

BIONTECH



BioNTech SE

Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz,
zum 31. Dezember 2024

INHALTSVERZEICHNIS

A. Einleitung Vergütungsbericht	<u>3</u>
B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	<u>4</u>
C. Vergütung der Vorstandsmitglieder	<u>6</u>
1 Vergütungssystem	<u>6</u>
1.1 Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems	<u>6</u>
1.2 Zuständigkeit für die Festlegung der Vorstandsvergütung	<u>6</u>
1.3 Beteiligung der Hauptversammlung	<u>6</u>
2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen	<u>7</u>
3 Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge	<u>9</u>
4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024	<u>9</u>
5 Vergütung im Geschäftsjahr 2024	<u>12</u>
5.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung	<u>12</u>
5.2 Fixe Vergütungen und Gehaltsnebenleistungen	<u>13</u>
5.3 Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI)	<u>14</u>
5.4 Sonstige Zahlungen und Zahlungen außerhalb des Vergütungssystems 2021/2022	<u>16</u>
5.5 Anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristiger erfolgsabhängiger Vergütungen (Long-Term Incentive – LTI) und anderer einmaliger Prämien)	<u>17</u>
5.6 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten	<u>20</u>
5.7 Gewährte und geschuldete Vergütungen im Geschäftsjahr 2024	<u>24</u>
5.8 Malus- und Rückforderungsregelungen für variable Vergütungen	<u>27</u>
5.9 Beendigung des Dienstverhältnisses eines Vorstandsmitglieds	<u>28</u>
5.10 Kontrollwechsel- und Wettbewerbsverbotsklauseln	<u>28</u>
5.11 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder	<u>28</u>
D. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	<u>31</u>
E. Informationen über die relative Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung und der Entwicklung der Unternehmensergebnisse	<u>33</u>
F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2024 angewandten Vergütungssystem	<u>37</u>

A. Einleitung Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht (dieser „Bericht“) beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der BioNTech SE („BioNTech“, die „Gesellschaft“, der „Konzern“, „wir“ oder „uns“) sowie das für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem.

Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022. Die Angaben in diesem Bericht sind ausdrücklich nicht aufwandsbezogen und folgen weder den (in unserem Konzernabschluss berücksichtigten) IFRS-Vorschriften noch den (in unserem handelsrechtlichen Abschluss berücksichtigten) Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB).

Unser Vorstand und unser Aufsichtsrat haben gemeinsam unseren externen Wirtschaftsprüfer (die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, „EY“) damit beauftragt, eine formelle Prüfung dieses Berichts vorzunehmen.

Wir erstellen und veröffentlichen diesen Bericht in Euro und in auf Tausend, Millionen bzw. volle Prozente gerundeten Zahlen. Dementsprechend kann es vorkommen, dass die in einigen Tabellen als Summen ausgewiesenen Zahlen keine exakten Additionen der vorangegangenen Zahlen sind und dass sich die in den Erläuterungen angegebenen Zahlen nicht genau auf die gerundeten Beträge aufaddieren.

Gemäß § 120a Abs. 4 AktG werden wir der am 16. Mai 2025 stattfindenden Hauptversammlung vorschlagen, die Genehmigung des Berichts zu beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 mit einer großen Mehrheit von 96,02% der abgegebenen Stimmen genehmigt.

Die von der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 und am 1. Juni 2022 genehmigten Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat (das „Vergütungssystem 2021/2022“) und das von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 genehmigte Vergütungssystem (das „Vergütungssystem 2024“) sind auf unserer Website www.biontech.de veröffentlicht.

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Angesichts der erfolgreichen Entwicklung und Marktpositionierung der Gesellschaft seit ihrem Börsengang und des Ziels des Vorstands, das Unternehmen zu einem global führenden Unternehmen im Bereich Immuntherapie zu entwickeln, welches das Potenzial hat, mit innovativen Onkologie-Produkten und prophylaktischen Impfstoffen gegen Infektionskrankheiten den Behandlungsstandard zu verbessern, beauftragte der Aufsichtsrat einen externen Berater mit der Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems 2021/2022 mit dem Ziel, ein neues, wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für unseren Vorstand zu schaffen, das die steigenden Anforderungen an die Funktion widerspiegelt und das Top-Talente anziehen und halten, die Anpassung an Markttrends gewährleisten und den Wettbewerbsvorteil der Gesellschaft in der Branche in Deutschland und international erhalten kann. Darüber hinaus sollte die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse dem gestiegenen Anforderungen Rechnung tragen, den die Tätigkeit, die Verantwortung und die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen nach deutschem und europäischem Aktienrecht sowie in unserer Industrie erfordern.

Auf Grundlage des dualen Führungssystems (mit Vorstand und Aufsichtsrat) hat der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur der Gesellschaft mit DAX40-Unternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung und mit der internationalen Peer-Group der Gesellschaft verglichen (siehe auch Abschnitt C.1.2). Der Aufsichtsrat hat für seine Vergütung den Median der Aufsichtsratsvergütung aller DAX40-Unternehmen und der internationalen Peer-Group der Gesellschaft berücksichtigt, sich aber aufgrund des abweichenden Führungssystems der internationalen Peer-Group an den DAX40-Unternehmen orientiert.

In der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 stimmten die Aktionäre von BioNTech für eine Änderung der Vergütungssysteme sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands.

Die Änderungen der Aufsichtsratsvergütung wurden mit einer großen Mehrheit von 97,67 % der abgegebenen Stimmen angenommen. Das neue System wurde mit der Eintragung der geänderten Satzung in unser Handelsregister am 30. August 2024 anteilig wirksam. Nach § 113 Abs. 3 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der Zweiten Aktionärsrechterichtlinie muss die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fassen.

Die Änderungen der Vorstandsvergütung wurden ebenfalls mit einer großen Mehrheit von 97,33 % der abgegebenen Stimmen gebilligt und änderten das bisherige Vergütungssystem 2021/2022, das von der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 genehmigt worden war. Der Aufsichtsrat schlug die Änderungen mit dem Ziel vor, das bisherige System unter Beibehaltung seiner Grundstruktur und dem Anspruch der Erreichung der langfristigen und nachhaltigen Ziele der Gesellschaft weiterzuentwickeln. Das neue System, das Vergütungssystem 2024, tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Zur Abbildung des Vergütungssystems 2024 hat BioNTech mit dem Vorstand (ebenfalls mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025) neue Dienstverträge geschlossen. Insgesamt umfassen die Dienstverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern Laufzeiten, die zwischen dem 31. Mai 2025 und dem 30.

Juni 2028 enden. Bei Abschluss, Änderung oder Verlängerung von Verträgen kommt das dann jeweils geltende Vergütungssystem zur Anwendung.

Im Januar 2024 hat unser Aufsichtsrat Annemarie Hanekamp einstimmig mit Wirkung zum 1. Juli 2024 als neuen Chief Commercial Officer (CCO) in den Vorstand berufen. Annemarie Hanekamp löste Sean Marett ab, der als CCO in den Ruhestand ging und dessen Dienstvertrag und Amtszeit im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig endete. Zwecks Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs der Aufgaben hat Sean Marett am 1. Juli 2024 einen 12-monatigen Beratervertrag mit der Gesellschaft abgeschlossen. Im Jahr 2024 gab es keine Veränderungen im Aufsichtsrat.

Gemäß § 87a AktG werden im Folgenden die Elemente des Vergütungssystems und die tatsächlich gezahlten Vergütungen ausgeführt.

C. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1 Vergütungssystem

1.1 Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vorstandsvergütung ist so gestaltet, dass sie die Corporate Governance fördert, unsere Gesamtstrategie und Kultur widerspiegelt und Anreize für das Engagement der Vorstandsmitglieder für eine nachhaltige langfristige Entwicklung der Gesellschaft bietet. Die Vergütung ist überdies an Nachhaltigkeitskriterien (Bereich Umwelt, Soziales und Corporate Governance, „ESG“) geknüpft. Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass es klar und nachvollziehbar ist und dem Aufsichtsrat die Flexibilität gibt, auf organisatorische und marktbedingte Veränderungen zu reagieren. Unser Vergütungssystem orientiert sich an den Anforderungen des AktG und den Empfehlungen des DCGK.

1.2 Zuständigkeit für die Festsetzung der Vorstandsvergütung

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems, die auch die Festlegung von Zielvorgaben und Höchstgrenzen sowie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder umfasst, ist gemäß § 87 AktG der Aufsichtsrat zuständig. Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütungskomponenten jährlich und wird dabei vom Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss unterstützt, der dem Aufsichtsrat Empfehlungen unterbreitet.

Um weiterhin hervorragende Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, sorgt der Aufsichtsrat für eine angemessene und marktübliche Vergütung und kann ad hoc unabhängige externe Berater hinzuziehen. Bei der Festlegung der individuellen Vergütungshöhe orientiert sich der Aufsichtsrat an DAX40-Unternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung. Darüber hinaus umfasst die Vergleichsgruppe auch internationale Unternehmen aus dem Biotech-Sektor, zu denen derzeit die folgenden Unternehmen gehören:

Peer Group	Peers
Biotech-Großunternehmen	Amgen Inc, Biogen Inc, Gilead Sciences Inc, Genmab A/S, Moderna Inc, Regeneron Pharmaceuticals Inc
Pharma-Unternehmen	Bayer AG, Merck KGaA, Merck & Co Inc, Pfizer Inc

1.3 Beteiligung der Hauptversammlung

Nach § 120a Abs. 1 AktG muss der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft das Vergütungssystem für den Vorstand mindestens alle vier Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen der Hauptversammlung vorlegen und diese muss es genehmigen. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem 2024 der Hauptversammlung vorgeschlagen und diese hat es mit einer großen Mehrheit von 97,33 % der abgegebenen Stimmen am 17. Mai 2024 genehmigt, woraufhin es am 1. Januar 2025 in Kraft getreten ist. Wie bereits erwähnt, soll das Vergütungssystem 2024 das bisherige System unter Beibehaltung von dessen Struktur weiterentwickeln.

2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen des Vergütungssystems 2021/2022, die auch im Geschäftsjahr 2024 für die Vorstandsmitglieder galten.

	Bewertungsgrundlage / Parameter	Strategische Referenz
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Fixe Vergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilzahlungen ausgezahlt wird.	Die Vorstandsvergütung orientiert sich an Marktstandards und an der Peer Group der Gesellschaft. Sie richtet sich weiterhin an seinen Aufgaben und Erfolgen sowie an der Lage und dem Erfolg des Konzerns aus.
Gehaltsnebenleistungen	– Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu Zusatzversicherungen – Sachleistungen wie Fahrräder und Reisekosten – Abfindungszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für variable Vergütungen, die bei Beendigung des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses verfallen – Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG – Lokale Pensionsansprüche und Krankenversicherung für in Großbritannien ansässige Vorstandsmitglieder	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige erfolgsabhängige variable Barvergütung (Short-Term Incentive – STI)	– Zielbonus – Begrenzung des Auszahlungsbetrags: bis zu 60 % des Betrags der fixen Vergütung – Erfolgskriterien: Unternehmensziele und Ziele im Bereich Umwelt, Soziales, Corporate Governance (Environment, Social, Governance; „ESG“) – 50 % der STI sind in dem Monat nach der Genehmigung des Konzernabschlusses in bar zahlbar – 50 % der STI sind ein Jahr nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres in bar zahlbar und unterliegen einer Anpassung, welche die Aktienkursentwicklung ein Jahr nach dem Datum der Festlegung der STI-Erreichung widerspiegelt.	Schafft Anreize für eine starke jährliche (nichtfinanzielle und finanzielle) Entwicklung als Grundlage für die langfristige Strategie des Konzerns und eine nachhaltige Wertschöpfung durch die Vorgabe strategischer Nachhaltigkeitsziele.
Langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)	– Aktienoptionsprogramm und/oder Restricted Stock Unit (RSU)-Programm – Erfolgsziele: Relative und absolute Aktienkursentwicklung – Wartefrist: Vier Jahre nach Zuteilung der Aktienoptionen bzw. der Restricted Stock Units – Die LTI-Vergütung ist auf das Achtfache des Ausübungspreises begrenzt	Die reguläre LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für den Konzern und dessen nachhaltiges Wachstum fördern. Aus diesem Grund sind die Erfolgsziele der LTI an die langfristige Aktienkursentwicklung des Konzerns gekoppelt.
		Fortsetzung auf der nächsten Seite

