

Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz, 31. Dezember 2022

# BIONTECH



<b>A. Vergütungsbericht</b>	<a href="#"><u>2</u></a>
<b>B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022</b>	<a href="#"><u>2</u></a>
<b>C. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>	<a href="#"><u>3</u></a>
<b>D. Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>	<a href="#"><u>5</u></a>
1 Vergütungssystem	<a href="#"><u>5</u></a>
1.1. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems	<a href="#"><u>5</u></a>
1.2 Verantwortung für die Festlegung der Vorstandsvergütung	<a href="#"><u>5</u></a>
1.3 Beteiligung der Hauptversammlung	<a href="#"><u>5</u></a>
2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen	<a href="#"><u>5</u></a>
3 Laufzeiten der bestehenden Dienstverträge im Geschäftsjahr 2022	<a href="#"><u>8</u></a>
4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	<a href="#"><u>8</u></a>
5 Vergütung im Geschäftsjahr 2022	<a href="#"><u>10</u></a>
5.1 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung	<a href="#"><u>10</u></a>
5.2 Fixe Vergütung und Gehaltsnebenleistungen	<a href="#"><u>11</u></a>
5.3 Short-Term Incentive Compensation – STI (kurzfristig fällige variable Leistungen)	<a href="#"><u>11</u></a>
5.4 Anteilsbasierte Vergütung (inkl. Long-Term Incentive Compensation – LTI (langfristig fällige variable Leistungen) und andere einmalige Programme)	<a href="#"><u>14</u></a>
5.5 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten	<a href="#"><u>16</u></a>
5.6 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022	<a href="#"><u>21</u></a>
<b>E. Informationen zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung und der Entwicklung des Unternehmensergebnisses</b>	<a href="#"><u>24</u></a>
<b>F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2022 angewandten Vergütungssystem</b>	<a href="#"><u>26</u></a>

**A. Vergütungsbericht**

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und 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 2022.

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 in 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 Berichts zu beauftragen.

Wir erstellen und veröffentlichen diesen Bericht in Euro und runden Zahlen auf Tausend bzw. Millionen Euro. Demzufolge können in einigen Tabellen die Summen einzelner Werte angegeben sein, die nicht der exakten Berechnung der Werte entsprechen, aus denen sie hervorgingen, und Zahlenangaben in den Erläuterungen können sich möglicherweise nicht genau zu den gerundeten arithmetischen Summen addieren.

**B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022**

Das Geschäftsjahr 2022 war für uns ein Jahr, in dem wir unsere Vision erneut umsetzen und damit eine starke Performance erzielen konnten. Gemeinsam mit Pfizer haben wir zwei an die Omikron-Variante angepasste bivalente Impfstoffe entwickelt und am Markt eingeführt, unsere Marke *Comirnaty* um die Anwendung bei Kindern und anderen Populationen für Erst- und Booster-Impfungen erweitert, bedingte Zulassungen oder Zulassungen zur Notfallverwendung in vollumfängliche Marktzulassungen umgewandelt und mehr als zwei Milliarden Dosen unseres Impfstoffs *Comirnaty* verkauft. Zum 31. Dezember 2022 hat unser originärer COVID-19-Impfstoff in mehr als 100 Ländern und Regionen in aller Welt die Zulassung zur Notfallverwendung, die vorläufige Zulassung oder die Marktzulassung erhalten, und dank unserer Bemühungen konnten weltweit mehr als 4 Milliarden Dosen ausgeliefert werden. Im Geschäftsjahr 2022 stand die Umsetzung von fünf wichtigen strategischen Zielen im Vordergrund. Dies beinhaltete den weiteren Ausbau unserer Technologieplattformen und digitalen Kapazitäten sowie unserer Infrastruktur durch nachhaltige Investitionen, das Eingehen weiterer strategischer Partnerschaften und die Realisierung strategischer Akquisitionen, um einen langfristigen Wert für die Patienten und andere Stakeholdergruppen zu schaffen. So haben wir unsere Vision, die Kraft des menschlichen Immunsystems zur Bekämpfung von Krankheiten zu nutzen, weiter mit Nachdruck verfolgt und unsere Pipeline durch das Forcieren des Onkologieprogramms, welches in der späten Phase ist und den Start von klinischen Studien im Bereich der Infektionskrankheiten erweitert. Darüber hinaus haben wir im vergangenen Jahr unsere Initiativen zum Aufbau weltweit führender Kapazitäten im Bereich der durch künstliche Intelligenz (KI) gestützten Wirkstoffforschung sowie die Entwicklung von Immuntherapien und Impfstoffen der nächsten Generation vorangetrieben, um eine individualisierte Krebsbehandlung zu ermöglichen. Wir haben weltweit Standorte eingerichtet und sind neue strategische Partnerschaften eingegangen, um unser multimodales Portfolio von Immuntherapieansätzen weiter zu stärken und auszuweiten und um für Patientinnen und Patienten bahnbrechende Präzisionsmedizin bereitzustellen. Im Zuge unseres starken und raschen Unternehmenswachstums konnten wir viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzugewinnen. Diese Errungenschaften werden es uns gemeinsam mit den Transformationsplänen, die wir im Geschäftsjahr 2022 entwickelt haben, ermöglichen, die einmalige Chance unserer Generation wahrzunehmen, die Zukunft der Medizin entscheidend zu verändern.

Im Geschäftsjahr 2022 blieb die Zusammensetzung des Vorstands unverändert, während die Dienstverträge mit Prof. Dr. med. Ugur Sahin, Sean Marett, Ryan Richardson und Prof. Dr. med. Özlem Türeci verlängert wurden. Nach mehrmaligen Verlängerungen enden die Laufzeiten aller mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern bestehenden Dienstverträge nunmehr zu Zeitpunkten zwischen dem 31. Dezember 2024 und dem 31. Dezember 2026. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unseren Aufsichtsrat um Prof. Dr. Anja Morawietz und Prof. Dr. Rudolf Staudigl erweitert, die am 1. Juni 2022 auf der Hauptversammlung gewählt wurden. Des Weiteren wurde Helmut Jeggel vor Auslaufen seines Mandats von der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 erneut in den Aufsichtsrat gewählt und in einer im Anschluss an die Hauptversammlung abgehaltenen Sitzung des Aufsichtsrats als dessen Vorsitzender bestätigt. Die derzeitigen Aufsichtsratsmandate von Helmut Jeggel, Anja Morawietz und Rudolf Staudigl enden mit der Hauptversammlung 2026.

Auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 wurde die Höhe der Vergütung unserer Aufsichtsratsmitglieder marginal angepasst, wobei das entsprechende Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder im Großen und Ganzen beibehalten

wurde. Im Zuge der Verlängerung von Dienstverträgen mit Mitgliedern unseres Vorstands im Geschäftsjahr 2022 wurden bestimmte Vergütungskomponenten unter Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand erhöht.

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. Wir haben das Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder beibehalten, die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 jedoch geringfügig erhöht, um der zusätzlichen Arbeitsbelastung Rechnung zu tragen. Den neuen Bestimmungen wurde auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 zugestimmt.

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.

Ab dem 1. Januar 2022 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats rückwirkend eine jährliche Vergütung von 70 Tsd. €, der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 210 Tsd. € und der Stellvertreter 105 Tsd. €. An den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird eine zusätzliche jährliche Vergütung von 30 Tsd. € gezahlt. Der jeweilige Vorsitzende eines anderen Ausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung von 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. Gleiches gilt, wenn diese Regelung oder eine spezifische Version dieser Regelung im Laufe eines Jahres unwirksam wird. Für die Mitglieder, die 2022 in den Aufsichtsrat gewählt wurden, d. h. Anja Morawietz und Rudolf Staudigl, wurde die Vergütung daher ab dem 5. Juli 2022, dem Datum der Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Handelsregister, zeitanteilig angewendet.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten Entschädigungen für Ihnen entstehende Aufwendungen.

Die Vergütung unseres Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Dezember 2022 und für das Geschäftsjahr 2021 im Dezember 2021 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 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

<i>in Tausend</i>	<b>Helmut Jegg</b> <i>Vorsitzender</i>	<b>Dr. Ulrich Wandschneider</b> <i>Stellvertretender Vorsitzender</i>	<b>Prof. Dr. med. Christoph Huber</b>	<b>Prof. Dr. Anja Morawietz</b>	<b>Michael Motschmann</b>	<b>Prof. Dr. Rudolf Staudigl</b>
<b>Grundvergütung</b>						
2022	210 €	105 €	70 €	35 €	70 €	35 €
2021	177	88	59	—	59	—
<b>Ausschussvergütung</b>						
2022	15	35	10	—	25	—
2021	4	24	—	—	4	—
<b>Summe</b>						
<b>2022</b>	<b>225 €</b>	<b>140 €</b>	<b>80 €</b>	<b>35 €</b>	<b>95 €</b>	<b>35 €</b>
<b>2021</b>	<b>181 €</b>	<b>112 €</b>	<b>59 €</b>	<b>— €</b>	<b>63 €</b>	<b>— €</b>

Unterliegt der Aufwendungsersatz oder die Entschädigung der Umsatzsteuer, so 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 folgenden Jahren:

- Helmut Jegg: 2026
- Ulrich Wandschneider: 2023
- Christoph Huber: 2023
- Anja Morawietz: 2026
- Michael Motschmann: 2023
- 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 Unternehmensführung zu leisten. Die Vergütung ist deshalb auch an ethische, ökologische und soziale Kriterien gebunden, was mit unserer Gesamtstrategie und unserer Unternehmenskultur in Einklang steht. Das Vergütungssystem setzt daher Anreize für eine nachhaltige, langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es ist ausgerichtet an den Vorschriften des AktG und den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022. 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) ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf der Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, 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**

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG stimmt die Hauptversammlung eines börsennotierten Unternehmens über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder ab, wenn eine signifikante Änderung am Vergütungssystem vorgenommen wird, mindestens aber alle vier Jahre. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder muss der Hauptversammlung spätestens 2025 erneut zur Billigung vorgelegt werden. Ein Beschluss zur Bestätigung der Vergütung ist zulässig. 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 gebilligt und wird wirksam, wenn neue Dienstverträge abgeschlossen, bestehende Dienstverträge verlängert oder spezifische Vergütungsbestandteile eingeführt werden.

Das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligte umfassende Vergütungssystem kann online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abgerufen werden.

## **2. Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen**

Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Vergütungsbestandteile, die Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen, die in unserem umfassenden Vergütungssystem vorgesehen sind, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Es ist online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar.

	<b>Bemessungsgrundlage/Parameter</b>	<b>Strategische Referenz</b>
<b>Nicht erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Fixe Vergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.	Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an den marktüblichen Standards. Sie ist gleichermaßen an den Aufgaben des Vorstands und dessen Leistung sowie an der Lage und dem Erfolg des Konzerns ausgerichtet.
Gehaltsnebenleistungen	Im Wesentlichen Zuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen sowie geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse.	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Kurzfristig fällige erfolgsabhängige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielbonus;</li> <li>• Begrenzung des Auszahlungsbetrags: bis zu maximal 60% des Betrags der fixen Vergütung;</li> <li>• Leistungskriterien: Unternehmensziele und ESG-Ziele;</li> <li>• Vom STI sind 50% in bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses fällig;</li> <li>• Weitere 50% des 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 des STI festgestellt wird.</li> </ul>	Schafft einen Anreiz für eine robuste (nichtfinanzielle wie finanzielle) Jahresleistung als Grundlage für die langfristige Strategie des Konzerns und eine nachhaltige Wertschöpfung zur Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele.
Langfristig fällige erfolgsabhängige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktienoptionsprogramm und/oder Restricted Stock Unit Program (RSUP);</li> <li>• Erfolgsziele: Relative Kursentwicklung und absolute Kursentwicklung;</li> <li>• Wartefrist: Vier Jahre nach Zuteilung der Aktienoptionen bzw. Zuteilung der verbleibenden Restricted Stock Units.</li> </ul>	Die reguläre LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für den Konzern und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Daher sind die Erfolgsziele des LTI an die langfristige Kursentwicklung des Konzerns gebunden.

Sonstige Vergütungsregelungen		
Zielgesamtvergütung	<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 Bandbreiten widerspiegeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixe Vergütung: 25 bis 35%</li> <li>• Variable Vergütung: 65 bis 75% <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel-STI: 12 bis 18%</li> <li>• Ziel-LTI: 50 bis 60%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Übrige Vorstandsmitglieder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixe Vergütung: 35 bis 45%</li> <li>• Variable Vergütung: 55 bis 65% <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel-STI: 17 bis 23%</li> <li>• Ziel-LTI: 30 bis 40%</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Knüpft die Vorstandsvergütung an Leistungsziele, um eine ausgewogene Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zu gewährleisten.</p>
Maximalvergütung	<p>Maximalvergütung im Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender: 20 Mio. €</li> <li>• Übrige Vorstandsmitglieder: 10 Mio. €</li> </ul> <p>Die Maximalvergütungen können jedoch nur dann erreicht werden, wenn der Wert der im Rahmen des 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>
Weitere Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufsichtsratsmandate innerhalb des BioNTech Konzerns: Eine solche Tätigkeit ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied in vollem Umfang abgegolten.</li> <li>• Aufsichtsratsmandate außerhalb des BioNTech-Konzerns: Diese unterliegen der Genehmigung durch den Aufsichtsrat, der im Rahmen der Genehmigung entscheidet, ob und inwieweit eine Vergütung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist.</li> </ul>	<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"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Stellt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicher und bewirkt, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden.</p>
<p>Abfindungs-Cap</p>	<p>Das Vorstandsmitglied erhält im Falle einer vorzeitigen Beendigung des 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 2022

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
- Prof. Dr. med. Özlem Türeci: 31. Mai 2025

### 4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Unser derzeitiges Vergütungssystem ist das Ergebnis einer umfassenden, durch den Aufsichtsrat durchgeführten Prüfung. Es trägt den in der Vergangenheit umgesetzten umfangreichen transformatorischen Änderungen Rechnung und wurde am 22. Juni 2021 gebilligt. Die Dienstverträge mit unserem Vorstand, die in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 bis zu den in Abschnitt 3 angegebenen Enddaten verlängert wurden, wurden so ausgestaltet, dass sie mit dem Vergütungssystem in Einklang stehen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durchgeführt, um dessen Angemessenheit gewährleisten zu können und die Vergütung der Vorstandsmitglieder kritisch zu hinterfragen. Dabei wurde unter Berücksichtigung unserer Marktstellung beurteilt, ob die Vergütung unseres Vorstands marktüblich ist. Wir haben einen externen und unabhängigen Vergütungsberater mit der Bewertung der Vergütungshöhe und -struktur beauftragt, wie dies in unserem umfassenden Vergütungssystem vorgesehen ist, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde und online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar ist. Die Analyse ergab, dass unser Vergütungssystem mit seinen Zielen für die Vorstandsmitglieder und den Obergrenzen für ihre jeweilige Vergütung den Marktstandards sowie dem

DCGK entspricht. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem weiter regelmäßig und kritisch im Hinblick auf ggf. erforderliche Anpassungen aufgrund langfristiger interner und externer Entwicklungen überprüfen.

## 5 Vergütung im Geschäftsjahr 2022

### 5.1 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Zielgesamtvergütung (ZGV) des Vorstands für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 ist in den nachstehenden Tabellen dargestellt. In den Tabellen werden die Vergütungsinstrumente und ihre wesentliche Übereinstimmung mit den für die Zielgesamtvergütung in unserem Vergütungssystem festgelegten prozentualen Bandbreiten offengelegt.

	Prof. Dr. med. Ugur Sahin				Jens Holstein <sup>(1)</sup>			
	Geschäftsjahr zum 31. Dezember				Geschäftsjahr zum 31. Dezember			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV
<b>Nicht erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Fixe Vergütung	360 €	28%	360 €	28%	550 €	39%	275 €	39%
Gehaltsnebenleistungen	6	—%	6	—%	7	—%	3	—%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Kurzfristig fällige variable Leistungen	180	14%	180	14%	300	21%	150	21%
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	750	58%	750	58%	550	39%	275	39%
<b>Zielgesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.296 €</b>	<b>100%</b>	<b>1.296 €</b>	<b>100%</b>	<b>1.407 €</b>	<b>100%</b>	<b>703 €</b>	<b>100%</b>

<sup>(1)</sup> Jens Holstein wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (Chief Financial Officer, CFO) in den Vorstand bestellt. In seine Vergütung wurde der einmalige Signing Bonus, der ihm zum Zeitpunkt seiner Bestellung in den Vorstand vom Aufsichtsrat gewährt wurde, nicht mit einbezogen.

	Sean Maret <sup>(2)</sup>				Dr. Sierk Poetting			
	Geschäftsjahr zum 31. Dezember				Geschäftsjahr zum 31. Dezember			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV
<b>Nicht erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Fixe Vergütung	513 €	37%	400 €	43%	550 €	39%	376 €	44%
Gehaltsnebenleistungen	8	1%	22	2%	4	—%	4	—%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Kurzfristig fällige variable Leistungen	300	22%	200	22%	300	21%	180	21%
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	40%	300	33%	550	39%	300	35%
<b>Zielgesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.371 €</b>	<b>100%</b>	<b>922 €</b>	<b>100%</b>	<b>1.404 €</b>	<b>100%</b>	<b>860 €</b>	<b>100%</b>

<sup>(2)</sup> In die Vergütung von Sean Maret wurde die einmalige Zahlung für die Vertragsunterzeichnung und den Verbleib im Unternehmen („Signing and Retention“), die ihm zum Zeitpunkt der Verlängerung seines Dienstvertrags gewährt wurde, nicht mit einbezogen.

	Ryan Richardson				Prof. Dr. med. Özlem Türeci			
	Geschäftsjahr zum 31. Dezember				Geschäftsjahr zum 31. Dezember			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV	in Tausend	in % der ZGV
<b>Nicht erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Fixe Vergütung	340 €	42%	320 €	42%	518 €	38%	360 €	43%
Gehaltsnebenleistungen	27	3%	16	2%	—	—%	—	—%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Kurzfristig fällige variable Leistungen	170	21%	160	21%	300	22%	180	21%
Aktionsoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	280	34%	260	34%	550	40%	300	36%
<b>Zielgesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>817 €</b>	<b>100%</b>	<b>756 €</b>	<b>100%</b>	<b>1.368 €</b>	<b>100%</b>	<b>840 €</b>	<b>100%</b>

Beginnend mit den im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen (siehe Abschnitt 5.5) sehen die Vereinbarungen eine maximale Begrenzung der Gesamtvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder Anspruch haben, zusammen mit sonstigen Vergütungsbestandteilen, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten, auf 20,0 Mio. € für unseren Vorstandsvorsitzenden bzw. 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder vor. 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 Form eines Gehalts in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Weitere Bestandteile der fixen Vergütung sind Gehaltsnebenleistungen wie Zuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen sowie geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse. Für unsere Vorstandsmitglieder haben wir eine D&O-Versicherung abgeschlossen. Die Aufwendungen für diese 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.

In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 belief sich die fixe Vergütung für Ugur Sahin auf 360 Tsd. €. Nach Abschluss der durch diesen Vergütungsbericht abgedeckten Berichtsperiode wurde die fixe Jahresvergütung für Ugur Sahin mit Wirkung zum 1. Januar 2023 auf 700 Tsd. € erhöht. Die fixe Jahresvergütung für Jens Holstein wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021, dem Datum seiner Bestellung in den Vorstand, auf 550 Tsd. € festgesetzt. Somit belief sich seine tatsächliche fixe Jahresvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 auf 550 Tsd. € bzw. 275 Tsd. €. Die fixe Jahresvergütung für Sean Marett wurde mit Wirkung zum 1. April 2022 von 400 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Somit belief sich seine tatsächliche fixe Jahresvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 auf 513 Tsd. € bzw. 400 Tsd. €. Die fixe Jahresvergütung für Sierk Poetting wurde mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 von 360 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Somit belief sich seine tatsächliche fixe Jahresvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 auf 550 Tsd. € bzw. 376 Tsd. €. In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 belief sich die fixe Vergütung für Ryan Richardson auf 340 Tsd. € bzw. 320 Tsd. €. Nach Abschluss des durch diesen Vergütungsbericht abgedeckten Berichtszeitraums wurde die fixe Jahresvergütung für Ryan Richardson mit Wirkung zum 1. Januar 2023 auf 550 Tsd. € erhöht. Die fixe Jahresvergütung für Özlem Türeci wurde mit Wirkung zum 1. März 2022 von 360 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Somit belief sich ihre tatsächliche fixe Jahresvergütung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 auf 518 Tsd. € bzw. 360 Tsd. €.

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

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Das Vergütungssystem sieht für die STI-Beträge eine Höchstgrenze von maximal 60% der fixen Jahresvergütung vor. Der Auszahlungsbetrag der

kurzfristig fälligen variablen Leistungen hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien (Erfolgsziele) des Konzerns in einem bestimmten Geschäftsjahr ab. Die Erfolgsziele gelten einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands.

Eine ausführliche Erläuterung des STI sowie potenzieller Erfolgsziele findet sich in unserem umfassenden Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Es ist online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar.

Im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Ugur Sahin, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci auf 180 Tsd. €, 200 Tsd. €, 180 Tsd. €, 160 Tsd. € und 180 Tsd. €, woraus sich angesichts einer Zielerreichung von 100% für 2021 die entsprechenden Jahresboni für das Geschäftsjahr 2021 ergaben. Nach der Verlängerung ihrer jeweiligen Dienstverträge wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Sean Marett, Sierk Poetting und Özlem Türeci auf jeweils 300 Tsd. € erhöht, woraus sich, angesichts einer Zielerreichung von 85% für 2022, Jahresboni in Höhe von jeweils 255 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2022 ergaben. Die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Ugur Sahin und Ryan Richardson betrug für das Geschäftsjahr 2022 180 Tsd. € und 170 Tsd. €, was zu jährlichen Bonusbeträgen von 153 Tsd. € bzw. 144 Tsd. € führte. Mit Wirkung vom 1. Januar 2023, also nach dem Ende des Berichtszeitraums, auf den sich dieser Vergütungsbericht bezieht, wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Ugur Sahin und Ryan Richardson auf 350 Tsd. € bzw. 300 Tsd. € erhöht. Mit Wirkung zum 1. Juli 2021, dem Datum seiner Bestellung in den Vorstand, wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Jens Holstein auf 300 Tsd. € festgelegt, woraus sich für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 ein tatsächlicher Jahresbonus von 150 Tsd. € bzw. 255 Tsd. € ergab.

Im Geschäftsjahr 2022 erhielt Sean Marett im Rahmen der Verlängerung seines Dienstvertrags eine einmalige Zahlung für die Vertragsunterzeichnung und den Verbleib im Unternehmen („Signing and Retention“) in Höhe von 60 Tsd. € in bar.

Nach Abschluss der durch diesen Vergütungsbericht abgedeckten Berichtsperiode genehmigte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-Governance-Ausschusses eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Tsd. € brutto an Jens Holstein. Jens Holstein erhält diese Sonderzahlung in Anerkennung seiner herausragenden Leistungen, von denen die Gesellschaft in der Zukunft voraussichtlich in hohem Maße profitieren wird. Von dieser Sonderzahlung sind 150 Tsd. € abzüglich Kosten und Aufwendungen für den Erwerb von BioNTech-Aktien bestimmt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die allgemeine Zielerreichung und die daraus resultierende jährliche Bonuszahlung je Vorstandsmitglied:

Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) im Geschäftsjahr 2022	Im Verhältnis zur fixen Vergütung (in %)	Vergütungskorridor		Allgemeine Zielerreichung	STI-Zahlungen (in Tausend)	
		Untergrenze (0%)	Obergrenze (100%)		Davon wird erste Teilzahlung im April 2023 ausgezahlt	Davon wird zweite Teilzahlung abgegrenzt und im Februar 2024 ausgezahlt <sup>(1)</sup>
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	50%	—	180	85%	77	77
Jens Holstein	55%	—	300	85%	128	128
Sean Marett	58%	—	300	85%	128	128
Dr. Sierk Poetting	55%	—	300	85%	128	128
Ryan Richardson	50%	—	170	85%	72	72
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	58%	—	300	85%	128	128

<sup>(1)</sup> Der abgegrenzte Betrag hängt von der Aktienkursentwicklung in dem Geschäftsjahr ab, das auf das Feststellungsdatum im März 2023 folgt.

Die von unserem Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten Erfolgsziele wurden eher von den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft als von ihrer finanziellen Entwicklung abgeleitet, da der Fokus im Geschäftsjahr 2022 insbesondere auf der weiteren Entwicklung der Gesellschaft lag. Wie in nachstehender Tabelle dargestellt, umfassen die ambitionierten und messbaren Erfolgsziele, die in Einklang mit dem anwendbaren Vergütungssystem festgelegt wurden, verschiedene Unternehmensziele sowie ein Ziel im Bereich Umwelt, Soziales und Corporate Governance (Environment, Social and Governance) (ESG-Ziel).

Der Grad der tatsächlichen Erreichung der Erfolgsziele, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 nach vernünftigem Ermessen vom Aufsichtsrat ermittelt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt und darunter erläutert.

	Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2022	Relative Gewichtung	Grad der Zielerreichung
Unternehmensziele	Weiterentwicklung und Diversifizierung unserer Innovationspipeline, um einen größeren Kreis von Patienten zu versorgen	25%	21%
	Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie durch Erweiterung des weltweiten Zugangs zu Comirnaty	25%	24%
	Förderung der vollständigen Integration und des weiteren Wachstums des gesamten Unternehmens	15%	12%
ESG-Ziel	Transformation zu einem Digital-First-Unternehmen	15%	13%
	Leistung eines nachhaltigen Beitrags zum Schutz der Menschen weltweit	20%	15%
	<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>85%</b>

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unsere Innovationspipeline weiterentwickelt und diversifiziert, um einen größeren Kreis von Patienten zu versorgen, d. h., wir haben unsere Pipeline für Therapien gegen Krebs- und Infektionskrankheiten

erweitert, indem wir verschiedene Programme in die klinische Forschung und Entwicklung überführt und unsere klinische Pipeline vorangetrieben haben. Darüber hinaus haben wir einen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie geleistet, indem wir unseren COVID-19-Impfstoff erfolgreich rund um den Globus vermarktet und dadurch den weltweiten Zugang zu Comirnaty erweitert haben. Ein weiteres Ziel waren die vollständige Integration und das weitere Wachstum des gesamten Unternehmens. Dies beinhaltete den Umbau unserer IT-Infrastruktur, um unsere Transformation zu einem Digital-First-Unternehmen zu unterstützen. Im Geschäftsjahr 2022 leisteten wir zudem einen nachhaltigen Beitrag zum Schutz der Menschen weltweit und konnten das uns von ISS ESG verliehene „Prime“-Rating bestätigen. Der Grad der tatsächlichen Erreichung der Erfolgsziele, der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 ermittelt wurde, betrug 85%.

Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt im April 2023, also im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 galt als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet, dem Jahr, in dem die Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet und wurde im April 2022 gezahlt.

Die zweite Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 galt ebenfalls als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2024 vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung gezahlt. Die zweite Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet und wurde im Februar 2023 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung gezahlt.

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

#### **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 LTI-Programme stehen in Einklang mit unserem umfassenden Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Es ist online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar. Die jährlich gewährten Optionen unterliegen den jeweils von der Hauptversammlung zu billigenden Bedingungen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) sowie der entsprechenden Optionsvereinbarung (siehe Abschnitt 5.5).

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 wurde die Anzahl der Optionen, die Ugur Sahin, Sean Marett, Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährt wurden, auf der Grundlage eines Zielwerts von 750 Tsd. €, 300 Tsd. €, 260 Tsd. € bzw. 300 Tsd. € berechnet. Nach der Verlängerung ihrer jeweiligen Dienstverträge wurde der Zielwert, auf dessen Grundlage die Anzahl der Optionen, die Sean Marett, Sierk Poetting und Özlem Türeci jährlich gewährt werden, von 300 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 wurde die Anzahl der Optionen, die Ugur Sahin, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährt wurden, daher auf der Grundlage eines Zielwerts von 750 Tsd. €, 550 Tsd. €, 550 Tsd. €, 280 Tsd. € bzw. 550 Tsd. € berechnet. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 wurde der Zielwert, auf dessen Grundlage die Anzahl der Optionen, die Ugur Sahin und Ryan Richardson jährlich gewährt werden, auf 1.050 Tsd. € bzw. 550 Tsd. € erhöht. Die Anzahl der Optionen, die Jens Holstein jährlich gewährt werden, wurde im Geschäftsjahr 2022 auf der Grundlage eines Zielwerts von 550 Tsd. € berechnet. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Anzahl der Optionen, die Jens Holstein gewährt wurden, auf der Grundlage eines anteiligen Werts von 275 Tsd. € berechnet. In jedem Fall werden die Zielwerte durch den Betrag dividiert, um den ein bestimmter Zielaktienkurs den Ausübungspreis übersteigt.

Der Aufsichtsrat gewährte Jens Holstein zum Zeitpunkt seiner Bestellung in den Vorstand einen einmaligen Signing Bonus 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 werden sie 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.

In der Vergangenheit wurden einmalige anteilsbasierte Vergütungsvereinbarungen mit unseren Vorstandsmitgliedern geschlossen. Dazu zählen das (im Jahr 2018 gewährte) Mitarbeiteraktienoptionsprogramm sowie das (im Jahr 2019 gewährte) Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden, die im nachstehenden Abschnitt 5.5 näher erläutert werden.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die im Rahmen des ESOP 2018 gewährten Optionsrechte (15. November 2022 für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Ryan Richardson, der zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionsrechte kein Vorstandsmitglied war, sowie am 16. September 2022 für Ryan Richardson) unverfallbar und ausübbar (die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen). Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Leistungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Darüber hinaus wurden (am 9. Oktober 2022) die jährliche Rate von 25% des Aktienoptionsprogramms für den Vorstandsvorsitzenden und die jährliche Rate von 25% unseres LTI-Programms für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 (am 13. Februar bzw. 12. Mai 2022 für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Jens Holstein sowie am 17. Mai 2022 für Jens Holstein) unverfallbar. Im Geschäftsjahr 2022 wurde zudem die jährliche Rate von 25% des einmaligen Signing Bonus für Jens Holstein unverfallbar, welche weiterhin einer Wartefrist unterliegt. Im Geschäftsjahr 2021 wurden (am 9. Oktober 2021) die jährliche Rate von 25% des Aktienoptionsprogramms für den Vorstandsvorsitzenden und (am 13. Februar 2021) die jährliche Rate von 25% unseres LTI-Programms für das Geschäftsjahr 2020 unverfallbar, unterlagen jedoch weiterhin Leistungsbedingungen und Wartefristen.

Die Leistungen aus unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Ansprüche erfüllt worden sind. Für nähere Erläuterungen siehe Abschnitt 5.6. Im Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2022 galt diese Definition für die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 gewährten Optionsrechte als erfüllt, soweit sie ausgeübt und erfüllt wurden. In Bezug auf das ESOP zeigt die Tabelle in Abschnitt 5.6 „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022“ 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 maximalen Obergrenze für alle Vorstandsmitglieder (ausgenommen Ryan Richardson, der zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionsrechte kein Vorstandsmitglied war). Der implizite Marktwert kann vom Wert des geldwerten Vorteils abweichen. Im Geschäftsjahr 2021 galten keine der anteilsbasierten Vergütungsvereinbarung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) als gewährt und geschuldet.



### 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 2022 ausstehend waren.

	Zeitpunkt der Gewährung/ Zuteilungsdatum	Anzahl der Aktienoptionen zugrundeliegenden Stammaktien/ Anzahl der virtuellen Aktienoptionen <sup>(1)</sup>	Ausübungspreis der Optionen (€) <sup>(7)</sup>	Frühester Ausübungstag der Optionen <sup>(9)</sup>	Ablauf der Möglichkeit zur Optionsausübung	Bezeichnung des Programms
<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	15.11.2018	—	10,14	15.11.2022	15.11.2026	ESOP 2018
	09.10.2019 <sup>(2)</sup>	4.374.963	13,60	09.10.2023	09.10.2029	CEO-Aktionsoptionsprogramm 2019
	13.02.2020 <sup>(3)</sup>	97.420	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 <sup>(10)</sup>
	12.05.2021 <sup>(4)</sup>	17.780	173,66	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	19.997	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>
<b>Jens Holstein</b>	17.05.2021	6.463	175,16	17.05.2025	17.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	01.07.2021 <sup>(8)</sup>	4.246	k. A. <sup>(8)</sup>	01.07.2025 <sup>(8)</sup>	k. A. <sup>(8)</sup>	Signing Bonus
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	14.664	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>
<b>Sean Marett</b>	15.11.2018	230.780 <sup>(6)</sup>	10,14	15.11.2022	15.11.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 <sup>(3)</sup>	38.968	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 <sup>(10)</sup>
	12.05.2021 <sup>(4)</sup>	7.112	173,66	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	14.664	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>
<b>Dr. Sierk Poetting</b>	15.11.2018	—	10,14	15.11.2022	15.11.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 <sup>(3)</sup>	38.968	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 <sup>(10)</sup>
	12.05.2021 <sup>(4)</sup>	7.112	173,66	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	14.664	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>
<b>Ryan Richardson</b>	16.09.2018	—	10,14	16.09.2022	16.09.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 <sup>(3)</sup>	33.772	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 <sup>(10)</sup>
	12.05.2021 <sup>(4)</sup>	6.163	173,66	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	7.465	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>
<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>	15.11.2018	—	10,14	15.11.2022	15.11.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 <sup>(3)</sup>	38.968	28,3	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 <sup>(10)</sup>
	12.05.2021 <sup>(4)</sup>	7.112	173,66	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 <sup>(10)</sup>
	31.05.2022 <sup>(5)</sup>	14.664	142,60	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 <sup>(10)</sup>

<sup>(1)</sup> 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 werden jährlich in vier gleichen Raten, jeweils am 9. Oktober in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023, unverfallbar. Sie können jedoch nicht vor dem Ablauf der Wartefrist am 9. Oktober 2023 und nur während der in unserem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm definierten Ausübungsfenster ausgeübt werden.
- (3) Die Optionen werden jährlich in vier gleichen Raten, jeweils am 13. Februar in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024, unverfallbar. Sie können jedoch nicht vor dem Ablauf der Wartefrist am 13. Februar 2024 und nur während der in unserem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm definierten Ausübungsfenster ausgeübt werden.
- (4) Die Optionen wurden als virtuelle Aktienoptionen ausgegeben und werden für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Jens Holstein jährlich in vier gleichen Raten am 12. Mai der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Für Jens Holstein werden sie jeweils am 17. Mai der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Ausübbar sind die Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist am 12. Mai 2025 bzw. 17. Mai 2025.
- (5) Die Optionen wurden als virtuelle Aktienoptionen ausgegeben und werden für alle Vorstandsmitglieder jährlich in vier gleichen Raten am 31. Mai der Jahre 2023, 2024, 2025 und 2026 unverfallbar. Ausübbar sind die Optionen erst nach Ablauf der Wartefrist am 31. Mai 2026.
- (6) Die ursprünglich gewährten Optionen (610.110) wurden am 15. November 2022 unverfallbar. Die weiterhin ausstehenden Optionen (230.780) können nur während der in unserem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm festgelegten Ausübungsfenster und bei Erfüllung bestimmter Leistungsbedingungen zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte ausgeübt werden.
- (7) Sämtliche Optionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, dass der Ausübungspreis effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS zum Ausübungsdatum 800% des Ausübungspreises nicht überschreitet. In Bezug auf die Vereinbarungen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 und des CEO-Aktienoptionsprogramms 2019 wurde der maximale wirtschaftliche Nutzen aus der Ausübung von Optionen auf 240,00 \$ begrenzt. Daher wird der effektive Ausübungspreis nicht über einen Euro-Betrag entsprechend 30,00 \$ hinaus ansteigen. In Bezug auf die LTI-2020-Vereinbarungen kann der Aufsichtsrat eine maximale Obergrenze für die Zukunft vorsehen. In Bezug auf die im Rahmen der LTI-2021- und LTI-2022-Vereinbarungen ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen darf die Maximalvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder laut diesen Vereinbarungen Anspruch haben, gemeinsam mit sonstigen Vergütungsbestandteilen, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten, 20,0 Mio. € für Prof. Dr. med. Ugur Sahin als Vorstandsvorsitzenden bzw. 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder nicht übersteigen.
- (8) Zum 1. Juli 2021, dem Zeitpunkt seiner Bestellung als Finanzvorstand (Chief Financial Officer, CFO), gewährte der Aufsichtsrat Jens Holstein einen einmaligen sogenannten Signing Bonus, der in Abschnitt 5.4 näher beschrieben ist. k. A. = keine Angabe
- (9) Entspricht dem Ende der jeweiligen Wartefrist, wobei zusätzliche Beschränkungen im Hinblick auf das Ausübungsfenster gelten können.
- (10) Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive) für das jeweilige Jahr.

#### *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 jeweils von der Hauptversammlung zu billigenden Bedingungen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) sowie der entsprechenden Optionsvereinbarung. Die Zuteilung der 2020 ausgegebenen Optionen fand im Februar 2020 statt. 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.

Für die im Februar 2020 zugeteilten Optionen wurde der Ausübungspreis für jede Option auf 30,78 \$ (28,32 €; umgerechnet anhand des von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Wechselkurses zum Gewährungszeitpunkt) festgelegt. Die im Februar 2020 zugeteilten 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. Unser Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, den aus der Ausübung der Optionen entstehenden wirtschaftlichen Nutzen in dem Ausmaß, in dem dieser aus außerordentlichen Ereignissen oder Entwicklungen entsteht, zu begrenzen. Für die am 12. Mai 2021, 17. Mai 2021 und 31. Mai 2022 zugeteilten Optionen wurden die Ausübungspreise auf 185,23 \$ (173,66 €), 186,83 \$ (175,16 €) bzw. 152,10 \$ (142,60 €) festgelegt (sämtliche Beträge ergeben sich aus der Umrechnung anhand des von der Deutschen Bundesbank zum 31. Dezember 2022 veröffentlichten Wechselkurses). Die im Mai 2021 und 2022 zugeteilten virtuellen Aktienoptionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Darüber hinaus wird die Maximalvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder laut den jeweiligen Vereinbarungen Anspruch haben, gemeinsam mit sonstigen Vergütungsbestandteilen, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten, auf 20,0 Mio. € für Prof. Dr. med. Ugur Sahin als Vorstandsvorsitzenden bzw. auf 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder begrenzt. 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. \$ geteilt 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 Ausübungsfensters 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 Ausübungsfenster, 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. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, 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>	<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	<b>Jens Holstein<sup>(1)</sup></b>	<b>Sean Marett</b>	<b>Dr. Sierk Poetting</b>	<b>Ryan Richardson</b>	<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>
<b>31. Dezember 2021</b>	<b>97.420</b>	—	<b>38.968</b>	<b>38.968</b>	<b>33.772</b>	<b>38.968</b>
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—
<b>31. Dezember 2022</b>	<b>97.420</b>	—	<b>38.968</b>	<b>38.968</b>	<b>33.772</b>	<b>38.968</b>

<sup>(1)</sup> Jens Holstein wurde am 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (CFO) bestellt. Das Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2020) war für Jens Holstein nicht verfügbar, da er zu dem Zeitpunkt, als dieses aufgelegt wurde, noch nicht für unser Unternehmen tätig war.

*Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2021)*

<i>Anzahl der virtuellen Aktienoptionen</i>	<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	<b>Jens Holstein</b>	<b>Sean Marett</b>	<b>Dr. Sierk Poetting</b>	<b>Ryan Richardson</b>	<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>
<b>31. Dezember 2021</b>	<b>17.780</b>	<b>6.463</b>	<b>7.112</b>	<b>7.112</b>	<b>6.163</b>	<b>7.112</b>
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—
<b>31. Dezember 2022</b>	<b>17.780</b>	<b>6.463</b>	<b>7.112</b>	<b>7.112</b>	<b>6.163</b>	<b>7.112</b>

*Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2022)*

<i>Anzahl der virtuellen Aktienoptionen</i>	<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	<b>Jens Holstein</b>	<b>Sean Marett</b>	<b>Dr. Sierk Poetting</b>	<b>Ryan Richardson</b>	<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>
<b>31. Dezember 2021</b>	—	—	—	—	—	—
Zugeteilt	19.997	14.664	14.664	14.664	7.465	14.664
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—
<b>31. Dezember 2022</b>	<b>19.997</b>	<b>14.664</b>	<b>14.664</b>	<b>14.664</b>	<b>7.465</b>	<b>14.664</b>

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

*Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019*

Im September 2019 gewährten wir Prof. Dr. med. Ugur Sahin eine Option zum Kauf von 4.374.963 unserer Stammaktien. Diese Gewährung ist an ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Der Ausübungspreis der Optionen pro Aktie ergibt sich aus der Euro-Umrechnung des Börseneinführungspreises aus unserem Börsengang, 15,00 \$ (13,60 €), und unterliegt einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie der vorgesehenen maximalen 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. Im Rahmen der maximalen Obergrenze wird der Ausübungspreis zusätzlich gedeckelt, indem der Aktienkurs, der bei Ausübung der Optionen entscheidend für die Bestimmung des maximalen wirtschaftlichen Nutzens ist, auf 240,00 \$ begrenzt wurde. Daher wird der effektive Ausübungspreis nicht über einen Euro-Betrag entsprechend 30,00 \$ hinaus ansteigen. Die Optionen werden jährlich in gleichen Raten nach vier Jahren, beginnend mit dem ersten Jahrestag unseres Börsengangs, unverfallbar und können vier Jahre nach dem Börsengang ausgeübt werden. Die unverfallbaren Optionsrechte können nur ausgeübt werden, wenn und soweit 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. \$ geteilt 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 oder folgenden Jahrestag des Zuteilungsdatums 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 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 in unserem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm festgelegten Ausübungsfenster ausgeübt werden. Die Optionsrechte können bis zu zehn Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, verfallen sie entschädigungslos.

*Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018*

Auf Basis der Billigung durch die Hauptversammlung vom 18. August 2017 haben wir ein Aktienoptionsprogramm aufgelegt, das bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Optionen auf den Bezug von BioNTech-Aktien gewährt. Das Programm ist als Mitarbeiteraktienoptionsprogramm (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) konzipiert. Wir haben den Teilnehmern bei deren ausdrücklicher Zustimmung eine bestimmte Anzahl von Rechten (Optionsrechten) angeboten. Die Ausübung der Optionsrechte gemäß der Vereinbarung gibt den Teilnehmern das Recht, gegen Zahlung des Ausübungspreises Aktien zu beziehen. Die Optionen unterliegen in Bezug auf die Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme von Ryan Richardson, der zum Zeitpunkt der Gewährung der Optionen kein Vorstandsmitglied war, einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie einer maximalen 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. Im Rahmen der maximalen Obergrenze wird der Ausübungspreis zusätzlich gedeckelt, indem der Aktienkurs, der bei Ausübung der Optionen entscheidend für die Bestimmung des maximalen wirtschaftlichen Nutzens ist, auf 240,00 \$ begrenzt wurde. Daher wird der effektive Ausübungspreis nicht über einen Euro-Betrag entsprechend 30,00 \$ hinaus ansteigen. Die Optionsrechte (mit Ausnahme der Optionen für Prof. Dr. med. Özlem Türeci und Ryan Richardson) werden grundsätzlich nach vier Jahren unverfallbar und können nur ausgeübt werden, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind: (i) die Wartefrist von vier Jahren ist abgelaufen; und (ii) der durchschnittliche Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft oder 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 und ab jedem folgenden Jahrestag um acht Prozentpunkte erhöht. Nach Ablauf der Wartefrist 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 (Ausübungsfenster). Die Optionsrechte können bis zu acht Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, 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 oder 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 und ab jedem folgenden Jahrestag 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 ADSs zugrundeliegenden Stammaktie) ähnlich oder besser als der Nasdaq-Biotechnologieindex entwickelt hat. Die vorgenommenen Änderungen haben keinen Einfluss auf bereits ausgegebene Optionsrechte.

Im September 2022 traf der Aufsichtsrat den Beschluss, dass die Erfüllung der im Rahmen des ESOP gewährten Optionsrechte im November und Dezember 2022 durch die Zuteilung von Anteilen (in Form von ADSs) entsprechend dem Nettowert der ausgeübten Optionsrechte nach Abzug (i) des Ausübungspreises und (ii) der im Zusammenhang mit der Ausübung anfallenden Lohnsteuern (einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträge erfolgen soll. Die jeweilige Anzahl von ADSs wurde durch eigene Anteile erfüllt.

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 zugrundeliegenden Stammaktien</i>	<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	<b>Jens Holstein<sup>(1)</sup></b>	<b>Sean Marett</b>	<b>Dr. Sierk Poetting</b>	<b>Ryan Richardson</b>	<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>
<b>31. Dezember 2021</b>	<b>1.830.348</b>	—	<b>610.110</b>	<b>610.110</b>	<b>149.508</b>	<b>1.952.334</b>
Ausgeübt	(1.830.348)	—	(379.330)	(610.110)	(149.508)	(1.952.334)
<b>31. Dezember 2022</b>	—	—	230.780	—	—	—

<sup>(1)</sup> Jens Holstein wurde am 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (CFO) bestellt. Das einmalige Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018 stand für Jens Holstein nicht zur Verfügung, da er zu dem Zeitpunkt, als dieses aufgelegt wurde, noch nicht für unser Unternehmen tätig war.

Mit Ausnahme von Sean Marett haben alle Vorstandsmitglieder all ihre Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022 ausgeübt. Zum 31. Dezember 2022 hielt Sean Marett noch 230.780 Optionsrechte, die nur während der im Rahmen des ESOPs festgelegten Ausübungsfenster und bei Erfüllung bestimmter Leistungsbedingungen zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte ausgeübt werden können. Die Vorstandsmitglieder halten einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich an der Zukunft unseres Unternehmens beteiligt.

## 5.6 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gegenüber allen Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte bzw. geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn die Vorstandsmitglieder sie erhalten haben oder die Leistungen, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurden. Sie gilt als geschuldet, wenn die Vergütungsbestandteile rechtskräftig geschuldet werden, die Vorstandsmitglieder sie aber noch nicht erhalten haben. Sobald im Folgenden eine der beiden Definitionen zutrifft, 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 der 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 hat zusammen mit dem Vorstand entschieden für kurzfristige Vergütungsbestandteile wie die fixe Vergütung und kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) die Auslegung 2 und für anteilsbasierte Vergütungsbestandteile (inkl. langfristig fällige variable Leistungen (LTI)) Auslegung 1 anzuwenden. Dieser von Auslegung 1 abweichende Ansatz wird 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 im Geschäftsjahr 2022 die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 (ESOP 2018) einmalig gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar (die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen). Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Leistungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Die Leistungen aus unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Ansprüche erfüllt worden sind. Im Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2022 galt diese Definition für die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 gewährten Optionsrechte als erfüllt, soweit sie ausgeübt und erfüllt wurden. I

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 eine maximale Obergrenze vorsehen. Obgleich diese beiden Begrenzungsmechanismen angewandt wurden, hat unsere einzigartige, herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung zu den im Folgenden dargestellten außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. Der Aktienkurs ist Ergebnis unserer außerordentlich hohen Umsatzerlöse und des Anstiegs unseres Nettogewinns in den vergangenen drei Geschäftsjahren. Diese bislang unerreichten Ergebnisse sind der Corona-Pandemie geschuldet, aber auch weitestgehend den außergewöhnlichen Leistungen und dem Beitrag des Vorstands als Ganzes. Auch die Entschlossenheit der Vorstandsmitglieder beim Vorgehen im Kampf gegen die Pandemie seit Beginn des Jahres 2020 hat dazu beigetragen. Die im Folgenden genannten Beträge sind nicht als Zahlungen an den Vorstand zu betrachten, da die Abwicklung in Form von American Depositary Shares (ADSs), die unsere Stammaktien verkörpern, erfolgt ist. Die Vorstandsmitglieder halten einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der nachsteuerlichen Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich an der Zukunft unseres Unternehmens beteiligt.

<i>in Tausend</i>	<b>Prof. Dr. med. Ugur Sahin</b>	<b>Jens Holstein<sup>(1)</sup></b>	<b>Sean Marett</b>	<b>Dr. Sierk Poetting</b>	<b>Ryan Richardson</b>	<b>Prof. Dr. med. Özlem Türeci</b>
<b>Fixe Vergütung</b>						
2022	360 €	550 €	513 €	550 €	340 €	518 €
2021	360	275	400	376	320	360
<b>Gehaltsnebenleistungen<sup>(2)</sup></b>						
2022	6	7	8	4	27	—
2021	6	3	22	4	16	—
<b>Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) – erste Teilzahlung<sup>(3)</sup></b>						
2022	77	128	128	128	72	128
2021	90	75	100	90	80	90
<b>Kurzfristig fällige variable Leistungen (STI) – zweite Teilzahlung<sup>(4)</sup></b>						
2022	77	128	128	128	72	128
2021	90	75	100	90	80	90
<b>Sonstige erfolgsabhängige variable Vergütungen<sup>(5)</sup></b>						
2022	—	—	60	—	—	—
2021	—	—	—	—	—	—
<b>Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)<sup>(6)</sup></b>						
2022						
Aktionsoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	—	—	—	—	—	—
ESOP 2018	257.076 <sup>(7)</sup>	—	53.479 <sup>(7)</sup>	86.015 <sup>(7)</sup>	22.555 <sup>(7)</sup>	274.209 <sup>(7)</sup>
Sonstige anteilsbasierte Vergütungsvereinbarungen	—	—	—	—	—	—
2021						
Aktionsoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	—	—	—	—	—	—
ESOP 2018	—	—	—	—	—	—
Sonstige anteilsbasierte Vergütungsvereinbarungen	—	—	—	—	—	—
<b>Summe</b>						
<b>2022</b>	<b>257.596 €</b>	<b>813 €</b>	<b>54.316 €</b>	<b>86.825 €</b>	<b>23.066 €</b>	<b>274.983 €</b>
<b>2021</b>	<b>546 €</b>	<b>428 €</b>	<b>622 €</b>	<b>560 €</b>	<b>496 €</b>	<b>540 €</b>

(1) Jens Holstein wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (CFO) bestellt.

(2) Beinhaltet Sozialversicherungs-, Krankenversicherungs- und Zusatzversicherungsbeiträge, geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse. Andere Gehaltsnebenleistungen, z. B. Aufwendungen für Sicherheitsdienstleistungen, die einen untrennbaren Bestandteil der geschäftlichen Tätigkeiten und Pflichten bilden, sind in dem Betrag nicht enthalten.

(3) Die STI eines Geschäftsjahres wird grundsätzlich in zwei Teilzahlungen über einen Zeitraum von zwei Jahren ausgezahlt. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 wird im April 2023, also im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, gezahlt. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 galt als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet, dem Jahr, in dem die

Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet und wurde im April 2022 gezahlt.

- (4) Die zweite Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2022 galt ebenfalls als im Jahr 2022 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2024 vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung gezahlt. Die zweite Teilzahlung des STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet und wurde im Februar 2023 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung gezahlt. Die letztendlich ausgezahlten Beträge beliefen sich für Prof. Dr. med. Ugur Sahin auf 77 Tsd. €, für Jens Holstein auf 64 Tsd. €, für Sean Marett auf 86 Tsd. €, für Dr. Sierk Poetting auf 77 Tsd. €, für Ryan Richardson auf 68 Tsd. € und für Prof. Dr. med. Özlem Türeci auf 77 Tsd. €.
- (5) Im Geschäftsjahr 2022 erhielt Sean Marett im Rahmen der Verlängerung seines Dienstvertrags eine einmalige Zahlung für die Vertragsunterzeichnung und den Verbleib im Unternehmen („Signing and Retention“) in Höhe von 60 Tsd. € in bar.
- (6) Erläuterungen zu unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen sind in Abschnitt 5.5 enthalten, bspw. zu den LTI-Vereinbarungen, dem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018, dem CEO-Aktienoptionsprogramm 2019 sowie zu dem mit Jens Holstein vereinbarten einmaligen sogenannten Signing Bonus (nähere Ausführungen dazu finden sich in Abschnitt 5.4). Die Leistungen aus unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Ansprüche erfüllt worden sind. Im Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2022 galt diese Definition für die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 gewährten Optionsrechte als erfüllt, soweit sie ausgeübt und erfüllt wurden. Im Geschäftsjahr 2021 galten keine der anteilsbasierten Vergütungsvereinbarung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) als gewährt und geschuldet.
- (7) 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 den selben Tagen veröffentlichten Wechselkurse sowie unter Anwendung der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung sowie einer maximalen Obergrenze für alle Vorstandsmitglieder (ausgenommen Ryan Richardson, der zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionsrechte kein Vorstandsmitglied war). Der implizite Marktwert kann vom Wert des geldwerten Vorteils abweichen. Unsere einzigartige, 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 Abwicklung in Form von American Depositary Shares (ADSs), die unsere Stammaktien verkörpern, erfolgt ist. Die Vorstandsmitglieder halten einen Großteil ihrer Aktienbeteiligungen, die aus der nachsteuerlichen Erfüllung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms stammen, im Wesentlichen weiter und sind damit maßgeblich an der Zukunft unseres Unternehmens beteiligt.

In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 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 erachten wäre.

In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 kam es nicht zu einer Beendigung von Vorstandsdienstverträgen. Dementsprechend fanden die im Zusammenhang mit einer Vertragsbeendigung geltenden Vorschriften und Regelungen, die vorsehen, dass noch ausstehende variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, zu gewähren sind, und dass das Vorstandsmitglied im Falle einer vorzeitigen Beendigung aufgrund des Widerrufs seiner Bestellung eine Abfindung erhält, keine Anwendung.

Eine ausführliche Erläuterung der Malus- und Clawback-Regelungen sowie der Kündigungsklauseln findet sich in unserem umfassenden Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Es ist online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar.



**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 bezeichneten Zeiträumen.

Ausgewählte Ergebniskennzahlen gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG bemessen in der Regel die Ergebnisentwicklung auf der Grundlage der Entwicklung der Umsatzerlöse, des Betriebsergebnisses des BioNTech-Konzerns (IFRS) und des Jahresüberschusses (HGB) der BioNTech SE. Vor dem Hintergrund unserer operativen und finanziellen Entwicklung verzeichneten unsere Ergebniskennzahlen im Geschäftsjahr 2021 ein exponentielles Wachstum gegenüber dem Vorjahr. Daher wird die Entwicklung dieser Kennzahlen im Hinblick auf die Vergütung unserer Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder als nicht aussagekräftig betrachtet.

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich 2022 im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen dadurch deutlich erhöht, dass die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 einmalig gewährten Optionen im Geschäftsjahr 2022 unverfallbar und ausübbar wurden (die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen). Soweit ausgeübt und erfüllt, galten die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 gewährten Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022 als gewährt und geschuldet. 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 einzigartige, 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 Durchschnitts-Vollzeitäquivalenten (FTE) zu Beginn und am Ende eines Geschäftsjahres berechnet. Vom 31. Dezember 2019 bis zum 31. Dezember 2022 stieg die Zahl der beim Konzern beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (FTE) von 1.310 auf 4.530.

Um mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder übereinzustimmen, entspricht die Mitarbeitervergütung auch grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und wird mit und ohne anteilsbasierte Vergütung ausgewiesen (im Geschäftsjahr 2021 galten keine der anteilsbasierten Vergütungsvereinbarung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) im Hinblick auf den Vorstand als gewährt und geschuldet). Die Vergütung umfasst die gesamten Aufwendungen für Löhne und Gehälter, Nebenleistungen 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 2022 und 2021 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 teilgenommen haben). Die Berechnung der anteilsbasierten Vergütung erfolgte unter Verwendung des Schlusskurses einer American Depositary Share von BioNTech im Nasdaq an den jeweiligen letzten Tagen vor der Ausübung (ESOP 2018) bzw. am 15. Dezember 2022 (LTI-plus Übertragungstag), umgerechnet von USD in EUR 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 2022 im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht, da die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 und des LTI-plus-Programms einmalig gewährten Optionsrechte bzw. Restricted Stock Units im Geschäftsjahr 2022 als gewährt und geschuldet galten. Auch bei der Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne anteilsbasierte Vergütungsbestandteile ist noch ein starker Anstieg zusätzlich zu den tatsächlichen Gehaltssteigerungen (10%) zu verzeichnen, da die Entwicklung auch im Zusammenhang mit einmaligen Bonuszahlungen und einer veränderten Personalstruktur aufgrund von Neueinstellungen steht.

<i>in %</i>	<b>Veränderung 2022 ggü. 2021</b>	<b>Veränderung 2021 ggü. 2020</b>
<b>Vorstand</b>		
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	n. a. <sup>(7)</sup>	—
Jens Holstein <sup>(8)</sup>	n. a. <sup>(8)</sup>	n. a. <sup>(8)</sup>
Sean Marett	n. a. <sup>(7)</sup>	2
Dr. Sierk Poetting	n. a. <sup>(7)</sup>	2
Ryan Richardson	n. a. <sup>(7)</sup>	2
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	n. a. <sup>(7)</sup>	(1)
<b>Aufsichtsrat</b>		
Helmut Jeggle	24	21
Dr. Ulrich Wandschneider	25	18
Prof. Dr. med. Christoph Huber	36	18
Prof. Dr. Anja Morawietz <sup>(1)</sup>	—	—
Michael Motschmann	51	26
Prof. Dr. Rudolf Staudigl <sup>(1)</sup>	—	—
<b>Ergebniskennzahlen</b>		
Erlöse aus Verträgen mit Kunden (IFRS BioNTech-Konzern)	(9)	n. a. <sup>(2)</sup>
Betriebsergebnis (IFRS BioNTech-Konzern)	(17)	n. a. <sup>(3)</sup>
Jahresüberschuss (HGB BioNTech SE)	(20)	n. a. <sup>(4)</sup>
<b>Mitarbeitervergütung</b>		
Gesamtbelegschaft <sup>(5)</sup>	272	17
Gesamtbelegschaft mit Ausnahme der anteilsbasierten Vergütungen	35	5

(1) Anja Morawietz und Rudolf Staudigl sind seit dem 1. Juni 2022 Mitglieder des Aufsichtsrats. Ein Vergleich mit dem Vorjahr ist daher nicht möglich.

(2) Die Umsatzerlöse sind drastisch gestiegen, von 482,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf 18.976,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2021.

(3) Das Betriebsergebnis hat sich ausgehend von einem Betriebsverlust in Höhe von 82,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 und einem Betriebsgewinn in Höhe von 15.283,8 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 deutlich verändert.

(4) Nach einem Jahresfehlbetrag (HGB) in Höhe von 128,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 lag der Jahresüberschuss (HGB) im Geschäftsjahr 2021 bei 10.777,6 Mio. €. Die Informationen zum Jahresüberschuss (HGB) werden nicht als repräsentativ für den Konzern betrachtet. Sie stellen vielmehr eine Ergebniskennzahl im Sinne des § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG dar.

(5) Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung basiert auf der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BioNTech-Konzerns einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und des impliziten Marktwerts der anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen, die im Geschäftsjahr 2022 als gewährt bzw. geschuldet galten. Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung wird auf Grundlage von Durchschnitts-Vollzeitäquivalenten (FTE) zu Beginn und am Ende der bezeichneten Perioden berechnet.

(6) n. a. = nicht aussagekräftig

(7) Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich 2022 im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht, da die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 einmalig gewährten Optionen im Geschäftsjahr 2022 unverfallbar und ausübbar wurden (die Ryan Richardson und Özlem Türeci zugeteilten Optionsrechte waren bereits 2019 unverfallbar geworden, unterlagen aber weiterhin Leistungs- und Wartebedingungen). Soweit ausgeübt und erfüllt, galten die im Rahmen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms 2018 gewährten Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022 als gewährt und geschuldet. Wie in Abschnitt 5.6 beschrieben, 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 und hat, basierend auf unserer einzigartige, herausragende 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 Prozent): Prof. Dr. med. Ugur Sahin 47.079 Sean Marett 8.632, Dr. Sierk Poetting 15.404, Ryan Richardson 4.550, Prof. Dr. med. Özlem Türeci 50.823.

(8) Jens Holstein wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021 als Finanzvorstand (CFO) bestellt. Er erhielt für das Geschäftsjahr 2021 eine anteilige Vergütung. Ein Vergleich mit dem Vorjahr (zwischen den Geschäftsjahren 2022 und 2021) ist daher nicht aussagekräftig bzw. (zwischen den Geschäftsjahren 2021 und 2020) nicht möglich.

**F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2022 angewandten Vergütungssystem**

Das Geschäftsjahr 2022 war für uns erneut ein Jahr, in dem wir unsere Vision umsetzen und damit eine starke Performance erzielen konnten. Unser Vorstand wies 2022 die gleiche Zusammensetzung auf, während unser Aufsichtsrat sich um Prof. Dr. Anja Morawietz und Prof. Dr. Rudolf Staudigl erweiterte, die seit dem 5. Juli 2022 dem Aufsichtsrat angehören. Im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 wurden die mit Prof. Dr. med. Ugur Sahin, Sean Marett, Ryan Richardson und Prof. Dr. med. Özlem Türeci bestehenden Dienstverträge verlängert.

Um unsere Geschäftsstrategie voranzubringen und die langfristige Entwicklung von BioNTech zu fördern, haben wir unterjährig unser Vergütungssystem überprüft. Wir haben einen externen und unabhängigen Vergütungsberater mit der Bewertung der Vergütungshöhe und -struktur beauftragt, wie dies in unserem umfassenden Vergütungssystem vorgesehen ist, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Es ist online auf unserer Website [www.biontech.de](http://www.biontech.de) abrufbar.

Die Analyse ergab, dass unser Vergütungssystem mit seinen Zielen für die Vorstandsmitglieder und den Obergrenzen für ihre jeweilige Vergütung den Marktstandards sowie dem DCGK entspricht. Der Aufsichtsrat hat sich gemeinsam mit dem Vorstand 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. Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Mitarbeiteraktienoptionsprogramm 2018, das einmalig unmittelbar vor unserem Börsengang gewährt wurde, unverfallbar und ausübbar. Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Leistungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Unsere einzigartige, herausragende Aktienkursentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Erfüllung hat für unsere Vorstandsmitglieder und ebenso eine Reihe ausgewählter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Geschäftsjahr zu außerordentlich hohen Vergütungsbeträgen geführt. 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 weiter halten und damit maßgeblich an der Zukunft unseres Unternehmens beteiligt sind.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Vergütung unserer Aufsichtsratsmitglieder geringfügig angepasst, um der gestiegenen Komplexität und zusätzlichen Arbeitsbelastung Rechnung zu tragen; dabei wurde das System der fixen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder beibehalten.

Auf der Grundlage der Gesamtanalyse kommt der Aufsichtsrat zu dem Schluss, dass das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 in jeder Beziehung den Vorgaben durch die Hauptversammlung entsprochen hat. Alle mit dem Vorstand geschlossenen Verträge tragen zur Umsetzung unserer Geschäftsstrategie bei.

Mainz, 26. März 2023

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin  
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Jens Holstein  
Finanzvorstand (CFO)

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle  
Vorsitzender des Aufsichtsrats