro Jahr über vier Jahre bis zum 30. Juni 2025 unverfallbar. Die Zuteilung unterliegt während der Sperrfrist weiterhin den Wartebedingungen.

Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Bedingungen erfüllt worden sind. Für nähere Erläuterungen siehe Abschnitt 5.6. In den Geschäftsjahren 2023 und 2022 trifft diese Definition auf die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte zu, da sie ausgeübt und erfüllt wurden. Obwohl der gesamte CEO-Grant 2019 im Geschäftsjahr 2023 ausübbar wurde, wurde er nicht als gewährt und geschuldet betrachtet, da er nicht ausgeübt wurde, und bleibt verfügbar. In Bezug auf das ESOP-2018-Programm zeigt die Tabelle in Abschnitt 5.6 „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“ den impliziten Marktwert, der unter Verwendung der Schlusskurse einer American Depositary Share

von BioNTech an der Nasdaq an den jeweiligen letzten Tagen vor der Ausübung, ermittelt wurde, umgerechnet von USD in EUR anhand der von der Deutschen Bundesbank an den selben Tagen veröffentlichten Wechselkurse sowie unter Anwendung der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie einer Obergrenze für alle Vorstandsmitglieder. Der implizite Marktwert kann vom Wert des geldwerten Vorteils abweichen.

5.5 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten

Die nachstehende Tabelle gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG liefert einen Überblick über die Aktienoptionen und sonstigen anteilsbasierten Vergütungsinstrumente, die unseren Vorstandsmitgliedern zugeteilt wurden und zum 31. Dezember 2023 ausstehend waren.

	Zeitpunkt der Gewährung/ Zuteilungs- datum	Anzahl der den Aktienoptio- nen zugrunde- liegenden Stammakti- en/Anzahl der virtuellen Aktienoptio- nen ⁽¹⁾	Ausübungs- preis der Optionen (€) ⁽¹¹⁾	Frühester Ausübungs-tag der Option ⁽⁹⁾	Ablauf der Möglichkeit zur Optionsaus- übung	Bezeichnung des Programms
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	09.10.2019 ⁽²⁾	4.374.963	13,57	09.10.2023	09.10.2029	CEO-Grant 2019
	13.02.2020 ⁽³⁾	97.420	27,86	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽⁴⁾	17.780	167,63	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	19.997	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	38.506	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Jens Holstein	17.05.2021 ⁽⁴⁾	6.463	169,08	17.05.2025	17.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	01.07.2021 ⁽⁸⁾	4.246	k.A. ⁽⁸⁾	01.07.2025 ⁽⁸⁾	k.A. ⁽⁸⁾	Signing-bonus
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	14.664	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	18.416	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Sean Marett	15.11.2018	-	10,14	15.11.2022	15.11.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 ⁽³⁾	38.968	27,86	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽⁴⁾	7.112	167,63	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	14.664	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	18.416	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Dr. Sierk Poetting	13.02.2020 ⁽³⁾	38.968	27,86	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽⁴⁾	7.112	167,63	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	14.664	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	18.416	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Ryan Richardson	13.02.2020 ⁽³⁾	33.772	27,86	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽⁴⁾	6.163	167,63	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	7.465	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	18.416	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Dr. James Ryan⁽⁷⁾	15.12.2020	1.163	k.A.	15.12.2024	k.A.	LTI 2020 (EEP)
	10.12.2021	313	k.A.	10.12.2025	k.A.	LTI 2021 (EEP)
	09.12.2022	740	k.A.	09.12.2026	k.A.	LTI 2022 (EEP)
	08.12.2023	750	k.A.	08.12.2027	k.A.	LTI 2023 (EEP)
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	13.02.2020 ⁽³⁾	38.968	27,86	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽⁴⁾	7.112	167,63	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁵⁾	14.664	137,65	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	20.05.2023 ⁽⁶⁾	18.416	103,12	20.05.2027	20.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾

(1) Die Anzahl der vorab gewährten Stammaktien bildet den Effekt der Kapitalerhöhung im Wege eines Aktiensplits von 1:18 ab, der am 18. September 2019 mit der Eintragung im Handelsregister wirksam wurde.

(2) Die Optionen wurden in vier gleichen Raten am 9. Oktober 2020, 2021, 2022 und 2023 unverfallbar. Mit der letzten Rate, die 2023 ausübbar wurde, wurde der gesamte Anspruch ausübbar. Da Ugur Sahin die Optionen 2023 nicht ausübte, bleiben sie ausübbar und können nur, während der in unserem ESOP festgelegten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.

