

Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz, zum 31. Dezember 2021

BIONTECH



A. Vergütungsbericht	<u>2</u>
B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021	<u>2</u>
C. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	<u>2</u>
D. Vergütung der Vorstandsmitglieder	<u>4</u>
1 Vergütungssystem	<u>4</u>
1.1. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems	<u>4</u>
1.2 Verantwortung für die Festlegung der Vorstandsvergütung	<u>4</u>
1.3 Beteiligung der Hauptversammlung	<u>4</u>
2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen	<u>4</u>
3 Laufzeiten der bestehenden Dienstverträge im Geschäftsjahr 2021	<u>7</u>
4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021	<u>7</u>
5 Vergütung im Geschäftsjahr 2021	<u>8</u>
5.1 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021	<u>8</u>
5.2 Fixe Vergütung und Gehaltsnebenleistungen	<u>9</u>
5.3 Short-Term Incentive Compensation – STI (kurzfristig fällige variable Leistungen)	<u>9</u>
5.4 Anteilsbasierte Vergütung (inkl. Long-Term Incentive Compensation - LTI (langfristig fällige variable Leistungen))	<u>11</u>
5.5 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung	<u>12</u>
6 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten	<u>14</u>
E. Informationen zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung und der Entwicklung des Ergebnisses der Gesellschaft	<u>17</u>
F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2021 angewandten Vergütungssystem	<u>18</u>

A. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und individuelle Höhe der Vergütungsbestandteile des Vorstands und Aufsichtsrats der BioNTech SE, im Folgenden auch als „BioNTech“, der „Konzern“, „wir“ oder „uns“ bezeichnet, sowie das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2021.

Der Bericht ist an den Vorschriften des § 162 Aktiengesetz (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ausgerichtet. Die Angaben in unserem Vergütungsbericht sind ausdrücklich nicht aufwandsbezogen und stehen nicht in Einklang mit den in unserem Konzernabschluss aufgeführten IFRS-Vorschriften oder den Vorschriften des HGB, wie sie im gesetzlichen Abschluss der BioNTech SE veröffentlicht sind.

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

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

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war für uns erneut ein transformierendes Jahr. Seit Dezember 2020 hat unser COVID-19-Impfstoff in mehr als 100 Ländern und Regionen weltweit die vollumfängliche Zulassung, die bedingte Marktzulassung, die Zulassung zur Notfallverwendung oder die vorläufige Zulassung erhalten. Infolgedessen haben wir im Geschäftsjahr 2021 den Fokus auf eine größtmögliche Ausweitung unserer Produktionskapazitäten gelegt, um so die weltweite Versorgung mit unserem Impfstoff sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2021 lieferten wir und Pfizer mehr als 2,6 Milliarden Impfdosen unseres COVID-19-Impfstoffs in über 165 Länder und Regionen weltweit; einschließlich etwa einer Milliarde Dosen an Länder mit niedrigen oder mittleren Einkommen. Gleichzeitig haben wir unsere Vision, die Kraft des menschlichen Immunsystems zur Bekämpfung von Krankheiten zu nutzen, konsequent vorangetrieben und unsere Pipeline durch die Einleitung von neun onkologischen klinischen Studien, darunter der Start von vier Studien der Phase 2 und fünf Studien, die erstmals mit Menschen durchgeführt werden, erweitert. Wir haben weltweit Standorte eingerichtet, ein Labor zur Züchtung von Zellkulturen in den Vereinigten Staaten erworben und integriert und sind neue strategische Partnerschaften eingegangen, um unser multimodales Portfolio von Immuntherapieansätzen weiter zu stärken und auszuweiten und um für Patientinnen und Patienten bahnbrechende Präzisionsmedizin bereitzustellen. Im Zuge unseres starken und raschen Unternehmenswachstums konnten wir auch ständig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzugewinnen. Diese Errungenschaften werden es uns gemeinsam mit den Transformationsplänen, die wir im Geschäftsjahr 2021 entwickelt haben, ermöglichen, die einmalige Chance unserer Generation wahrzunehmen, die Zukunft der Medizin entscheidend zu verändern.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir unser Führungsteam durch die Ernennung von Jens Holstein als Vorstandsmitglied erweitert, der ab 1. Juli 2021 die Funktion des Chief Financial Officer (CFO) übernahm. Jens Holstein hat die Position des CFO von Dr. Sierk Poetting übernommen, der sich seit diesem Zeitpunkt in vollem Umfang seinen Aufgaben als Chief Operating Officer (COO) widmen kann. Im Geschäftsjahr 2021 blieb der Aufsichtsrat unverändert bestehen.

Um unsere Geschäftsstrategie voranzubringen und unsere langfristige Entwicklung zu fördern, haben wir unser Vergütungssystem im Laufe des Geschäftsjahres 2021 hinterfragt. Nach einer umfassenden Prüfung hat unser Aufsichtsrat das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands geringfügig abgeändert. Dieses abgeänderte System wurde im Juni 2021 von der Hauptversammlung genehmigt. Auf derselben Hauptversammlung wurde die Höhe der Vergütung unserer Aufsichtsratsmitglieder marginal angepasst, wobei das entsprechende Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder im Großen und Ganzen beibehalten wurde.

Das Vergütungssystem und die tatsächliche Vergütung gemäß § 87a AktG werden nachfolgend beschrieben.

C. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das in unserer Satzung festgeschriebene Vergütungssystem sieht für unseren Aufsichtsrat eine rein fixe Vergütung vor. Wir haben das Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder beibehalten, im Geschäftsjahr 2021 jedoch Anpassungen an der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgenommen, um die Vergütung wettbewerbsfähig zu halten. Die neuen

Bestimmungen wurden von der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 genehmigt und ab dem 23. Juli 2021, dem Datum der Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Handelsregister, zeitanteilig angewendet. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung muss die Hauptversammlung eines börsennotierten Unternehmens mindestens alle vier Jahre einen Beschluss zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fassen.

Bis zum 23. Juli 2021 betrug die jährliche Vergütung jedes Aufsichtsratsmitglieds 50 Tsd. €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hatte Anspruch auf 150 Tsd. € pro Jahr und der Stellvertreter erhielt 75 Tsd. € pro Jahr. Darüber hinaus hatte der Vorsitzende des Prüfungsausschusses Anspruch auf eine jährliche Vergütung von 20 Tsd. €.