	Bewertungsgrundlage / Parameter	Strategische Referenz
Sonstige Vergütungsregelungen		
Zielgesamtvergütung	Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest, die der Summe aus fixer Vergütung (-40 %), Ziel-STI (-20 %) und Ziel-LTI (-40 %, jeweils als Prozentsatz der Zielgesamtvergütung) entspricht. Bezogen auf die Zielgesamtvergütung ergeben sich für die einzelnen Vergütungsbestandteile die folgenden prozentualen Spannen: - Chief Executive Officer (CEO): • Fixe Vergütung: 25-35 % • Variable Vergütung: 65-75 % - Ziel-STI: 12-18 % - Ziel-LTI: 50-60 % - Übrige Vorstandsmitglieder: • Fixe Vergütung: 35-45 % • Variable Vergütung: 55-65 % - Ziel-STI: 17-23 % - Ziel-LTI: 30-40 %	Legt die Ziele für die Vorstandsvergütung fest, um eine ausgewogene Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zu gewährleisten.
Maximalvergütung	Die jährliche Maximalvergütung, die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in einem Geschäftsjahr ausgezahlt wird: - CEO: 20 Mio. € - Übrige Vorstandsmitglieder: 10 Mio. €	Begrenzt die Vergütung von Vorstandsmitgliedern zur Vermeidung unkontrollierbar hoher Auszahlungen und damit unverhältnismäßig hoher Kosten und Risiken für den Konzern.
Weitere Bestimmungen	- Aufsichtsrats- (oder gleichwertige) Mandate innerhalb des BioNTech-Konzerns: vollständig mit der Vergütung für Vorstandsmitglieder abgegolten - Aufsichtsrats- (oder gleichwertige) Mandate außerhalb des BioNTech-Konzerns: Dem Aufsichtsrat obliegt die Genehmigung (und im Rahmen der Genehmigung die Entscheidung), ob und in welchem Umfang die Vergütung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist	Die weiteren Bestimmungen dienen auch der Deckelung bei unterschiedlichen Mandaten innerhalb des BioNTech-Konzerns, um unkontrollierbare Auszahlungen und Risiken für den Konzern zu vermeiden.
		<i>Fortsetzung auf der nächsten Seite</i>

	Bewertungsgrundlage / Parameter	Strategische Referenz
Rückforderungs- und Malus-Regelungen	– Neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen von Aktienoptions- und RSU-Zuteilungen enthalten Malus- und Rückforderungsregelungen, welche die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, wenn das betreffende Vorstandsmitglied gegen unternehmensinterne Richtlinien oder gesetzliche Pflichten verstößt – Neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen des Aktienoptionsplans enthalten Regelungen, die Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen verpflichten, wenn diese auf fehlerhafter Grundlage berechnet wurden	Gewährleistet eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und sorgt dafür, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden.
Vertragsbeendigung	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch Widerruf der Bestellung oder einvernehmliche Aufhebung haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der von der Gesellschaft für die Restlaufzeit des Dienstvertrags voraussichtlich zu zahlenden Vergütung, maximal jedoch auf eine Vergütung für zwei Jahre.	Begrenzung der Vergütung von Vorstandsmitgliedern im Falle einer vorzeitigen Beendigung, um unkontrollierbar hohe Auszahlungen und Risiken für die Gruppe zu vermeiden.

3 Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge

Die laufenden Verträge unseres Vorstands enden wie folgt:

- Prof. Dr. med. Ugur Sahin: 31. Dezember 2026
- Annemarie Hanekamp: 30. Juni 2028
- Jens Holstein: 30. Juni 2025
- 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 2024

Unser Vergütungssystem 2021/2022 war das Ergebnis einer gründlichen Überprüfung durch unseren Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der tiefgreifenden Veränderungen im Konzern und der Marktpraxis. Die nach der Verabschiedung des Vergütungssystems 2021/2022 verlängerten oder abgeschlossenen Dienstverträge des Vorstands wurden so gestaltet, dass sie den Grundsätzen dieses Vergütungssystems entsprachen. Ab dem 1. Januar 2025 gilt für neue Dienstverträge das Vergütungssystem 2024.

Wie in den Vorjahren hat der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2024 eine Überprüfung des Vergütungssystems zusammen mit einem renommierten unabhängigen externen Vergütungsberater durchgeführt, um die Angemessenheit sicherzustellen und die derzeitige Vergütung neu zu bewerten. Unter Berücksichtigung der Marktstellung von BioNTech hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2024 vorgeschlagen, das von der Hauptversammlung 2024 wie oben erwähnt beschlossen wurde.

Im Rahmen des Vergütungssystems 2024 hat der Aufsichtsrat ehrgeizige und erreichbare Ziele festgelegt, die den Erwartungen der Investoren und des Marktes entsprechen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern sollen. Dementsprechend wird sich der Anteil der verschiedenen Bestandteile an der Zielgesamtvergütung wie folgt verändern: (i) der Anteil der langfristigen variablen Vergütung steigt von ca. 40 % auf ca. 70 %, (ii) der Anteil der fixen Vergütung sinkt von ca. 40 % auf ca. 20 % und (iii) der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung sinkt von ca. 20 % auf ca. 10 %. Wie beim Vergütungssystem 2021/2022 wird die langfristige variable Vergütung über vier Jahre hinweg ausgezahlt und steht den Vorstandsmitgliedern erst nach einer vierjährigen Wartefrist zur Verfügung.

Auch die Zusammensetzung der langfristigen, erfolgsabhängigen variablen Vergütung (LTI) ändert sich. Im Rahmen des Vergütungssystems 2021/2022 bestand diese aus Aktienoptionen und/oder Restricted Stock Units mit übereinstimmenden Erfolgszielen. Unser Aufsichtsrat legte das Verhältnis der jedem Vorstandsmitglied in Form von Aktienoptionen und Restricted Stock Units gewährten langfristigen Vergütung jährlich fest. Als langfristige, erfolgsabhängige variable Vergütung erhielten die Vorstandsmitglieder ausschließlich Aktienoptionen. Im Rahmen des Vergütungssystems 2024 wird sich die langfristige, erfolgsabhängige Vergütung aus Aktienoptionen und Performance Share Units (PSU) mit jeweils unterschiedlichen Erfolgszielen zusammensetzen. Zudem wird der Aufsichtsrat jährlich festlegen, in welchem Verhältnis die langfristige Vergütung in Form von Aktienoptionen und/oder PSU gewährt werden soll. Der Ausübungspreis muss sowohl für die Aktienoptionen als auch für die Performance Share Units mindestens 105,16 \$ betragen (basierend auf einer angenommenen Marktkapitalisierung der Gesellschaft von 25 Mrd. \$). Dieser Mindestausübungspreis soll eine stärker erfolgsorientierte Verknüpfung zwischen der Entwicklung unseres Aktienkurses und der Anzahl der zu gewährenden Aktienoptionen und PSU sicherstellen.

Die Erfolgsziele für die Ausübung von Aktienoptionen im Rahmen des Vergütungssystems 2024 wurden ebenfalls deutlich ehrgeiziger festgelegt und sollen zusammen mit dem deutlich erhöhten Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung Anreize für die Schaffung von langfristiger Wertschöpfung und Wachstum schaffen.

Um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre noch besser aufeinander abzustimmen, enthält das Vergütungssystem 2024 auch Richtlinien für den Aktienbesitz, die mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in neue Dienstverträge aufgenommen wurden. Nach diesen Richtlinien ist der Vorstandsvorsitzende (derzeit unser Chief Executive Officer) verpflichtet, nach einer Aufbauphase von vier Jahren ab dem Datum des Inkrafttretens der Richtlinien für den Aktienbesitz eine Anzahl von Aktien oder American Depositary Shares (ADS) der Gesellschaft zu halten, die dem Zweifachen seiner jährlichen (fixen) Grundvergütung (ohne Gehaltsnebenleistungen) entspricht. Die übrigen Vorstandsmitglieder müssen ab dem Ende desselben Zeitraums eine Anzahl von Aktien oder ADS der Gesellschaft halten, die ihrer jährlichen (fixen) Grundvergütung (ohne Gehaltsnebenleistungen) entspricht. Wenn sie diesen Aktienbesitz nicht ausreichend nachweisen können, kann die fehlende

Wertdifferenz von den kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungszahlungen abgezogen werden.

Das Vergütungssystem 2024 ändert den Zeitpunkt der Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung. Nach dem Vergütungssystem 2021/2022 wurden 50 % der kurzfristigen variablen Vergütung in dem auf die Genehmigung unseres Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr folgenden Monat ausgezahlt, die restlichen 50 % ein Jahr nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres (vorbehaltlich von Anpassungen im Verhältnis zur Aktienkursentwicklung). Im Rahmen des Vergütungssystems 2024 wird der gesamte Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nun in dem Monat ausgezahlt, der auf die Genehmigung unserer konsolidierten Konzernabschlüsse für das betreffende Geschäftsjahr folgt. Damit soll unser Vorstand in die Lage versetzt werden, die Anforderungen der Richtlinien für den Aktienbesitz innerhalb der vierjährigen Aufbauphase zu erfüllen.

Die Vergütungssysteme 2024 für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind auf unserer Website www.biontech.de veröffentlicht.

5 Vergütung im Geschäftsjahr 2024

5.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung

Nachstehend ist die Zielgesamtvergütung (ZGV) des Vorstands für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 dargestellt. Die folgende Tabelle zeigt 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			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	700	32	700	32	550	39	550	39
Gehaltsnebenleistungen	5	—	6	—	5	—	5	—
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	350	16	350	16	300	22	300	21
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	1.150	52	1.150	52	550	39	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	2.205	100	2.206	100	1.405	100	1.405	100

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

	Sean Marett				Dr. Sierk Poetting			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2024 ⁽¹⁾		2023		2024		2023	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	275	38	550	39	550	39	550	39
Gehaltsnebenleistungen	15	2	12	1	19	1	5	—
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	150	22	300	21	300	21	300	21
Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	275	38	550	39	550	39	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	715	100	1.412	100	1.419	100	1.405	100

⁽¹⁾ Anteilig bis zum Ausscheiden von Herrn Marett aus dem Vorstand mit Wirkung vom 30. Juni 2024 gewährt.

	Ryan Richardson				Dr. James Ryan ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	550	39	550	39	550	36	183	65
Gehaltsnebenleistungen	27	1	26	2	109	6	—	—
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	300	21	300	21	300	20	100	35
Aktionsoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	39	550	39	550	36	—	—
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.427	100	1.426	100	1.509	100	283	100

⁽¹⁾ James Ryan wurde am 1. September 2023 in den Vorstand berufen. In seiner Vergütungsübersicht ist die bei seiner Bestellung gewährte einmalige Antrittsprämie nicht enthalten. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.4.

	Prof. Dr. med. Özlem Türeci				Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2024		2023		2024		2023	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	550	39	550	39	275	37	—	—
Gehaltsnebenleistungen	—	—	—	—	64	8	—	—
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	300	22	300	21	138	18	—	—
Aktionsoptionsprogramm für den Vorstand – LTI	550	39	550	39	275 ⁽²⁾	37	—	—
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.400	100	1.400	100	752	100	—	—

⁽¹⁾ Annemarie Hanekamp wurde am 1. Juli 2024 in den Vorstand berufen. In ihrer Vergütungsübersicht ist die bei ihrer Bestellung gewährte einmalige Antrittsprämie nicht enthalten. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.4.

⁽²⁾ Nach ihrer Bestellung zum 1. Juli 2024 erhielt Annemarie Hanekamp eine garantierte anteilige LTI-Zuteilung in Höhe von 275.000 € für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2024. Dieser Betrag entspricht 50 % des jährlichen Zielwerts und wird im Jahr 2025 in Form von Aktien oder als Barzahlung bereitgestellt.

Beginnend mit den im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen (siehe Abschnitt 5.6) unterliegt die Gesamtvergütung des Vorstands einer Höchstgrenze im Jahr der Zuteilung, wobei alle anderen Vergütungen, die das betreffende Mitglied im betreffenden Jahr erhält, berücksichtigt werden. Dieser Betrag beläuft sich für unseren CEO auf 20,0 Mio. € und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf 10,0 Mio. €. Für die Zwecke dieser Begrenzung werden die Vergütungsbestandteile dem Geschäftsjahr zugerechnet, in dem sie gewährt werden, ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt ihrer Auszahlung.

5.2 Fixe Vergütungen und Gehaltsnebenleistungen

Die fixe Vergütung wird in erster Linie als Gehalt in zwölf monatlichen Teilzahlungen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt. Alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Unternehmen des BioNTech-Konzerns sind mit einer Grundvergütung von 550.000 € (im Falle von Ugur Sahin 700.000 €) für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 abgegolten. Die Bestellung von Annemarie

Hanekamp zum 1. Juli 2024 hatte eine effektive jährliche fixe Vergütung von 275.000 € für das Geschäftsjahr 2024 zur Folge. Aufgrund des Eintritts von Sean Marett in den Ruhestand am 30. Juni 2024 belief sich dessen effektive jährliche fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, auf 275.000 €. Die effektive jährliche fixe Vergütung von James Ryan für das Geschäftsjahr 2023 abgeschlossene Jahr betrug 183.333 €, da er am 1. September 2023 in den Vorstand berufen wurde. Seine Vergütung wird teilweise im Vereinigten Königreich (in GBP) von der Tochtergesellschaft der Gesellschaft, der BioNTech UK Limited, und teilweise in Deutschland (in EUR) gezahlt.

Darüber hinaus werden dem Vorstand Gehaltsnebenleistungen gezahlt, die im Wesentlichen Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu Zusatzversicherungen, Sachleistungen für Fahrräder, Reise- und Umzugskosten umfassen. Vorstandsmitgliedern mit ständigem Wohnsitz außerhalb Deutschlands erhalten zudem die Erstattung ihrer Kosten für individuelle Steuerberatung. Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Pensionsleistungen als Teil ihrer Vergütung. James Ryan erhält im Rahmen seines Dienstvertrags mit der BioNTech UK Limited bestimmte Gehaltsnebenleistungen, zu denen ein entsprechender Beitrag der Gesellschaft zu einem leistungsorientierten Pensionsplan unter der Bedingung der Leistung eigener Beiträge zu diesem Plan, eine Gruppeneinkommensabsicherung, eine Lebensversicherung, private medizinische Versorgung und ein Krankengeld gehören.