- (3) Die Optionen wurden bzw. werden jährlich in vier gleichen Raten, jeweils am 13. Februar in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024, unverfallbar. Sie können nach dem Ablauf der Wartefrist am 13. Februar 2024 und nur während der in unserem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm definierten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- (4) Die Optionen wurden als virtuelle Aktienoptionen ausgegeben und wurden bzw. werden für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Jens Holstein jährlich in vier gleichen Raten am 12. Mai 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Für Jens Holstein werden sie jeweils am 17. Mai 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Ausübbar sind die Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist am 12. Mai 2025 bzw. 17. Mai 2025 und können ausschließlich im Ausübungszeitfenster gemäß ESOP, ausgeübt werden.
- (5) Die Optionen wurden als virtuelle Aktienoptionen ausgegeben und wurden bzw. werden für alle Vorstandsmitglieder jährlich in vier gleichen Raten am 31. Mai 2023, 2024, 2025 und 2026 unverfallbar. Ausübbar sind die Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist am 31. Mai 2026.
- (6) Die Optionen werden in vier gleichen Raten am 20. Mai 2024, 2025, 2026 und 2027 unverfallbar. Die Optionen werden nicht vor Ablauf der Wartezeit am 20. Mai 2027 ausübbar und können nur, während der im ESOP festgelegten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- (7) Da James Ryan zum Zeitpunkt der Zuteilung im Rahmen der LTI-Vereinbarung 2023 nicht dem Vorstand angehörte, erhielt er unter der ESOP keine Optionen. Vor seiner Berufung in den Vorstand wurden ihm Restricted Stock Units (RSUs) im Rahmen des BioNTech 2020 Employee Equity Plan (EEP) gewährt. Die im Rahmen der Programme LTI 2020 (EEP), LTI 2021 (EEP), LTI 2022 (EEP) und LTI 2023 (EEP) ausgegebenen RSUs werden jährlich in gleichen Raten über einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend im Dezember 2020, Dezember 2021, Dezember 2022 bzw. Dezember 2023 unverfallbar und nach einer Wartezeit von vier Jahren erfüllt.
- (8) Im Zusammenhang mit der Berufung von Jens Holstein in den Vorstand als Chief Financial Officer (CFO) zum 1. Juli 2021 gewährte ihm der Aufsichtsrat eine einmalige Antrittsprämie gemäß Abschnitt 5.4. n/a = nicht anwendbar
- (9) Entspricht dem Ende der jeweiligen Wartefrist, wobei zusätzliche Beschränkungen im Hinblick auf das Ausübungszeitfenster gelten können.
- (10) Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive) für das jeweilige Jahr.
- (11) Sämtliche Optionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, dass der Ausübungspreis effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS zur Ausübung 800% des Ausübungspreises nicht überschreitet. In Bezug auf die Vereinbarungen im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 und des CEO-Grants 2019 wurde der maximale wirtschaftliche Nutzen aus der Ausübung von Optionen auf 240,00 \$ und der effektive Ausübungspreis auf einem Betrag von 30,00 \$ begrenzt. In Bezug auf die LTI-2020-Vereinbarung ist der maximale wirtschaftliche Nutzen einer ausgeübten Option auf 246,24 \$ begrenzt, wobei der zukünftige effektive Ausübungspreis auf einen Ausübungspreis in Form des Euro-äquivalenten Gegenwerts von 30,78 \$ begrenzt ist. In Bezug auf die im Rahmen der LTI-2021- und LTI-2022-Vereinbarung ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen und den im Rahmen der LTI-2023-Vereinbarung ausgegebenen Optionen, darf die Maximalvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder laut diesen Programmen Anspruch haben, gemeinsam mit sonstigen Vergütungsbestandteilen, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten, 20,0 Mio. € für Ugur Sahin als Vorstandsvorsitzenden bzw. 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder nicht übersteigen.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive)

Die Dienstverträge mit unseren Vorstandsmitgliedern sehen langfristig fällige variable Leistungen (Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI) in Form einer jährlichen Gewährung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien für die Dauer ihrer jeweiligen Dienstzeit vor. Die jährlich gewährten Optionen unterliegen den Bedingungen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) und der entsprechenden Optionsvereinbarung, die der Billigung der Hauptversammlung bedürfen. Die Zuteilung der 2020 ausgegebenen Optionen erfolgte im Februar 2020. Im Mai 2021 und Mai 2022 wurden im Rahmen des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand virtuelle Aktienoptionen in einer den Optionen entsprechenden Anzahl zugeteilt, zu denen die Vorstandsmitglieder für das Jahr 2021 bzw. 2022 berechtigt gewesen wären. Im Geschäftsjahr 2023 wurden Optionen im Mai 2023 gewährt.

Für die am 13. Februar 2020, 12. Mai 2021, 17. Mai 2021, 31. Mai 2022 und 20. Mai 2023 zugeteilten Aktienoptionen, betragen die Ausübungspreise 30,78 \$ (27,86 €), 185,23 \$ (167,63 €), 186,83 \$ (169,08 €), 152,10 \$ (137,65 €) bzw. 113,94 \$ (103,12 €) (sämtliche Beträge ergeben sich aus der Umrechnung anhand des von der Deutschen Bundesbank zum 31. Dezember 2023 veröffentlichten Wechselkurses).

Alle Aktienoptionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, dass der Ausübungspreis angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS zum Ausübungsdatum 800% des Ausübungspreises nicht überschreitet. Darüber hinaus ist in Bezug auf die LTI-2020-Vereinbarung der maximale wirtschaftliche Nutzen einer ausgeübten Option auf 246,24 \$ begrenzt, wobei der zukünftige effektive Ausübungspreis auf einen Ausübungspreis auf einen Euro-Gegenwert von 30,78 \$ begrenzt ist. In Bezug auf die im Rahmen des LTI 2021 und 2022 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen sowie die im Rahmen des LTI 2023 ausgegebenen Optionen darf die Maximalvergütung, auf die die

Vorstandsmitglieder im Rahmen der Programme Anspruch haben, zusammen mit anderen Vergütungsbestandteilen, die jedes dieser Vorstandsmitglieder im jeweiligen Zuteilungsjahr erhält, 20,0 Mio. € für Ugur Sahin als Vorstandsvorsitzender und 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder nicht übersteigen. Die Optionen werden jährlich in gleichen Raten über vier Jahre, beginnend mit dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums, unverfallbar und können vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden.

Die unverfallbaren Optionen können nur ausgeübt werden, wenn jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist: (i) zum Zeitpunkt der Ausübung ist der aktuelle Preis gleich oder höher als der Schwellenbetrag (d. h. der Ausübungspreis, mit der Maßgabe, dass sich dieser Betrag an jedem Jahrestag des Zuteilungsdatums um sieben Prozentpunkte erhöht); (ii) zum Zeitpunkt der Ausübung ist der aktuelle Preis mindestens gleich dem Zielpreis (d. h. (a) für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 8,5 Mrd. \$ dividiert durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der Stammaktien im Besitz von BioNTech) und (b) für jeden Zwölfmonatszeitraum ab dem fünften oder folgenden Jahrestag des Zuteilungsdatums 107% des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses); und (iii) der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungszeitfensters übersteigt den Ausübungspreis mindestens um den gleichen Prozentsatz, um den der Nasdaq-Biotechnologieindex oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt den Index vom letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum übersteigt. Nach Ablauf der Wartefrist können die Optionsrechte, während der Ausübungszeitfenster, die in unserer Vereinbarung in Bezug auf das Mitarbeiteraktienoptionsprogramm festgelegt wurden, ausgeübt werden. Die Optionsrechte können bis zu zehn Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Wurden sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt, verfallen sie entschädigungslos.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl ausstehender Aktienoptionen zu den genannten Zeitpunkten bzw. die Entwicklung der Anzahl ausstehender Aktienoptionen in den jeweiligen Zeiträumen:

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2020)

<i>Anzahl der den Aktienoptionen zugrundeliegenden Stammaktien</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein⁽¹⁾	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan⁽²⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Stand 31. Dezember 2022	97.420	—	38.968	38.968	33.772	—	38.968
<i>Ausübung</i>	—	—	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2023	97.420	—	38.968	38.968	33.772	—	38.968

- (1) Jens Holstein wurde nach der Ausgabe des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2020) zum 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (CFO) berufen.
- (2) James Ryan wurde nach der Ausgabe des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2020) zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen.

Aktioptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2021)

<i>Anzahl der virtuellen Aktienoptionen</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Stand 31. Dezember 2022	17.780	6.463	7.112	7.112	6.163	—	7.112
Ausübung	—	—	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2023	17.780	6.463	7.112	7.112	6.163	—	7.112

(1) James Ryan wurde nach der Ausgabe des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2021) zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen.

Aktioptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2022)

<i>Anzahl der virtuellen Aktienoptionen</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Stand 31. Dezember 2022	19.997	14.664	14.664	14.664	7.465	—	14.664
Ausübung	—	—	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2023	19.997	14.664	14.664	14.664	7.465	—	14.664

(1) James Ryan wurde nach der Ausgabe des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2022) zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen.

Aktioptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2023)

<i>Anzahl der Aktienoptionen</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Stand 31. Dezember 2022	—	—	—	—	—	—	—
Zuteilung	38.506	18.416	18.416	18.416	18.416	—	18.416
Ausübung	—	—	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2023	38.506	18.416	18.416	18.416	18.416	—	18.416

(1) James Ryan wurde nach der Ausgabe des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2023) zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen.

Die im weiteren Verlauf folgende Tabelle enthält eine Darstellung der einmaligen Programme, die im Verlauf des Geschäftsjahres 2021 vor der Einführung des Vergütungssystems genehmigt wurden:

Aktionsoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019

Im September 2019 gewährten wir Ugur Sahin eine Option auf den Kauf von 4.374.963 unserer Stammaktien, vorbehaltlich der seiner fortgesetzten Beschäftigung bei uns. Der Ausübungspreis der Optionen beträgt 15,00 \$ (13,57 €) pro Aktie, was dem öffentlichen Angebotspreis unseres Börsengangs entspricht, umgerechnet in Euro zum 31. Dezember 2023, und unterliegt einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie der vorgesehenen Obergrenze. Im Rahmen der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung wird der Ausübungspreis angepasst, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS zum Ausübungsdatum 800% des Ausübungspreises nicht überschreitet. Durch die Obergrenze wird der Ausübungspreis zusätzlich gedeckelt. Der Aktienkurs, der bei Ausübung der Optionen entscheidend für die Bestimmung des maximalen wirtschaftlichen Nutzens ist, wurde auf 240,00 \$ begrenzt und der effektive Ausübungspreis auf den entsprechenden Euro-Wert von 30,00 \$. Im Rahmen dieses CEO-Grant werden die Optionen jährlich in gleichen Raten über einen Zeitraum von vier Jahren, beginnend mit dem ersten Jahrestag unseres Börsengangs, unverfallbar.

Die unverfallbaren Optionsrechte können nur ausgeübt werden, soweit jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist: (i) zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Preis mindestens dem Schwellenbetrag (d. h. dem Ausübungspreis, mit der Maßgabe, dass sich dieser Betrag an jedem Jahrestag des Zuteilungsdatums um sieben Prozentpunkte erhöht); (ii) zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Preis mindestens dem Zielpreis (d. h. (a) für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 8,5 Mrd. \$ dividiert durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der Aktien in unserem Besitz) und (b) für jeden Zwölfmonatszeitraum ab dem fünften Jahrestag des Zuteilungsdatums und folgenden 107% des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses); und (iii) der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungsfensters übersteigt den Ausübungspreis mindestens um denselben Prozentsatz, um den der Nasdaq-Biotechnologieindex oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt den Index vom letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum übersteigt. Nach Ablauf der Wartezeit können die Optionsrechte, während der in unserem Mitarbeiteraktionsoptionsprogramm festgelegten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden. Die Optionsrechte können bis zu zehn Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Wurden sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt, verfallen sie entschädigungslos.

Mitarbeiteraktionsoptionsprogramm 2018

Mit Billigung durch die Hauptversammlung vom 18. August 2017 haben wir ein Aktionsoptionsprogramm aufgelegt, das bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Optionen auf den Bezug von BioNTech-Aktien gewährt. Das Programm ist als Mitarbeiteraktionsoptionsprogramm (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) konzipiert. Wir haben den Teilnehmenden eine bestimmte Anzahl von Rechten (Optionsrechten) angeboten, die sie durch Unterzeichnung einer Optionsrechtsvereinbarung ausdrücklich akzeptierten. Die Ausübung der Optionsrechte gemäß der Vereinbarung gibt den Teilnehmenden das Recht, gegen Zahlung des Ausübungspreises Aktien zu beziehen. In Bezug auf die zum Zeitpunkt der Zuteilung amtierenden Vorstandsmitglieder unterliegen die Optionen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie einer Obergrenze. Im Rahmen der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung wird der Ausübungspreis angepasst, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS zum Ausübungsdatum den effektiven Ausübungspreis von 30,00 \$ nicht übersteigt. Im Rahmen des ESOP werden die Optionsrechte (mit Ausnahme der Optionen für Özlem Türeci und Ryan Richardson) nach vier Jahren unverfallbar und können ausgeübt werden, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind: (i) die Wartezeit von vier Jahren ist abgelaufen und (ii) der durchschnittliche Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft bzw. der durchschnittliche Schlusskurs des in einen Betrag pro Aktie umzuwandelnden Rechts oder Zertifikats überschreitet den Ausübungskurs an den letzten zehn Handelstagen vor Ausübung der Optionsrechte um mindestens 32%, wobei sich dieser Prozentsatz ab dem fünften Jahrestag des jeweiligen Ausgabedatums jährlich um acht Prozentpunkte erhöht. Nach Ablauf der Wartezeit können die Optionsrechte innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen nach dem Tag der Hauptversammlung oder der Veröffentlichung des Jahresabschlusses, des Halbjahresberichts oder unseres letzten Quartalsberichts oder Zwischenberichts ausgeübt werden (Ausübungszeitfenster). Die Optionsrechte können bis zu acht Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Wurden sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt, verfallen sie entschädigungslos.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. August 2019 wurde die Ermächtigung zur Ausgabe solcher Optionsrechte dahingehend geändert, dass als Bedingung für die Ausübung der Optionen der durchschnittliche Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft oder der durchschnittliche Schlusskurs des in einen Betrag pro Aktie umzuwandelnden Rechts bzw. Zertifikats den Ausübungskurs an den zehn der Ausübung unmittelbar vorangehenden Handelstagen um mindestens 28% übersteigen