Ab dem 23. Juli 2021 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung von 70 Tsd. €, der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 210 Tsd. € und der Stellvertreter 105 Tsd. €. An den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird eine zusätzliche jährliche Vergütung von 30 Tsd. € gezahlt. Der jeweilige Vorsitzende eines anderen Ausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung von 10 Tsd. €.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten Aufwandsentschädigungen.

Die Vergütung unseres Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 wurde im Dezember 2021 gezahlt. Auch wenn die Vergütung in der Vergangenheit nicht immer in dem Jahr gezahlt wurde, auf das sich die jeweilige Vergütung bezog, so gelten die fixe Vergütung und die Vergütung für Ausschusstätigkeit unserer Aufsichtsratsmitglieder in dem jeweiligen Geschäftsjahr als geschuldet und gewährt, in dem die zugrunde liegenden Leistungen erbracht wurden.

Die Aufwendungen, die in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 als Gesamtvergütung unseres Aufsichtsrats ausgewiesen wurden, beliefen sich auf 0,4 Mio. € bzw. 0,3 Mio. €. Die nachstehende Tabelle zeigt die unseren Aufsichtsratsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütungsbeträge im Einzelnen:

<i>in Tausend</i>	Helmut Jeggle	Michael Motschmann	Prof. Dr. med. Christoph Huber	Dr. Ulrich Wandschneider
Grundvergütung				
2021	177 €	59 €	59 €	88 €
2020	150	50	50	75
Ausschussvergütung				
2021	4	4	—	24
2020	—	—	—	20
Summe				
2021	181 €	63 €	59 €	112 €
2020	150 €	50 €	50 €	95 €

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahres an oder hat es den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats, des Prüfungsausschusses oder eines anderen Ausschusses nicht während des gesamten Geschäftsjahres inne, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung. Gleiches gilt, wenn diese Regelung oder eine spezifische Version dieser Regelung im Laufe eines Jahres unwirksam wird. Daher berücksichtigen die oben dargestellten Beträge die ratierliche Anwendung der angepassten Regelungen des Vergütungssystems für Aufsichtsratsmitglieder.

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied die auf seine Bezüge oder erhaltene Kostenerstattungen angefallene Umsatzsteuer.

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

Zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats bestehen keine Vereinbarungen oder Abreden, die bei Beendigung ihrer Tätigkeit Leistungszahlungen vorsehen.

D. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1 Vergütungssystem

1.1. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Die Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit angelegten Unternehmensführung zu leisten. Die Vergütung ist deshalb auch an ethische, ökologische und soziale Kriterien gebunden, was mit unserer Gesamtstrategie und unserer Unternehmenskultur in Einklang steht. Das Vergütungssystem setzt daher Anreize für eine nachhaltige, langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es ist ausgerichtet an den Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020). Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf organisatorische Änderungen reagieren und veränderte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann.

1.2 Verantwortung für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf der Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden zu können.

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

1.3 Beteiligung der Hauptversammlung

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG stimmt die Hauptversammlung eines börsennotierten Unternehmens über die Genehmigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder ab, wenn eine signifikante Änderung am Vergütungssystem vorgenommen wird, mindestens aber alle vier Jahre. Ein Beschluss zur Bestätigung der Vergütung ist zulässig. Unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat am 7. Mai 2021 ein geringfügig modifiziertes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 genehmigt und wird wirksam, wenn neue Dienstverträge abgeschlossen, bestehende Dienstverträge verlängert oder spezifische Vergütungsbestandteile eingeführt werden.

Das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung genehmigte umfassende Vergütungssystem kann online auf unserer Website www.biontech.de abgerufen werden.

2. Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen

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

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

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

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

3 Laufzeiten der bestehenden Dienstverträge im Geschäftsjahr 2021

Im Folgenden sind das Datum des Inkrafttretens und das Ablaufdatum der aktuellen Dienstverträge mit unserem Vorstand aufgeführt:

- Prof. Dr. med Ugur Sahin: 1. September 2019 bis 31. Dezember 2022
- Sean Maret: 1. September 2019 bis 30. September 2022
- Dr. Sierk Poetting: 1. September 2019 bis 30. November 2026 (mit Wirkung vom 1. Dezember 2021 verlängert)
- Prof. Dr. med. Özlem Türeci: 1. September 2019 bis 31. Mai 2022 (erneuert ab dem 1. März 2022 bis zum 31. Mai 2025)
- Ryan Richardson: 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022
- Jens Holstein: 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2025

4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

In den Geschäftsjahren 2021 und 2020 haben wir einen umfassenden unternehmensinternen Transformationsprozess durchlaufen, um unseren COVID-19-Impfstoff zu entwickeln und vollumfänglich zu kommerzialisieren. Infolgedessen haben wir im Geschäftsjahr 2021 den Fokus auf eine größtmögliche Ausweitung unserer Produktionskapazitäten gelegt, um angesichts des anhaltenden Bedarfs an einer globalen Impfstoffversorgung weltweite Unterstützung sicherzustellen. Um unsere Geschäftsstrategie voranzubringen und unsere langfristige Entwicklung zu fördern, haben wir unser Vergütungssystem im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 hinterfragt. Nach einer umfassenden Prüfung hat unser Aufsichtsrat das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands geringfügig abgeändert und die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem im Juni 2021 genehmigt. Auf derselben Hauptversammlung wurde die Vergütung unserer Aufsichtsratsmitglieder angepasst, wobei das entsprechende Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder im Großen und Ganzen beibehalten wurde. In den Geschäftsjahren 2021 und 2020 wurde das Vergütungssystem sowohl einer horizontalen Beurteilung durch Gegenüberstellung von Daten von Vergleichsunternehmen, als auch einer vertikalen Beurteilung unterzogen, in deren Rahmen ein Vergleich mit der Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich des oberen Managements) angestellt wurde.

Im Geschäftsjahr 2022 ist eine Prüfung des Vorstandsvergütungssystems geplant, um dessen Angemessenheit gewährleisten zu können und die Vergütung der Vorstandsmitglieder kritisch zu hinterfragen. Im Rahmen dieser Prüfung wird unter Berücksichtigung unserer Marktstellung beurteilt, ob die Vergütung unseres Vorstands marktüblich ist. Wir

haben die Beauftragung eines externen und unabhängigen Vergütungsberaters gestartet, der die Vergütungshöhe und -struktur sowohl auf Grundlage von Horizontal- und Vertikalvergleich bewertet, wie dies in unserem umfassenden Vergütungssystem vorgesehen ist, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung genehmigt wurde. Es ist online auf unserer Website www.biontech.de abrufbar.