Die Gesellschaft hat für ihre Vorstandsmitglieder eine Versicherung für Organe und leitende Angestellte (D&O-Versicherung) abgeschlossen, welche die Rechtskosten für die Abwehr von Ansprüchen sowie eventuell von einem Vorstandsmitglied zu leistenden Schadenersatz wegen einer Verletzung seiner/ihrer Pflichten abdeckt. Die D&O-Versicherung ist mit einem mit dem AktG konformen Selbstbehalt für die Vorstandsmitglieder ausgestattet. Die Aufwendungen für D&O-Versicherungen werden nicht als Vergütung angesehen, da sie im eigenen Interesse der Gesellschaft zur Absicherung von Risiken für unseren Vorstand, Aufsichtsrat und andere leitende Angestellte und Geschäftsführer von BioNTech-Konzerngesellschaften getätigt werden.

5.3 Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI)

Im Rahmen des Vergütungssystems 2021/2022 hat der Vorstand Anspruch auf einen kurzfristigen, erfolgsabhängigen Bonus in bar mit einjährigen Bemessungszeitraum. Die STI-Zahlung darf 60 % der jährlichen fixen Vergütung nicht überschreiten und richtet sich nach der Erreichung bestimmter Kriterien der finanziellen und nichtfinanziellen Entwicklung des Konzerns. Der Aufsichtsrat kann für jedes Geschäftsjahr die folgenden Ziele festlegen:

- Unternehmensziele auf der Grundlage sowohl operativer als auch strategischer Ziele, die sich auf Ziele in Bezug auf die finanzielle Entwicklung im Einklang mit den veröffentlichten Finanzprognosen, die Aktienkursentwicklung im Vergleich zum NASDAQ Biotechnologie-Index, Ziele in Bezug auf die Geschäftsentwicklung sowie die Produktentwicklung und -zulassung beziehen können. Diese Ziele können einheitlich für alle Vorstandsmitglieder oder individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festgelegt werden. Der Aufsichtsrat kann für ein Geschäftsjahr zudem weitere Unternehmensziele festlegen.
- Einheitliche oder für einzelne Vorstandsmitglieder individuelle Ziele im Bereich Umwelt, Soziales, Corporate Governance (ESG) als Anreiz für die Erreichung nachhaltiger und langfristiger Unternehmenserfolge. Diese Ziele können Ziele in Bezug auf Belegschaft, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Energie und Umwelt sowie Corporate-Governance-Ziele umfassen.

- Der Aufsichtsrat kann für ein Geschäftsjahr auch andere ESG-Ziele definieren oder sie anhand eines externen Ratings der Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) festlegen, welches von A+ (ausgezeichnet) bis D- (mangelhaft) reichen kann. Werden die ESG-Ziele basierend auf einem ISS-Rating definiert, legt der Aufsichtsrat das Mindestrating fest, welches für das betreffende Geschäftsjahr erreicht werden muss, damit die ESG-Ziele gemäß dem ISS-Rating vollumfänglich erfüllt sind. Wenn das ISS-Rating dem zuvor definierten Ziel entspricht oder besser ist, werden die ESG-Ziele vollständig erfüllt und es besteht eine Zielerfüllung von 100 % in Bezug auf 20 bis 30 % der STI. Wenn das ISS-Rating in einem Geschäftsjahr schlechter ist als das zuvor festgelegte Ziel, dann ist die kurzfristige variable Vergütung in Bezug auf die ESG-Ziele gleich null.

Der Aufsichtsrat stellt in seiner ersten Sitzung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres die tatsächliche STI-Zielerreichung für den Vorstand fest. Die STI-Zielerreichung wird anhand der Erreichung der jeweiligen Unternehmensziele und ESG-Ziele gemessen. Die relative Gewichtung beträgt 70 bis 80 % für die Unternehmensziele und 20 bis 30 % für die ESG-Ziele.

Der Aufsichtsrat bestimmt die Erreichung der Unternehmensziele (ausgedrückt in Prozent). 70 bis 80 % des STI-Ziels werden mit dem erreichten Prozentsatz multipliziert. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem, inwieweit die ESG-Ziele erreicht wurden (ausgedrückt als Prozentsatz). 20 bis 30 % des STI-Ziels werden mit dem erreichten Prozentsatz multipliziert. Alternativ kann die Erreichung der ESG-Ziele während des jeweiligen Bewertungszeitraums in Abhängigkeit von der von ISS erstellten Bewertung überprüft werden.

Die STI für 2024 ist in der nachstehenden Tabelle einschließlich des insgesamt erreichten Prozentsatzes aufgeführt. Der Aufsichtsrat hat die Ziele für den STI 2024 einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt.

Geschäftsjahr 2024	Erfolgsziele	Gewichtung	Grad der Zielerreichung	Erreichter Zielerfolg
Unternehmens- ziele	Finanzen: Aufrechterhaltung nachhaltiger Finanzdaten	15 %	— %	— %
	Weiterer Aufbau eines wettbewerbsfähigen Handelsgeschäfts mit Comirnaty	15 %	67 %	10 %
	Hinarbeiten auf die Marktreife unserer Pipeline einschl. Ausweitung der klinischen Produktion	65 %	75 %	49 %
ESG-Ziele	Förderung von maßstabsgerechtem Unternehmergeist und ESG	20 %	75 %	15 %
Zusätzliche Anreize	Errungenschaften von erheblichem Wert für die Gesellschaft, die zu Beginn des Jahres 2024 weder geplant noch bekannt waren	10 %	— %	— %
	Zielerreichung von 125 % wird bei 100 % gedeckelt	125 %		74 %

Die folgende Tabelle fasst die Gesamtzielerreichung und den daraus resultierenden jährlichen Bonusauszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2024 zusammen.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024	Im Verhältnis zur fixen Vergütung (in %)	Vergütungskorridor		Gesamtziel-erreichung (in %)	STI-Zahlung (in Tausend)	
		Untergrenze (0 %)	Obergrenze (100 %)		Erste Teilzahlung erfolgt im April 2025	Zweite Teilzahlung abgegrenzt und auszuzahlen im Februar 2026 ⁽¹⁾
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	50	—	350	74	130	130
Jens Holstein	55	—	300	74	111	111
Sean Marett ⁽²⁾	55	—	150	100 ⁽³⁾	150 ⁽³⁾	—
Dr. Sierk Poetting	55	—	300	74	111	111
Ryan Richardson	55	—	300	74	111	111
Dr. James Ryan	55	—	300	74	111	111
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	55	—	300	74	111	111
Annemarie Hanekamp ⁽⁴⁾	50	—	138	100 ⁽⁵⁾	69	69 ⁽⁶⁾

⁽¹⁾ Der abgegrenzte Betrag hängt von der Aktienkursentwicklung in dem Jahr ab, des auf das Feststellungsdatum im Februar 2025 folgt.

⁽²⁾ Ausgeschieden mit Wirkung vom 30. Juni 2024.

⁽³⁾ Für das Geschäftsjahr 2024 wurde Sean Marett gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung ein garantierter anteiliger Bonus in Höhe von 100 % des Höchstbetrags gewährt, der im Juni 2024 ausgezahlt wurde. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.11.

⁽⁴⁾ Bestellt mit Wirkung vom 1. Juli 2024.

⁽⁵⁾ Für das Geschäftsjahr 2024 wurde Annemarie Hanekamp ein garantierter anteiliger Bonus in Höhe von 50 % des Höchstbetrags, d.h. 137.500 €, gewährt.

⁽⁶⁾ Abgegrenzter Betrag, der im Januar 2026 unabhängig von der Aktienkursentwicklung auszahlbar ist.

Die erste STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt im April 2025, dem Monat nach der Genehmigung des Konzernabschlusses 2024. Diese Teilzahlung wurde als im Jahr 2024, dem Jahr der Ausübung der für die Vergütung maßgeblichen Tätigkeit, gewährt und geschuldet angesehen. Die erste STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet und erfolgte im April 2024.

Die zweite STI-Teilzahlung unterliegt Anpassungen im Verhältnis zur Aktienkursentwicklung zwischen dem Feststellungsdatum der STI-Erreichung und dem Tag ein Jahr nach diesem Datum (d. h. der Auszahlungsbetrag wird bei einem Anstieg oder Rückgang des Aktienkurses auf der Grundlage des Marktpreises der unsere Stammaktien repräsentierenden ADS mit dem Faktor der Aktienkursentwicklung multipliziert).

Die zweite STI-Teilzahlung für das 2024 wurde ebenfalls als im Jahr 2024 gewährt und geschuldet betrachtet, da der Vorstand die Tätigkeit, auf die sie sich bezieht, bereits abgeschlossen hatte. Sie wird (vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung) im Februar 2026 ausgezahlt werden. Die zweite STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet und wurde im Februar 2025 mit Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung ausgezahlt.

5.4 Sonstige Zahlungen und Zahlungen außerhalb des Vergütungssystems 2021/2022

Aufgrund des wettbewerbsorientierten Biotech-Umfelds und der Notwendigkeit, qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen, kann der Aufsichtsrat als Teil der Vergütung von erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern eine Antrittsprämie vereinbaren, die den Verlust von variabler

Vergütung bei der Beendigung des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses ausgleichen soll. Im Geschäftsjahr 2024 erhielt Annemarie Hanekamp im Rahmen ihrer Bestellung eine einmalige Zahlung in Höhe von 1.750.000 €. Von diesem Betrag wurden 1.250.000 € im Juli 2024 als Bargeldbonus ausgezahlt; dieser Betrag ist in abnehmenden Beträgen rückzahlbar, sollte der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund vor dem 30. Juni 2027 enden. Die verbleibenden 500.000 € werden im Juli 2028 oder zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach einer möglichen Sperrfrist in Aktien gewährt, sofern sie am 30. Juni 2028 noch Mitglied des Vorstands ist. Diese Antrittsprämie sollte Annemarie Hanekamp für die geringeren Bonuszahlungen entschädigen, die sie im Rahmen ihres Vergütungspakets bei BioNTech erhalten würde, und ihren Wechsel zu BioNTech anerkennen und würdigen.

Darüber hinaus gewährte der Aufsichtsrat Jens Holstein im Zusammenhang mit seiner Bestellung im Jahr 2021 eine einmalige Antrittsprämie in Höhe von 4.246 virtuellen Aktien im Wert von 800.000 €. Die virtuellen Aktien werden in vier gleichen Raten am 1. Juli 2022, 2023 und 2024 sowie am 30. Juni 2025 unverfallbar, jedoch erst am 1. Juli 2025 in bar ausgezahlt. Die Barauszahlung unterliegt einer effektiven Begrenzung des Erfüllungs-Schlusskurses. Dies bedeutet, der Erfüllungs-Schlusskurs wird so angepasst, dass der aktuelle Kurs einer ADS am Erfüllungstag 800 % des Schlusskurses zum Zeitpunkt der ursprünglichen Zuteilung nicht übersteigt. Außerdem darf die gesamte Barzahlung 6,4 Mio. € nicht übersteigen.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt James Ryan im Rahmen seiner Bestellung in den Vorstand eine einmalige Antrittsprämie in bar in Höhe von 180.000 €. Die einmalige Barzahlung als Antrittsprämie stellte eine Entschädigung anstelle der Teilnahme am LTI-Programm 2023 dar, da die Zuteilung vor seiner Bestellung erfolgte und eine anteilige Zuteilung für 2023 nach den damals geltenden Ermächtigungen der Hauptversammlung nicht zulässig gewesen wäre. Nach diesen Ermächtigungen, die durch die Hauptversammlung vom 17. Mai 2024 geändert wurden, konnten Mitarbeiteraktienoptionsprogramme (ESOP) nur innerhalb der ersten sechs Monate eines jeden Kalenderjahres ausgegeben werden. Zur weiteren Bekräftigung seines Engagements für die Gesellschaft verwendete James Ryan im Geschäftsjahr 2024 50.000 £ (nach Abzug von Kosten und Auslagen) auf den Kauf von BioNTech-Aktien.

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen von diesem Vergütungssystem abweichen. Im Geschäftsjahr 2023 genehmigte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschusses eine Sonderzahlung in Höhe von brutto 600.000 € an Jens Holstein. Die Sonderzahlung erfolgte in Würdigung des Beitrags von Jens Holstein zu BioNTechs außerordentlicher finanzieller Entwicklung und in Anerkennung seiner Bemühungen zur Stärkung der langfristigen finanziellen Entwicklung der Gesellschaft. Zur weiteren Bekräftigung seines langfristigen Engagements für die Gesellschaft verwendete Jens Holstein im Geschäftsjahr 2023 150.000 € (nach Abzug von Kosten und Auslagen) auf den Kauf von 1.620 BioNTech-Aktien.

5.5 Anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristiger erfolgsabhängiger Vergütungen (Long-Term Incentive – LTI) und anderer einmaliger Prämien)

Die Dienstverträge unseres Vorstands sehen eine langfristige vierjährige erfolgsabhängige Vergütung (Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI) durch eine jährliche Zuteilung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien nach Ablauf der jeweiligen Wartefristen dieser Verträge vor. Diese LTI-Zuteilungen stehen im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021/2022 und unterliegen den Bedingungen der jeweiligen Ermächtigungen der Hauptversammlung zur Schaffung unseres ESOP und der geltenden Optionsvereinbarungen (siehe Abschnitt 5.6 weiter unten).

Um die Anzahl der einem Vorstandsmitglied gewährten LTI-Zuteilung zu bestimmen, wird der LTI-Zielbetrag durch die Differenz zwischen (A) dem höheren Wert von (i) dem Zielaktienkurs und (ii) 128 % des Ausübungspreises und (B) dem Ausübungspreis geteilt, abgerundet auf die nächste ganze Zahl. Der LTI-Zielbetrag basiert auf der Festvergütung des Vorstandsmitglieds, die am ersten Handelstag des jeweiligen Jahres zum Referenzkurs der Europäischen Zentralbank in USD umgerechnet wird. Der Zielaktienkurs zur Berechnung der zu Beginn des Jahres 2020 zu gewährenden Optionen errechnet sich aus 8,5 Mrd. \$ geteilt durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang der Gesellschaft in Umlauf befindlichen Aktien (ohne im Eigenbesitz der Gesellschaft befindliche Aktien). Für jedes spätere Jahr der LTI-Laufzeit beträgt der Zielaktienkurs 107 % des Zielaktienkurses des unmittelbar vorangegangenen Jahres. Der Ausübungspreis ist der in der Zuteilungsvereinbarung der Vorstandsmitglieder festgelegte Ausübungspreis, der durch die Beschlüsse der Hauptversammlung zur Schaffung des ESOP bestimmt wird.

Die LTI-Zuteilungen sind an weitere Bedingungen geknüpft, darunter bestimmte Erfolgsziele, der Fortbestand des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses (nicht unverfallbare Optionen verfallen bei Beendigung des Dienstverhältnisses und alle Optionen verfallen, wenn das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund beendet wird) und die Einhaltung von Sperrfristen. Die spezifischen Erfolgsziele sind ein durchschnittlicher Schlusskurs für BioNTech-ADS über die letzten 10 Handelstage vor dem Ausübungsdatum, der höher als oder gleich den definierten Schwellenwerten und Zielaktienkursen ist. Daneben muss der Schlusskurs des fünften Handelstages vor Beginn des jeweiligen Ausübungsdatums den Ausübungspreis um mindestens den gleichen Prozentsatz übersteigen, um den der Nasdaq Biotechnologie-Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt höher ist als dieser Index am letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Anzahl der Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson, James Ryan und Özlem Türeci gewährten Optionen auf der Grundlage eines Zielwerts von 1.050.000 € für Ugur Sahin und 550.000 € für jedes übrige Vorstandsmitglied berechnet. Auch wenn Sean Marett zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, hätte er laut seinem Vertrag Anspruch auf eine Zuteilung der LTI 2024 innerhalb der ersten sechs Monate des Jahres 2024 gehabt. Der Vollständigkeit halber wird diese Zuteilung in Abschnitt 5.6 in der Tabelle LTI 2024 als gewährt und sofort verfallen ausgewiesen. Nach ihrer Bestellung zum 1. Juli 2024 erhielt Annemarie Hanekamp eine garantierte anteilige LTI-Zuteilung in Höhe von 275.000 € für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2024. Dieser Betrag entspricht 50 % des jährlichen Zielwerts und wird im Jahr 2025 in Form von Aktien oder als Barzahlung bereitgestellt. Ab dem 1. Januar 2025 nimmt Annemarie Hanekamp an dem geltenden LTI-Plan mit einem Zielwert von 550.000 € teil.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Anzahl der Ugur Sahin, Jens Holstein, Sean Marett, Sierk Poetting, Ryan Richardson und Özlem Türeci gewährten Optionen auf der Grundlage eines Zielwerts von 1.050.000 € für Ugur Sahin und 550.000 € für jedes übrige Vorstandsmitglied berechnet. Da die Optionen vor der Berufung von James Ryan in den Vorstand zugeteilt wurden, erhielt er stattdessen eine einmalige Antrittsprämie in bar in Höhe von 180.000 € (weitere Informationen siehe Abschnitt 5.4).

Darüber hinaus haben wir mit unserem CEO Ugur Sahin eine Vereinbarung über eine einmalige anteilsbasierte Vergütung getroffen, das 2019 gewährte Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden (CEO-Grant 2019), die nachfolgend in Abschnitt 5.6 näher erläutert wird.

Nachdem seit 2019 jährlich 25 % der Zuteilung erdient wurden, ist das Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019 am 9. Oktober 2023 ausübbar geworden.

Die verschiedenen LTI-Zuteilungen werden über einen Zeitraum von vier Jahren zu je 25 % jährlich unverfallbar. Die jährlichen Unverfallbarkeitstermine beginnen im Jahr nach der Gewährung der Optionen und sind wie folgt: 13. Februar für die LTI-Zuteilung 2020, 12. Mai (für alle außer Jens Holstein; 17. Mai für Jens Holstein) für die LTI-Zuteilung 2021, 31. Mai für die LTI-Zuteilung 2022, 22. Mai für die LTI-Zuteilung 2023 und 26. August für die LTI-Zuteilung 2024. Die LTI-Zuteilungen unterliegen während der Sperrfrist weiterhin Erfolgs- und Wartebedingungen.

Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen (einschließlich der langfristigen variablen Vergütung) gelten mit der Erfüllung der Zuteilungen als gewährt und geschuldet (siehe Abschnitt 5.7). In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 galt dieser Grundsatz für die im Rahmen des ESOP 2018-Programms, des Aktienprogramms für den Vorstandsvorsitzenden 2019 und des Programms LTI 2020 gewährten Optionsrechte infolge von deren Ausübung und Erfüllung. Hinsichtlich dieser Programme zeigt die Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütungen“ in Abschnitt 5.7 den impliziten Marktwert, der auf der Grundlage des Schlusskurses eines ADS von BioNTech an der Nasdaq am letzten Tag vor dem jeweiligen Ausübungsdatum berechnet wurde, umgerechnet von USD in Euro unter Verwendung der von der Deutschen Bundesbank an denselben Tagen veröffentlichten Wechselkurse, sowie die Anwendung des effektiven Ausübungspreises und der vorgesehenen Obergrenze. Der implizite Marktwert kann vom Wert des geldwerten Vorteils abweichen.

5.6 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten

Die folgende Tabelle gibt gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG einen Überblick über die unserem Vorstand zugeteilt und zum 31. Dezember 2024 ausstehenden Aktienoptionen und sonstigen Instrumente anteilsbasierter Vergütung.

	Zeitpunkt der Gewährung / Zuteilungsdatum	Anzahl der den Aktienoptionen zugrunde liegenden Stammaktien / Anzahl der virtuellen Aktienoptionen	Options- Ausübungs- preis (€) ⁽¹⁾	Frühestes Options- Ausübungs- datum ⁽²⁾	Options- Verfalls- datum	Bezeichnung des Programms
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	09.10.2019 ⁽¹⁾	—	13,74	09.10.2023	09.10.2029	CEO-Grant 2019
	13.02.2020 ⁽²⁾	—	29,63	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽³⁾	17.780	178,29	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	19.997	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	38.506	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	53.233	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽¹⁰⁾
Jens Holstein	17.05.2021 ⁽³⁾	6.463	179,83	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⁾	Antrittsprämie
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	14.664	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	18.416	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	25.459	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽¹⁰⁾
Sean Marett ⁽¹²⁾	13.02.2020 ⁽²⁾	38.968	29,63	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽³⁾	5.334	178,29	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	7.332	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	4.604	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
Dr. Sierk Poetting	13.02.2020 ⁽²⁾	—	29,63	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽³⁾	7.112	178,29	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	14.664	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	18.416	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	25.459	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽¹⁰⁾
Ryan Richardson	13.02.2020 ⁽²⁾	—	29,63	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽³⁾	6.163	178,29	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	7.465	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	18.416	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	25.459	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽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)
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	25.459	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽¹⁰⁾
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	13.02.2020 ⁽²⁾	—	29,63	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹⁰⁾
	12.05.2021 ⁽³⁾	7.112	178,29	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹⁰⁾
	31.05.2022 ⁽⁴⁾	14.664	146,40	31.05.2026	31.05.2032	LTI 2022 ⁽¹⁰⁾
	22.05.2023 ⁽⁵⁾	18.416	109,67	22.05.2027	22.05.2033	LTI 2023 ⁽¹⁰⁾
	26.08.2024 ⁽⁶⁾	25.459	75,91	26.08.2028	26.08.2034	LTI 2024 ⁽¹⁰⁾

⁽¹⁾ Die Optionen wurden am 9. Oktober 2020, 2021, 2022 und 2023 in vier gleichen Raten unverfallbar. Die gesamte Zuteilung wurde im Jahr 2023 ausübbar. Die Optionen wurden im Jahr 2024 ausgeübt.

⁽²⁾ Die Optionen, die am 13. Februar 2021, 2022, 2023 und 2024 in vier gleichen Raten unverfallbar wurden, können nun nach Ablauf der Wartezeit am 13. Februar 2024 ausgeübt werden und können nur während der in unserem ESOP festgelegten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden. Mit Ausnahme von Sean Marett, der die Optionen im Jahr 2024 nicht ausübte, übten die jeweiligen Vorstandsmitglieder alle übrigen Optionen aus.

- ⁽³⁾ Es wurden virtuelle Aktienoptionen ausgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder außer Jens Holstein in vier gleichen Raten am 12. Mai 2022, 2023, 2024 und 2025 und für Jens Holstein in vier gleichen Raten am 17. Mai derselben Jahre unverfallbar werden. Die Optionen werden erst nach Ablauf der Wartefrist am 12. Mai 2025 bzw. 17. Mai 2025 ausübbar und können nur während definierter Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- ⁽⁴⁾ Es wurden virtuelle Aktienoptionen ausgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder in vier gleichen Raten am 31. Mai 2023, 2024, 2025 und 2026 unverfallbar werden. Diese virtuellen Aktienoptionen werden erst nach Ablauf der Wartefrist am 31. Mai 2026 ausübbar und können nur während definierter Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- ⁽⁵⁾ Die Optionen werden in vier gleichen Teilbeträgen am 22. Mai 2024, 2025, 2026 und 2027 unverfallbar. Die Optionen werden erst nach Ablauf der Wartefrist am 22. Mai 2027 ausübbar und können nur während definierter Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- ⁽⁶⁾ Die Optionen werden in vier gleichen Teilbeträgen am 26. August 2025, 2026, 2027 und 2028 unverfallbar. Die Optionen werden erst nach Ablauf der Wartefrist am 26. August 2028 ausübbar und können nur während definierter Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.
- ⁽⁷⁾ Da James Ryan zum Zeitpunkt der Zuteilung der LTI 2023 nicht dem Vorstand angehörte, erhielt er keine Optionen aus diesem Plan. Vor seiner Berufung wurden ihm im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms (EEP) 2020 von BioNTech RSU 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 vier Jahre, beginnend im Dezember 2021, Dezember 2022 bzw. Dezember 2023, unverfallbar und nach einer Wartefrist von vier Jahren ausgezahlt.
- ⁽⁸⁾ Jens Holstein erhielt zum Zeitpunkt seiner Bestellung am 1. Juli 2021 eine einmalige Antrittsprämie (siehe Abschnitt 5.4).
k.A. = keine Anwendung.
- ⁽⁹⁾ Gibt das Ende der jeweiligen Wartefristen an. Es können weitere Beschränkungen hinsichtlich der Ausübungszeitfenster gelten.
- ⁽¹⁰⁾ Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (langfristige variable Vergütung [LTI]) in den jeweiligen Jahren.
- ⁽¹¹⁾ Alle Optionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, der Ausübungspreis wird dahingehend angepasst, dass der aktuelle Kurs einer ADS am Ausübungsdatum nicht mehr als 800 % des Ausübungspreises beträgt. Für das ESOP-Programm 2018 und des CEO-Grants 2019 wurde der maximale wirtschaftliche Nutzen jeder ausgeübten Option auf 240,00 \$ und der effektive Ausübungspreis auf einen Euro-Gegenwert von 30,00 \$ begrenzt. Für das LTI 2020 ist der maximale wirtschaftliche Nutzen auf 246,24 \$ und der effektive Ausübungspreis auf einen Euro-Gegenwert von 30,78 \$ begrenzt. Für die im Rahmen der LTI-Programme 2021 und 2022 ausgegebenen Optionen auf virtuelle Aktien und für die im Rahmen der LTI-Programme 2023 und 2024 ausgegebenen Optionen darf die maximale Vergütung, auf die jedes Vorstandsmitglied Anspruch hat, zusammen mit anderen im jeweiligen Zuteilungsjahr erhaltenen Vergütungsbestandteilen 20,0 Mio. € für Ugur Sahin und 10,0 Mio. € für alle übrigen Vorstandsmitglieder nicht überschreiten.
- ⁽¹²⁾ Mit dem Ausscheiden von Sean Marett aus dem Vorstand zum 30. Juni 2024 wurde die ihm für die ersten sechs Monate des Jahres 2024 vertraglich zustehende Zuteilung der LTI 2024 aufgrund seines Ausscheidens sofort verwirkt. Im Rahmen des Ausscheidens von Sean Marett aus dem Vorstand schlossen er und der Aufsichtsrat eine Aufhebungsvereinbarung, deren Einzelheiten in Abschnitt 5.11 dargelegt sind.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive)

Die Dienstverträge unseres Vorstands sehen eine langfristige vierjährige erfolgsabhängige Vergütung (Aktienoptionsprogramm für den Vorstand – LTI) durch eine jährliche Zuteilung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien nach Ablauf der jeweiligen Wartefristen dieser Verträge vor. Die Optionen unterliegen den Bedingungen der jeweiligen Ermächtigungen der Hauptversammlung zur Schaffung unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramm (ESOP) und den geltenden Optionsvereinbarungen. Die Zuteilung der Optionen im Jahr 2020 erfolgte im Februar 2020. Im Mai 2021 und Mai 2022 erhielten die Vorstandsmitglieder virtuelle Aktienoptionen in Höhe der Anzahl der Optionen, die ihnen für 2021 und 2022 zugestanden hätten. In den Jahren 2023 und 2024 wurden im Mai 2023 bzw. August 2024 Optionen gewährt.

Für die am 13. Februar 2020, am 12. Mai 2021, am 17. Mai 2021, am 31. Mai 2022, am 22. Mai 2023 und im August 2024 erfolgten Zuteilungen betragen die Ausübungspreise 30,78 \$ (29,63 €), 185,23 \$ (178,29 €), 186,83 \$ (179,83 €), 152,10 \$ (146,40 €), 113,94 \$ (109,67 €) bzw. 75,91 € (alle Umrechnungen von USD in EUR wurden anhand des von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Wechselkurses vom 31. Dezember 2024 berechnet).

Alle Optionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung, der zufolge der Ausübungspreis dahingehend angepasst wird, dass der aktuelle Kurs einer ADS am Ausübungsdatum nicht mehr als 800 % des Ausübungspreises beträgt. Für das LTI 2020 ist der maximale wirtschaftliche Nutzen auf 246,24 \$ und der effektive Ausübungspreis auf einen Euro-Gegenwert von 30,78 \$ begrenzt. Für die im Rahmen der LTI-Programme 2021 und 2022

ausgegebenen Optionen auf virtuelle Aktien und für die im Rahmen der LTI-Programme 2023 und 2024 ausgegebenen Optionen darf die maximale Vergütung, auf die jedes Vorstandsmitglied Anspruch hat, zusammen mit anderen im jeweiligen Zuteilungsjahr erhaltenen Vergütungsbestandteilen 20,0 Mio. € für Ugur Sahin und 10,0 Mio. € für alle übrigen Vorstandsmitglieder nicht überschreiten. Die Optionen werden jährlich in gleichen Teilzahlungen über vier Jahre ab dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums unverfallbar und können vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden.

Unverfallbare Optionen können nur ausgeübt werden, wenn jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist: (i) zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Kurs dem Schwellenwert (d. h. dem Ausübungspreis, vorausgesetzt, dieser Betrag erhöht sich an jedem Jahrestag des Zuteilungsdatums um sieben Prozentpunkte) oder ist höher als dieser; (ii) zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Kurs mindestens dem Zielkurs (d. h. (a) für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 8,5 Milliarden US-Dollar, geteilt durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der im Besitz von BioNTech befindlichen Stammaktien), und (b) für jeden Zwölfmonatszeitraum, der am fünften oder einem späteren Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 107 % des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses); und (iii) der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des jeweiligen Ausübungszeitfensters um mindestens denselben Prozentsatz über dem Ausübungspreis liegt, um den der Nasdaq Biotechnology Index (oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex) über dem Stand am letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum liegt. Nach Ablauf der Wartefrist können die Optionsrechte innerhalb der in der ESOP-Vereinbarung festgelegten Ausübungszeitfenster ausgeübt werden. Optionsrechte können bis zu zehn Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden, danach verfallen sie entschädigungslos.

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Entwicklung und die Anzahl der ausstehenden Aktienoptionen zu den angegebenen Zeitpunkten und zwischen diesen:

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2020)

Anzahl der den Aktienoptionen zugrunde liegenden Stammaktien	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein ⁽¹⁾	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan ⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾
Stand 31. Dezember 2023	97.420	—	38.968	38.968	33.772	—	38.968	—
Ausgeübt	(97,420)	—	—	(38,968)	(33,772)	—	(38,968)	—
Stand 31. Dezember 2024	—	—	38.968	—	—	—	—	—

⁽¹⁾ Jens Holstein, James Ryan und Annemarie Hanekamp wurden alle nach der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2020) in den Vorstand berufen.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2021)

Anzahl virtueller Aktienoptionen	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett ⁽²⁾	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan ⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾
Stand 31. Dezember 2023	17.780	6.463	7.112	7.112	6.163	—	7.112	—
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—	—	—
Verfallen	—	—	(1.778)	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2024	17.780	6.463	5.334	7.112	6.163	—	7.112	—

⁽¹⁾ James Ryan und Annemarie Hanekamp wurden beide nach der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2021) in den Vorstand berufen.

⁽²⁾ Mit dem Ausscheiden von Sean Marett aus dem Vorstand zum 30. Juni 2024 verfiel seine noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen unmittelbar. Im Rahmen seines Ausscheidens schlossen er und der Aufsichtsrat eine Aufhebungsvereinbarung, deren Einzelheiten in Abschnitt 5.11 dargelegt sind.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2022)

Anzahl virtueller Aktienoptionen	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett ⁽²⁾	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan ⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾
Stand 31. Dezember 2023	19.997	14.664	14.664	14.664	7.465	—	14.664	—
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—	—	—
Verfallen	—	—	(7.332)	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2024	19.997	14.664	7.332	14.664	7.465	—	14.664	—

⁽¹⁾ James Ryan und Annemarie Hanekamp wurden beide nach der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2022) in den Vorstand berufen.

⁽²⁾ Mit dem Ausscheiden von Sean Marett aus dem Vorstand zum 30. Juni 2024 verfielen seine noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen unmittelbar. Im Rahmen seines Ausscheidens schlossen er und der Aufsichtsrat eine Aufhebungsvereinbarung, deren Einzelheiten in Abschnitt 5.11 dargelegt sind.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2023)

Anzahl der Aktienoptionen	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett ⁽²⁾	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan ⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾
Stand 31. Dezember 2023	38.506	18.416	18.416	18.416	18.416	—	18.416	—
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—	—	—
Verfallen	—	—	(13.812)	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2024	38.506	18.416	4.604	4.604	18.416	—	18.416	—

⁽¹⁾ James Ryan und Annemarie Hanekamp wurden beide nach der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2023) in den Vorstand berufen.

⁽²⁾ Mit dem Ausscheiden von Sean Marett aus dem Vorstand zum 30. Juni 2024 verfielen seine noch nicht unverfallbar gewordenen Optionen unmittelbar. Im Rahmen seines Ausscheidens schlossen er und der Aufsichtsrat eine Aufhebungsvereinbarung, deren Einzelheiten in Abschnitt 5.11 dargelegt sind.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (LTI 2024)

Anzahl der Aktienoptionen	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett ⁽²⁾	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾
Stand 31. Dezember 2023	—	—	—	—	—	—	—	—
Zuteilt	53.233	25.459	12.729	25.459	25.459	25.459	25.459	—
Ausgeübt	—	—	—	—	—	—	—	—
Verfallen	—	—	(12.729)	—	—	—	—	—
Stand 31. Dezember 2024	53.233	25.459	—	25.459	25.459	25.459	25.459	—

⁽¹⁾ Annemarie Hanekamp ist nach der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms für den Vorstand (LTI 2024) in den Vorstand eingetreten und nimmt ab dem 1. Januar 2025 an dem geltenden LTI-Programm teil. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2024 erhielt sie eine anteilige LTI-Zuteilung in Höhe von 275.000 € (entsprechend 50 % des Jahreszielwerts), die im Jahr 2025 in Aktien oder als Barzahlung erfolgen wird.

⁽²⁾ Mit dem Ausscheiden von Sean Marett aus dem Vorstand zum 30. Juni 2024 verfiel seine LTI-Zuteilung unmittelbar. Im Rahmen seines Ausscheidens schlossen er und der Aufsichtsrat eine Aufhebungsvereinbarung, deren Einzelheiten in Abschnitt 5.11 dargelegt sind.

Im Folgenden werden die Einmalprogramme für den Vorstand dargestellt, die vor der Einführung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 genehmigt wurden:

Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden (CEO-Grant 2019)

Im September 2019 gewährten wir Prof. Dr. med. Ugur Sahin eine Option zum Kauf von 4.374.963 unserer Aktien im Rahmen des ESOP-Programms 2017/2019. Alle diese Optionsrechte wurden 2023 unverfallbar und wurden am 9. August 2024 ausgeübt, wobei der Ausübungspreis für jede Option 13,74 € (15,00 \$) betrug, berechnet anhand des von der Deutschen Bundesbank am Tag vor dem Ausübungsdatum veröffentlichten Wechselkurses und unter Anwendung der oben genannten effektiven Ausübungsobergrenze und des Mechanismus der maximalen Obergrenze. Der Nasdaq-Schlusskurs einer ADS am Erfüllungstag, umgerechnet von US-Dollar in Euro unter Verwendung des von der Deutschen Bundesbank am selben Tag veröffentlichten Wechselkurses, betrug 73,68 € und führte zu einem inneren Wert der ausgeübten Optionen von 259,5 Mio. €.

Im August 2024 legte der Aufsichtsrat fest, dass die Zuteilung durch die Lieferung eigener Aktien (in Form von ADS) in Höhe des Nettowertes der ausgeübten Optionsrechte nach Abzug (i) des Ausübungspreises und (ii) der sich aus der Ausübung ergebenden Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträge erfüllt wird. Die sich aus der Ausübung ergebenden und einbehaltenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge beliefen sich auf 123,2 Mio. € und wurden von uns im September 2024 in Barmitteln direkt an die jeweiligen Behörden abgeführt. Die Entscheidung über den Erfüllungsmechanismus änderte weder die Rechte noch die Einstufung der Zuteilung als in Eigenkapitalinstrumenten erfüllt. Infolge der Erfüllung wurden im Geschäftsjahr 2024 keine weiteren anteilsbasierten Vergütungen nach IFRS 2 ausgewiesen.

5.7 Gewährte und geschuldete Vergütungen im Geschäftsjahr 2024

Die nachstehende Tabelle weist die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 aus. Eine Vergütung gilt als gewährt, wenn sie entweder tatsächlich zugeflossen ist oder die Tätigkeiten, auf die sie sich bezieht, ausgeübt worden sind. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn die Vergütungsbestandteile rechtlich fällig, aber noch nicht zugeflossen sind. In diesem Bericht wird in

den Fällen, in denen die vorstehenden Definitionen zutreffen, lediglich von einer „gewährten und geschuldeten“ Vergütung gesprochen. Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) hat zwei Interpretationen für die Darstellung zur Verfügung gestellt. Nach Interpretation 1 werden Vergütungen nur in dem Jahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen, in dem sie zugeflossen sind („Zuflussprinzip“). Nach Interpretation 2 können Vergütungen auch im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr ausgewiesen werden, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde („Erdienungsprinzip“). Aufsichtsrat und Vorstand haben beschlossen, für kurzfristige Vergütungsbestandteile wie fixe Vergütung und kurzfristige variable Vergütung (STI) die Interpretation 2 und für anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristige variable Vergütungen [LTI]) die Interpretation 1 anzuwenden. Es wurde ein von Interpretation 1 abweichender Ansatz gewählt, weil dieser eine angemessene Darstellung des tatsächlichen Nutzens ermöglicht, der z. B. von der endgültigen zugrunde liegenden Aktienkursentwicklung abhängig ist.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023 wurden die im Rahmen des Aktienoptionsprogramms für den Vorstandsvorsitzenden 2019 gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar. Diese Optionen wurden im Geschäftsjahr 2024 vollständig ausgeübt. Im Laufe des Geschäftsjahres 2024 wurden die im Rahmen des Programms LTI 2020 gewährten Optionen unverfallbar und wurden nahezu vollständig ausgeübt (Sean Marett hat seine 38.968 im Rahmen des Programms LTI 2020 gewährten Optionen nicht ausgeübt). Während des Ausübungszeitraums unterliegen die Optionsrechte weiterhin den Erfolgsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ausübung der betreffenden Optionsrechte erfüllt sein müssen. Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütung (einschließlich langfristiger variabler Vergütungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Bedingungen erfüllt worden sind. In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 galt dieser Grundsatz für die im Rahmen des ESOP 2018-Programms, des Aktienprogramms für den Vorstandsvorsitzenden 2019 und des Programms LTI 2020 gewährten Optionsrechte infolge von deren Ausübung und Erfüllung.

Die in der nachstehenden Tabelle als anteilsbasierte Vergütungen (einschließlich langfristiger variabler Vergütungen) ausgewiesenen Beträge basieren auf dem impliziten Marktwert zu dem Zeitpunkt, zu dem die Vergütungen die Definition „gewährt und geschuldet“ erfüllen. Die Programme ESOP 2018, CEO-Grant 2019 und LTI 2020, die im Einklang mit Marktstandards konzipiert wurden, enthielten wie vorstehend in Abschnitt 5.6 beschriebene Bestimmungen, wie unter anderem eine effektive Ausübungspreis-Begrenzung und vorgesehene Obergrenzen. Trotz der Anwendung dieser Obergrenzen führte unsere einzigartige und herausragende Aktienkursentwicklung zwischen den Zeitpunkten der Gewährung und der Erfüllung zu außerordentlich hohen Beträgen, wie unten nachstehend aufgezeigt. Der Aktienkurs wurde durch unsere außerordentlichen Umsatz- und Nettogewinnsteigerungen stimuliert. Waren diese Entwicklungen zwar beispiellos und durch die COVID-19-Pandemie beeinflusst, so waren sie doch auch weitgehend auf die außergewöhnlichen Leistungen und den Beitrag des gesamten Vorstands zurückzuführen, einschließlich seiner Entschlossenheit, seit Anfang 2020 zur Bekämpfung der Pandemie beizutragen. Sie sind nicht als Barzahlungen an den Vorstand zu sehen, da die Ausübung durch die Lieferung von ADSs erfüllt wurde. Die Mitglieder des Vorstands haben den größten Teil der Aktien aus der Erfüllung nach Steuern behalten und sind damit maßgeblich an der Zukunft unserer Gesellschaft beteiligt.

in Tausend €	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Jens Holstein	Sean Marett ⁽¹⁰⁾	Dr. Sierk Poetting	Ryan Richardson	Dr. James Ryan ⁽¹²⁾	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Annemarie Hanekamp
Fixe Vergütung⁽¹⁾								
2024	700	550	275	550	550	550	550	275 ⁽¹¹⁾
2023	700	550	550	550	550	183	550	—
Gehaltsneben- leistungen⁽³⁾								
2024	5	5	15	19	27	109	—	64
2023	6	5	12	5	26	—	—	—
Kurzfristige variable Vergütung – erste Teilzahlung⁽⁴⁾								
2024	130	111	150 ⁽¹⁴⁾	111	111	111	111	69 ⁽¹²⁾
2023	158	135	135	135	135	45	135	—
Kurzfristige variable Vergütung – zweite Teilzahlung⁽⁵⁾								
2024	123	105	— ⁽¹⁴⁾	105	105	105	105	69 ⁽¹²⁾
2023	158	135	135	135	135	45	135	—
Sonstige variable Vergütung								
2024	—	—	—	—	—	—	—	1.250 ⁽¹³⁾
2023	—	600 ⁽⁷⁾	—	—	—	180 ⁽⁶⁾	—	—
Anteilsbasierte Vergütungen (inkl. langfristiger variabler Vergütung)⁽⁸⁾								
2024								
Aktionsoptions- programm für den Vorstand – LTI	4.386	—	—	1.774	1.785	—	1.754	—
Aktionsoptions- programm für den Vorstands- vorsitzenden 2019	259.531	—	—	—	—	—	—	—
2023								
ESOP 2018 ⁽⁹⁾	—	—	19.289	—	—	—	—	—
Summe								
2024	264.882	777	440	2.565	2.584	881	2.526	1.727
2023	1.022	1.425	20.121	825	846	453	820	—

(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) Die Vergütung von James Ryan für das Geschäftsjahr 2023 wurde anteilig ab seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands am 1. September 2023 gewährt.

(3) Beinhaltet Sozialversicherung, Kranken- und Zusatzversicherung, Firmenfahrrad und Reisekosten. Andere Gehaltsnebenleistungen, die wesentlich für die Erfüllung der geschäftlichen Aufgaben sind, darunter z. B. Kosten für Sicherheitsdienste, sind in diesem Betrag nicht enthalten.

(4) Die STI eines bestimmten Jahres wird stets in zwei Teilzahlungen verteilt über zwei Jahre gezahlt. Die erste STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt im April 2025, dem Monat nach der Genehmigung des Konzernabschlusses 2024. Diese Teilzahlung wurde im Jahr 2024, dem Jahr, in dem die für die Vergütung relevante Tätigkeit ausgeübt wurde, als gewährt und geschuldet angesehen. Die erste STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet und erfolgte im April 2024.

(5) Die zweite STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2024 wurde ebenfalls als im Jahr 2024 gewährt und geschuldet betrachtet, da der Vorstand die Tätigkeit, auf die sie sich bezieht, bereits abgeschlossen hatte. Sie wird (vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung) im Februar 2026 ausgezahlt werden. Die zweite STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2023 galt als im Jahr 2023 gewährt und geschuldet und wurde im Februar 2025 mit Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung ausgezahlt. Die letztlich gezahlten Beträge waren wie folgt: Ugur Sahin 183 Tsd. €, Jens Holstein 157 Tsd. €, Sean Marett 157 Tsd. €, Sierk Poetting 157 Tsd. €, Ryan Richardson 157 Tsd. €, James Ryan 52 Tsd. € und Özlem Türeci 157 Tsd. €.

- ⁽⁶⁾ Im Geschäftsjahr 2023 erhielt James Ryan im Rahmen seiner Bestellung in den Vorstand eine einmalige Antrittsprämie in bar in Höhe von 180.000 €. Die einmalige Barzahlung als Antrittsprämie stellte eine Entschädigung anstelle der Teilnahme am LTI-Programm 2023 dar, da die Zuteilung vor seiner Bestellung erfolgte und eine anteilige Zuteilung für 2023 nach den damals geltenden Ermächtigungen der Hauptversammlung nicht zulässig gewesen wäre. Im Rahmen dieser durch die Hauptversammlung vom 17. Mai 2024 geänderten Ermächtigungen konnten ESOP nur innerhalb der ersten sechs Monate eines jeden Kalenderjahres ausgegeben werden. Zur weiteren Bekräftigung seines Engagements für die Gesellschaft verwendete James Ryan im Geschäftsjahr 2024 50.000 £ (nach Abzug von Kosten und Auslagen) auf den Kauf von BioNTech-Aktien.
- ⁽⁷⁾ Im Geschäftsjahr 2023 genehmigte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschusses eine Sonderzahlung in Höhe von brutto 600.000 € an Jens Holstein, von der 150.000 € (nach Abzug von Kosten und Auslagen) auf den Erwerb von 1.620 BioNTech-Aktien während des Geschäftsjahres 2023 verwendet wurden.
- ⁽⁸⁾ Erläuterungen zu unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütung finden Sie in Abschnitt 5.6. Sie umfassen die LTI-Vereinbarungen, das Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019 und eine mit Jens Holstein vereinbarte und in Abschnitt 5.4 näher beschriebene einmalige Antrittsprämie. Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütung (einschließlich langfristiger variabler Vergütungen) gelten als gewährt und geschuldet, wenn die Bedingungen erfüllt worden sind. In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 galt dieser Grundsatz für die im Rahmen des ESOP 2018-Programms, des CEO-Grants 2019 und des Programms LTI 2020 gewährten Optionsrechte infolge von deren Ausübung und Erfüllung.
- ⁽⁹⁾ Der ausgewiesene Betrag bezieht sich auf die im Rahmen des Programms ESOP 2018 einmalig gewährten Optionsrechte. Die Tabelle zeigt den impliziten Marktwert, der auf der Grundlage des Nasdaq-Schlusskurses eines ADS der BioNTech am letzten Tag vor dem Ausübungsdatum, umgerechnet von USD in EUR unter Verwendung des von der Deutschen Bundesbank am selben Tag veröffentlichten Wechselkurses, sowie unter Anwendung des effektiven Ausübungspreises und der vorgesehenen Obergrenze. Der implizite Marktwert kann von der Höhe des geldwerten Vorteils abweichen. Sie sind nicht als Barzahlungen an den Vorstand zu sehen, da die Ausübung durch die Lieferung von ADSs erfüllt wurde.
- ⁽¹⁰⁾ Die Vergütung von Sean Marett für das Geschäftsjahr 2024 wurde anteilig bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand mit Wirkung zum 30. Juni 2024 gewährt.
- ⁽¹¹⁾ Annemarie Hanekamp wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2024 als Chief Commercial Officer (CCO) in den Vorstand berufen. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde anteilig gewährt.
- ⁽¹²⁾ Für das Geschäftsjahr 2024 wurde Annemarie Hanekamp eine garantierte anteilige Bonuszahlung in Höhe von 50 % des Höchstbetrags, d.h. 137.500 €, gewährt. Die erste Hälfte des entsprechenden Nettobetrags steht im April 2024 und die zweite Hälfte unabhängig von der Aktienkursentwicklung im Januar 2026 zur Auszahlung an.
- ⁽¹³⁾ Der Aufsichtsrat hat Annemarie Hanekamp bei ihrer Bestellung eine einmalige Antrittsprämie in Höhe von 1.750.000 € gewährt. Von diesem Betrag wurden im Juli 2024 1.250.000 € als Bargeldbonus ausgezahlt. Die verbleibenden 500.000 € werden im Juli 2028 oder zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach einer möglichen Sperrfrist in Aktien gewährt (und als geschuldet betrachtet), sofern sie am 30. Juni 2028 noch Mitglied des Vorstands ist.
- ⁽¹⁴⁾ Für das Geschäftsjahr 2024 wurde Sean Marett gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung ein garantierter anteiliger Bonus in Höhe von 100 % des Höchstbetrags gewährt, der im Juni 2024 ausgezahlt wurde. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 5.11.

5.8 Malus- und Rückforderungsregelungen für variable Vergütung

Verstößt ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine gesetzlichen Pflichten, die unternehmensinternen Verhaltensrichtlinien oder die Sorgfaltspflicht bei der Führung der Gesellschaft (Malus), kann die Gesellschaft den aus der STI oder LTI ausgezahlten Betrag für den Zeitraum, in den der Verstoß fällt, kürzen, ganz streichen oder zurückfordern. Für die vollständige oder teilweise Rückforderung der STI oder LTI für einen bestimmten Zeitraum gilt eine fünfjährige Verjährungsfrist.

Die Mitglieder des Vorstands sind auch zur Rückzahlung der STI und LTI verpflichtet, wenn sich herausstellt, dass die dem Anspruch auf die variable Vergütung zugrunde liegende Berechnungsgrundlage (z. B. der geprüfte und genehmigte Konzernabschluss) objektiv unrichtig war und sich auf der Grundlage der korrigierten Berechnung kein oder ein geringerer Anspruch auf variable Vergütung ergeben hätte. Der Rückzahlungsanspruch besteht, wenn das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs bereits beendet ist. Die Höhe der Rückzahlung entspricht der Differenz zwischen der STI und/oder LTI und der variablen Vergütung, die auf Basis der korrigierten Berechnungsgrundlage hätte ausgezahlt werden müssen.

Am 29. November 2023 verabschiedete die Gesellschaft eine Rückforderungsrichtlinie mit Inkrafttreten am 2. Oktober 2023, um neue Anforderungen der US-Börsenaufsichtsbehörde SEC und der Aktienbörse Nasdaq für in den USA börsennotierte Gesellschaften zu erfüllen, die auch auf ausländische private Emittenten wie die Gesellschaft Anwendung finden. Nach der Rückforderungsrichtlinie muss der Aufsichtsrat die erfolgsabhängige Vergütung gegenwärtiger und ehemaliger Vorstandsmitglieder zurückfordern, wenn die Konzernabschlüsse der Gesellschaft

aufgrund einer wesentlichen Nichteinhaltung der Rechnungslegungsvorschriften nach den US-Wertpapiergesetzen angepasst werden und sich dies auf die Berechnung der in den drei Jahren vor der Anpassung gezahlte erfolgsabhängige Vergütung auswirkt. Zahlungen können auch dann zurückgefordert werden, wenn kein Fehlverhalten oder Aufsichtsversagen eines einzelnen Vorstandsmitglieds vorliegt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch von den Malus- und Rückforderungsregeln gemacht.

5.9 Beendigung des Dienstverhältnisses eines Vorstandsmitglieds

Wird der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der vereinbarten Laufzeit beendet, werden noch ausstehende variable Vergütungsbestandteile, die auf den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt entfallen, entsprechend den vereinbarten Zielen und Fälligkeiten im Dienstvertrag und bei unterjähriger Beendigung zeitanteilig gewährt (wobei sich die vereinbarten Ziele entsprechend zeitanteilig reduzieren).

Gemäß den Empfehlungen des DGCK dürfen bei Kündigung oder vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags die bei der Beendigung geleisteten Zahlungen an das Vorstandsmitglied zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten.

Im Rahmen des Ausscheidens von Sean Marett aus dem Vorstand haben sich der Aufsichtsrat und er im Geschäftsjahr 2024 darauf geeinigt, seinen Dienstvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2024 einvernehmlich zu beenden. Die ihm nach seinem Ausscheiden und damit als ehemaligem Vorstandsmitglied gewährten Bezüge und Abfindungsansprüche werden aus Transparenzgründen gesondert ausgewiesen und in Abschnitt 5.11 dargestellt und erläutert.

5.10 Kontrollwechsel- und Wettbewerbsverbotsklauseln

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Bestimmungen für den Fall eines Kontrollwechsels.

Während der Laufzeit des Dienstvertrages gilt für das Vorstandsmitglied das Wettbewerbsverbot des § 88 AktG. Darüber hinaus darf das Vorstandsmitglied weder direkt noch indirekt eine Beteiligung an Unternehmen halten, die mit der Gesellschaft im Wettbewerb stehen oder mit denen die Gesellschaft Geschäftsbeziehungen unterhält, es sei denn, der Aufsichtsrat hat dem vorher schriftlich zugestimmt. Die Dienstverträge enthalten keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbotsklauseln.

5.11 Vergütungen ehemaliger Vorstandsmitglieder

Sean Marett schied im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand aus. Die bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens erworbenen Vergütungsansprüche sind in den Tabellen für die Vorstandsmitglieder in den vorausgegangenen Abschnitten enthalten. Die ihm nach seinem Ausscheiden und damit als ehemaligem Vorstandsmitglied gewährten Bezüge und Abfindungsansprüche werden aus Gründen der Transparenz gesondert ausgewiesen und in diesem Abschnitt dargestellt und erläutert.

Gemäß der mit Sean Marett getroffenen Aufhebungsvereinbarung werden im Zusammenhang mit seinem vorzeitigen Ausscheiden die folgenden Zahlungen geleistet:

- eine Abfindung in Höhe von 275.000 €, zahlbar in monatlichen Teilzahlungen in Höhe des jährlichen fixen Grundgehalts für die verbleibende Zeit seiner ursprünglichen Bestellung bis zum 31. Dezember 2024;
- eine zusätzliche Zahlung in Höhe von 39.000 € in Bezug auf die STI 2024, um die Differenz zwischen der Zielerreichung 2024 der Vorstandsmitglieder von 74 % gemäß Abschnitt 5.3 und seinem garantierten anteiligen STI-Bonus in Höhe von 100 % seines Höchstbetrags gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung auszugleichen; und
- eine Gewährung von 5.760 virtuellen Aktienoptionen, die einem Viertel der zuerkannten LTI 2024 entsprechen und denselben Bedingungen und derselben Wartefrist unterliegen wie die dem Vorstand gewährten LTI 2024; alle zuvor gewährten Optionsrechte werden gemäß den LTI-Bedingungen behandelt.

Darüber hinaus schloss Sean Marett mit der Gesellschaft am 1. Juli 2024 einen 12-monatigen Beratervertrag zur Gewährleistung eines reibungslosen Aufgabenübergangs ab, der zu einer Vergütung von 477.030 € im Geschäftsjahr 2024 führte.

In der folgenden Tabelle wird die Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 dargelegt:

<i>in Tausend €</i>	Abfindung	2024 STI	Beratervertrag	Summe
Sean Marett (ausgeschieden mit Wirkung zum 30.6.2024)	275,0	39,0 ⁽¹⁾	477,0	791,0

⁽¹⁾ Die Zahlung ist bereits in der Tabelle mit der Zusammenfassung der Gesamtzielerreichung und dem daraus resultierenden jährlichen Bonusauszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied in Abschnitt 5.3 und in der Tabelle mit der Zusammenfassung der gewährten und geschuldeten Vergütung in Abschnitt 5.7, jeweils für das Geschäftsjahr 2024, enthalten.

In der folgenden Tabelle sind die Optionen aufgeführt, die ehemaligen Vorstandsmitgliedern wie vorstehend beschrieben in Geschäftsjahr 2024 gewährt wurden und die zum 31. Dezember 2024 noch ausstehen:

	Zeitpunkt der Gewährung / Zuteilungsdatum	Anzahl der Aktienoptionen zugrunde liegenden Stammaktien / Anzahl der virtuellen Aktienoptionen	Options- Ausübungs- preis (€) ⁽²⁾	Frühestes Options- Ausübungs- datum ⁽³⁾	Options- Verfalldatum	
Sean Marett (ausgeschieden mit Wirkung zum 30.6.2024)	26.08.2024 ⁽¹⁾	5.760	75,91	26.08.2028	26.08.2034	Gemäß Aufhebungs- vereinbarung

⁽¹⁾ Die Optionen werden in vier gleichen Teilbeträgen am 26. August 2025, 2026, 2027 und 2028 unverfallbar. Die Optionen werden erst nach Ablauf der Wartefrist am 26. August 2028 ausübbar und können nur während definierter Ausübungszeitfenster ausgeübt werden.

⁽²⁾ Alle Optionen unterliegen einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, der Ausübungspreis wird dahingehend angepasst, dass der aktuelle Kurs einer ADS am Ausübungsdatum nicht mehr als 800 % des Ausübungspreises beträgt. Für die im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen darf die maximale Abfindung, auf die Sean Marett Anspruch hat, zusammen mit anderen im jeweiligen Zuteilungsjahr zugeflossenen Vergütungsbestandteilen 10,0 Mio. € nicht überschreiten.

⁽³⁾ Gibt das Ende der jeweiligen Wartefristen an. Es können weitere Beschränkungen hinsichtlich der Ausübungszeitfenster gelten.

D. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung unseres Aufsichtsrats spiegelt die Aufgaben, den Zeitaufwand und die Anforderungen der Funktion, die Marktstellung der Gesellschaft und die Notwendigkeit wider, entsprechend qualifizierte Kandidaten zu gewinnen. Sie ist darauf ausgerichtet, die langfristige Entwicklung und die Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu fördern.

Gemäß Artikel 9 der Satzung der Gesellschaft erhält unser Aufsichtsrat eine zu 100 % fixe Vergütung. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten daneben eine Erstattung ihrer Auslagen.

Das bisherige Vergütungssystem 2021/2022 wurde von der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 99,94 % der abgegebenen Stimmen gebilligt und war bis zum 30. August 2024 in Kraft. Bis zum 30. August 2024 erhielt jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 70.000 € (der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende erhielten 210.000 € bzw. 105.000 €). Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhielt zusätzlich 30.000 € pro Jahr. Die übrigen Ausschussvorsitzenden erhielten jeweils zusätzlich 15.000 € pro Jahr. Jedes ordentliche Ausschussmitglied erhielt zusätzlich 5.000 € pro Ausschuss.

Ab dem 30. August 2024 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jährliche Grundvergütung von 120.000 € (der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende erhalten 360.000 € bzw. 180.000 €). Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 50.000 € pro Jahr. Die übrigen Ausschussvorsitzenden erhalten jeweils zusätzlich 30.000 € pro Jahr. Jedes ordentliche Ausschussmitglied erhält zusätzlich 10.000 € pro Ausschuss.

Personen, die während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, wird eine anteilige Vergütung gezahlt. Im Jahr 2023 galt dies für Christoph Huber, der mit dem Zeitpunkt unserer Hauptversammlung am 23. Mai 2023 ausschied, und für Nicola Blackwood, die zum selben Zeitpunkt eingetreten ist. Eine anteilige Vergütung wurde auch den Mitgliedern des Produktausschusses gezahlt, der am 1. Oktober 2023 eingerichtet wurde.

Die Vergütungen für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 wurden im Dezember 2024 bzw. Dezember 2023 ausgezahlt. Die Vergütung gilt als in dem Geschäftsjahr geschuldet und gewährt, in dem das Mitglied seine Dienste erbringt.

Die unseren Aufsichtsratsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

<i>in Tausend €</i>	Helmut Jeggle	Dr. Ulrich Wandschneider	Baronin Nicola Blackwood⁽¹⁾	Prof. Dr. med. Christoph Huber⁽²⁾	Prof. Dr. Anja Morawietz	Michael Motschmann	Prof. Dr. Rudolf Staudigl
	<i>Vorsitzender</i>	<i>Stellvertretender Vorsitzender</i>					
Grundvergütung							
2024	261	130	87	—	87	87	87
2023	210	105	42	28	70	70	70
Ausschussvergütung							
2024	27	27	13	—	43	13	27
2023	16	9	4	2	35	10	20
Summe							
2024	288	157	100	—	130	100	114
2023	226	114	46	30	105	80	90

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

⁽²⁾ Christoph Huber schied am 25. Mai 2023 aus dem Aufsichtsrat aus.

BioNTech übernimmt auch die Mehrwertsteuer, die auf Entschädigungen oder Spesenerstattungen erhoben wird.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in unsere D&O-Haftpflichtversicherung einbezogen und auf unsere Kosten mitversichert.

Die derzeitigen Amtszeiten unseres Aufsichtsrats enden mit der Hauptversammlung in den nachfolgend angegebenen Jahren:

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

E. Informationen zur relativen Entwicklung von Vorstandsvergütung, Mitarbeitervergütung und der Entwicklung der Unternehmensergebnisse

Die folgende Tabelle zeigt die relative Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands, die durchschnittliche Vergütung unserer Mitarbeiter und ausgewählte Ertragskennzahlen für die angegebenen Zeiträume.

Die ausgewählten und in § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG erwogenen Ertragskennzahlen messen in der Regel die Ertragsentwicklung auf Basis der Umsatzerlöse, des operativen Ergebnisses des BioNTech-Konzerns (IFRS) und des Jahresüberschusses (HGB) der Gesellschaft. In Anbetracht unserer operativen und finanziellen Entwicklung schwankten unsere Ertragskennzahlen in den letzten Jahren außergewöhnlich stark. Daher wird die Entwicklung dieser Indikatoren im Verhältnis zu der Vergütung unserer Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder als nicht aussagekräftig erachtet.

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich im Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023 sowie 2023 und 2022 erheblich verändert, vor allem weil die im Rahmen des CEO-Grants 2019 und des ESOP 2018 einmalig gewährten Optionen größtenteils in den Jahren 2024 und 2022 ausgeübt wurden und die im Rahmen des Programms LTI 2020 gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar wurden und im Jahr 2024 nahezu vollständig ausgeübt wurden (Sean Marett übte seine 38.968 im Rahmen des Programms LTI 2020 gewährten Optionen nicht aus). Die Definition von „gewährt und geschuldet“ findet Anwendung auf die im Rahmen des ESOP 2018, des CEO-Grants 2019 und des LTI 2020 Programms gewährten Optionsrechte, da diese überwiegend in den Geschäftsjahren 2024 und 2022 ausgeübt und erfüllt wurden. Wie in Abschnitt 5.7 dargelegt, basiert die Vergütung auf dem impliziten Marktwert zu dem Zeitpunkt, zu dem die Optionen als gewährt und geschuldet im Sinne von § 162 AktG gelten. Unsere einzigartige und herausragende Aktienkursentwicklung zwischen den Zeitpunkten der Zuteilung und der Erfüllung hatte außerordentlich hohe Beträge zur Folge. Aus diesem Grund wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder als überwiegend nicht aussagekräftig angesehen.

Die Darstellung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung basiert auf der Mitarbeitervergütung des BioNTech-Konzerns ohne Auszubildende. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung wird berechnet, indem die Zahl der Vollzeitäquivalente zu Beginn und Ende des jeweiligen Zeitraums durch zwei geteilt wird. Die Zahl der vom Konzern beschäftigten Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten stieg von 3.082 am 31. Dezember 2021 auf 4.530 am 31. Dezember 2022, auf 6.133 am 31. Dezember 2023 und auf 6.772 am 31. Dezember 2024.

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, Sozialleistungen und Sozialversicherungsbeiträge. Darüber hinaus werden für unsere Belegschaft anteilsbasierte Vergütungsprogramme mit ihrem impliziten Marktwert berücksichtigt, in dem diese in den Geschäftsjahren 2024, 2023 und 2022 als

gewährt und geschuldet galten (darunter fallen ausgeübte Optionen aus dem Programm ESOP 2018 und die Erfüllung des Programms LTI 2020 und des Programms LTI-plus). Die Berechnung der anteilsbasierten Vergütung aus dem Programm ESOP 2018 erfolgte auf Basis des Nasdaq-Schlusskurses einer American Depositary Share der BioNTech am letzten Handelstag vor dem jeweiligen Ausübungsdatum, umgerechnet von USD in EUR unter Verwendung des von der Deutschen Bundesbank an den jeweiligen Tagen veröffentlichten Wechselkurses und unter Verwendung des niedrigsten Aktienkurses an einer deutschen Börse an dem jeweiligen Ausübungsdatum. Die anteilsbasierte Vergütung für das Programm LTI-plus und das Programm LTI 2020 wurde auf Basis des niedrigsten Aktienkurses an einer deutschen Börse am 13. Dezember 2024 (Vortag des Erfüllungstages für LTI 2020) und am 14. Dezember 2020 (Vortag des Erfüllungstages für LTI-plus) berechnet. Die impliziten Marktwerte können von der Höhe des geldwerten Vorteils abweichen.

Die Vergütung der Belegschaft hat sich im Jahresvergleich zwischen den Geschäftsjahren 2020 und 2024 deutlich verändert, da die im Rahmen des Programms ESOP 2018 und der LTI-Mitarbeiterprogramme einmalig gewährten Optionsrechte und Restricted Stock Units überwiegend in den Geschäftsjahren 2022 und 2024 als gewährt und geschuldet angesehen wurden. Betrachtet man die Vergütung der Belegschaft ohne Berücksichtigung der anteilsbasierten Vergütung, so wurde die Veränderung im Laufe der Jahre durch Bonuszahlungen beeinflusst, die hauptsächlich im Jahr 2022 erfolgten. Wenngleich das Grundgehalt von 2021 auf 2022 sowie von 2022 auf 2023 anstieg (um 10 % bzw. 7 %), war die Gesamtvergütung von 2022 auf 2023 bedingt durch einmalige Bonuszahlungen im Jahr 2022 rückläufig. Die Gesamtvergütung wurde zusätzlich durch andere Faktoren beeinflusst, darunter eine veränderte Personalstruktur in Verbindung mit Neueinstellungen.

Die durchschnittliche Pro-Kopf-Zielvergütung des Vorstands betrug im Jahr 2024 das Siebenfache der durchschnittlichen Pro-Kopf-Zielvergütung aller BioNTech-Mitarbeiter (ohne Vorstand) im Geschäftsjahr 2024.

in %	Veränderung 2024 ggü. 2023	Veränderung 2023 ggü. 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020
Vorstand				
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	—
Jens Holstein ⁽⁵⁾	(46)	75	n. a. ⁽⁵⁾	—
Sean Marett ⁽¹²⁾	—	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	2
Dr. Sierk Poetting	209	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	2
Ryan Richardson	204	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	2
Dr. James Ryan ⁽⁷⁾	n. a.	—	—	—
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	207	n. a. ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁴⁾	(1)
Annemarie Hanekamp ⁽¹³⁾	—	—	—	—
Aufsichtsrat				
Helmut Jeggle	27	—	24	21
Dr. Ulrich Wandschneider	38	(19)	25	18
Baronin Nicola Blackwood ⁽¹⁾	n. a.	—	—	—
Prof. Dr. med. Christoph Huber ⁽⁶⁾	—	n. a.	36	18
Prof. Dr. Anja Morawietz ⁽¹¹⁾	24	n. a.	—	—
Michael Motschmann	25	(16)	51	26
Prof. Dr. Rudolf Staudigl ⁽¹⁰⁾	27	n. a.	—	—
Ertragskennzahlen				
Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden (IFRS BioNTech-Konzern)	(28)	n. a. ⁽⁸⁾	(9)	n. a. ⁽⁸⁾
Betriebsergebnis (IFRS BioNTech-Konzern)	(290)	n. a. ⁽⁹⁾	(17)	n. a. ⁽⁹⁾
Jahresergebnis (HGB BioNTech SE)	(241)	n. a. ⁽¹⁰⁾	(20)	n. a. ⁽¹⁰⁾
Vergütung der Belegschaft⁽²⁾				
Gesamtvergütung der Belegschaft	10	(67)	272	17
Gesamtvergütung der Belegschaft ohne anteilsbasierte Vergütung	11	(5)	35	5

⁽¹⁾ Nicola Blackwood wurde mit Wirkung vom 23. Mai 2023 in den Aufsichtsrat gewählt. Daher ist ein Vergleich mit dem Teilvorjahr nicht aussagekräftig (Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre vor ihrer Wahl im Jahr 2023).

⁽²⁾ Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung basiert auf der Mitarbeitervergütung des BioNTech-Konzerns einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und dem impliziten Marktwert aus Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütung, die als gewährt und geschuldet angesehen werden. Betrachtet man die Vergütung der Belegschaft ohne Berücksichtigung der anteilsbasierten Vergütung, so wurde die Veränderung im Laufe der Jahre durch Bonuszahlungen beeinflusst, die hauptsächlich im Jahr 2022 erfolgten. Wenngleich das Grundgehalt von 2021 auf 2022 sowie von 2022 auf 2023 anstieg (um 10 % bzw. 7 %), war die Gesamtvergütung von 2022 auf 2023 bedingt durch einmalige Bonuszahlungen im Jahr 2022 rückläufig. Die Gesamtvergütung wurde zusätzlich durch andere Faktoren beeinflusst, darunter eine veränderte Personalstruktur in Verbindung mit Neueinstellungen. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung wird berechnet, indem die Zahl der Vollzeitäquivalente zu Beginn und Ende des jeweiligen Zeitraums durch zwei geteilt wird.

⁽³⁾ n. a. = nicht aussagekräftig.

⁽⁴⁾ Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder hat sich im Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023 sowie 2023 und 2022 erheblich verändert, vor allem weil die im Rahmen des CEO-Grants 2019 und des ESOP 2018 einmalig gewährten Optionen größtenteils in den Jahren 2024 und 2022 ausgeübt wurden und die im Rahmen des Programms LTI 2020 gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar wurden und im Jahr 2024 nahezu vollständig ausgeübt wurden (Sean Marett übte seine 38.968 im Rahmen des LTI 2020 Programms gewährten Optionen nicht aus). Die Definition von „gewährt und geschuldet“ findet Anwendung auf die im Rahmen des ESOP 2018, des Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019 und des LTI 2020 Programms gewährten Optionsrechte, da diese überwiegend in den Geschäftsjahren 2024 und 2022 ausgeübt und erfüllt wurden. Wie in Abschnitt 5.7 dargelegt, basiert die Vergütung auf dem impliziten Marktwert zu dem Zeitpunkt, zu dem die Optionen als gewährt und geschuldet im Sinne von § 162 AktG gelten. Unsere einzigartige und herausragende Aktienkursentwicklung zwischen den Zeitpunkten der Gewährung und der Erfüllung hatte außerordentlich hohe Beträge zur Folge. Aus diesem Grund wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder als überwiegend nicht aussagekräftig angesehen. Die prozentualen Veränderungen in der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zwischen dem Geschäftsjahr 2022 und dem Geschäftsjahr 2021 sind folgende: Ugur Sahin 47,079, Sean Marett 8,632, Sierk Poetting 15,404, Ryan Richardson 4,550 und Özlem Türeci 50,823. Für die prozentualen Veränderungen zwischen dem Geschäftsjahr 2023 und dem Geschäftsjahr 2022 beträgt die Vorstandsvergütung wie folgt: Ugur Sahin (100), Sean Marett (63), Sierk Poetting (99), Ryan Richardson (96) und Özlem Türeci (100). Für die prozentualen Veränderungen zwischen dem Geschäftsjahr 2024 und dem Geschäftsjahr 2023 beträgt die Vorstandsvergütung wie folgt: Ugur Sahin 25,817.

- ⁽⁵⁾ Jens Holstein wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2021 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand berufen. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde anteilig gewährt. Ein Vergleich mit dem Teilvorjahr ist daher nicht aussagekräftig (Vergleich der Geschäftsjahre 2022 und 2021) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre vor seiner Bestellung im Jahr 2021).
- ⁽⁶⁾ Christoph Huber, war seit 2008 Mitglied unseres Aufsichtsrats und schied am 25. Mai 2023 aus diesem aus, nachdem er das vom Aufsichtsrat festgelegte Ruhestandsalter erreicht hatte. Ein Vergleich mit dem Teilvorjahr ist daher nicht sinnvoll (Vergleich der Geschäftsjahre 2023 und 2022) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023).
- ⁽⁷⁾ James Ryan wurde mit Wirkung vom 1. September 2023 als Chief Legal Officer (CLO) in den Vorstand berufen. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde anteilig gewährt. Ein Vergleich mit dem Teilvorjahr ist daher nicht aussagekräftig (Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre vor seiner Bestellung im Jahr 2023).
- ⁽⁸⁾ Die Umsatzerlöse änderten sich deutlich von 482,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf 18.976,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2021, 17.310,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2022, 3.819,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 und auf 2.751,1 Mio. € im Geschäftsjahr 2024.
- ⁽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, einen Betriebsgewinn von 12.642,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2022, einen Betriebsgewinn von 690,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 und einen Betriebsverlust von 1.314,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2024.
- ⁽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, einen Jahresüberschuss von 8.626,0 Mio. im Geschäftsjahr 2022, einen Jahresüberschuss von 799,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 und einen Jahresfehlbetrag von 1.128,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2024. Die Angaben zum Jahresergebnis nach HGB sind für den Konzern nicht repräsentativ, gelten aber als Ertragskennzahl im Sinne von § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG.
- ⁽¹¹⁾ Anja Morawietz und Rudolf Staudigl wurden mit Wirkung zum 1. Juni 2022 in den Aufsichtsrat gewählt. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde anteilig gewährt. Daher ist ein Vergleich mit dem Teilvorjahr nicht aussagekräftig (Vergleich der Geschäftsjahre 2023 und 2022) bzw. nicht möglich (Vergleich der Geschäftsjahre vor ihrer Wahl im Jahr 2022).
- ⁽¹²⁾ Sean Marett schied planmäßig zum 1. Juli 2024 aus dem Vorstand aus. Ein Vergleich mit dem Teiljahreszeitraum (Vergleich der Geschäftsjahre 2024 und 2023) ist daher nicht aussagekräftig.
- ⁽¹³⁾ Annemarie Hanekamp wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2024 als Chief Commercial Officer (CCO) in den Vorstand berufen. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde anteilig gewährt. Ein Vergleich mit ihrer Vergütung vor ihrer Berufung ist daher nicht möglich.

F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2024 angewandten Vergütungssystem

Das Geschäftsjahr 2024 markierte bedeutende Fortschritte beim Aufbau eines globalen Immuntherapie-Unternehmens. Nach dem Ende der weltweiten COVID-19-Pandemie konzentriert sich BioNTech wieder auf den Kernbereich der Entwicklung von Krebstherapien. Wir haben eine breite proprietäre Pipeline im Bereich Onkologie aufgebaut mit Kandidaten, die wir im Falle einer Zulassung in den kommenden Jahren erfolgreich vermarkten wollen.

In unserem ständigen Bestreben um die Gewährleistung einer angemessenen, an der Komplexität der Aufgaben und den Marktstandards orientierten Vergütung, die Gewinnung und das Halten von Spitzenkräften und die Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft, hat der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem 2024 für den Aufsichtsrat und den Vorstand vorgeschlagen, dem die Hauptversammlung 2024 mit großer Mehrheit zustimmte. Die Änderungen in der Vergütung des Aufsichtsrats wurden unterjährig anteilig mit Eintragung der geänderten Satzung in unser Handelsregister am 30. August 2024 wirksam.

Für Vorstandsmitglieder tritt das neue Vergütungssystem am 1. Januar 2025 in Kraft. BioNTech hat mit dem Vorstand neue Dienstverträge abgeschlossen (ebenfalls mit Wirkung zum 1. Januar 2025), die das neue Vergütungssystem abbilden. Zu den wichtigsten Änderungen in der Vorstandsvergütung gehören die Erhöhung der Gewichtung des langfristigen Vergütungsbestandteils (LTI) von ca. 40 % auf ca. 70 % der Gesamtvergütung, die deutliche Anhebung der Performance-Hürden für zukünftig gewährte Aktienoptionen und Performance Share Units sowie die Einführung einer Richtlinie für den Aktienbesitz, die den Besitz einer Mindestanzahl an BioNTech-Aktien voraussetzt. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass diese Veränderungen die richtigen und angemessenen Maßnahmen sind, um die strategischen Ziele von BioNTech zu erreichen. Der Aufsichtsrat ist sich auch der Bedeutung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) als ein Hauptimpuls für zukünftiges Wachstum bewusst. Ein ausgewogenes System aus kurzfristigen Unternehmenszielen, die jährlich angepasst werden, soll zur Erreichung des langfristigen Wachstumsziels beitragen, welches sich aus operativen und finanziellen Zielen, der Aktienkursentwicklung, Meilensteinen für die Geschäfts- und Produktentwicklung einschließlich regulatorischer Meilensteine und ESG-Zielen zusammensetzt. Eine ausgewogene Kombination von Vergütungselementen (LTI, STI und fixe Vergütung) im Hinblick auf immer neue Anforderungen und Herausforderungen zu finden, die im Interesse der Gesellschaft und unserer Aktionäre liegen muss, ist ein kontinuierlicher Prozess. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Vergütungsstruktur das richtige Gleichgewicht schafft zwischen einem verantwortungsvollen Umgang mit den Unternehmensressourcen, der Gewinnung und Bindung der besten Führungskräfte in einem hart umkämpften internationalen Markt und der Aufrechterhaltung der Werte, die nicht nur unsere Erfolge in der Vergangenheit beflügelt haben, sondern uns auch für die Zukunft gut positionieren.

Schließlich freuen wir uns, Annemarie Hanekamp am 1. Juli 2024 als neuen Chief Commercial Officer begrüßen zu können, nachdem Sean Marett in den Ruhestand getreten ist. Zwecks Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs der Aufgaben hat Sean Marett am 1. Juli 2024 einen 12-monatigen Beratervertrag mit der Gesellschaft abgeschlossen. Annemaries Führungsrolle bei der Entwicklung

und Umsetzung unserer globalen Vermarktungsstrategie ist entscheidend, um das volle Potenzial von BioNTech als vertikal integriertes biopharmazeutisches Unternehmen auszuschöpfen.

Mainz, 7. März 2025

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin

Chief Executive Officer

Jens Holstein

Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggel

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 2024 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, 10. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schlebusch
Wirtschaftsprüfer

Weigel
Wirtschaftsprüfer