muss, wobei sich dieser Prozentsatz ab dem fünften Jahrestag des Ausgabedatums jährlich um sieben Prozentpunkte erhöht. Zusätzlich zu den oben genannten Voraussetzungen ist die Ausübung nur möglich, wenn sich der Aktienkurs (berechnet anhand des Kurses der den ADS zugrunde liegenden Stammaktien) ähnlich oder besser als der Nasdaq-Biotechnologieindex entwickelt hat. Die vorgenommenen Änderungen haben keinen Einfluss auf bereits ausgegebene Optionsrechte.

Im September 2022 beschloss der Aufsichtsrat, dass die Erfüllung der im Rahmen des ESOP gewährten Optionsrechte durch die Zuteilung von Anteilen (in Form von ADS) entsprechend dem Nettowert der ausgeübten Optionsrechte nach Abzug (i) des Ausübungspreises und (ii) der im Zusammenhang mit der Ausübung anfallenden Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträge erfolgen soll. Die Erfüllung erfolgte während der Ausübungszeiträume 2022 und 2023.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl ausstehender Aktienoptionen zu den genannten Zeitpunkten bzw. die Entwicklung der Anzahl ausstehender Aktienoptionen in den jeweiligen Zeiträumen:

ESOP 2018

<i>Anzahl der den Aktienoptionen zugrunde liegenden</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein⁽¹⁾	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan⁽²⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Stand 31. Dezember 2022	—	—	230.780	—	—	—	—
Ausübung	—	—	(230.780)	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2023	—	—	—	—	—	—	—

(1) Jens Holstein wurde zum 1. Juli 2021 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand berufen.

(2) James Ryan wurde zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen.

Mit Ausnahme von Sean Marett haben alle Vorstandsmitglieder ihre Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022 ausgeübt. Sean Marett übte seine restlichen 230.780 Optionsrechte im Geschäftsjahr 2023 aus. Die Mitglieder des Vorstands haben zum 31. Dezember 2023 keine Optionen aus dem ESOP-2018-Programm ausstehend. Die Vorstandsmitglieder haben einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen gehalten, die aus der Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich am zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens beteiligt.

5.6 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gegenüber allen Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte bzw. geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn sie zugeflossen ist oder die Leistungen, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurden. Sie gilt als geschuldet, wenn die Vergütungsbestandteile rechtskräftig geschuldet werden, aber noch nicht zugeflossen sind. Trifft im Folgenden eine der beiden Definitionen zu, wird die Vergütung ausschließlich als „gewährt und geschuldet“ bezeichnet. Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat für die Darstellung zwei Auslegungsvarianten vorgestellt, wonach in der Auslegung 1 Vergütungen erst im Jahr des Zuflusses als gewährte und geschuldete Vergütung gezeigt werden (Zuflussprinzip). Gemäß Auslegung 2 können Vergütungen auch im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben werden, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit erbracht worden ist (Erdienungsprinzip). Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben entschieden für kurzfristige Vergütungsbestandteile wie die fixe Vergütung und kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) Auslegung 2 und für anteilsbasierte Vergütungsbestandteile (inkl. langfristig fällige variable Leistungen (LTI)) Auslegung 1 anzuwenden. Dieser von Auslegung 1 abweichende Ansatz wurde gewählt, weil er eine adäquate Darstellung der tatsächlichen Zuwendungen ermöglicht, die zum Beispiel von der endgültigen Entwicklung des zugrundeliegenden Aktienkurses abhängen.

Wie in Abschnitt 5.4 beschrieben, wurden die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionen im Geschäftsjahr 2022 unverfallbar und ausübbar (die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren

bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen). Im Laufe des Geschäftsjahres 2023 wurden die im Rahmen des CEO-Grant 2019 gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar. Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Leistungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Bedingungen erfüllt worden sind. Im Geschäftsjahr 2023 und 2022 trifft diese Definition auf die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte zu, dass sie ausgeübt und erfüllt wurden. Obwohl der gesamte CEO-Grant 2019 während des Geschäftsjahres 2023 ausübbar wurde, wurde er nicht als gewährt und geschuldet betrachtet, da er nicht tatsächlich ausgeübt wurde und verfügbar bleibt.

Die in der nachfolgenden Tabelle als anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) ausgewiesenen Beträge basieren auf dem impliziten Marktwert, der zu dem Zeitpunkt bestand, zu dem die Leistungen die Definition als „gewährt und geschuldet“ erfüllen. Das in Anlehnung an Marktstandards ausgestaltete Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018 umfasst die in Abschnitt 5.5 beschriebenen Regelungen, die eine effektive Ausübungspreis-Begrenzung sowie Obergrenzen vorsehen. Trotz der Anwendung dieser beiden Begrenzungsmechanismen hat unsere beispiellos herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung zu den unten dargestellten außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. Die Aktienkursentwicklung war Ergebnis unserer außerordentlich hohen Umsatzerlöse und des Anstiegs unseres Jahresüberschusses. Obwohl diese Entwicklungen beispiellos und durch die COVID-19-Pandemie getrieben waren, waren sie auch weitgehend auf die außergewöhnliche Leistung und den Beitrag des gesamten Vorstands zurückzuführen, einschließlich seiner Entschlossenheit, die Pandemie seit Anfang 2020 zu bekämpfen. Die Vergütungsbeträge sind nicht als Barzahlungen an den Vorstand zu betrachten, da die Vergütung in Form von American Depositary Shares (ADS), die unsere Stammaktien repräsentieren, erfüllt wurde. Die Vorstandsmitglieder halten einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der nachsteuerlichen Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich am zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens beteiligt.