5 Vergütung im Geschäftsjahr 2021

5.1 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gegenüber allen Mitgliedern des Vorstands gewährte bzw. geschuldete Vergütung belief sich in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 auf insgesamt 3,2 Mio. € bzw. 2,7 Mio. €. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn die Vorstandsmitglieder sie erhalten haben oder die Leistungen, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurden. Sie gilt als geschuldet, wenn die Vergütungsbestandteile rechtskräftig geschuldet werden, die Vorstandsmitglieder sie aber noch nicht erhalten haben. Wenn im Folgenden jeweils eine der beiden Definitionen zutrifft, wird die Vergütung ausschließlich als „gewährt und geschuldet“ bezeichnet.

<i>in Tausend</i>	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	Sean Marett	Dr. Sierk Poetting	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	Ryan Richardson⁽¹⁾	Jens Holstein⁽²⁾
Fixe Vergütung						
2021	360 €	400 €	376 €	360 €	320 €	275 €
2020	360	400	360	360	320	—
Gehaltsnebenleistungen⁽³⁾						
2021	6	22	4	—	16	3
2020	6	11	11	3	4	—
Kurzfristig fällige variable Leistungen - erste Teilzahlung⁽⁴⁾						
2021	90	100	90	90	80	75
2020	90	100	90	90	80	—
Kurzfristig fällige variable Leistungen - zweite Teilzahlung⁽⁵⁾						
2021	90	100	90	90	80	75
2020	90	100	90	90	80	—
Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)⁽⁶⁾						
2021	—	—	—	—	—	—
2020	—	—	—	—	—	—
Summe						
2021	546 €	622 €	560 €	540 €	496 €	428 €
2020	546 €	611 €	551 €	543 €	484 €	— €

⁽¹⁾ Ryan Richardson wurde mit Wirkung zum 12. Januar 2020 als Chief Strategy Officer (CSO) in den Vorstand bestellt.

⁽²⁾ Jens Holstein wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand bestellt.

⁽³⁾ Beinhaltet Sozialversicherungs-, Krankenversicherungs- und Zusatzversicherungsbeiträge, geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse.

⁽⁴⁾ Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 wird im April 2022, also im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses entrichtet. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet, dem Jahr, in dem die Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2020 galt als im Jahr 2020 gewährt und geschuldet und wurde im Januar 2021 entrichtet.

⁽⁵⁾ Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 galt ebenfalls als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2023 vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung entrichtet. Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2020 galt als im Jahr 2020 gewährt und geschuldet und wurde im Dezember 2021 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung entrichtet.

Die letztendlich ausgezahlten Beträge beliefen sich für Prof. Dr. med. Ugur Sahin auf 221 Tsd. €, für Sean Marett auf 245 Tsd. €, für Dr. Sierk Poetting auf 221 Tsd. €, für Prof. Dr. med. Özlem Türeci auf 221 Tsd. € und für Ryan Richardson auf 196 Tsd. €.

- ⁽⁶⁾ Erläuterungen zu unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen sind in Abschnitt 6 enthalten, bspw. zu den LTI-Vereinbarungen sowie zu dem mit Jens Holstein vereinbarten einmaligen sogenannten Signing Bonus. Nähere Ausführungen hierzu finden sich in Abschnitt 5.4. Die im Rahmen unserer anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen erworbenen Ansprüche gelten als gewährt und geschuldet, wenn die zugrunde liegenden Leistungs- und Dienstzeitbedingungen als erfüllt erachtet werden. Im Geschäftsjahr 2021 galten keine der einer anteilsbasierten Vergütungsvereinbarung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) zugrunde liegenden Leistungs- und Dienstzeitbedingungen als erfüllt.

In den Geschäftsjahren 2021 und 2020 machten wir keinen Gebrauch von den Malus- und Clawback-Regelungen, die uns zum Einbehalt oder zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in Gänze oder teilweise berechtigen, da es zu keinem Vorkommnis kam, das in dieser Hinsicht als Verstoß zu erachten wäre.

In den Geschäftsjahren 2021 und 2020 kam es nicht zu einer Beendigung von Vorstandsdienstverträgen. Dementsprechend fanden die im Zusammenhang mit einer Vertragsbeendigung geltenden Vorschriften und Regelungen, die vorsehen, dass noch ausstehende variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, gewährt werden und dass das Vorstandsmitglied im Falle einer vorzeitigen Beendigung aufgrund des Widerrufs seiner Bestellung eine Abfindung erhält, keine Anwendung.

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

5.2 Fixe Vergütung und Gehaltsnebenleistungen

Mit Wirkung zum 1. September 2019 belief sich die fixe Jahresvergütung unserer Vorstandsmitglieder Prof. Dr. med. Ugur Sahin, Sean Marett und Prof. Dr. med. Özlem Türeci auf 360 Tsd. €, 400 Tsd. € bzw. 360 Tsd. €. Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 beträgt die fixe Jahresvergütung von Ryan Richardson 320 Tsd. €. Die tatsächlich erhaltenen fixen Jahresbezüge im Geschäftsjahr 2021 entsprachen dem jeweiligen Vertrag. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 wurde die jährliche fixe Vergütung von Dr. Sierk Poetting von 360 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht, sodass die tatsächliche fixe Jahresvergütung im Geschäftsjahr 2021 bei 375.833 € lag. Die fixe Jahresvergütung von Jens Holstein belief sich mit Wirkung zum 1. Juli 2021, dem Zeitpunkt seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied, auf 550 Tsd. €, woraus sich eine tatsächliche fixe Jahresvergütung von 275 Tsd. € im Geschäftsjahr 2021 ergab.

Die fixe Vergütung wird in Form eines Gehalts in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Weitere Bestandteile der fixen Vergütung sind Gehaltsnebenleistungen wie Zuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung und zu Zusatzversicherungen sowie geldwerte Vorteile aus Fahrrädern und Reisekostenzuschüsse. Der Vorstand der BioNTech SE profitiert von unserer D&O-Versicherung. Die Aufwendungen für diese D&O-Versicherung werden nicht als Vergütungsbestandteil betrachtet, da sie in unserem eigenen Interesse als Risikoversicherung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Führungskräfte und Geschäftsführer der zum BioNTech-Konzern gehörenden Gesellschaften abgeschlossen wurde.

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

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die bisherigen Dienstverträge mit unserem Vorstand sehen kurzfristig fällige variable Leistungen von bis zu 50% des Jahresgrundgehalts vor. Nach dem neuen Vergütungssystem liegt die Höchstgrenze für den STI bei 60% der fixen Jahresvergütung. Der Auszahlungsbetrag der kurzfristig fälligen variablen Leistungen hängt von der Erreichung bestimmter finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien (Erfolgsziele) des Konzerns in einem bestimmten Geschäftsjahr ab. Die Erfolgsziele gelten einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands.

Eine ausführliche Erläuterung der STI sowie potenzieller Erfolgsziele findet sich in unserem umfassenden Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung genehmigt wurde. Es ist online auf unserer Website www.biontech.de abrufbar.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde als Obergrenze für die kurzfristig fälligen variablen Leistungen für unsere Vorstandsmitglieder Prof. Dr. med. Ugur Sahin, Sean Marett, Dr. Sierk Poetting und Prof. Dr. med. Özlem Türeci 50% ihrer fixen Jahresvergütung definiert. Dieser Grenzwert galt auch mit Wirkung zum 1. Januar 2020 für die maximalen kurzfristig

fälligen variablen Leistungen für Ryan Richardson. Die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Jens Holstein wurden mit Wirkung zum 1. Juli 2021 auf 300 Tsd. € festgesetzt. Die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Dr. Sierk Poetting wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2022 auf 300 Tsd. € erhöht.

Die von unserem Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Erfolgsziele wurden eher von den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft als von ihrer finanziellen Entwicklung abgeleitet, da der Fokus im Geschäftsjahr 2021 insbesondere auf der weiteren Entwicklung der Gesellschaft lag. Wie in nachstehender Tabelle dargestellt, umfassen die ambitionierten und messbaren Erfolgsziele, die in Einklang mit dem anwendbaren Vergütungssystem festgelegt wurden, verschiedene Unternehmensziele sowie ein ESG-Ziel.

Der Grad der tatsächlichen Erreichung der Erfolgsziele, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 nach vernünftigem Ermessen vom Aufsichtsrat ermittelt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt und darunter erläutert.

	Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2021	Relative Gewichtung	Grad der Zielerreichung
Unternehmensziele	Freigabe und Verkauf/Vertrieb von 3 Milliarden Dosen des COMIRNATY®-Impfstoffs	15%	100%
	Entwicklung konkreter Transformationspläne und Realisierung von Quick Wins:		
	• Plan für ein Herstellungsnetzwerk		
	• Integrierter Plan für die Beschleunigung der Weiterentwicklung im Bereich Onkologie		
	• Integrierter Plan für die Beschleunigung der Weiterentwicklung im Bereich Infektionskrankheiten	40%	100%
	• Integrierter Digitalisierungsplan		
	• Integrierter Automatisierungsplan		
	• Globale kommerzielle Strategie		
	• Globale Unternehmensstrategie		
	• Geschäftsunterstützung und -prozesse		
ESG-Ziel	Errichtung einer Zentrale für Singapur und China, Gründung eines Joint Venture (JV) in China und Technologietransfer	10%	100%
	Erreichung einer bestimmten Anzahl an Meilensteinen bei klinischen Studien	15%	100%
	Erzielung eines ESG-Ratings (Umwelt, Soziales, Governance) von C+	20%	100%
	Summe	100%	100%

Angesichts der starken Entwicklung im Geschäftsjahr 2021 und der insgesamt positiven Entwicklung erachtete der Aufsichtsrat das Herstellungsziel nach pflichtgemäßem Ermessen als in vollem Umfang erreicht, da 98% der drei Milliarden Dosen, die für das Geschäftsjahr 2021 als Produktionskapazitätsziel gesetzt wurden, freigegeben wurden. Zudem wurde aus strategischen Gründen entschieden, den Technologietransfer mit China nicht zu realisieren, da dieser erst erfolgen kann, sobald die Marktzulassung erteilt ist.

Der Grad der tatsächlichen Erreichung der Erfolgsziele, der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020 ermittelt wurde, lag ebenfalls bei 100%.

Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 wird im April 2022, also im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses entrichtet. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 galt als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet, dem Jahr, in dem die Leistung, auf die sich die Vergütung bezieht, erbracht wurde. Die erste Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2020 galt als im Jahr 2020 gewährt und geschuldet und wurde im Januar 2021 entrichtet.

Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2021 galt ebenfalls als im Jahr 2021 gewährt und geschuldet, da der Vorstand die Leistung, auf die sich die Teilzahlung bezieht, bereits vollständig erbracht hatte. Sie wird im Februar 2023

vorbehaltlich einer Anpassung aufgrund der Aktienkursentwicklung entrichtet. Die zweite Teilzahlung der STI für das Geschäftsjahr 2020 galt als im Jahr 2020 gewährt und geschuldet und wurde im Dezember 2021 nach Anpassungen aufgrund der Aktienkursentwicklung entrichtet.

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

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

Kurzfristig fällige variable Leistungen im Geschäftsjahr 2021	Im Verhältnis zur fixen Vergütung (in %)	Vergütungskorridor		Allgemeine Zielerreichung	Kurzfristig fällige variable Leistungen (in Tausend)	
		Untergrenze (0%)	Obergrenze (100%)		Davon wird erste Teilzahlung im April 2022 ausgezahlt	Davon wird zweite Teilzahlung abgegrenzt und im Februar 2023 ausgezahlt ⁽²⁾
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	50%	—	180	100%	90	90
Sean Marett	50%	—	200	100%	100	100
Dr. Sierk Poetting	48%	—	180	100%	90	90
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	50%	—	180	100%	90	90
Ryan Richardson	50%	—	160	100%	80	80
Jens Holstein ⁽¹⁾	55%	—	150	100%	75	75

⁽¹⁾ Mit Wirkung zum 1. Juli 2021 wurden die maximalen kurzfristig fälligen variablen Leistungen für Jens Holstein auf 300 Tsd. € festgesetzt. Diese wurden für das Geschäftsjahr 2021 anteilig berechnet.

⁽²⁾ Der abgegrenzte Betrag hängt von der Aktienkursentwicklung in dem Geschäftsjahr ab, das auf das Feststellungsdatum im Februar 2022 folgt.

5.4 Anteilsbasierte Vergütung (inkl. Long-Term Incentive Compensation - LTI (langfristig fällige variable Leistungen))

In der Vergangenheit wurden anteilsbasierte Vergütungsvereinbarungen mit unseren Vorstandsmitgliedern geschlossen, die zum 31. Dezember 2021 weiterhin ausstehend sind. Dazu zählen das (im Jahr 2018 gewährte) Mitarbeiteraktienoptionsprogramm (Employee Stock Ownership Plan; ESOP) sowie das (im Jahr 2019 gewährte) Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden, die im nachstehenden Abschnitt 6 näher erläutert werden.

Die Dienstverträge mit unserem Vorstand sehen langfristig fällige variable Leistungen in Form einer jährlichen Gewährung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien für jedes Jahr ihrer jeweiligen Dienstzeit vor. Diese jährlichen LTI-Programme stehen in Einklang mit unserem umfassenden Vergütungssystem, das am 22. Juni 2021 von der Hauptversammlung genehmigt wurde. Es ist online auf unserer Website www.biontech.de abrufbar. Die jährlich gewährten Optionen unterliegen den Bestimmungen, Bedingungen und Definitionen des Mitarbeiteraktienoptionsprogramms und der entsprechenden Optionsvereinbarung (siehe den nachstehenden Abschnitt 6).

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wird die Anzahl der Optionen, die Prof. Dr. med. Ugur Sahin, Sean Marett, Prof. Dr. med. Özlem Türeci und Ryan Richardson jedes Jahr gewährt werden, auf Grundlage eines berechneten Werts von 750 Tsd. €, 300 Tsd. €, 300 Tsd. € bzw. 260 Tsd. € vorgesehen. Der zur Berechnung der Anzahl der Optionen für Ryan Richardson herangezogene Wert erhöht sich für das Jahr 2022 auf 280 Tsd. €. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2021, d. h.

mit Abschluss eines neuen Dienstvertrags, wurde der zur Berechnung der Anzahl der Optionen, die Dr. Sierk Poetting jährlich gewährt werden, herangezogene Wert für neue Zusagen von 300 Tsd. € auf 550 Tsd. € erhöht. Die Anzahl der Optionen, die Jens Holstein jährlich gewährt werden, wird mit Wirkung zum 1. Juli 2021, dem Zeitpunkt seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied, auf der Grundlage eines Werts von 550 Tsd. € berechnet. In jedem Fall müssen die Werte durch den Betrag dividiert werden, um den ein bestimmter Zielaktienkurs den Ausübungspreis übersteigt.

Der Aufsichtsrat gewährte Jens Holstein zum Zeitpunkt seiner Bestellung in den Vorstand einen einmaligen Signing Bonus von 800 Tsd. € in Form von 4.246 virtuellen Aktien. Die virtuellen Aktien werden in vier gleichen Raten jeweils am 1. Juli in den Jahren 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar, jedoch werden sie erst am 1. Juli 2025 in bar ausgezahlt. Zum 31. Dezember 2021 unterliegt die Auszahlung einer effektiven Begrenzung des Erfüllungs-Schlusskurses. Dies bedeutet, dass der Erfüllungs-Schlusskurs effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Kurs einer American Depositary Share (ADS) am Erfüllungs-Schlusskurs 800% des Schlusskurses, der bei der ursprünglichen Gewährung der Prämie galt, nicht übersteigt. Darüber hinaus darf die gesamte Barauszahlung 6,4 Mio. € nicht übersteigen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden (am 10. Oktober 2021) 25% des Aktienoptionsprogramms für den Vorstandsvorsitzenden und (am 13. Februar 2021) 25% unseres LTI-Programms für das Geschäftsjahr 2020 unverfallbar, unterliegen jedoch weiterhin Leistungsbedingungen.

Die im Rahmen unserer anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen erworbenen Ansprüche gelten als gewährt und geschuldet, wenn die zugrunde liegenden Leistungs- und Dienstzeitbedingungen als erfüllt erachtet werden. Im Geschäftsjahr 2021 galten keine der einer anteilsbasierten Vergütungsvereinbarung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) zugrunde liegenden Leistungs- und Dienstzeitbedingungen als erfüllt.

5.5 Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Zielgesamtvergütung des Vorstands für die Geschäftsjahre 2021 und 2020 ist in den nachstehenden Tabellen dargestellt. In den Tabellen werden die Vergütungsinstrumente und ihre Übereinstimmung mit den für die Zielgesamtvergütung in unserem Vergütungssystem festgelegten prozentualen Bandbreiten offengelegt.

	Prof. Dr. med. Ugur Sahin				Sean Marett			
	Geschäftsjahr				Geschäftsjahr			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	360	28%	360	28%	400	43%	400	44%
Gehaltsnebenleistungen	6	— %	6	— %	22	2%	11	1%
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Vergütung	180	14%	180	14%	200	22%	200	22%
Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)	750	58%	750	58%	300	33%	300	33%
Zielgesamtvergütung (ZGV)	1.296	100%	1.296	100%	922	100%	911	100%

	Dr. Sierk Poetting				Prof. Dr. med. Özlem Türeci			
	Geschäftsjahr				Geschäftsjahr			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	376	44%	360	42%	360	43%	360	43%
Gehaltsnebenleistungen	4	— %	11	1%	—	— %	3	— %
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Vergütung	180	21%	180	21%	180	21%	180	21%
Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)	300	35%	300	35%	300	36%	300	36%
Zielgesamtvergütung (ZGV)	860	100%	851	100%	840	100%	843	100%

	Ryan Richardson				Jens Holstein ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahr				Geschäftsjahr			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Nicht erfolgsabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	320	42%	320	43%	275	39%	—	— %
Gehaltsnebenleistungen	16	2%	4	1%	3	— %	—	— %
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristig fällige variable Vergütung	160	21%	160	22%	150	21%	—	— %
Anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen)	260	34%	260	35%	275	39%	—	— %
Zielgesamtvergütung (ZGV)	756	100%	744	100%	703	100%	—	— %

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

Beginnend mit den im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen (siehe Abschnitt 6) enthalten die Vereinbarungen eine Klausel in Bezug auf die Maximalvergütung (Aufwands-Cap), die die Gesamtbarvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder Anspruch haben, auf 20,0 Mio. € für unseren Vorstandsvorsitzenden (Chief Executive Officer, CEO) bzw. auf 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder begrenzt, jeweils abzüglich sonstiger Vergütungsbestandteile, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten haben. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde. Die Anwendung dieser Klausel wird daher erst ersichtlich, wenn alle Vergütungsbestandteile (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) als geschuldet und gewährt gelten. Das bedeutet, dass im Geschäftsjahr 2021 keine Beurteilung der Gesamtzieelerreichung in Bezug auf anteilsbasierte Vergütung (inkl. langfristig fällige variable Leistungen) möglich ist.

6 Ergänzende Angaben zu anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten

Die nachstehende Tabelle gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG gibt eine Übersicht zu den Aktienoptionen und sonstigen anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten, die zum 31. Dezember 2021 an Vorstandsmitglieder ausgegeben worden waren.

	Zeitpunkt der Ausgabe/ Zuteilungsdatum	Anzahl der Aktienoptionen zugrunde liegenden Stammaktien/ Anzahl der virtuellen Aktienoptionen ⁽²⁾	Ausübungspreis der Optionen (€) ⁽⁹⁾	Frühester Ausübungstag der Optionen ⁽¹¹⁾	Ablauf der Möglichkeit zur Optionsausübung	Bezeichnung des Programms
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	15.11.2018 ⁽¹⁾	1.830.348	10,14	16.09.2022	17.09.2026	ESOP 2018 CEO-Aktienoptionsprogramm 2019
	10.10.2019 ⁽³⁾	4.374.963	13,60	10.10.2023	10.10.2029	
	13.02.2020 ⁽⁴⁾	97.420	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹²⁾
	12.05.2021 ⁽⁵⁾	17.780	163,54	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
Sean Marett	15.11.2018 ⁽¹⁾	610.110	10,14	16.09.2022	17.09.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 ⁽⁴⁾	38.968	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹²⁾
	12.05.2021 ⁽⁵⁾	7.112	163,54	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
Dr. Sierk Poetting	15.11.2018 ⁽¹⁾	610.110	10,14	16.09.2022	17.09.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 ⁽⁴⁾	38.968	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹²⁾
	12.05.2021 ⁽⁵⁾	7.112	163,54	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	15.11.2018 ⁽⁶⁾	1.952.334	10,14	16.09.2022	17.09.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 ⁽⁴⁾	38.968	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹²⁾
	12.05.2021 ⁽⁵⁾	7.112	163,54	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
Ryan Richardson ⁽⁷⁾	15.11.2018 ⁽⁸⁾	149.508	10,14	16.09.2022	17.09.2026	ESOP 2018
	13.02.2020 ⁽⁴⁾	33.772	28,32	13.02.2024	13.02.2030	LTI 2020 ⁽¹²⁾
	12.05.2021 ⁽⁵⁾	6.163	163,54	12.05.2025	12.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
Jens Holstein	17.05.2021 ⁽⁵⁾	6.463	164,96	17.05.2025	17.05.2031	LTI 2021 ⁽¹²⁾
	01.07.2021 ⁽¹⁰⁾	4.246	k.A. ⁽¹⁰⁾	07.01.2025 ⁽¹⁰⁾	k.A. ⁽¹⁰⁾	sogeannter Signing Bonus

⁽¹⁾ Die Optionen werden am 16. September 2022 unverfallbar.

⁽²⁾ Die Anzahl der vorab gewährten Stammaktien bildet den Effekt der Kapitalerhöhung aufgrund eines Aktiensplits von 1:18 ab, der am 18. September 2019 mit der Eintragung im Handelsregister wirksam wurde.

⁽³⁾ Die Optionen werden jährlich in vier gleichen Raten, jeweils am 10. Oktober in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023, unverfallbar, können jedoch nicht vor dem 10. Oktober 2023 ausgeübt werden.

⁽⁴⁾ Die Optionen werden jährlich in vier gleichen Raten, jeweils am 13. Februar der Jahre 2021, 2022, 2023 und 2024, unverfallbar, können aber nicht vor dem 13. Februar 2024 ausgeübt werden.

⁽⁵⁾ Die Optionen wurden als virtuelle Aktienoptionen ausgegeben und werden für alle Vorstandsmitglieder außer Jens Holstein jährlich in vier gleichen Raten am 12. Mai der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Für Jens Holstein werden sie jeweils am 17. Mai der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar. Ausübbar sind die Optionen erst ab dem 12. Mai 2025 bzw. 17. Mai 2025.

⁽⁶⁾ Die Optionen wurden am 16. März 2019 unverfallbar, sind aber erst ab dem 16. September 2022 ausübbar.

⁽⁷⁾ Ryan Richardson wurde am 12. Januar 2020 als Chief Strategy Officer (CSO) und Geschäftsführer in den Vorstand berufen. Die Gewährung der Aktienoptionen am 15. November 2018 unter dem Mitarbeiteraktienoptionsprogramm erfolgte zu einem Zeitpunkt, bevor er in den Vorstand berufen wurde.

⁽⁸⁾ Die Optionen wurden am 10. Oktober 2019 unverfallbar, sind aber erst ab dem 16. September 2022 ausübbar.

- (9) Zum 31. Dezember 2021 unterliegen sämtliche Optionen mit Ausnahme derjenigen, die Ryan Richardson vor seiner Berufung in den Vorstand gewährt wurden, einer effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Das bedeutet, dass der Ausübungspreis effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Kurs einer ADS zum Ausübungsdatum 800% des Ausübungspreises nicht überschreitet. Zum 31. Dezember 2021, in Bezug auf die im Mai 2021 ausgegebenen virtuelle Aktienoptionen, enthalten alle Vereinbarungen eine Klausel in Bezug auf die Maximalvergütung, mit der die Gesamtbarvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder Anspruch haben, auf 20,0 Mio. € für Prof. Dr. med. Ugur Sahin als Chief Executive Officer (CEO) bzw. auf 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder begrenzt wird, jeweils abzüglich sonstiger Vergütungsbestandteile, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten haben.
- (10) Zum 1. Juli 2021, dem Zeitpunkt seiner Berufung als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand, gewährte der Aufsichtsrat Jens Holstein einen einmaligen sogenannten Signing Bonus, der in Abschnitt 5.4 näher beschrieben ist.
- (11) Entspricht dem Ende der jeweiligen Wartezeit, wobei zusätzliche Beschränkungen im Hinblick auf das Ausübungszeitfenster gelten können.
- (12) Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive) für das jeweilige Jahr.

ESOP-Programm (Employee Stock Ownership Plan) 2018

Auf Basis der Genehmigung durch die Hauptversammlung vom 18. August 2017 haben wir ein Aktienoptionsprogramm aufgelegt, das bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Optionen zum Bezug von Aktien der Gesellschaft gewährt. Das Programm ist als Employee Stock Ownership Plan (ESOP) konzipiert. BioNTech hat den Teilnehmern bei ausdrücklicher Zustimmung eine bestimmte Anzahl von Rechten (Optionsrechten) angeboten. Die vereinbarungsgemäße Ausübung der Optionsrechte gibt den Teilnehmern das Recht, gegen Zahlung des Ausübungspreises Aktien zu beziehen. Die Optionsrechte (mit Ausnahme der oben in der Tabelle und den Fußnoten dargestellten Optionen für Prof. Dr. med. Özlem Türeci und Ryan Richardson) werden grundsätzlich nach vier Jahren unverfallbar und können nur ausgeübt werden, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind: (i) die Wartezeit von vier Jahren ist abgelaufen; und (ii) der durchschnittliche Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft oder der durchschnittliche Schlusskurs des in einen Betrag pro Aktie umzuwandelnden Rechts oder Zertifikats überschreitet den Ausübungskurs an den letzten zehn Handelstagen vor Ausübung der Optionsrechte um mindestens 32 Prozent, wobei sich dieser Prozentsatz ab dem fünften Jahrestag des jeweiligen Ausgabedatums und ab jedem folgenden Jahrestag um acht Prozentpunkte erhöht. Die Optionsrechte müssen bis spätestens acht Jahre nach dem Tag der Gewährung ausgeübt werden. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, verfallen sie entschädigungslos.

Zum 31. Dezember 2021 unterliegen die Optionen in Bezug auf die Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme von Ryan Richardson, der zum Zeitpunkt der Gewährung der Optionen kein Vorstandsmitglied war, der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Dies bedeutet, dass der Ausübungspreis effektiv angepasst wird, um sicherzustellen, dass der aktuelle Preis einer ADS am Tag der Ausübung 800% des Ausübungspreises nicht übersteigt.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. August 2019 wurde die Ermächtigung zur Ausgabe solcher Optionsrechte dahingehend geändert, dass der durchschnittliche Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft oder der durchschnittliche Schlusskurs des in einen Betrag pro Aktie umzuwandelnden Rechts oder Zertifikats den Ausübungskurs an den zehn der Ausübung unmittelbar vorangehenden Handelstagen um mindestens 28% übersteigen muss, wobei sich dieser Prozentsatz ab dem fünften Jahrestag des Ausgabedatums und ab jedem folgenden Jahrestag um sieben Prozentpunkte erhöht. Zusätzlich zu den oben genannten Voraussetzungen ist die Ausübung nur möglich, wenn sich der Aktienkurs (berechnet anhand des Kurses der den ADS zugrundeliegenden Stammaktie) ähnlich oder besser als der Nasdaq-Biotechnologieindex entwickelt hat. Die vorgenommenen Änderungen haben keinen Einfluss auf bereits ausgegebene Optionsrechte.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden 2019

Im September 2019 haben wir Prof. Dr. med. Ugur Sahin eine Option zum Kauf von 4.374.963 Stammaktien gewährt. Diese ist an ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Die Option unterliegt den Bestimmungen, Bedingungen und Definitionen unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms und der entsprechenden Optionsvereinbarung. Der Ausübungspreis der Optionen pro Aktie ergibt sich aus der Euro-Umrechnung des Börseneinführungspreises aus unserem Börsengang, 15,00 \$ (13,60 €), der, zum 31. Dezember 2021, wiederum der effektiven Ausübungspreisobergrenze unterliegt. Die Option wird jährlich in gleichen Raten nach vier Jahren, beginnend mit dem ersten Jahrestag des Börsengangs, unverfallbar und kann vier Jahre nach dem Börsengang ausgeübt werden. Die unverfallbaren Optionsrechte können nur ausgeübt werden, wenn und soweit jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist: (i) zum Zeitpunkt der Ausübung ist der aktuelle Preis gleich oder höher als der Schwellenbetrag (d. h. der Ausübungspreis, vorausgesetzt, dass sich dieser Betrag an jedem Jahrestag des Zuteilungsdatums um sieben Prozentpunkte erhöht); (ii) zum Zeitpunkt der

Ausübung ist der aktuelle Preis mindestens gleich dem Zielpreis (d. h. (a) für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 8,5 Mrd. \$ geteilt durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der Aktien in unserem Besitz) und (b) für jeden Zwölfmonatszeitraum ab dem fünften oder folgenden Jahrestag des Zuteilungsdatums 107% des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses); und (iii) der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungsfensters ist mindestens um den gleichen Prozentsatz höher als der Ausübungspreis, um den der Nasdaq-Biotechnologieindex oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt höher ist als der Index am letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum. Die Optionsrechte können bis zu zehn Jahre nach dem Tag der Gewährung ausgeübt werden. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, verfallen sie ohne Entschädigung.

Aktienoptionsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive)

Die Dienstverträge mit unserem Vorstand sehen langfristig fällige variable Leistungen in Form einer jährlichen Gewährung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien für jedes Jahr ihrer jeweiligen Dienstzeit vor. Die jährlich zugeteilten Optionen unterliegen den Bestimmungen, Bedingungen und Definitionen unseres Mitarbeiteraktienoptionsprogramms (ESOP) und der entsprechenden Optionsvereinbarung. Die Zuteilung der im Jahr 2020 ausgegebenen Optionen fand am 13. Februar 2020 (Zuteilungsdatum 2020) statt. Im Mai 2021 (Zuteilungsdatum 2021) wurden im Rahmen der Gewährung für den Vorstand virtuelle Aktienoptionen, zu denen die Vorstandsmitglieder für das Jahr 2021 berechtigt gewesen wären, in entsprechender Anzahl zugeteilt.

Der Ausübungspreis je Option entspricht dem Euro-Gegenwert des arithmetischen Mittels des Schlusskurses der letzten zehn Handelstage vor dem Zuteilungsdatum. Für die im Februar 2020 gewährte Zuteilung wurde der Ausübungspreis auf 30,78 \$ (28,32 €; umgerechnet anhand des von der Deutschen Bundesbank am Zuteilungsdatum veröffentlichten Wechselkurses) festgelegt. Zum 31. Dezember 2021 unterliegen die im Februar 2020 gewährten Zuteilungen der effektiven Ausübungspreis-Begrenzung. Für die am 12. Mai 2021 und 17. Mai 2021 gewährten Zuteilungen wurde der Ausübungspreis auf 185,23 \$ (163,54 €) bzw. 186,83 \$ (164,96 €) festgelegt (beide Beträge ergeben sich aus der Umrechnung anhand des von der Deutschen Bundesbank zum 31. Dezember 2021 veröffentlichten Wechselkurses). In Bezug auf die im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen enthalten alle Vereinbarungen zum 31. Dezember 2021 die effektive Ausübungspreis-Begrenzung und eine zusätzliche Klausel in Bezug auf die Maximalvergütung, mit der die Gesamtbarvergütung, auf die die Vorstandsmitglieder Anspruch haben, auf 20,0 Mio. € für Prof. Dr. med. Ugur Sahin als Chief Executive Officer (CEO) bzw. auf 10,0 Mio. € für alle anderen Vorstandsmitglieder begrenzt wird, jeweils abzüglich sonstiger Vergütungsbestandteile, die sie im jeweiligen Jahr der Gewährung erhalten haben. Die Optionen werden jährlich in gleichen Raten über vier Jahre, beginnend mit dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums, unverfallbar und können vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden. Die unverfallbaren Optionen können nur ausgeübt werden, wenn und soweit jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist: (i) zum Zeitpunkt der Ausübung ist der aktuelle Preis gleich oder höher als der Schwellenbetrag (d. h. der Ausübungspreis, vorausgesetzt, dass sich dieser Betrag an jedem Jahrestag des Zuteilungsdatums um sieben Prozentpunkte erhöht); (ii) zum Zeitpunkt der Ausübung ist der aktuelle Preis mindestens gleich dem Zielpreis (d. h. (a) für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag des Zuteilungsdatums beginnt, 8,5 Mrd. \$ geteilt durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der Stammaktien im Besitz von BioNTech) und (b) für jeden Zwölfmonatszeitraum ab dem fünften oder folgenden Jahrestag des Zuteilungsdatums 107% des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses); und (iii) der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des betreffenden Ausübungsfensters ist mindestens um den gleichen Prozentsatz höher als der Ausübungspreis, um den der Nasdaq-Biotechnologieindex oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt höher ist als der Index am letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum. Die Optionen verfallen zehn Jahre nach dem Zuteilungsdatum. Wenn sie bis zu diesem Datum nicht ausgeübt wurden, verfallen sie ohne Entschädigung.

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

Die folgende Tabelle zeigt die relative Entwicklung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands gewährten und geschuldeten Vergütung, der durchschnittlichen Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ausgewählter Ergebniskennzahlen im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr.

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

Die Darstellung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung basiert auf der durchschnittlichen Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BioNTech-Konzerns, umgerechnet auf Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente), in der jeweiligen Periode.

<i>in %</i>	Veränderung 2021 ggü. 2020
Vorstand	
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	—
Sean Marett	2
Dr. Sierk Poetting	2
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	(1)
Ryan Richardson	2
Jens Holstein ⁽¹⁾	n. a. ⁽⁶⁾
Aufsichtsrat	
Helmut Jeggle	21
Michael Motschmann	26
Prof. Dr. med. Christoph Huber	18
Dr. Ulrich Wandschneider	18
Ergebniskennzahlen	
Erlöse aus Verträgen mit Kunden (IFRS BioNTech-Konzern) ⁽²⁾	n. a. ⁽⁶⁾
Betriebsergebnis (IFRS BioNTech-Konzern) ⁽³⁾	n. a. ⁽⁶⁾
Jahresüberschuss (HGB BioNTech SE) ⁽⁴⁾	n. a. ⁽⁶⁾
Mitarbeitervergütung	
Gesamtbelegschaft ⁽⁵⁾	5

⁽¹⁾ Jens Holstein wurde am 1. Juli 2021 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand berufen. Ein Vergleich mit dem Vorjahr ist daher nicht möglich.

⁽²⁾ Die Umsatzerlöse sind von 482,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 deutlich auf 18.977 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 gestiegen.

⁽³⁾ Das Betriebsergebnis ist von einem Betriebsverlust in Höhe von 82,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 deutlich auf einen Betriebsgewinn in Höhe von 15.283,8 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 gestiegen.

⁽⁴⁾ Nach einem Jahresfehlbetrag (HGB) in Höhe von 128,9 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 lag der Jahresüberschuss (HGB) im Geschäftsjahr 2021 bei 10.777,6 Mio. €. Die Informationen zum Jahresüberschuss (HGB) werden nicht als repräsentativ für den Konzern betrachtet. Sie stellen vielmehr eine Ergebniskennzahl im Sinne des § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG dar.

⁽⁵⁾ Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung basiert auf der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BioNTech-Konzerns einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen, jedoch ausschließlich Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütungsvereinbarungen, da die erworbenen Ansprüche erst dann als gewährt und geschuldet gelten, wenn die zugrunde liegenden Leistungs- und Dienstzeitbedingungen als erfüllt erachtet werden. Die Berechnung der Mitarbeitervergütung erfolgt auf Grundlage von Vollzeitäquivalenten zu Beginn und zum Ende des Geschäftsjahres.

⁽⁶⁾ n. a. = nicht aussagekräftig.

F. Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2021 angewandten Vergütungssystem

Das Geschäftsjahr 2021 war für uns erneut ein außergewöhnliches Jahr, in dem es im Vorstand und Aufsichtsrat des Konzerns mit Ausnahme von Jens Holstein, der seit dem 1. Juli 2021 als neuer Chief Financial Officer dem Vorstand angehört, wenig Veränderungen gab. Im Geschäftsjahr 2021 wurde der Dienstvertrag von Dr. Sierk Poetting mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 verlängert.

Um unsere Geschäftsstrategie voranzubringen und unsere langfristige Entwicklung zu fördern, haben wir unser Vergütungssystem im Laufe des Geschäftsjahres 2021 überprüft. Nach einer umfassenden Prüfung hat unser Aufsichtsrat das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands geringfügig abgeändert, und die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem im Juni 2021 genehmigt. Auf derselben Hauptversammlung wurde die Vergütung unserer Aufsichtsratsmitglieder angepasst, wobei das entsprechende Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder im Großen und Ganzen beibehalten wurde.

Über die vorstehend beschriebene Vergütung hinaus erhielten die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen oder Leistungen.

Auf der Grundlage der Gesamtanalyse kommt der Aufsichtsrat zu dem Schluss, dass das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 in jeder Beziehung den Vorgaben durch die Hauptversammlung entsprochen hat. Alle Verträge mit dem Vorstand tragen zur Umsetzung unserer Geschäftsstrategie bei.

Mainz, den 29. März 2022

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Vorstandsvorsitzender
(Chief Executive Officer, CEO)

Jens Holstein
Finanzvorstand (Chief Financial Officer, CFO)

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle
Aufsichtsratsvorsitzender