<i>in Tausend €</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardso n	Dr. James Ryan⁽²⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci
Fixe Vergütung⁽¹⁾							
2023	700	550	550	550	550	183	550
2022	360	550	513	550	340	-	518
Gehaltsnebenleistungen⁽³⁾							
2023	6	5	12	5	26	-	-
2022	6	7	8	4	27	-	-
Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) – erste Teilzahlung⁽⁴⁾							
2023	158	135	135	135	135	45	135
2022	77	128	128	128	72	-	128
Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) – zweite Teilzahlung⁽⁵⁾							
2023	158	135	135	135	135	45	135
2022	77	128	128	128	72	-	128
Sonstige erfolgsabhängige variable Vergütungen							
2023	-	600 ⁽⁷⁾	-	-	-	180 ⁽⁶⁾	-
2022	-	-	60	-	-	-	-
Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)⁽⁸⁾							
2023							
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI ESOP 2018 ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige anteilsbasierte Vergütung	-	-	19.289	-	-	-	-
2022							
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI ESOP 2018 ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige anteilsbasierte Vergütung	257.076	-	53.479	86.015	22.555	-	274.209
Summe							
2023	1.022	1.425	20.121	825	846	453	820
2022	257.596	813	54.316	86.825	23.066	-	274.983

(1) Für James Ryan wurde ein Teil der fixen Vergütung von der BioNTech UK Limited, einer Tochtergesellschaft der BioNTech SE, gezahlt. Etwa 30% seiner Gesamtvergütung entfallen auf seine Position als Mitglied des Vorstands und etwa 70% auf seine Position als Direktor der BioNTech UK Limited.

(2) James Ryan wurde zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen. Seine Vergütung für das Jahr zum 31. Dezember 2023 wurde anteilig gewährt.

- (3) Beinhaltet Sozialversicherungs-, Krankenversicherungs- und Zusatzversicherungsbeiträge sowie Reisekostenzuschüsse und geldwerte Vorteile aus Fahrrädern. Andere Gehaltsnebenleistungen, z. B. Aufwendungen für Sicherheitsdienstleistungen, die einen untrennbaren Bestandteil der geschäftlichen Tätigkeiten und Pflichten bilden, sind in dem Betrag nicht enthalten.
- (4) Die STI eines Geschäftsjahres werden grundsätzlich in zwei Teilzahlungen über einen Zeitraum von zwei Jahren ausgezahlt. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 wird im April 2024, dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, geleistet. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 galt, als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet – dem Jahr, in dem die Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2022 galt als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet und wurde im April 2023 geleistet.
- (5) Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 galt ebenfalls, als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2025 vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung geleistet. Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet und wurde im März 2024 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung geleistet. Die letztlich ausgezahlten Beträge lauten wie folgt: Ugur Sahin 50 Tsd. €, Jens Holstein 83 Tsd. €, Sean Marett 83 Tsd. €, Sierk Poetting 83 Tsd. €, Ryan Richardson 47 Tsd. € und Özlem Türeci 83 Tsd. €.
- (6) Im Geschäftsjahr 2023 erhielt James Ryan im Rahmen seiner Berufung in den Vorstand einen einmaligen Signing Bonus (Antrittsbonus) zur Vertragsunterzeichnung in Höhe von 180 Tsd. € in bar. Die einmalige Barzahlung zur Vertragsunterzeichnung stellte eine Entschädigung dafür dar, dass er nicht am LTI-Programm 2023 teilnehmen konnte, weil die Zuteilung aus dem Programm vor seiner Berufung erfolgte. Eine anteilige Zuteilung für 2023 wäre nach unseren derzeitigen Hauptversammlungsbeschluss nicht zulässig gewesen, da Aktien im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) nur innerhalb der ersten sechs Monate eines jeden Kalenderjahres zugeteilt werden dürfen. Von dieser Zahlung wird James Ryan 50% nach Abzug von Kosten und Aufwendungen für den Kauf von BioNTech-Aktien bis zum 31. August 2024 verwenden, um sein langfristiges Engagement weiter zu untermauern.
- (7) Während des Geschäftsjahres 2023 genehmigte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-Governance-Ausschusses eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Tsd. € brutto an Jens Holstein. Mit der Sonderzahlung soll der Beitrag von Herrn Holstein zur außerordentlichen finanziellen Entwicklung von BioNTech gewürdigt und sein Einsatz für die langfristige Stärkung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens anerkannt werden. Von dieser Zahlung verwendete Jens Holstein 150 Tsd. € nach Abzug von Kosten und Aufwendungen für den Kauf von 1.620 BioNTech-Aktien während des Geschäftsjahres 2023, um sein langfristiges Engagement weiter zu untermauern.
- (8) Erläuterungen zu unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen sind in Abschnitt 5.5 enthalten, bspw. zu den LTI-Vereinbarungen, dem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018, dem CEO-Grant 2019 sowie zu dem mit Jens Holstein vereinbarten einmaligen sogenannten Signing Bonus (nähere Ausführungen dazu finden Sie in Abschnitt 5.4). Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Bedingungen erfüllt worden sind. In den Geschäftsjahren 2023 und 2022 trifft diese Definition auf die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte zu, dass sie ausgeübt und erfüllt wurden. Obwohl der gesamte CEO-Grant 2019 während des Geschäftsjahres 2023 ausübbar wurde, wurde er nicht als gewährt und geschuldet betrachtet, da er nicht tatsächlich ausgeübt wurde und verfügbar bleibt.
- (9) Die dargestellten Beträge beziehen sich auf die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 einmalig gewährten Optionsrechte. Die Tabelle zeigt den impliziten Marktwert, der unter Verwendung der Schlusskurse einer American Depositary Share von BioNTech an der Nasdaq an den jeweiligen letzten Tagen vor der Ausübung ermittelt wurde, umgerechnet von USD in EUR anhand der von der Deutschen Bundesbank an denselben Tagen veröffentlichten Wechselkurse sowie unter Anwendung der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie einer Obergrenze für alle Vorstandsmitglieder. Der implizite Marktwert kann vom Wert des geldwerten Vorteils abweichen. Unsere beispiellos herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung hat zu außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. Die Beträge sind nicht als Zahlungen an den Vorstand zu betrachten, da die Vergütung in Form von American Depositary Shares (ADS), die unsere Stammaktien repräsentieren, geleistet wurde. Die Vorstandsmitglieder halten einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der nachsteuerlichen Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich am zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens beteiligt.

In den Geschäftsjahren 2023 und 2022 machten wir keinen Gebrauch von den Malus- und Clawback-Regelungen, die uns zum Einbehalt oder zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in Gänze oder teilweise berechtigen, da kein Ereignis eintrat, das in dieser Hinsicht als Verstoß zu betrachten gewesen wäre.

In den Geschäftsjahren 2023 und 2022 wurden keine Vorstandsdienstverträge beendet. Keine Anwendung fanden deshalb die im Zusammenhang mit einer Vertragsbeendigung geltenden Vorschriften und Regelungen, wonach noch ausstehende variable Vergütungsbestandteile zu gewähren sind, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen und Vorstandsmitglieder im Falle einer vorzeitigen Beendigung aufgrund des Widerrufs der Berufung eine Abfindung erhalten.

Eine ausführliche Erläuterung der Malus- und Clawback-Regelungen sowie der Kündigungsklauseln finden Sie in unserem Vergütungssystem.

E. Informationen zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung und der Entwicklung des Unternehmensergebnisses

Die folgende Tabelle zeigt die relative Entwicklung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands gewährten und geschuldeten Vergütung, der durchschnittlichen Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ausgewählter Ergebniskennzahlen in den jeweils genannten Zeiträumen.

Ausgewählte Ergebniskennzahlen gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG messen in der Regel die Ergebnisentwicklung auf der Grundlage der Entwicklung der Umsatzerlöse, des Betriebsergebnisses des BioNTech-Konzerns (nach IFRS) und des Jahresüberschusses (nach HGB) der Gesellschaft. Aufgrund unserer operativen und finanziellen Entwicklung schwankten unsere Ergebniskennzahlen in den letzten Jahren außergewöhnlich stark. Daher wird die Entwicklung dieser Kennzahlen im Verhältnis zur Vergütung unserer Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder als nicht aussagekräftig betrachtet.

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich im Vergleich der Geschäftsjahre 2023 und 2022 sowie 2022 und 2021 erheblich verändert, vor allem weil die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 einmalig gewährten Optionen im Geschäftsjahr 2022 unverfallbar wurden, ausgeübt werden konnten und fast vollständig im Jahr 2022 erfüllt wurden. Die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen. Lediglich Sean Marett hatte zum 31. Dezember 2022 230.780 Optionen ausstehen, die im Mai 2023 ausgeübt und erfüllt wurden. Die Definition von gewährt und geschuldet trifft auf die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte zu, da sie in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 ausgeübt und erfüllt wurden. Wie in Abschnitt 5.6 dargelegt, basiert die Vergütung auf dem impliziten Marktwert, der zu dem Zeitpunkt bestand, in dem die Optionen als gewährt und geschuldet im Sinne des § 162 AktG galten. Unsere beispiellos herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung hat zu außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. Daher wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Wesentlichen als nicht aussagekräftig angesehen.

Die Darstellung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung basiert auf der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ausgenommen Auszubildende, des BioNTech-Konzerns. Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung wird auf Grundlage von durchschnittlichen Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zu Beginn und am Ende eines Geschäftsjahres berechnet. Die Anzahl der im Konzern beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VZÄ) stieg von 1.941 am 31. Dezember 2020 auf 3.082 am 31. Dezember 2021 und von 4.530 am 31. Dezember 2022 auf 6.133 am 31. Dezember 2023.

Zur Vergleichbarkeit mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht die Darstellung der Mitarbeitervergütung grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und wird mit und ohne anteilsbasierte Vergütung ausgewiesen. Die Vergütung umfasst die gesamten Aufwendungen für Löhne und Gehälter, Gehaltsnebenleistungen und Sozialversicherungsbeiträge. Auch im Zusammenhang mit der Mitarbeitervergütung werden die Programme für anteilsbasierte Vergütung mit ihrem impliziten Marktwert in dem Umfang berücksichtigt, in dem diese in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 als gewährt und geschuldet galten (betrifft das ESOP-2018- und das LTI-plus-Programm, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt wurde, die nicht am ESOP-2018-Programm teilgenommen haben). Die Berechnung der anteilsbasierten Vergütung erfolgte unter Verwendung des Schlusskurses einer American Depositary Share von BioNTech im Nasdaq am letzten Handelstag vor dem jeweiligen Ausübungszeitpunkt (ESOP 2018) bzw. am 15. Dezember 2022 (Übertragungstag LTI-plus-Programm), umgerechnet von US-Dollar in Euro anhand der von der Deutschen Bundesbank für die entsprechenden Tage veröffentlichten Wechselkurse. Die impliziten Marktwerte können vom geldwerten Vorteil abweichen.

Die Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich im Jahresvergleich zwischen den Geschäftsjahren 2020 und 2023 deutlich verändert, da die im Rahmen des ESOP-2018-2018 und des LTI-plus-Programms einmalig gewährten Optionsrechte bzw. Restricted Stock Units hauptsächlich im Geschäftsjahr 2022 als gewährt und geschuldet galten. Betrachtet man den Verlauf Vergütung der Belegschaft ohne Berücksichtigung der aktienbasierten Vergütung, so wurde die Veränderung im Laufe der Jahre durch Bonuszahlungen beeinflusst, die hauptsächlich im Jahr 2022 erfolgten. Während das Grundgehalt von 2021 auf 2022 sowie von 2022 auf 2023 anstieg (10% sowie 7%), sank die Gesamtvergütung von 2022 auf 2023, aufgrund einmaliger Bonuszahlungen im Jahr 2022. Die Gesamtvergütung wurde zusätzlich durch andere Faktoren beeinflusst, darunter eine veränderte Personalstruktur aufgrund von Neueinstellungen.

Die durchschnittliche Pro-Kopf-Zielvergütung des Vorstands beträgt im Jahr 2023 das 9-fache der durchschnittlichen Pro-Kopf-Zielvergütung aller BioNTech-Mitarbeiter (ohne Vorstand) im Jahr 2023.

<i>in %</i>	Veränderung 2023 ggü. 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020
Vorstand			
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	n.a. ⁽⁴⁾	n.a. ⁽⁴⁾	-
Jens Holstein ⁽⁵⁾	75	n.a. ⁽⁵⁾	n.a. ⁽⁵⁾
Sean Marett	n.a. ⁽⁴⁾	n.a. ⁽⁴⁾	2
Dr. Sierk Poetting	n.a. ⁽⁴⁾	n.a. ⁽⁴⁾	2
Ryan Richardson	n.a. ⁽⁴⁾	n.a. ⁽⁴⁾	2
Dr. James Ryan ⁽⁷⁾	-	-	-
Prof. Dr. med. Özlem TÜreci	n.a. ⁽⁴⁾	n.a. ⁽⁴⁾	(1)
Aufsichtsrat			
Helmut Jeggle	-	24	21
Dr. Ulrich Wandschneider	(19)	25	18
Baronin Nicola Blackwood ⁽¹⁾	-	-	-
Prof. Dr. med. Christoph Huber ⁽⁶⁾	n.a.	36	18
Prof. Dr. Anja Morawietz ⁽¹¹⁾	n.a.	-	-
Michael Motschmann	(16)	51	26
Prof. Dr. Rudolf Staudigl ⁽¹¹⁾	n.a.	-	-
Ergebniskennzahlen			
Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden (IFRS BioNTech Group)	n.a. ⁽⁸⁾	(9)	n.a. ⁽⁸⁾
Betriebsergebnis (IFRS BioNTech Gruppe)	n.a. ⁽⁹⁾	(17)	n.a. ⁽⁹⁾
Jahresüberschuss (HGB BioNTech SE)	n.a. ⁽¹⁰⁾	(20)	n.a. ⁽¹⁰⁾
Mitarbeitervergütung⁽²⁾			
Vergütung der Gesamtbelegschaft	(67)	272	17
Vergütung der Gesamtbelegschaft ohne aktienbasierte Vergütungen	(5)	35	5

(1) Nicola Blackwood wurde am 23. Mai 2023 in den Aufsichtsrat berufen. Daher ist ein Vergleich mit dem Vorjahr nicht möglich.

(2) Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung basiert auf der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BioNTech-Konzerns einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und des impliziten Marktwerts der anteilsbasierten Vergütungen, die als gewährt bzw. geschuldet galten. Betrachtet man den Verlauf Vergütung der Belegschaft ohne Berücksichtigung der aktienbasierten Vergütung, so wurde die Veränderung im Laufe der Jahre durch Bonuszahlungen beeinflusst, die hauptsächlich im Jahr 2022 erfolgten. Während das Grundgehalt von 2021 auf 2022 sowie von 2022 auf 2023 anstieg (10% sowie 7%), sank die Gesamtvergütung von 2022 auf 2023, aufgrund einmaliger Bonuszahlungen im Jahr 2022. Die Gesamtvergütung wurde zusätzlich durch andere Faktoren beeinflusst, darunter eine veränderte Personalstruktur aufgrund von Neueinstellungen. Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung wird auf Grundlage von durchschnittlichen Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zu Beginn und am Ende der bezeichneten Perioden berechnet.

(3) n.a. nicht aussagekräftig.

(4) Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich im Vergleich der Geschäftsjahre 2023 und 2022 sowie 2022 und 2021 deutlich erhöht, da die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 einmalig gewährten Optionen unverfallbar wurden, ausgeübt werden konnten und fast vollständig im Jahr 2022 erfüllt wurden. Die Ryan Richardson und Özlem TÜreci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen. Lediglich Sean Marett hatte zum 31. Dezember 2022 230.780 Optionen ausstehen, die im Mai 2023 ausgeübt und erfüllt wurden. Die Definition von gewährt und geschuldet trifft auf die im Rahmen des ESOP-2028-Programms gewährten Optionsrechte zu, da sie in den Jahren zum 31. Dezember 2023 und 2022 ausgeübt und erfüllt wurden. Obwohl der gesamte CEO-Grant 2019 im Geschäftsjahr 2023 ausübbar wurde, wurde er nicht als gewährt und geschuldet betrachtet, da er nicht ausgeübt wurde und weiterhin verfügbar ist. Wie in Abschnitt 5.6 beschrieben, basiert die Vergütung auf dem impliziten Marktwert zu dem Zeitpunkt, in dem die Optionen als gewährt und geschuldet im Sinne des

§ 162 AktG galten, und hat aufgrund unserer beispielelos herausragenden Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung zu den außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. Daher wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Wesentlichen als nicht aussagekräftig angesehen. Die Änderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder zwischen den Geschäftsjahren 2021 und 2022 gestaltete sich wie folgt (Angaben in der o.g. Tabelle in Prozent): Ugur Sahin 47.079, Sean Marett 8.632, Sierk Poetting 15.404, Ryan Richardson 4.550, Özlem Türeci 50.823. Für die prozentualen Veränderungen zwischen dem Geschäftsjahr 2023 und dem Geschäftsjahr 2022 sieht die Vergütung des Vorstands wie folgt aus: Ugur Sahin (100), Sean Marett (63), Sierk Poetting (99), Ryan Richardson (96) und Özlem Türeci (100).

- (5) Jens Holstein wurde zum 1. Juli 2021 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand berufen. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde anteilig gewährt. Daher ist ein Vergleich mit dem Vorjahr nicht sinnvoll (Vergleich der Geschäftsjahre 2022 und 2021) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre 2021 und 2020).
- (6) Christoph Huber war seit 2008 Mitglied unseres Aufsichtsrats und schied am 25. Mai 2023 nach Erreichen der vom Aufsichtsrat festgelegten Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat aus. Ein Vergleich des Teiljahreszeitraum mit dem Vorjahr (d. h. Geschäftsjahre 2023 und 2022) ist daher nicht aussagekräftig.
- (7) Dr. James Ryan, wurde zum 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde auf anteiliger Basis gewährt. Daher ist ein Vergleich mit dem Vorjahr nicht möglich.
- (8) Die Umsatzerlöse veränderten sich erheblich von 482,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf 18.976,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 und von 17.310,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2022 auf 3.819,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2023.
- (9) Das Betriebsergebnis veränderte sich deutlich von einem Betriebsverlust von 82,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf einen Betriebsgewinn von 15.283,8 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 und von einem Betriebsgewinn von 12.642,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2022 auf einem Betriebsgewinn von 690,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2023.
- (10) Das Jahresergebnis (nach HGB) veränderte sich deutlich von einem Jahresfehlbetrag von 128,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf einen Jahresüberschuss von 10.777,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 und von einem Jahresüberschuss von 8.626,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2022 auf einen Jahresüberschuss von 799,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023. Die Angaben zum Jahresergebnis (nach HGB) sind nicht repräsentativ für den Konzern, gelten aber als Ertragskennzahl im Sinne des § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG.
- (11) Anja Morawietz und Rudolf Staudigl wurden zum 1. Juni 2022 in den Aufsichtsrat berufen. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde anteilig gewährt. Ein Vergleich mit dem Teiljahreszeitraum ist daher nicht sinnvoll (Vergleich der Geschäftsjahre 2023 und 2022) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre 2022 und 2021).

F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2023 angewandten Vergütungssystem

Das Geschäftsjahr 2023 war für uns erneut ein Jahr, in dem wir unsere Vision umsetzen und eine starke Performance erzielen konnten. In diesem Jahr wurde zudem unser Vorstand um James Ryan als Chief Legal Officer erweitert. Unser Aufsichtsrat wurde durch die Bestellung von Nicola Blackwood erweitert. Sie trat die Nachfolge von Christoph Huber an, der nach Erreichen der vom Aufsichtsrat festgelegten Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat ausschied. Ulrich Wandschneider und Michael Motschmann wurden als Aufsichtsratsmitglieder wiedergewählt. Die Amtszeit von Ulrich Wandschneider, Nicola Blackwood und Michael Motschmann enden mit der Hauptversammlung 2027.

Zur Förderung der Umsetzung unserer Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung von BioNTech haben wir unterjährig unser Vergütungssystem überprüft. Wir haben einen externen, unabhängigen Vergütungsberater mit der Bewertung der Vergütungshöhe und -struktur beauftragt. Ziel dieser Bewertung ist es, die Vergütung so zu gestalten, dass die Mitglieder des Vorstands gehalten und neue Vorstandsmitglieder gewonnen werden können. Dies liegt im langfristigen Interesse unseres Unternehmens. Die Analyse ergab, dass unser Vergütungssystem mit seinen Zielen und den Vergütungsobergrenzen den Marktstandards sowie dem DCGK entspricht. Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben sich an den IDW-Auslegungsvarianten für die Vergütungsdarstellung gemäß § 162 AktG orientiert, wonach kurzfristige Vergütungsbestandteile wie die fixe Vergütung und kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) nach der Auslegungsvariante 2 (Erdienungsprinzip) und anteilsbasierte Vergütungsbestandteile (inkl. langfristig fällige variable Leistungen (LTI)) nach der IDW-Auslegungsvariante 1 (Zuflussprinzip) dargestellt werden.

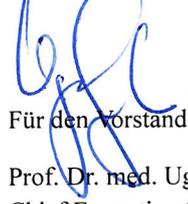
Die Vergütung wird maßgeblich durch unsere anteilsbasierten Vergütungen bestimmt und schwankt entsprechend. Diese Vergütungen sind nicht als Barzahlungen an den Vorstand zu betrachten, da die Vergütung in Form von American Depositary Shares (ADS), die unsere Stammaktien repräsentieren, geleistet wird. Die Definition von „gewährt und geschuldet“ trifft auf die im Rahmen des ESOP-2018-Programms gewährten Optionsrechte zu, da sie in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 ausgeübt und erfüllt wurden. Obwohl der gesamte CEO-Grant 2019 im Geschäftsjahr 2023 ausübbar wurde, wurde er nicht als gewährt und geschuldet betrachtet, da er nicht ausgeübt wurde und weiterhin verfügbar ist. Diese Vereinbarungen wurden vor sowie zeitgleich mit unserem Börsengang gewährt. Die Vergütung wird in erheblichem Maße durch unsere beispiellos herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung bestimmt. Dies hat für unsere Vorstandsmitglieder und einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt, sobald die Optionen ausgeübt und erfüllt wurden, hauptsächlich im Geschäftsjahr 2022 und in geringerem Umfang im Geschäftsjahr 2023. In Bezug auf unsere Vorstandsmitglieder freuen wir uns darüber, dass sie einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der nachsteuerlichen Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 stammen, im Wesentlichen gehalten haben und damit weiterhin maßgeblich am zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens beteiligt sind.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem unserer Aufsichtsratsmitglieder aus dem Vorjahr beibehalten. Auf der Grundlage der Gesamtanalyse kommt der Aufsichtsrat zu dem Schluss, dass das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 in jeder Beziehung den Vorgaben durch die Hauptversammlung entsprochen hat. Alle mit dem Vorstand geschlossenen Verträge tragen zur Umsetzung unserer Geschäftsstrategie bei.

Angesichts der operativen und finanziellen Entwicklung von BioNTech seit Einführung des aktuellen Vergütungssystems entwickelt der Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-Governance-Ausschuss derzeit ein überarbeitetes Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat unserer Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorlegen wird. Die wichtigsten Änderungen betreffen die LTI für den Vorstand, wobei zusätzlich zu dem bestehenden Aktienoptionsprogramm Performance Share Units (PSU) eingeführt werden sollen. Darüber hinaus ist geplant, dass für den Vorstand eine Share Ownership Guideline implementiert wird, die ihn verpflichtet, einen bestimmten Wert an BioNTech-Aktien oder ADR zu halten. Darüber hinaus wird auch das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im Hinblick auf die Angemessenheit des derzeitigen Vergütungsniveaus angesichts der deutlich gestiegenen Anzahl und Komplexität der Aufgaben und der zunehmenden Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse überprüft. Es ist zudem geplant, unserer Hauptversammlung 2024 ein angepasstes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorzulegen.

Mainz, 18. März 2024

BioNTech SE



Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Chief Executive Officer



Jens Holstein
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Prof. Dr. Rudolf Staudigl (Vorsitzender des
Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-
Governance-Ausschusses)

Mainz, 18. März 2024

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Chief Executive Officer

Jens Holstein
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Prof. Dr. Rudolf Staudigl (Vorsitzender des
Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-
Governance-Ausschusses)

Mainz, 18. März 2024

BioNTech SE

Für den Vorstand

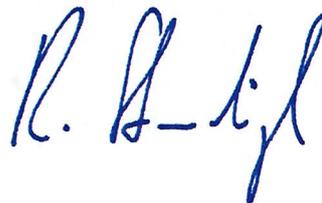
Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Chief Executive Officer

Jens Holstein
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Prof. Dr. Rudolf Staudigl (Vorsitzender des
Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-
Governance-Ausschusses)



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

An die BioNTech SE

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

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

Köln, 20. März 2024

EY GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schlebusch

Weigel

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer