

BIONTECH

MOMENTUM

BioNTech SE

Vergütungsbericht der BioNTech SE, Mainz,
zum 31. Dezember 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung Vergütungsbericht	3
2	Zusammenfassung der Vergütung	4
3	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	6
4	Vergütung der Vorstandsmitglieder	7
4.1	Vergütungssystem	7
4.2	Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen	8
4.3	Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge	11
4.4	Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025	11
4.5	Vergütung im Geschäftsjahr 2025	12
5	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	34
6	Entwicklung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter sowie der Unternehmensergebnisse	36
7	Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2025 angewandten Vergütungssystem	40

1 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 2025 geltende Vergütungssystem.

Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (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. Die Umrechnung in Euro in US-Dollar erfolgt anhand des von der Deutschen Bundesbank am jeweiligen Stichtag oder dem vorhergehenden Stichtag veröffentlichten Wechselkurses.

Gemäß § 120a Abs. 4 AktG werden wir der am 15. Mai 2026 stattfindenden Hauptversammlung vorschlagen, die Genehmigung des Berichts zu beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2025 mit einer großen Mehrheit von 94,21 % 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 unter www.biontech.de veröffentlicht.

2 Zusammenfassung der Vergütung

BioNTech's Vergütungssystem

Langfristige variable Vergütung (LTI)	~ 70% (der Zielgesamtvergütung)	4-jähriger Leistungszeitraum		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktienbesitzrichtlinie (CEO 2,0x der FV; übrige Vorstandsmitglieder 1,0x FV) ▪ Maximalvergütung (CEO 20 Mio. €; übrige Vorstandsmitglieder 10 Mio. €) ▪ Malus und Rückforderungsregelungen ▪ Abfindungsgrenze von max. 2 Jahresvergütungen
		50% ¹⁾	50% ¹⁾	
Aktienoptionen	Performance Share Units (PSUs)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relative Preisentwicklung (NASDAQ Biotechnology Index) ▪ Absolute Preisentwicklung (20% p.a. Aktienperformance) ▪ Obergrenze: 800% über dem Ausübungspreis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relative Preisentwicklung (NASDAQ Biotechnology Index) ▪ Obergrenze 400% des PSU Zielbetrag 			
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	~ 10% (der Zielgesamtvergütung)	1-jähriger Leistungszeitraum		
		70% - 80%	20% - 30%	
Unternehmensziele (Konzernlevel)	ESG-Ziele (Konzernlevel)	Obergrenze: Zielgesamtvergütung (max. 60% der FV)		
Fixe Vergütung (FV)	~ 20% (der Zielgesamtvergütung)	Fixe Vergütung		

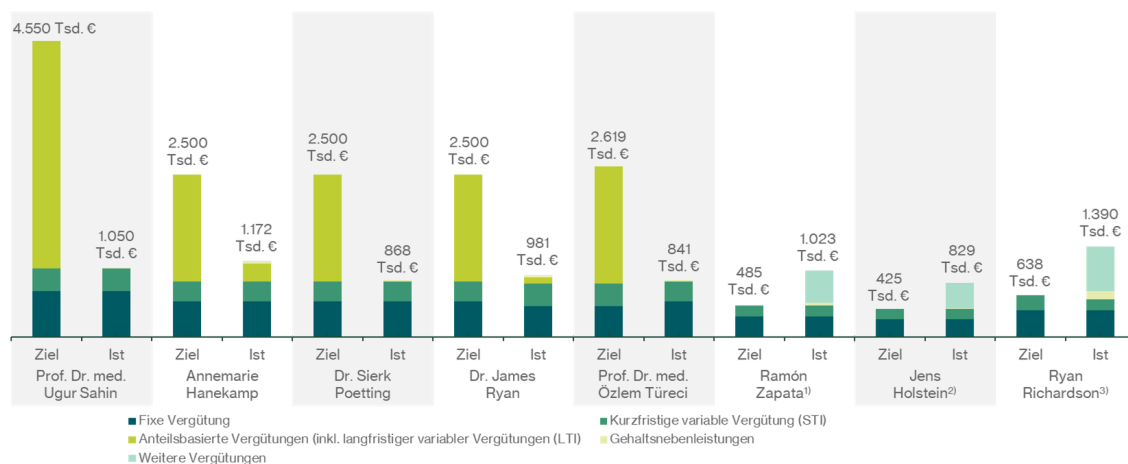
1) Gewichtungen für das Geschäftsjahr 2025; die Gewichtung beider Instrumente liegt im Ermessen des Aufsichtsrats und kann jährlich sowie individuell variieren.

Erreichte Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2025

STI 2025 Leistungszeitraum			LTI 2025 Leistungszeitraum	
4-jähriger Leistungszeitraum			4-jähriger Leistungszeitraum	
Erfolgsziele	Gewichtung	Grad der Zielerreichung		
▪ Beibehaltung einer nachhaltigen Finanzlage	35%	100%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relativer Gesamtertrag für Aktionäre¹⁾ ▪ Absoluter Gesamtertrag für Aktionäre¹⁾ 	Nasdaq Biotechnology ²⁾ 15% BNTX 20% <input checked="" type="checkbox"/>
▪ Aktives Pipeline-Management für ein wettbewerbsfähiges Handelsgeschäft	45%	100%		Ziel 80% <input checked="" type="checkbox"/>
▪ ESG, Organisation, Prozesse und Systeme	20%	100%		20% <input type="checkbox"/>
▪ Weitere Errungenschaften von erheblichem Wert	10%	100%		
Summe (begrenzt auf 100%)	110%	100%		

1) BNTX = BioNTech ADS Performance.
 2) Nasdaq Biotechnology: Nasdaq Biotechnology Index Performance.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025



1) Bestellung zum 1. Juli 2025.
 2) Austritt zum 30. Juni 2025.
 3) Austritt zum 30. September 2025.

Die Zielgesamtvergütung ist in Abschnitt 4.5.1 aufgeführt. Die tatsächliche Vergütung basiert auf der in Abschnitt 4.5.6 erläuterten Definition von „gewährt und geschuldet“, wonach aktienbasierte Vergütungen nur in dem Jahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen werden, in dem sie zugeflossen sind (Zuflussprinzip, siehe Abschnitt 4.5.6).

3 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Das Geschäftsjahr 2025 war das erste Jahr nach der Annahme des Vergütungssystem 2024 durch die Aktionäre auf der Hauptversammlung am 17. Mai 2024. Die Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat wurde zuvor gemäß dem Vergütungssystem 2021 / 2022 festgelegt. Das Vergütungssystem 2024 verfolgt folgende Ziele:

Für den Vorstand:

- die steigenden Anforderungen widerspiegeln
- Top-Talente gewinnen und halten
- besser auf Markttrends abgestimmt und
- den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens erhalten.

Für den Aufsichtsrat:

- zunehmenden Zeitaufwand bewältigen
- rechtliche Qualifikationen widerspiegeln und
- branchenspezifische Kompetenzen berücksichtigen.

Bei der Empfehlung des Vergütungssystem 2024 verglich der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur des Unternehmens mit der von DAX40-Unternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung und zweistufiger Vorstandsstruktur sowie mit der internationalen Peer-Group des Unternehmens und berücksichtigte dabei den Median des Aufsichtsrats der DAX40-Unternehmen.

Alle Mitglieder des Vorstands haben Dienstverträge, die sich am Vergütungssystem 2024 orientieren und ab dem 1. Januar 2025 gelten. Die aktuellen Dienstverträge des Vorstands haben Laufzeiten zwischen dem 30. November 2026 und dem 30. Juni 2028. Bei Abschluss, Änderung oder Verlängerung eines Dienstvertrags findet das jeweils derzeitige Vergütungssystem Anwendung.

Im Jahr 2025 fanden folgende Änderungen im Vorstand statt:

- Ramon Zapata trat am 1. Juli 2025 die Nachfolge von Jens Holstein als Chief Financial Officer an.
- Ryan Richardson beendete seine Tätigkeit als Chief Strategy Officer am 30. September 2025.

Im Jahr 2025 gab es keine Änderungen im Aufsichtsrat. Gemäß § 87a AktG werden im Folgenden die Elemente des Vergütungssystems und die tatsächlich gezahlten Vergütungen ausgeführt.

4 Vergütung der Vorstandsmitglieder

4.1 Vergütungssystem

4.1.1 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.

4.1.2 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. Der Aufsichtsrat kann zudem unabhängige externe Berater hinzuziehen.

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 Peer-Group auch internationale Unternehmen aus dem Biotech-Sektor, zu denen derzeit die folgenden Unternehmen gehören:

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

4.1.3 Beteiligung der Hauptversammlung

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft das Vergütungssystem für den Vorstand mindestens alle vier Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen der Hauptversammlung vorzulegen und von dieser zu genehmigen. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2024 der Hauptversammlung vorgeschlagen und diese hat es mit über 97 % der abgegebenen Stimmen genehmigt.

4.2 Vergütungsbestandteile, Zielgesamtvergütung und weitere Bestimmungen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen des Vergütungssystems 2024.

	Vergütungssystem 2021 / 2022	Vergütungssystem 2024	Strategische Referenz
Erfolgsunabhängige Vergütung			
Fixe Vergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilzahlungen ausgezahlt wird	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilzahlungen ausgezahlt wird	Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an
Gehaltsnebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Zuschüsse für Kranken- und Langzeitpflegeversicherungen sowie Zusatzversicherungen - Sachleistungen für Fahrräder und Reisekostenvergütungen - Entschädigungszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für variable Vergütung, die bei Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses verfallen sind. - Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG - Lokale Pensionsansprüche und Krankenversicherung für in Großbritannien ansässige Vorstandsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> - Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pflegeversicherung und zur Zusatzversicherung - Sachleistungen für Fahrräder und Reisekostenpauschalen sowie Umzugskosten und Kosten für Steuerberatung - Mögliche Vereinbarung einer Zahlung bei Amtsantritt (Antrittsprämie) - Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG - Lokale Pensionsansprüche und Krankenversicherung für in Großbritannien ansässige Vorstandsmitglieder 	Marktstandards und vergleichbaren Unternehmen. Sie steht außerdem im Einklang mit deren Aufgaben und Leistung sowie der Lage und dem Erfolg des Konzerns.
Erfolgsabhängige Vergütung			
Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI)	<ul style="list-style-type: none"> - Zielbonus - Begrenzung des Auszahlungsbetrags: bis zu 60 % des Betrags der fixen Vergütung - Leistungskriterien: Unternehmensziele (70-80 %) und Ziele im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („ESG“) (20-30 %) - 50 % der STI sind im Monat nach Genehmigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr in bar auszuzahlen - 50 % der STI sind ein Jahr nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar zahlbar und unterliegen einer Anpassung, die die Aktienkursentwicklung ein Jahr nach dem Datum der STI Erreichung widerspiegelt 	<ul style="list-style-type: none"> - Zielbonus - Begrenzung des Auszahlungsbetrags: bis zu 60 % des Betrags der fixen Vergütung - Leistungskriterien: Unternehmensziele (70-80 %) und Ziele im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung („ESG“) (20-30 %) - Die gesamte STI ist im Monat nach Genehmigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr in bar auszuzahlen 	Durch die Bereitstellung strategischer Nachhaltigkeitsziele werden starke jährliche (nichtfinanzielle und finanzielle) Leistungen als Grundlage für die langfristige Strategie des Konzerns und eine nachhaltige Wertschöpfung gefördert.
Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)	<ul style="list-style-type: none"> - Aktienoptionsprogramm und / oder Restricted Stock Unit (RSU)-Programm - Erfolgsziele: Relative Aktienkursentwicklung und absolute Aktienkursentwicklung - Wartefrist: Vier Jahre nach Gewährung der Aktienoptionen oder der Restricted Stock Units - Die LTI-Vergütung ist auf das Achtfache des Ausübungspreises begrenzt 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktienoptionsprogramm und Performance Share Units (PSU)-Programm - Erfolgsziele des Aktienoptionsprogramms: Relative Aktienkursentwicklung und absolute Aktienkursentwicklung - Erfolgsziel des PSU Programms: Relative Aktienkursentwicklung - Wartefrist: Vier Jahre nach Zuteilung der Aktienoptionen oder PSUs - Die Vergütung für Aktienoptionen ist auf das Achtfache des Ausübungspreises begrenzt 	Der regelmäßige LTI soll das langfristige Engagement des Vorstands für den Konzern und dessen nachhaltiges Wachstum unterstreichen. Daher sind die Erfolgsziele des LTI an die langfristige Aktienkursentwicklung des Konzerns gekoppelt.

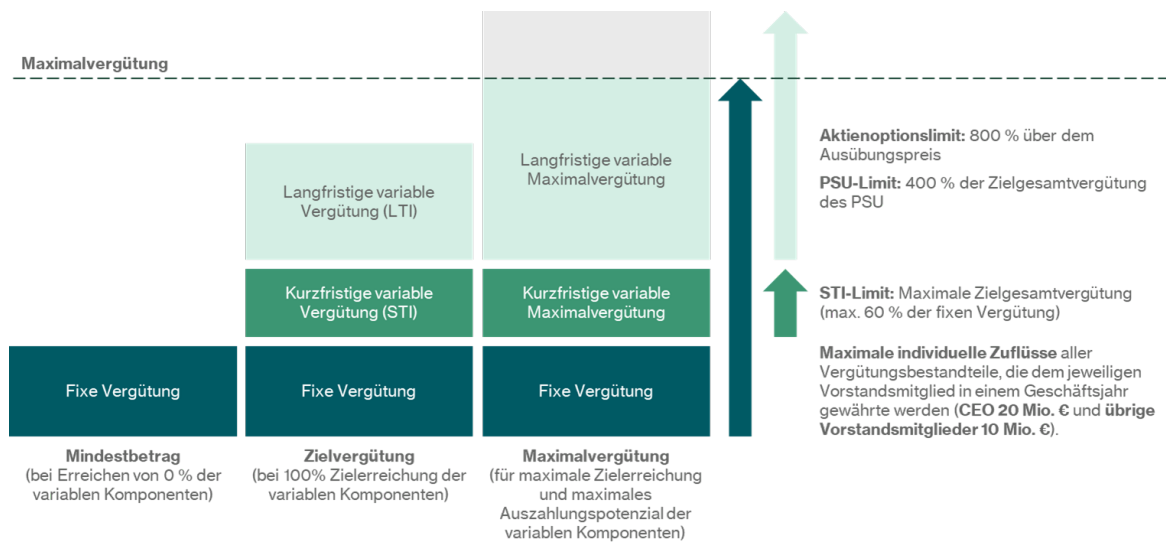
Fortsetzung auf der nächsten Seite

	Vergütungssystem 2021 / 2022	Vergütungssystem 2024	Strategische Referenz
Sonstige Vergütungsregelungen			
Zielgesamtvergütung (ZGV)	<p>Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die ZGV für jedes Vorstandsmitglied fest. Diese entspricht der Summe aus fixer Vergütung (40 %), Ziel-STI (20 %) und Ziel-LTI (40 %), jeweils als Prozentsatz der Zielgesamtvergütung. Im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung ergeben sich für die einzelnen Vergütungsbestandteile folgende prozentuale Spannen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chief Executive Officer (CEO): <ul style="list-style-type: none"> • Fixe Vergütung: 25-35 % • Variable Vergütung: 65-75 % <ul style="list-style-type: none"> – Ziel- STI: 12-18 % – Ziel-LTI: 50-60 % – Übrige Vorstandsmitglieder: <ul style="list-style-type: none"> • Fixe Vergütung: 35-45 % • Variable Vergütung: 55-65 % <ul style="list-style-type: none"> – Ziel- STI: 17-23 % – Ziel-LTI: 30-40 % 	<p>Im Vorfeld eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die ZGV für jedes Vorstandsmitglied fest. Diese entspricht der Summe aus fixer Vergütung (40 %), Ziel-STI (20 %) und Ziel-LTI (40 %), jeweils als Prozentsatz der Zielgesamtvergütung. Im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung ergeben sich für die einzelnen Vergütungsbestandteile folgende prozentuale Spannen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Chief Executive Officer (CEO): <ul style="list-style-type: none"> • Fixe Vergütung: 25-35 % • Variable Vergütung: 65-75 % <ul style="list-style-type: none"> – Ziel- STI: 12-18 % – Ziel-LTI: 50-60 % – Übrige Vorstandsmitglieder: <ul style="list-style-type: none"> • Fixe Vergütung: 35-45 % • Variable Vergütung: 55-65 % <ul style="list-style-type: none"> – Ziel- STI: 17-23 % – Ziel-LTI: 30-40 % 	Setzt Zielvorgaben für die Vergütung des Vorstands, um eine ausgewogene Kombination aus fixer und variabler Vergütung zu gewährleisten.
Maximalvergütung	<p>Die jährliche Maximalvergütung, die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ausgezahlt wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 20 Mio. € – Übrige Vorstandsmitglieder: 10 Mio. € 	<p>Die jährliche Maximalvergütung, die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ausgezahlt wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 20 Mio. € – Übrige Vorstandsmitglieder: 10 Mio. € 	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird begrenzt, um unkontrollierbar hohe Auszahlungen und damit unverhältnismäßige Kosten und Risiken für den Konzern zu vermeiden.
Weitere Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> – Mandate des Aufsichtsrats (oder einer gleichwertigen Einrichtung) innerhalb des BioNTech- Konzerns: Vollständig durch die Vergütung des Vorstands abgegolten – Mandate des Aufsichtsrats (oder einer gleichwertigen Einrichtung) 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 	<ul style="list-style-type: none"> – Mandate des Aufsichtsrats (oder einer gleichwertigen Einrichtung) innerhalb des BioNTech- Konzerns: Vollständig durch die Vergütung des Vorstands abgegolten – Mandate des Aufsichtsrats (oder eines gleichwertigen Gremiums) außerhalb des BioNTech- Konzerns und Mandate des Vorstands (oder eines gleichwertigen Gremiums) innerhalb 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 Richtlinien zum Aktienbesitz gelten für alle Mitglieder des Vorstands 	Weitere Bestimmungen dienen auch als Obergrenze für den Fall unterschiedlicher Mandate innerhalb des BioNTech- Konzerns, um unkontrollierbar hohe Auszahlungen und Risiken für die Konzern zu vermeiden.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

	Vergütungssystem 2021 / 2022	Vergütungssystem 2024	Strategische Referenz
Rückforderungs- und Malusregelungen	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen für Aktienoptionen und Restricted Stock Units (RSUs) enthalten Malus- und Rückforderungsklauseln, welche die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, wenn ein Vorstandsmitglied gegen interne Unternehmensrichtlinien oder gesetzliche Verpflichtungen verstößt - Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Bestimmungen, die die Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung einer zuvor ausgezahlten variablen Vergütung verpflichten, wenn diese auf einer falschen Berechnungsgrundlage beruht 	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern sowie die Bedingungen für Aktienoptionen und die Zuteilung von PSU enthalten Malus- und Rückforderungsklauseln, welche die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, wenn ein Vorstandsmitglied gegen interne Unternehmensrichtlinien oder gesetzliche Verpflichtungen verstößt - Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Bestimmungen, die die Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung einer zuvor ausgezahlten variablen Vergütung verpflichten, wenn diese auf einer falschen Berechnungsgrundlage beruht 	Gewährleistet eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und stellt sicher, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden.
Vertragsbeendigung	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags – entweder durch Widerruf der Bestellung oder durch Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen – haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der für die verbleibende Vertragslaufzeit erwarteten Vergütung, maximal jedoch auf eine Vergütung für zwei Jahre.	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags – entweder durch Widerruf der Bestellung oder durch Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen – haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der für die verbleibende Vertragslaufzeit erwarteten Vergütung, maximal jedoch auf eine Vergütung für zwei Jahre.	Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern wird im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses begrenzt, um unkontrollierbar hohe Auszahlungen und Risiken für den Konzern zu vermeiden.

Maximalvergütung



4.3 Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge

Die laufenden Verträge unserer zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder enden wie folgt:

Ende der Amtszeit	Vorstandsmitglieder
2026	Prof. Dr. med. Ugur Sahin (31. Dezember), Dr. Sierk Pötting (30. November), Prof. Dr. med. Özlem Türeci (31. Dezember)
2027	Dr. James Ryan (31. August)
2028	Annemarie Hanekamp (30. Juni), Ramón Zapata (30. Juni)

4.4 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Das Vergütungssystem 2024 wurde nach einer umfassenden Überprüfung durch unseren Aufsichtsrat eingeführt. Diese Überprüfung berücksichtigte wesentliche Transformationsprozesse innerhalb des Konzerns sowie der Marktpraxis.

Wie in den Vorjahren hat der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2025 eine Überprüfung des Vergütungssystems zusammen mit einem renommierten unabhängigen externen Vergütungsberater durchgeführt, um die Angemessenheit sicherzustellen und die derzeitige Vergütung neu zu bewerten. Der Aufsichtsrat kam zu dem Schluss, dass das Vergütungssystem 2024 weiterhin angemessen ist und den Unternehmenszielen entspricht.

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 haben sich der Anteil der verschiedenen Bestandteile an der Zielgesamtvergütung wie folgt verändert: (i) der Anteil der langfristigen variablen Vergütung ist von ca. 40 % auf ca. 70 % gestiegen; (ii) der Anteil der fixen Vergütung ist von ca. 40 % auf ca. 20 % gesunken und (iii) der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung ist von ca. 20 % auf ca. 10 % gesunken. 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) hat sich ebenfalls geändert. Gemäß dem Vergütungssystem 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 setzt sich die langfristige, erfolgsabhängige Vergütung aus Aktienoptionen und Performance Share Units (PSU) mit jeweils unterschiedlichen Erfolgszielen zusammen. Zudem legt der Aufsichtsrat jährlich fest, 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 den Referenzpreis zur Berechnung der Performance Share Units mindestens 105,16 \$ betragen (basierend auf einer angenommenen Marktkapitalisierung der Gesellschaft von 25 Mrd. \$). Dieser Mindestausübungs- und Referenzpreis 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 unseres Konzernabschlusses 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.

4.5 Vergütung im Geschäftsjahr 2025

4.5.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung

Nachstehend ist die Zielgesamtvergütung (ZGV) des Vorstands für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 dargestellt. Alle Vergütungsbestandteile lagen innerhalb der festgelegten prozentualen Zielspannen. Die Übersicht umfasst nicht ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 nicht mehr dem Vorstand angehörten.

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands

	Prof. Dr. med. Ugur Sahin				Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2025		2024		2025		2024	
	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	15	700	32	550	22	275	40
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	350	8	350	16	300	12	138	20
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand – LTI	3.500	77	1.150	52	1.650	66	275	40
Zielgesamtvergütung (ZGV)	4.550	100	2.200	100	2.500	100	688	100

⁽¹⁾ Bestellung zum 1. Juli 2024. Diese Übersicht schließt eine einmalig Antrittsprämie aus. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.5.4. Annemarie Hanekamp erhielt aufgrund ihrer Berufung in den Vorstand im Jahr 2024 eine garantierte anteilige langfristige Vergütung in Höhe von 275.000 € für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2024. Dieser Betrag entsprach 50 % des jährlichen Zielwerts und wurde 2025 in bar ausgezahlt.

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands

	Dr. Sierk Pötting				Dr. James Ryan			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2025		2024		2025		2024	
	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	22	550	39	550	22	550	39
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	300	12	300	21	300	12	300	22
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand – LTI	1.650	66	550	40	1.650	66	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	2.500	100	1.400	100	2.500	100	1.400	100

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands

	Prof. Dr. med. Özlem Türeci ⁽¹⁾				Ramón Zapata ⁽²⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV	in Tausend €	in % der ZGV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	469	18	550	39	310	64	—	—
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	350	13	300	22	175	36	—	—
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand – LTI	1.800	69	550	39	—	—	—	—
Zielgesamtvergütung (ZGV)	2.619	100	1.400	100	485	100	—	—

⁽¹⁾ Bei der jährlichen fixen Vergütung von Özlem Türeci ist ihre Gehaltserhöhung ab Mai 2025 und ihr unbezahltes Sabbatical im Dezember 2025 berücksichtigt (siehe Abschnitt 4.5.2).

⁽²⁾ Bestellung zum 1. Juli 2025. Diese Übersicht beinhaltet keine einmalige Antrittsprämie. Für weitere Informationen siehe Abschnitt 4.5.4.

Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands

	Jens Holstein ⁽¹⁾				Ryan Richardson ⁽²⁾			
	Geschäftsjahre zum 31. Dezember				Geschäftsjahre zum 31. Dezember			
	2025		2024		2025		2024	
	<i>in Tausend €</i>	<i>in % der ZGV</i>	<i>in Tausend €</i>	<i>in % der ZGV</i>	<i>in Tausend €</i>	<i>in % der ZGV</i>	<i>in Tausend €</i>	<i>in % der ZGV</i>
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixe Vergütung	275	65	550	39	413	65	550	39
Erfolgsabhängige Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung – STI	150	35	300	22	225	35	300	22
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand – LTI	–	–	550	39	–	–	550	39
Zielgesamtvergütung (ZGV)	425	100	1.400	100	638	100	1.400	100

⁽¹⁾ Austritt zum 30. Juni 2025.

⁽²⁾ Austritt zum 30. September 2025.

Beginnend mit den im Mai 2021 ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen (siehe Abschnitt 4.5.5) 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.

4.5.2 Fixe Vergütung und Gehaltsnebenleistungen

Fixe Vergütung

<i>in Tausend €</i>	Geschäftsjahre zum 31. Dezember	
	2025	2024
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands		
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	700	700
Annemarie Hanekamp ⁽¹⁾	550	275
Dr. Sierk Pötting	550	550
Dr. James Ryan ⁽²⁾	550	550
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	469	550
Ramón Zapata ⁽³⁾	310	–
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands		
Jens Holstein ⁽⁴⁾	275	550
Ryan Richardson ⁽⁵⁾	413	550

⁽¹⁾ Bestellung zum 1. Juli 2024.

⁽²⁾ Die Vergütung von James Ryan wird teils in Großbritannien (in GBP) von der Tochtergesellschaft des Unternehmens, BioNTech UK Limited, und teils in Deutschland (in Euro) gezahlt.

⁽³⁾ Bestellung zum 1. Juli 2025.

⁽⁴⁾ Austritt zum 30. Juni 2025.

⁽⁵⁾ Austritt zum 30. September 2025.

Die fixe Vergütung wird in erster Linie als Gehalt in zwölf monatlichen Teilzahlungen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt. Özlem Türecis jährliche fixe Vergütung wurde ab Mai 2025 von 550.000 € auf 620.000 € erhöht, um ihrem gestiegenen Zeitaufwand und ihren erweiterten Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Während ihres unbezahlten Sabbaticals im Dezember 2025 erhielt sie keine fixe Vergütung.

Gehaltsnebenleistungen

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 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 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 leistender 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.

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

Im Rahmen des Vergütungssystems 2024 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 sich auf Belegschaft, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Energie und Umwelt sowie Corporate-Governance-Ziele beziehen.

- 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.

Komponenten des STI

Unternehmensziele ¹⁾					ESG-Ziele ³⁾	Ziel- und erreichte STI-Vergütung		
Finanzielle Leistung	Aktienkursentwicklung	Geschäftsentwicklung	Produkt/ F&E Entwicklung	Zusätzliche Anreize	Definierte spezifische ESG-Ziele			
z.B. cashburn, Ergebnis vor Steuern	z.B. relative Entwicklung im Vergleich zum NASDAQ Biotechnology Index	z. B. Aufbau eines wettbewerbsfähigen Vertriebsgeschäfts	z.B. Weiterentwicklung der Pipeline bis zur Markteinführung	Weitere Errungenschaften mit erheblichem Wert, nicht geplant	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterziele Nachhaltigkeitsziele Diversitätsziele Ziele in Bezug auf Energie und Umwelt Unternehmensführung ESG-Bewertung 			
Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Zielgewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Ziel %-Punkte ⊗	Ziel-STI-Vergütung ⊖	STI-Maximalvergütung ⊖
Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte Gewichtung %-Punkte ²⁾ ⊕	Erreichte %-Punkte ⊗	Ziel-STI-Vergütung ⊖	Erreichte STI-Vergütung ⊖
70 % – 80 % der Ziel-STI-Vergütung					20% – 30% der Ziel-STI-Vergütung	Maximal 60% der fixen Vergütung		

1) Der Aufsichtsrat kann auch andere Unternehmensziele für ein Geschäftsjahr entweder einheitlich oder individuell für alle Mitglieder des Vorstands festlegen.

2) Die Gewichtungspunkte werden nach Ermessen des Aufsichtsrats festgelegt.

3) Der Aufsichtsrat kann Ziele individuell oder einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands festlegen.

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. Die Zielerreichung der Unternehmensziele und der ESG-Ziele wird in Prozent ausgedrückt und anschließend mit der relativen Gewichtung multipliziert. Der Aufsichtsrat kann den einzelnen Komponenten eine zusätzliche Gewichtung zuweisen, um eine Gesamtzielerreichung von bis zu 110 % zu ermöglichen. Die Höhe des STI-Bonus ist jedoch auf eine Zielerreichung von 100 % begrenzt; eine Überfüllung der Ziele führt nicht zu einem höheren STI.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat einheitliche STI-Ziele für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Der erreichte Zielerfolg ist in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Geschäftsjahr 2025	Erfolgsziele	Gewichtung	Grad der Zielerreichung	Erreichter Zielerfolg
Unternehmens- ziele	Beibehaltung einer nachhaltigen Finanzlage	35 %	100 %	35 %
	Aktives Pipeline-Management für ein wettbewerbsfähiges Vertriebsgeschäft	45 %	100 %	45 %
ESG-Ziele	ESG, Organisation, Prozesse und Systeme	20 %	100 %	20 %
Zusätzliche Anreize	Weitere Errungenschaften von erheblichem Wert	10 %	100 %	10 %
	Die Zielerreichung ist auf 100 % begrenzt	110 %		100 %

Der Aufsichtsrat stellte fest, dass die Unternehmensziele und ESG-Ziele für 2025 vollständig erreicht wurden. Die Entscheidung des Aufsichtsrats beruhte auf folgenden Faktoren:

- Nachhaltige Finanzlage: Der operative Cashflow des Unternehmens zum Jahresende, einschließlich der Kosten für externe klinische Forschung und Entwicklung, führte dank umsichtiger Geschäftsführung und verantwortungsvoller Ressourcenallokation zu einer soliden Finanzlage. Das Unternehmen hat einen kontinuierlichen Transformationsprozess eingeleitet, der erstmals im März 2025 angekündigt wurde. Im Laufe des Jahres erzielte der Vorstand bedeutende Fortschritte bei der Umsetzung seiner Geschäftspläne und dem Ziel der vollständigen Selbstfinanzierung bis Ende 2026. Dazu gehörte der Abschluss einer neuen Kooperation mit Bristol Myers Squibb (BMS) zur gemeinsamen Entwicklung und Vermarktung von Pumitamig (BNT327 / BMS986545) sowie die fortlaufende Prüfung von Strategien für die verschiedenen Vermögenswerte des Unternehmens.
- Aktives Pipeline-Management: Das Unternehmen erreichte seine Meilensteine und Marktanteilsziele im Bereich der COVID-19-Impfstoffe. Auch die Entwicklung des Markteinführungsplans und der Prioritätsprogramme, darunter Pumitamig und Trastuzumab Pamirtecán (BNT323), schritt weiter voran. Die erfolgreiche Integration von Biotheus und die Zusammenarbeit mit BMS bei Pumitamig beschleunigt die Entwicklung der Prioritätspipeline des Unternehmens zusätzlich.
- ESG: Das Unternehmen behielt sein ISS-Prime-Rating und sein S&P-Rating. Es erzielte Fortschritte bei seinen Strategien zur CO₂-Reduzierung, zur durchgängigen Organisation sowie zu Prozessen und System und liegt damit auch zu Beginn des Jahres 2026 weiterhin auf Kurs.
- Zusätzliche Anreize: Das Unternehmen erwarb die CureVac-Gruppe, um die Forschung, Entwicklung, Herstellung und Vermarktung von mRNA-basierten Krebsimmuntherapie-Kandidaten zu stärken. Zudem erzielte das Unternehmen bedeutende Fortschritte bei einer organisatorischen Transformation.

Die folgende Tabelle fasst die Gesamtzielerreichung und den daraus resultierenden jährlichen Bonusauszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2025 zusammen.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025	Im Verhältnis zur fixen Vergütung (in %)	Vergütungskorridor		Gesamtziel-erreichung (in %)	STI-Zahlung (in Tausend €)
		Untergrenze (0 %)	Obergrenze (100 %)		
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands					
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	50	—	350	100	350
Annemarie Hanekamp	55	—	300	100	300
Dr. Sierk Pötting	55	—	300	100	300
Dr. James Ryan	55	—	300	100	300
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	75	—	350	100	350
Ramón Zapata ⁽¹⁾	56	—	175	100	175
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands					
Jens Holstein ⁽²⁾	55	—	150	100	150
Ryan Richardson ⁽³⁾	55	—	225	n / a	167

⁽¹⁾ Bestellung zum 1. Juli 2025.

⁽²⁾ Austritt zum 30. Juni 2025.

⁽³⁾ Austritt zum 30. September 2025. Ryan Richardson wurde eine garantierte STI Zahlung für das am Geschäftsjahr in Höhe von 166.500 € gewährt, die im dritten Quartal 2025 ausgezahlt wurde.

Gemäß dem Vergütungssystem 2024 werden 100 % der STI für das Geschäftsjahr 2025 im April 2026 ausgezahlt, dem Monat nach der Genehmigung des Konzernabschlusses 2025. Die STI für das Geschäftsjahr 2024 war gemäß dem Vergütungssystem 2021 / 2022 in zwei Teilzahlungen aufgeteilt. Die erste STI-Teilzahlung für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 50 % des Gesamtbetrags wurde im April 2025 ausgezahlt, dem Monat nach der Genehmigung des Konzernabschlusses 2024. Die zweite STI-Teilzahlung unterliegt Anpassungen im Verhältnis zur Aktienkursentwicklung des Unternehmens 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 Geschäftsjahr 2024 wird im März 2026 ausgezahlt (und angepasst).

Die STI-Zahlung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Geschäftsjahr 2025 als gewährt und geschuldet betrachtet, da der Vorstand die Tätigkeit, auf die sie sich bezieht, bereits abgeschlossen hatte. Die gleiche Betrachtung wurde für beide STI-Teilzahlungen für das Geschäftsjahr 2024 angewendet.

4.5.4 Sonstige Zahlungen

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 2025 erhielt Ramon Zapata im Rahmen seiner Bestellung eine einmalige Antrittsprämie in Höhe von 900.000 € (brutto). Davon wurden 500.000 € im Januar 2026 in bar ausgezahlt. Die restlichen 400.000 € werden im Januar 2027 in bar fällig, sofern er am 31. Juli 2026 noch Vorstandsmitglied ist.

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.

Im Jahr 2021 gewährte der Aufsichtsrat Jens Holstein, der im Laufe des Geschäftsjahres 2025 aus dem Vorstand ausschied, 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 wurden in vier gleichen Raten am 1. Juli 2022, 2023 und 2024 sowie am 30. Juni 2025 unverfallbar und am 1. Juli 2025 in bar ausgezahlt. Die Barauszahlung war durch Obergrenzen, die sich nach dem Schlusskurs am Abwicklungstag (maximal 800 % des Schlusskurses bei Gewährung) und der Gesamtauszahlung (maximal 6,4 Mio. €) richteten, begrenzt. Beide Obergrenzen wurden nicht erreicht, und die endgültige Bruttoauszahlung betrug 386.526 €.

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Ryan Richardson aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2025 erhielt er eine einmalige Zahlung in Höhe von 687.500 € (brutto).

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

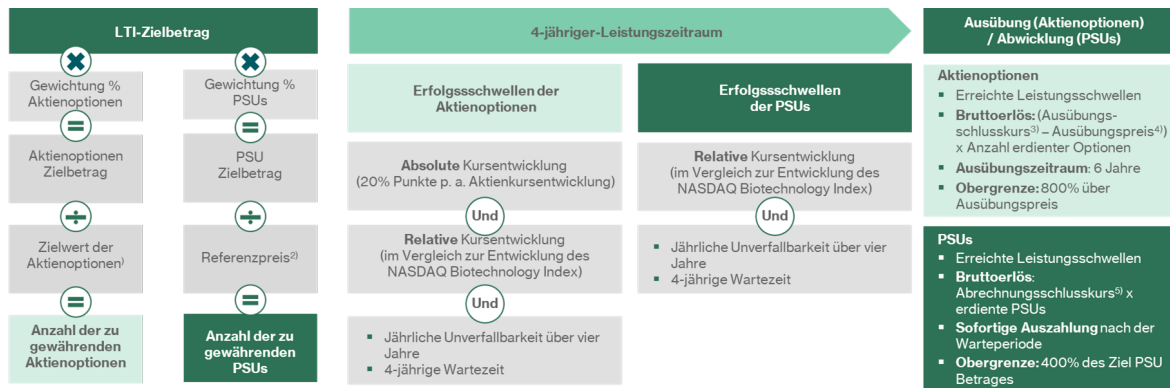
Die Dienstverträge unseres Vorstands sehen eine langfristige vierjährige erfolgsabhängige Vergütung (Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand – LTI) durch eine jährliche Zuteilung von Optionen zum Erwerb von BioNTech-Aktien nach Ablauf der jeweiligen Wartefristen dieser Verträge vor. Gemäß dem Vergütungssystem 2024 und nach Beschluss des Aufsichtsrats erhalten die Vorstandsmitglieder einen Teil ihrer jährlichen LTI-Zuteilung in Form von Performance Share Units (PSUs) (siehe unten). Diese LTI-Zuteilungen stehen im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 / 2022 und dem Vergütungssystem 2024 und unterliegen den Bedingungen der jeweiligen Ermächtigungen der Hauptversammlung zur Schaffung unseres ESOP sowie der geltenden Options- und PSU Vereinbarungen.

Um die Anzahl der einem Vorstandsmitglied zu gewährenden LTI-Optionen zu bestimmen, wird der anteilige LTI-Zielbetrag, für den Optionen gewährt werden, durch den Betrag dividiert, um den ein bestimmter Zielkurs bzw. der Zielaktienkurs den Ausübungspreis übersteigt, abgerundet auf die nächste ganze Zahl. Der LTI-Zielbetrag basiert auf der fixen Vergütung des Vorstandsmitglieds, die am ersten Handelstag des jeweiligen Jahres anhand des Referenzkurses der Europäischen Zentralbank in US-Dollar umgerechnet wird. Gemäß dem Vergütungssystem 2021 / 2022 wird der Zielaktienkurs berechnet, indem 8,5 Mrd. \$ durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang des Unternehmens ausstehenden Aktien (ohne die sich im Besitz des Unternehmens befindlichen Aktien) dividiert werden. Diese Berechnung dient der Ermittlung der Anzahl der zu Beginn des Jahres 2020 zu gewährenden Optionen. Für jedes spätere Jahr der LTI-Laufzeit beträgt der Zielaktienkurs 107 % des Zielaktienkurses des unmittelbar vorangegangenen Jahres. Gemäß dem Vergütungssystem 2024 beträgt der Zielaktienkurs 180 % des Ausübungspreises. Der Ausübungspreis ist der im Aktienbeteiligungsvertrag der Vorstandsmitglieder festgelegte Ausübungspreis, der durch die Beschlüsse der Hauptversammlung zur Schaffung des ESOP bestimmt wird. Gemäß dem Vergütungssystem 2024 darf der Ausübungspreis nicht unter dem Euro-Gegenwert von 105,16 US-Dollar liegen.

Die LTI-Zuteilungen sind an weitere Bedingungen geknüpft, darunter bestimmte Erfolgsziele, der Fortbestand des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses (verfallbare Optionen verfallen bei Beendigung des Dienstverhältnisses und alle Optionen verfallen, wenn das Dienstverhältnis aus

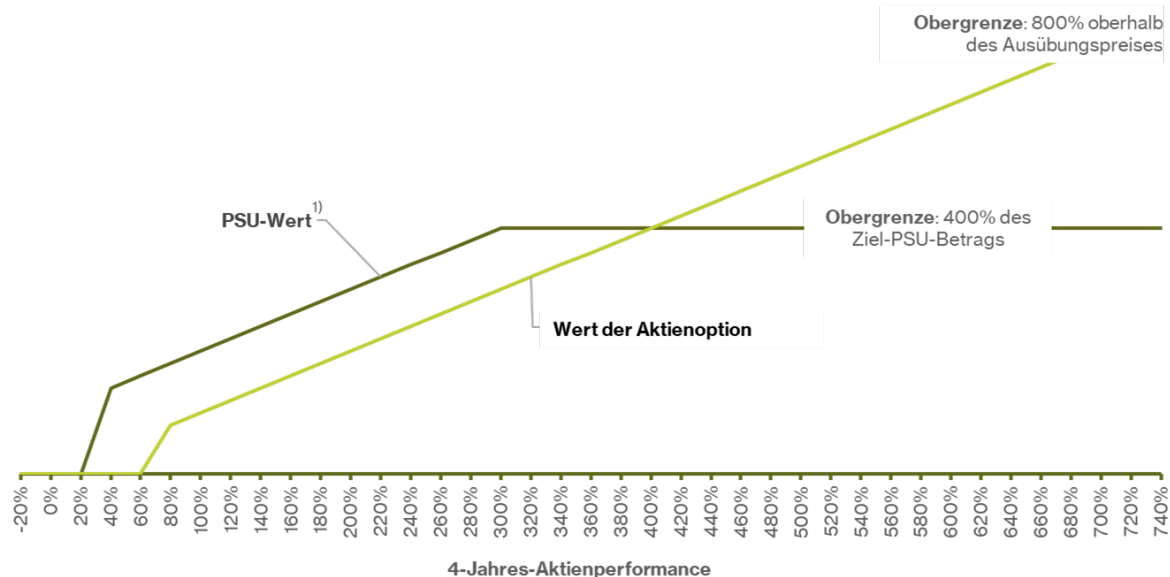
wichtigem Grund beendet wird) und die Einhaltung von Sperrfristen. Die spezifischen Erfolgsziele sind ein durchschnittlicher Schlusskurs für BioNTech-ADS über die letzten 10 Handelstage vor dem Ausübungsdatum, der höher als oder gleich den definierten Schwellenwerten und Zielaktienkursen ist. Darüber hinaus muss der Schlusskurs des fünften Handelstages vor Beginn des jeweiligen Ausübungsdatums mindestens um denselben Prozentsatz über dem Ausübungspreis liegen, um den der Nasdaq Biotechnologie-Index oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex zu diesem Zeitpunkt höher notiert als am letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum.

LTI-Komponenten



- Der Betrag, um den der Zielaktienkurs den Ausübungspreis übersteigt.
- „Referenzpreis“ ist der höhere Wert aus dem volumengewichteten Durchschnittspreis (90 Handelstage) oder 105,16 \$.
- „Ausübungsschlusskurs“ ist der volumengewichtete Durchschnittspreis (10 Tage) vor dem Ausübungsdatum.
- „Ausübungspreis“ ist der höhere Wert aus (für US-Steuerpflichtige) dem Schlusskurs der Aktie am letzten Handelstag vor dem Tag der Gewährung oder (für Nicht-US-Steuerpflichtige) dem volumengewichteten Durchschnittspreis (90 Handelstage) oder in jedem Fall 105,16 \$.
- „Abwicklungsschlusskurs“ ist der Schlusskurs der Aktie am letzten Handelstag vor der Abwicklung.

Beispielhafte LTI-Instrumenten-Wertkurve



- Angenommene 4-Jahres-Performance des NASDAQ Biotechnology Index von 30 %.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Anzahl der gewährten Optionen und PSUs auf Basis eines Zielwerts von 3.500.000 € für Ugur Sahin, 1.800.000 € für Özlem Türeci und 1.650.000 € für jedes übrige Vorstandsmitglied berechnet. Die verfallbaren LTI von Ryan Richardson und Jens Holstein für die Jahre 2022 bis 2024 verfielen mit deren Ausscheiden aus dem Vorstand im Jahr 2025.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Anzahl der gewährten Optionen auf Basis eines Zielwerts von 1.150.000 € für Ugur Sahin und 550.000 € für jedes übrige Vorstandsmitglied berechnet. Annemarie

Hanekamp erhielt aufgrund ihrer Berufung in den Vorstand im Jahr 2024 eine garantierte anteilige langfristige Aktienoption in Höhe von 275.000 € für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2024. Dieser Betrag entsprach 50 % des jährlichen Zielwerts und wurde 2025 in bar ausgezahlt.

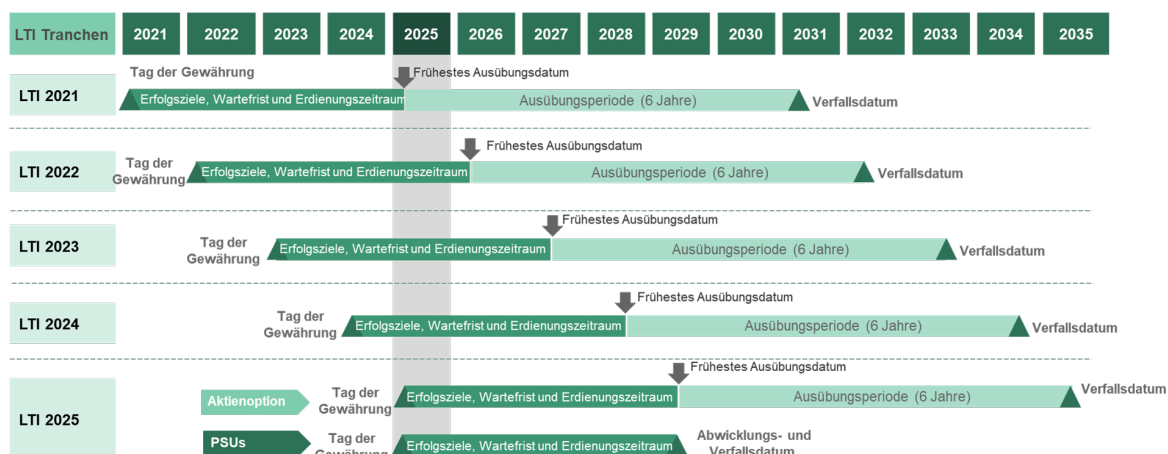
Darüber hinaus haben wir mit unserem CEO Ugur Sahin eine Vereinbarung über eine einmalige anteilsbasierte Vergütung getroffen, das 2019 gewährte Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzenden (CEO-Grant 2019), die nachfolgend näher erläutert wird. Nachdem seit 2019 jährlich 25 % der Zuteilung erdient wurden, ist der CEO-Grant 2019 am 9. Oktober 2023 ausübbar geworden. Ugur Sahin übte den CEO-Grant 2019 im Geschäftsjahr 2024 aus.

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:

Name des Programms	Jährliche Unverfallbarkeitstermine
LTI 2021	12. Mai (17. Mai für Jens Holstein)
LTI 2022	31. Mai
LTI 2023	22. Mai
LTI 2024	26. August
LTI 2025	27. Mai (PSUs), 28. Mai (ESOP)

Während des Erdienungszeitraums unterliegen die LTI-Zuteilungen weiterhin Leistungs- und Wartefristbedingungen.

Zeitlicher Verlauf der ausstehenden LTI-Zuteilungen für Vorstandsmitglieder



Die Leistungen aus unseren Vereinbarungen über anteilsbasierte Vergütungen (einschließlich der langfristigen variablen Vergütung) gelten mit der Abwicklung der Zuteilungen als gewährt und geschuldet (siehe Abschnitt 4.5.6). In den Geschäftsjahren 2024 und 2025 galt dieser Grundsatz für die im Rahmen des CEO-Grants 2019, des Programms LTI 2020 gewährten Optionsrechte und der einmaligen Antrittsprämie von Jens Holstein gewährten Vergütungen infolge von deren Ausübung und Abwicklung. Hinsichtlich dieser Programme zeigt die Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütungen“ in Abschnitt 4.5.6 den impliziten Marktwert, der auf der Grundlage des Schlusskurses eines ADS von BioNTech an der Nasdaq am letzten Handelstag vor dem jeweiligen Ausübungsdatum berechnet wurde, umgerechnet von US-Dollar 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.

Die folgende Tabelle gibt gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG einen Überblick über die unserem Vorstand zugeteilten und zum 31. Dezember 2025 ausstehenden Aktienoptionen und sonstigen Instrumente anteilsbasierter Vergütung.

Überblick über die laufenden LTI-Programme für zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands

Name des Programms und Ausgabedatum	Vorstandsmitglied	Zielbetrag (€)	Anfängliche Anzahl von Optionen (O), Phantomoptionen (PO), Restricted Stock Units (RSU) oder Performance Share Units (PSU)	Ausübungspreis in € ⁽¹⁾	Frühestes Ausübungsdatum ⁽²⁾	Verfallsdatum	Anzahl der im Laufe des Jahres gewährten (G), ausgeübt (A) oder verfallen (V)	Ausstehende Anzahl
LTI 2021 ⁽⁵⁾ 12.5.2021	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	750.000	17.780 (PO)				–	17.780
	Dr. Sierk Pötting	550.000	7.112 (PO)	157,64	12.5.2025	12.5.2031	–	7.112
	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	550.000	7.112 (PO)				–	7.112
LTI 2022 ⁽⁶⁾ 31.5.2022	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	750.000	19.997 (PO)				–	19.997
	Dr. Sierk Pötting	550.000	14.664 (PO)	129,45	31.5.2026	31.5.2032	–	14.664
	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	550.000	14.664 (PO)				–	14.664
LTI 2023 ⁽⁷⁾ 22.5.2023	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	1.150.000	38.506 (O)				–	38.506
	Dr. Sierk Pötting	550.000	18.416 (O)	96,97	22.5.2027	22.5.2033	–	18.416
	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	550.000	18.416 (O)				–	18.416
LTI 2024 ⁽⁸⁾ 26.8.2024	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	1.150.000	53.233 (O)				–	53.233
	Dr. Sierk Pötting	550.000	25.459 (O)				–	25.459
	Dr. James Ryan	550.000	25.459 (O)	75,91	26.8.2028	26.8.2034	–	25.459
	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	550.000	25.459 (O)				–	25.459
LTI 2025 ⁽⁹⁾ 27.5.2025	Prof. Dr. med. Ugur Sahin	3.500.000	23.434 (PSU)	k.A.	27.5.2029	27.5.2035	23.434 (G)	23.434
			18.747 (O)	93,35	28.5.2029	28.5.2035	18.747 (G)	18.747
	Annemarie Hanekamp	1.650.000	11.047 (PSU)	k.A.	27.5.2029	27.5.2035	11.047 (G)	11.047
			8.838 (O)	93,35	28.5.2029	28.5.2035	8.838 (G)	8.838
	Dr. Sierk Pötting	1.650.000	11.047 (PSU)	k.A.	27.5.2029	27.5.2035	11.047 (G)	11.047
			8.838 (O)	93,35	28.5.2029	28.5.2035	8.838 (G)	8.838
	Dr. James Ryan	1.650.000	11.047 (PSU)	k.A.	27.5.2029	27.5.2035	11.047 (G)	11.047
			8.838 (O)	93,35	28.5.2029	28.5.2035	8.838 (G)	8.838
	Prof. Dr. med. Özlem Türeci	1.800.000	11.633 (PSU)	k.A.	27.5.2029	27.5.2035	11.633 (G)	11.047
			9.306 (O)	93,35	28.5.2029	28.5.2035	9.306 (G)	8.838
LTI 2020 (EEP) ⁽¹⁰⁾ 15.12.2020	Dr. James Ryan	k.A.	1.163 (RSU)	k.A.	15.12.2024	k.A.	1.163 (A)	–
LTI 2021 (EEP) ⁽¹⁰⁾ 10.12.2021	Dr. James Ryan	k.A.	313 (RSU)	k.A.	10.12.2025	k.A.	–	313
LTI 2022 (EEP) ⁽¹⁰⁾ 9.12.2022	Dr. James Ryan	k.A.	740 (RSU)	k.A.	9.12.2026	k.A.	–	740
LTI 2023 (EEP) ⁽¹⁰⁾ 8.12.2023	Dr. James Ryan	k.A.	750 (RSU)	k.A.	8.12.2027	k.A.	–	750

Überblick über die laufenden LTI-Programme für im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands

Name des Programms und Ausgabedatum	Vorstandsmitglied	Zielbetrag (€)	Anfängliche Anzahl von Optionen (O), Phantomoptionen (PO), Restricted Stock Units (RSU) oder Performance Share Units (PSU)	Ausübungspreis in € ⁽¹⁾	Frühestes Ausübungsdatum ⁽²⁾	Verfallsdatum	Anzahl der im Laufe des Jahres gewährten (G), ausgeübt (A) oder verfallenden (V)	Ausstehende Anzahl
LTI 2021 ⁽⁵⁾ 12.5.2021 - 17.5.2021	Jens Holstein ⁽³⁾	275.000	6.463 (PO)	159,00	17.5.2025	17.5.2031	—	6.463
	Ryan Richardson ⁽⁴⁾	260.000	6.163 (PO)	157,64	12.5.2025	12.5.2031	—	6.163
Antrittsprämie 1.7.2021	Jens Holstein ⁽³⁾	k.A.	4.246 (PO)	k.A.	1.7.2025	k.A.	4.246 (A)	—
LTI 2022 ⁽⁶⁾ 31.5.2022	Jens Holstein ⁽³⁾	550.000	14.664 (PO)	129,45	31.5.2026	31.5.2032	3.666 (V)	10.998
	Ryan Richardson ⁽⁴⁾	280.000	7.465 (PO)				1.867 (V)	5.598
LTI 2023 ⁽⁷⁾ 22.5.2023	Jens Holstein ⁽³⁾	550.000	18.416 (O)	96,97	22.5.2027	22.5.2033	9.208 (V)	9.208
	Ryan Richardson ⁽⁴⁾	550.000	18.416 (O)				9.208 (V)	9.208
LTI 2024 ⁽⁸⁾ 26.8.2024	Jens Holstein ⁽³⁾	550.000	25.459 (O)	75,91	26.8.2028	26.8.2034	19.094 (V)	6.365
	Ryan Richardson ⁽⁴⁾	550.000	25.459 (O)				19.094 (V)	6.365

⁽¹⁾ Für alle Optionen gilt eine Ausübungspreis-Begrenzung (siehe oben). k.A. = keine Anwendung.

⁽²⁾ Kennzeichnet das Ende der jeweiligen Wartefristen.

⁽³⁾ Austritt zum 30. Juni 2025.

⁽⁴⁾ Austritt zum 30. September 2025.

⁽⁵⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) im jeweiligen Jahr. Es wurden Phantomoptionen ausgegeben, die für alle Vorstandsmitglieder außer Jens Holstein in vier gleichen Tranchen am 12. Mai der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbar wurden. Im Fall von Jens Holstein wurden die Phantomoptionen in vier gleichen Tranchen am 17. Mai desselben Jahres unverfallbar. Die Ausübung der Optionen war am 12. Mai 2025 bzw. am 17. Mai 2025 möglich.

⁽⁶⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) im jeweiligen Jahr. Es wurden Phantomoptionen ausgegeben, die in vier gleichen Tranchen am 31. Mai 2023, 2024, 2025 und 2026 für alle Mitglieder des Vorstands unverfallbar werden. Diese Phantomoptionen können erst nach Ablauf der Wartefrist am 31. Mai 2026 ausgeübt werden.

⁽⁷⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) im jeweiligen Jahr. Die Optionen werden in vier gleichen Tranchen am 22. Mai der Jahre 2024, 2025, 2026 und 2027 unverfallbar, können aber nicht vor dem 22. Mai 2027 ausgeübt werden.

⁽⁸⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) im jeweiligen Jahr. Die Optionen werden in vier gleichen Tranchen am 26. August der Jahre 2025, 2026, 2027 und 2028 unverfallbar, können aber nicht vor dem 26. August 2028 ausgeübt werden.

⁽⁹⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) im jeweiligen Jahr. PSUs werden in vier gleichen Tranchen am 27. Mai der Jahre 2026, 2027, 2028 und 2029 unverfallbar, können aber nicht vor dem 28. Mai 2029 ausgeübt werden. Optionen werden in vier gleichen Tranchen am 28. Mai der Jahre 2026, 2027, 2028 und 2029 unverfallbar, können aber nicht vor dem 28. Mai 2029 ausgeübt werden.

⁽¹⁰⁾ Die Prämien für James Ryan aus den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 wurden im Rahmen des BioNTech-Mitarbeiterbeteiligungsplans (EEP) 2020 gewährt. Diese Prämien werden in gleichen jährlichen Raten über vier Jahre unverfallbar und unterliegen einer vierjährigen Wartefrist.

Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (Long-Term Incentive)

Die Dienstverträge unseres Vorstands sehen eine langfristige vierjährige erfolgsabhängige Vergütung (Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm 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. 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 sowie im Jahr 2025 wurde im Mai 2025 eine Kombination aus Optionen und PSUs gewährt.

Aktienoptionen

Tag der Gewährung	Ausübungspreis ⁽¹⁾
12. Mai 2021	185,23 \$ (157,64 €)
17. Mai 2021	186,83 \$ (159,00 €)
31. Mai 2022	152,10 \$ (129,45 €)
22. Mai 2023	113,94 \$ (96,97 €)
26. August 2024	75,91 €
28. Mai 2025	93,35 €

⁽¹⁾ Alle Umrechnungen von USD in EUR werden unter Verwendung des von der Deutschen Bundesbank am 31. Dezember 2025 veröffentlichten Wechselkurses 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 die im Rahmen der LTI-Programme 2021 und 2022 ausgegebenen Optionen auf virtuelle Aktien und für die im Rahmen der LTI-Programme 2023, 2024 und 2025 ausgegebenen Optionen und die im Rahmen des LTI-Programms 2025 ausgegebenen PSUs 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 der Gewährung unverfallbar und können vier Jahre nach dem Tag der Gewährung ausgeübt werden.

Bei Optionen, die im Rahmen des Vergütungssystem 2021 / 2022 gewährt worden sind, können unverfallbare Optionen nur dann ausgeübt werden, wenn jedes der folgenden Leistungskriterien erfüllt ist:

- Schwellenwert: Zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Kurs dem Schwellenwert (d. h. dem Ausübungspreis, vorausgesetzt, dieser Betrag erhöht sich an jedem Jahrestag der Gewährung um sieben Prozentpunkte) oder ist höher als dieser.
- Zielkurs: Zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht der aktuelle Kurs mindestens dem Zielkurs, der wie folgt definiert ist:
 - für den Zwölfmonatszeitraum, der am vierten Jahrestag der Gewährung beginnt, 8,5 Mrd. \$, geteilt durch die Gesamtzahl der unmittelbar nach dem Börsengang ausstehenden Stammaktien (mit Ausnahme der im Besitz von BioNTech befindlichen Stammaktien); und
 - für jeden Zwölfmonatszeitraum, der am fünften oder einem späteren Jahrestag der Gewährung beginnt, 107 % des für den vorherigen Zwölfmonatszeitraum geltenden Zielaktienkurses).
- Indexperformance: Der Schlusskurs am fünften Handelstag vor Beginn des jeweiligen Ausübungszeitfensters muss mindestens um denselben Prozentsatz über dem Ausübungspreis liegen, um den der Nasdaq Biotechnology Index (oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex) seit dem letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum gestiegen ist.

Bei Optionen, die im Rahmen des Vergütungssystems 2024 und ab dem Geschäftsjahr 2025 gewährt worden sind, können unverfallbare Optionen nur dann ausgeübt werden, wenn alle folgenden Leistungskriterien erfüllt sind:

- Schwellenwert: Zum Zeitpunkt der Ausübung muss der aktuelle Kurs mindestens 180 % des Ausübungspreises betragen, der sich ab dem fünften und jedem darauffolgenden Jahrestag der Gewährung um weitere zwanzig Prozentpunkte erhöht.
- Indexperformance: Der Schluss am fünften Handelstag vor Beginn des jeweiligen Ausübungsdatum muss mindestens um denselben Prozentsatz höher sein als der Ausübungspreis, um den der Nasdaq Biotechnology Index (oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex) seit dem letzten Handelstag vor dem Zuteilungsdatum gestiegen ist.
- Zusätzliche Bedingungen:
 - 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.

Performance Share Units (PSUs)

Die Laufzeit der PSUs beträgt vier Jahre und beginnt mit der Zuteilung durch den Aufsichtsrat. Die anfängliche Höhe der PSU-Zuteilung wird ermittelt, indem ein im jeweiligen Dienstvertrag des Vorstands individuell vereinbarter Betrag durch einen Referenzpreis geteilt wird. Dieser Referenzpreis entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der letzten 90 Handelstage vor dem Beschluss des Aufsichtsrats über die Gewährung der PSUs („Tag der Gewährung der PSU“) und darf jedoch nicht unter 105,16 US-Dollar fallen.

Erfolgsziele und Ermittlung der Zielerreichung

PSUs werden nur abgewickelt, wenn die prozentuale Kursentwicklung der Aktie im Zeitraum vom letzten Handelstag vor dem Datum der Zuteilung bis zum fünften Handelstag vor Beginn des jeweiligen Ausübungszeitraums mindestens der prozentualen Entwicklung des Nasdaq Biotechnology Index (oder ein vergleichbarer Nachfolgeindex) entspricht oder diese übertrifft. Entspricht oder übertrifft die Kursentwicklung der Aktie die Indexentwicklung, ist das Ziel erfüllt und die PSUs können abgewickelt werden. Bleibt die Kursentwicklung der Aktie hinter der Indexentwicklung zurück, ist das Ziel nicht erfüllt; die PSUs werden nicht abgewickelt und verfallen entschädigungslos.

- Wartefrist: Die gewährten PSUs werden nach einer vierjährigen Sperrfrist ab dem Zeitpunkt der Zuteilung vollständig unverfallbar, sofern das Erfolgsziel erreicht wird. Bei Zielerreichung können die PSUs in eine Barzahlung, Aktien oder ADSs umgewandelt werden.
- Unverfallbarkeitsbedingungen: Ab dem Zuteilungsdatum wird in jedem Jahr ein Viertel der PSUs unverfallbar. Eine vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags eines Mitglieds des Vorstands führt zu einer entsprechenden Kürzung der bis zu diesem Zeitpunkt unverfallbar gewordenen PSUs. Der verfallbare Teil verfällt entschädigungslos.
- Schlusskurs am Abwicklungstag: Der Schlusskurs am Abwicklungstag für die PSUs ist der Schlusskurs der Aktie des Unternehmens am letzten Handelstag vor dem Tag der Abwicklung. Maßgeblich ist hierbei der Schlusskurs im Handelssystem mit dem höchsten Gesamthandelsvolumen innerhalb der zehn Handelstage vor dem Abwicklungstag.

- Zahlungsmittel: Zur Abwicklung der PSUs kann das Unternehmen nach eigenem Ermessen (1) eigene bestehende Aktien des Unternehmens, (2) eigene ADSs, (3) Aktien, Rechte oder Zertifikate, die diese in einer anderen börsennotierten Gesellschaft verbriefen, (4) eine Barzahlung oder (5) eine andere Form der Abwicklung anstelle neuer Aktien aus dem genehmigten Kapital gewähren. Die Höhe der Barzahlung wird ermittelt, indem die Anzahl der unverfallbaren PSUs mit dem Schlusskurs der Abwicklung multipliziert wird.

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 (jedoch nicht über einen Eurobetrag hinaus, der 30 \$ entspricht) und des Mechanismus der maximalen Obergrenze. Der Nasdaq-Schlusskurs einer ADS am Abwicklungstag, 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. €.

Richtlinie zur Aktienbeteiligung

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass der Vorstand eine bedeutende Beteiligung am Unternehmen haben sollte, um dessen langfristige Interessen zu fördern und seine langfristigen strategischen Ziele zu erreichen sowie die persönlichen Interessen des Vorstands mit denen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Daher hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a AktG im Rahmen des neuen Vergütungssystems für den Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Richtlinien zur Aktienbeteiligung verabschiedet.

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, innerhalb von vier Jahren nach erstmaliger Anwendung der Richtlinien den erforderlichen Beteiligungsgrad zu erreichen. Dieser Beteiligungsgrad muss so lange aufrechterhalten werden, wie sie Vorstandsmitglieder sind. Bei Nichteinhaltung kann der Vergütungs-, Nominierungs- und Corporate-Governance-Ausschuss des Aufsichtsrats die fehlende Wertdifferenz von den zu gewährte oder festzulegenden variablen Vergütungsbestandteilen (kurzfristige und langfristige Vergütung) abziehen. Die Zielbeteiligungsgrade und der Fortschritt bei der Einhaltung der Vorgaben für jedes Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2025 sind nachfolgend aufgeführt:

Vorstandsmitglied	Ziel (% der fixen Vergütung)	Beginn der Positions-Aufbauphase	Ende der Positions-Aufbauphase	Status zum 31. Dezember 2025
Prof. Dr. med. Ugur Sahin (seit 2008)	200 %	1. Januar 2025	1. Januar 2029	100 % des Investitionsziels erreicht
Dr. Sierk Pötting (seit 1. Sept. 2014)	100 %	1. Januar 2025	1. Januar 2029	100 % des Investitionsziels erreicht
Prof. Dr. med. Özlem Türeci (seit 2019)	100 %	1. Januar 2025	1. Januar 2029	100 % des Investitionsziels erreicht
Dr. James Ryan (seit 1. Sept. 2023)	100 %	1. Januar 2025	1. Januar 2029	14 % des Investitionsziels erreicht
Annemarie Hanekamp (seit 1. Juli 2024)	100 %	1. Januar 2025	1. Januar 2029	0 % des Investitionsziels erreicht
Ramón Zapata (seit 1. Juli 2025)	100 %	1. Juli 2025	1. Juli 2029	0 % des Investitionsziels erreicht

4.5.6 Gewährte und geschuldete Vergütungen im Geschäftsjahr 2025

Die nachstehende Tabelle weist die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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. Das heißt, die Vorteile aus unseren anteilsbasierten Vergütungsvereinbarungen gelten mit der Abwicklung der Zusagen als gewährt und geschuldet. In den Jahren 2024 und 2025 fand dieser Grundsatz auf die Zusagen Anwendung, die im Rahmen des Aktienoptionsprogramms für den Vorstandsvorsitzenden (CEO-Grant 2019), des LTI 2020 Programms und der einmaligen Antrittsprämie von Jens Holstein gewährt wurden, da diese ausgeübt und abgewickelt wurden.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2025 wurden die im Rahmen des Programms LTI 2021 gewährten Optionen unverfallbar und ausübbar. Kein Mitglied des Vorstands übte seine jeweiligen Optionen aus. Jens Holsteins einmalige Antrittsprämie in Höhe von 4.246 virtuellen Aktien wurde im Laufe des Jahres 2025 vollständig unverfallbar und am 1. Juli 2025 in bar ausgezahlt, was zu einer Bruttoauszahlung von 386.526 € führt (siehe Abschnitt 4.5.4). Ramón Zapata wurde im Rahmen seiner Bestellung zum 1. Juli 2025 eine einmalige Antrittsprämie in Höhe von 900.000 € (brutto) gewährt (siehe Abschnitt 4.5.4). Von diesem Betrag wurden 500.000 im Januar 2026 bar ausgezahlt. Die verbleibenden 400.000 € werden im Januar 2027 in bar fällig, sofern er am 31. Juli 2026 noch Mitglied des Vorstands ist. Annemarie Hanekamp erhielt aufgrund ihrer Berufung in den Vorstand im Jahr 2024 ein garantiert anteiliges LTI-Programm in Höhe von 275.000 € für den Zeitraum vom 1. Juli

bis 31. Dezember 2024. Dieser Betrag entsprach 50 % des jährlichen Zielwerts und wurde 2025 bar ausgezahlt. James Ryan erhielt im Jahr 2025 eine Bruttoauszahlung von 92.331 € im Zusammenhang mit seinem LTI-Programm 2020 (EEP). Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Ryan Richardson aus dem Vorstand zum 30. September 2025 erhielt er eine einmalige Bruttoauszahlung von 687.500 €.

Wie in Abschnitt 4.5.5 beschrieben, wurden die im Rahmen des Aktienoptionsprogramm für den Vorstandsvorsitzen gewährten Optionen im Geschäftsjahr 2023 unverfallbar und ausübbar und im Geschäftsjahr 2024 vollständig ausgeübt. Der CEO-Grant 2019, der im Einklang mit Marktstandards konzipiert wurde, enthielt die in Abschnitt 4.5.5 beschriebenen Bestimmungen, wie unter anderem eine effektive Ausübungspreis-Begrenzung und vorgesehene Obergrenzen. Trotz Anwendung dieser Obergrenzen führte unsere einzigartige und herausragende Aktienkursentwicklung zwischen den Zeitpunkten der Gewährung und der Abwicklung 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. Die Ausübung wurde durch die Lieferung von ADSs abgewickelt.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 die im Rahmen des LTI 2020 Programm gewährten Optionen unverfallbar und im Jahr 2025 von den in diesem Zeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern vollständig ausgeübt.

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.

Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands

in Tausend €	Jens Holstein ⁽⁸⁾	Ryan Richardson ⁽⁹⁾
Fixe Vergütung		
2025	275	413
2024	550	550
Gehaltsnebenleistungen⁽³⁾		
2025	17	122
2024	5	27
Kurzfristige variable Vergütung (STI) – erste Teilzahlung⁽⁴⁾		
2025	150	167
2024	111	111
Kurzfristige variable Vergütung (STI) – zweite Teilzahlung⁽⁴⁾		
2025	–	–
2024	111	111
Sonstige variable Vergütungen⁽⁵⁾		
2025	–	688
2024	–	–
Aktienbasierte Vergütung (einschließlich langfristiger Anreize)⁽⁶⁾		
2025		
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung)	–	–
Andere anteilsbasierte Vergütung	387	–
2024		
Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung)	–	1.785
Summen		
2025	829	1.390
2024	777	2.584

⁽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⁾ Annemarie Hanekamp wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2024 zur Chief Commercial Officer (CCO) in den Vorstand berufen. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde anteilig gewährt. Für dieses Geschäftsjahr gewährte man ihr einen garantierten anteiligen STI Bonus in Höhe von 50 % des Höchstbetrags, d. h. 137.500 €. Die erste Hälfte des entsprechenden netto wurde im April 2025 und die zweite Hälfte im Januar 2026 ausgezahlt, unabhängig von dem Aktienkurs. Der Aufsichtsrat gewährte ihr bei ihrer Bestellung eine einmalige Antrittsprämie in Höhe von 1.750.000 € (siehe Abschnitt 4.5.4). Von diesem Betrag wurden 1.250.000 € im Juli 2024 als Bonus in bar ausgezahlt, der bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags vor dem 30. Juni 2027 (sonstige aus wichtigem Grund) in reduzierten Raten zurückzuzahlen ist (diese Bedingung gilt als gewährt und ist 2024 vollständig geschuldet). Die verbleibenden 500.000 € werden im Juli 2028 oder so bald wie möglich nach einer möglichen Sperrfrist in Aktien gewährt, sofern Annemarie Hanekamp am 30. Juni 2028 noch Mitglied der Geschäftsführung ist. Aufgrund ihrer Berufung in den Vorstand im Jahr 2024 erhielt Annemarie Hanekamp für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2024 eine garantierte anteilige LTI-Zulage in Höhe von 275.000 €. Dieser Betrag entsprach 50 % des jährlichen Zielwerts und wurde 2025 in bar ausgezahlt.

⁽³⁾ Beinhaltet Sozialversicherung, Kranken- und Zusatzversicherung, Firmenfahrrad und Reisekosten. Andere Nebenleistungen, die für die Ausübung der Geschäftstätigkeit unerlässlich sind, wie z. B. Kosten für Sicherheitsdienste, sind nicht enthalten.

⁽⁴⁾ Die Auszahlungsstruktur der STI Zahlung wurde mit der Einführung des Vergütungssystem 2024 geändert. Gemäß diesem Vergütungssystem werden 100 % der STI für das am Geschäftsjahr im Monat nach Genehmigung des Konzernabschlusses 2025 ausgezahlt. Im Gegensatz dazu wurden gemäß dem Vergütungssystem 2021 / 2022 50 % der STI für das am Geschäftsjahr im Monat nach Genehmigung des Konzernabschlusses 2024 ausgezahlt, die restlichen 50 % werden im März 2026 ausgezahlt (und angepasst). Die auszahlenden Beträge sind: Ugur Sahin 116 Tsd. €, Jens Holstein 100 Tsd. €, Sierk Pötting 100 Tsd. €, Ryan Richardson 100 Tsd. €, James Ryan 100 Tsd. € und Özlem Türeci 100 Tsd. €.

⁽⁵⁾ Einmalige Antrittsprämien werden in dieser Tabelle aus Gründen der Transparenz unter „sonstige variable Vergütung“ ausgewiesen, obwohl sie im Vergütungssystem 2024 als Nebenleistungen eingestuft werden (siehe Abschnitt 4.2).

⁽⁶⁾ Für Erläuterungen zu unserer anteilsbasierten Vergütung siehe Abschnitt 4.5.5. Dazu gehören die LTI-Vereinbarungen und die CEO-Grant 2019.

⁽⁷⁾ Ramón Zapata wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2025 zum Chief Financial Officer ernannt. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 wurde anteilig gewährt. Der Aufsichtsrat gewährte ihm im Rahmen seiner Bestellung eine einmalig Antrittsprämie in Höhe von 900.000 € (siehe Abschnitt 4.5.4). Davon wurden 500.000 € im Januar 2026 in bar ausgezahlt. Die restlichen 400.000 € werden im Januar 2027 in bar fällig, sofern er am 31. Juli 2026 noch Mitglied des Vorstands ist.

⁽⁸⁾ Austritt zum 30. Juni 2025.

⁽⁹⁾ Austritt zum 30. September 2025.

4.5.7 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 2025 hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch von den Malus- und Rückforderungsregeln gemacht.

4.5.8 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 4.5.10 dargestellt und erläutert.

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Ryan Richardson aus dem Vorstand haben sich der Aufsichtsrat und er im Geschäftsjahr 2025 darauf geeinigt, seinen Dienstvertrag mit Wirkung zum 30. September 2025 einvernehmlich zu beenden. Zahlungen und Vergütungen, die im ausschließlich im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft gewährt wurden, werden gesondert in Abschnitt 4.5.4 dargestellt und erläutert.

4.5.9 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.

4.5.10 Vergütungen ehemaliger Vorstandsmitglieder

Dieser Abschnitt stellt die Vergütungsansprüche von Vorstandsmitgliedern dar, die in früheren Zeiträumen dem Vorstand angehörten, jedoch im Geschäftsjahr 2025 nicht mehr Vorstandsmitglieder waren („ehemalige Vorstandsmitglieder“).

Sean Marett schied im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand aus. Darüber hinaus schloss Sean Marett mit der Gesellschaft am 1. Juli 2024 einen 12-monatigen Beratervertrag zur Gewährleistung eines reibungslosen Aufgabenübergangs ab, der im Jahr 2025 bis zum 30. Juni 2026 verlängert wurde.

In der folgenden Tabelle sind die Optionen aufgeführt, die ehemaligen Vorstandsmitgliedern wie vorstehend beschrieben gewährt wurden und die zum 31. Dezember 2025 noch ausstehen:

Ehemalige Mitglieder des Vorstands, die in früheren Geschäftsjahren tätig waren, jedoch nicht mehr im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025

Name des Programms und Ausgabedatum	Vorstandsmitglied	Zielbetrag (€)	Anfängliche Anzahl von Optionen (O), Phantomoptionen (PO), Restricted Stock Units (RSU) oder Performance Share Units (PSU)	Ausübungspreis in € ⁽¹⁾	Frühestes Ausübungsdatum ⁽²⁾	Verfallsdatum	Anzahl der im Laufe des Jahres gewährten (G), ausgeübt (A) oder verfallen (V)	Ausstehende Anzahl
LTI 2020 ⁽⁴⁾ 13.2.2020	Sean Marett ⁽³⁾	300.000	38.968 (O)	26,20	13.2.2024	13.2.2030	–	38.968
LTI 2021 ⁽⁵⁾ 5.12.2021	Sean Marett ⁽³⁾	300.000	7.112 (PO)	157,64	12.5.2025	12.5.2031	–	5.334
LTI 2022 ⁽⁶⁾ 31.5.2022	Sean Marett ⁽³⁾	550.000	14.664 (PO)	129,45	31.5.2026	31.5.2032	–	7.332
LTI 2023 ⁽⁷⁾ 22.5.2023	Sean Marett ⁽³⁾	550.000	18.416 (O)	96,97	22.5.2027	22.5.2033	–	4.604
Aufhebungsvereinbarung ⁽⁸⁾ 26.8.2024	Sean Marett ⁽³⁾	k.A.	5.760 (PO)	75,91	26.8.2028	26.8.2034	–	5.760

⁽¹⁾ Für alle Optionen gilt eine Ausübungspreis-Begrenzung (siehe Abschnitt 4.5.5). k.A. = keine Anwendung.

⁽²⁾ Kennzeichnet das Ende der jeweiligen Wartefristen.

- ⁽³⁾ Austritt zum 30. Juni 2024.
- ⁽⁴⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) in den jeweiligen Jahren. Optionen, die in vier gleichen Tranchen am 13. Februar 2021, 2022, 2023 und 2024 unverfallbar wurden, können nun nach Ablauf der Wartefrist am 13. Februar 2024 ausgeübt werden.
- ⁽⁵⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) in den jeweiligen Jahren. Die in vier gleichen Tranchen am 12. Mai 2022, 2023, 2024 und 2025 unverfallbaren Phantomoptionen können nun nach Ablauf der Wartefrist am 12. Mai 2025 ausgeübt werden.
- ⁽⁶⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) in den jeweiligen Jahren. Es wurden Phantomoptionen ausgegeben, die in vier gleichen Tranchen am 31. Mai 2023, 2024, 2025 und 2026 unverfallbar werden. Diese virtuelle Aktienoptionen können erst nach Ablauf der Wartefrist am 31. Mai 2026 ausgeübt werden.
- ⁽⁷⁾ Anteilsbasiertes Vergütungsprogramm für den Vorstand (langfristig variable Vergütung) in den jeweiligen Jahren. Die Optionen werden in vier gleichen Raten am 22. Mai der Jahre 2024, 2025, 2026 und 2027 unverfallbar, können aber frühestens am 22. Mai 2027 ausgeübt werden.
- ⁽⁸⁾ Gemäß der Aufhebungsvereinbarung mit Sean Marett wurden ihm 5.760 virtuelle Aktienoptionen gewährt, die einem Viertel der LTI-Zuteilung für 2024 entsprechen und denselben Bedingungen und derselben Wartefrist unterliegen wie die dem Vorstand gewährten LTI-Zuteilungen für 2024 (siehe Abschnitt 4.5.5).

5 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.

Vergütungssystem des Aufsichtsrats zum 30. August 2024:

Jährliche Grundvergütung für die Mitglieder im Aufsichtsrat:

- Ordentliches Mitglied: 120.000 €
- Stellvertretender Vorsitzender: Das 1,5-fache eines ordentlichen Mitglieds
- Vorsitzender: Das 3-fache eines ordentlichen Mitglieds

Zusätzliche jährliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten:

- Ordentliches Ausschussmitglied: 10.000 €
- Vorsitzender des Prüfungsausschusses: 50.000 €
- Vorsitzender anderer Ausschüsse: 30.000 €

Vergütungssystem des Aufsichtsrats vor dem 30. August 2024:

Jährliche Grundvergütung für die Mitglieder im Aufsichtsrat:

- Ordentliches Mitglied : 70.000 €
- Stellvertretender Vorsitzender: Das 1,5-fache eines ordentlichen Mitglieds
- Vorsitzender: Das 3-fache eines ordentlichen Mitglieds

Zusätzliche jährliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten:

- Ordentliches Ausschussmitglied: 5.000 €
- Vorsitzender des Prüfungsausschusses: 30.000 €
- Vorsitzender anderer Ausschüsse: 15.000 €

Personen, die während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, wird eine anteilige Vergütung gezahlt. In den Jahren 2025 und 2024 wurden keine anteiligen Zahlungen geleistet.

Die Vergütungen für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 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 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

<i>in Tausend €</i>	Helmut Jeggle <i>Vorsitzender</i>	Dr. Ulrich Wandschneider <i>Stellvertretender Vorsitzender</i>	Baronin Nicola Blackwood	Prof. Dr. Anja Morawietz	Michael Motschmann	Prof. Dr. Rudolf Staudigl
Grundvergütung						
2025	360	180	120	120	120	120
2024	261	130	87	87	87	87
Ausschussvergütung						
2025	40	40	20	60	20	40
2024	27	27	13	43	13	27
Summe						
2025	400	220	140	180	140	160
2024	288	157	100	130	100	114

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

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

Die derzeitige Amtszeit unseres Aufsichtsrats endet mit der Hauptversammlung in den nachfolgend angegebenen Jahren:

Ende der Amtszeit	Aufsichtsratsmitglieder
2026	Helmut Jeggle, Anja Morawietz, Rudolf Staudigl
2027	Ulrich Wandschneider, Nicola Blackwood, Michael Motschmann

6 Entwicklung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter sowie 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 2025 und 2024, 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 abgewickelt wurden. Wie in Abschnitt 4.5.6 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 Abwicklung hatte außerordentlich hohe Beträge zur Folge. Aus diesem Grund wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder als überwiegend nicht aussagekräftig angesehen.

Die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung von 2024 bis 2025 ist hauptsächlich auf das erste volle Jahr der Anwendung ihrer Vergütung nach dem Vergütungssystem 2024 zurückzuführen.

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 4.530 am 31. Dezember 2022 auf 6.133 am 31. Dezember 2023, auf 6.772 am 31. Dezember 2024 und auf 7.132 zum 31. Dezember 2025. In dieser Zahl sind die Vollzeitäquivalente der CureVac-Gesellschaften, über die im Dezember 2025 die Beherrschung erlangt wurde, nicht enthalten, da deren Personalaufwendungen nicht im Konzernabschluss für das gesamte Geschäftsjahr 2025 abgebildet sind. Die Darstellung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung umfasst die Vergütung der BioNTech-Konzernmitarbeiter ohne Vorstandsmitglieder sowie ohne Praktikanten, Promotions-

bzw. Werkstudierende, Auszubildende und Mitarbeiter in unbezahlter Freistellung. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist im Wesentlichen auf den Erwerb von Biotheus im Geschäftsjahr 2025 zurückzuführen.

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 2025, 2024, 2023 und 2022 als gewährt und geschuldet galten (darunter fallen ausgeübte Optionen aus dem Programm ESOP 2018 und die Abwicklung des Programms LTI 2020, des Programms LTI 2021 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, das Programm LTI 2020 und das Programm LTI 2021 (deutscher Anteil des Programms) wurde auf Basis des niedrigsten Aktienkurses an einer deutschen Börse am 14. Dezember 2022 (Vortag des Abwicklungstages für LTI-plus), am 13. Dezember 2024 (Vortag des Abwicklungstages für LTI 2020) sowie am 4. Juni 2025 (Vortag des Abwicklungstages für LTI 2021) berechnet. Die anteilsbasierte Vergütung für das Programm LTI 2021 (britischer Anteil des Programms) wurde auf Basis des Schlusskurses der Aktie an der Nasdaq am 13. Dezember 2024 (Vortag des Abwicklungstages für LTI 2020) ermittelt. Die impliziten Marktwerte können von der Höhe des geldwerten Vorteils abweichen.

Die Vergütung der Mitarbeiter hat sich im Jahresvergleich zwischen den Geschäftsjahren 2021 und 2025 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, 2024 und 2025 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 einmalige 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. Von 2024 auf 2025 stieg die Vergütung der Belegschaft leicht an, was im Wesentlichen höhere Grundgehälter sowie Abfindungszahlungen im Zusammenhang mit unserer laufenden Transformation widerspiegelt; dies wurde teilweise durch die Einbeziehung der Belegschaft aus im Jahr 2025 erworbenen Unternehmen kompensiert.

Die durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung des im Jahr 2025 amtierenden Vorstands betrug im Geschäftsjahr 2025 das Achtfache der durchschnittlichen Pro-Kopf-Vergütung aller BioNTech-Mitarbeiter (ohne Vorstand).

in %	Veränderung 2025 ggü. 2024	Veränderung 2024 ggü. 2023	Veränderung 2023 ggü. 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands				
Prof. Dr. med. Ugur Sahin	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾
Annemarie Hanekamp	n.a. ⁽²⁾	—	—	—
Dr. Sierk Pötting	(66)	211	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾
Dr. James Ryan	11	n.a. ⁽²⁾	—	—
Prof. Dr. med. Özlem Türeci	(67)	208	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾
Ramón Zapata (seit 1. Juli 2025)	—	—	—	—
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands				
Jens Holstein (bis 30. Juni 2025)	n.a.	(45)	75	n.a. ⁽²⁾
Ryan Richardson (bis 30. September 2025)	n.a.	205	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾
Frühere Vorstandsmitglieder				
Sean Marett (bis 30. Juni 2024)	—	n.a. ⁽²⁾	n.a. ⁽¹⁾	n.a. ⁽¹⁾
Aufsichtsrat				
Helmut Jeggle	39	27	—	24
Dr. Ulrich Wandschneider	40	38	(19)	25
Baronin Nicola Blackwood	40	n.a. ⁽²⁾	—	—
Prof. Dr. Anja Morawietz	38	24	n.a. ⁽²⁾	—
Michael Motschmann	40	25	(16)	51
Prof. Dr. Rudolf Staudigl	40	27	n.a. ⁽²⁾	—
Ertragskennzahlen				
Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden (IFRS BioNTech-Konzern)	(4)	(28)	n.a. ⁽³⁾	(9)
Betriebsergebnis (IFRS BioNTech-Konzern)	(6)	(290)	n.a. ⁽⁴⁾	(17)
Jahresergebnis (HGB BioNTech SE)	(15)	(241)	n.a. ⁽⁵⁾	(20)
Vergütung der Belegschaft⁽²⁾				
Gesamtvergütung der Belegschaft	5	10	(67)	272
Gesamtvergütung der Belegschaft ohne anteilsbasierte Vergütung	3	11	(5)	35

⁽¹⁾ Die Vergütung des Vorstands hat sich im Vergleich der Geschäftsjahre 2025 und 2024, 2024 und 2023 sowie 2023 und 2022 deutlich verändert. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die einmalig im Rahmen des CEO-Grant 2019 und des ESOP 2018 gewährten Optionen größtenteils in den Jahren 2024 und 2022 ausgeübt wurden und die im Rahmen des LTI 2020-Programms gewährten Optionen im Jahr 2024 unverfallbar und ausübbar wurden und fast vollständig ausgeübt wurden (Sean Marett hat seine 38.968 im Rahmen des LTI 2020-Programms gewährten Optionen nicht ausgeübt). Die Definition von „gewährt“ und „geschuldete“ gilt für die im Rahmen des ESOP 2018, des CEO-Grant 2019 und des LTI 2020 Programms gewährten Optionsrechte, da diese hauptsächlich in den Geschäftsjahren zum 31. Dezember 2024 und 31. Dezember 2022 ausgeübt und abgerechnet wurden. Wie in Abschnitt 4.5.6 erläutert, basiert die Vergütung auf dem impliziten Marktwert zum Zeitpunkt der gewährten und geschuldeten Zuteilungen gemäß § 162 AktG. Unsere einzigartige und herausragende Aktienkursentwicklung zwischen Gewährung und Abrechnung führte zu außerordentlich hohen Beträgen. Daher wird die Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Wesentlichen als nicht aussagekräftig betrachtet. Die prozentualen Veränderungen der Vergütungen der Vorstandsmitglieder zwischen den Geschäftsjahren 2022 und 2021 stellen sich wie folgt dar: Ugur Sahin 47.079, Sean Marett 8.632, Sierk Pötting 15.404, Ryan Richardson 4.550 und Özlem Türeci 50.823. Die prozentualen Veränderungen zwischen den Geschäftsjahren 2023 und 2022 ergeben folgende Vergütungsstruktur für den Vorstand: Ugur Sahin (100), Sean Marett (63), Sierk Pötting (99), Ryan Richardson (96) und Özlem Türeci (100). Die prozentualen Veränderungen zwischen den Geschäftsjahren 2024 und 2023 ergeben folgende Vergütungsstruktur für den Vorstand: Ugur Sahin 25.818. Für die prozentualen Veränderungen zwischen dem Geschäftsjahr 2025 und 2024 ergibt sich folgende Vergütung für den Vorstand: Ugur Sahin (100).

⁽²⁾ Die betreffende Person wurde im Laufe des Geschäftsjahres in den Vorstand oder Aufsichtsrat berufen bzw. schied aus diesem aus, und ihre Vergütung wurde anteilig gewährt. Daher ist ein Vergleich mit der anteiligen Amtszeit als Vorstandsmitglied nicht aussagekräftig („n.a.“).

⁽³⁾ Die Umsatzerlöse veränderten sich deutlich von 18.976,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 auf 17.310,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2022, auf 3.819,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2023, auf 2.751,1 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 und auf 2.869,9 Mio. € im Geschäftsjahr 2025.

⁽⁴⁾ Das Betriebsergebnis veränderte sich deutlich von einem operativen Gewinn von 15.283,8 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 auf einen operativen Gewinn von 12.642,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2022, auf einen operativen Gewinn von 690,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2023, auf einen operativen Verlust von 1.314,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 und auf einen operativen Verlust von 1.404,9 Mio. € im Geschäftsjahr 2025.

- ⁽⁵⁾ Das Jahresergebnis veränderte sich deutlich: von einem Jahresüberschuss von 10.777,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 auf einen Jahresüberschuss von 8.626,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2022, auf einen Jahresüberschuss von 799,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023, auf einen Jahresfehlbetrag von 1.128,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 und auf einen Jahresfehlbetrag von 1.326,6 Mio. € im Geschäftsjahr 2025. Die Angaben zum netto (bzw. Jahresfehlbetrag) sind nicht repräsentativ für den Konzern, gelten jedoch als wichtiger Ergebnisindikator im Sinne von § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG.
- ⁽⁶⁾ Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung basiert auf der Vergütung der Mitarbeiter des BioNTech-Konzerns (ohne CureVac) einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und dem impliziten Marktwert aus anteilsbasierter Vergütung, die als gewährt und geschuldet gelten. Betrachtet man die Gesamtvergütung der Belegschaft ohne Berücksichtigung der anteilsbasierten Vergütung, so wurde die Veränderung über die Jahre hauptsächlich durch Bonuszahlungen im Jahr 2022 beeinflusst. Während das Grundgehalt von 2021 auf 2022 sowie von 2022 auf 2023 stieg (um 10 % bzw. 7 %), sank die Gesamtvergütung von 2022 auf 2023 aufgrund einmaliger Sonderzahlung im Jahr 2022. Die Gesamtvergütung wurde zudem durch sonstige Faktoren, darunter eine veränderte Personalstruktur im Zusammenhang mit Neueinstellungen, beeinflusst. Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung wird berechnet, indem die Anzahl der Vollzeitäquivalente zu Beginn und am Ende des jeweiligen Zeitraums durch zwei geteilt wird. Für diese Kennzahl werden die Vollzeitäquivalente der Mitarbeiter von CureVac, das im Dezember 2025 übernommen wurde, nicht in die Zahl der Vollzeitbeschäftigten einbezogen, da deren Personalkosten nicht in den Konzernergebnissen für das Geschäftsjahr 2025 enthalten sind. Daher wird die durchschnittliche Mitarbeitervergütung des BioNTech-Konzerns ohne CureVac angegeben.

7 Fazit zu dem im Geschäftsjahr 2025 angewandten Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir unsere wichtigsten Programme im Bereich Onkologie vorangetrieben, unsere führende Position auf dem Markt für COVID-19-Impfstoffe behauptet, wichtige strategische Partnerschaften und Akquisitionen abgeschlossen und das Jahr mit einer starken Finanzlage beendet. Diese Erfolge haben uns erfolgreich als biopharmazeutisches Unternehmen in der späten Entwicklungsphase positioniert.

Das Geschäftsjahr 2025 war gleichzeitig das erste volle Anwendungsjahr unseres Vergütungssystem 2024, nachdem es von den Aktionären auf der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 verabschiedet worden war. Das System ist darauf ausgelegt, den steigenden Anforderungen an den Vorstand Rechnung zu tragen, hochqualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, sich an Markttrends auszurichten und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Für den Aufsichtsrat zielt es darauf ab, dem wachsenden Zeitaufwand Rechnung zu tragen, die rechtlichen Qualifikationen zu berücksichtigen und branchenspezifische Kompetenzen anzuerkennen. Zu den wichtigsten Änderungen der Vorstandsvergütung gehören die Erhöhung der Gewichtung der langfristigen leistungsorientierten Komponente (LTI) von rund 40 % auf 70 % der Gesamtvergütung, die deutliche Anhebung der Erfolgsziele für künftig gewährte Aktienoptionen und Performance-Aktien sowie die Einführung einer Aktienbesitzrichtlinie, die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine Mindestanzahl an BioNTech-Aktien zu halten. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass diese Änderungen die richtigen und angemessenen Maßnahmen zur Unterstützung der Strategie von BioNTech darstellen. Während die Änderungen der Vergütung des Aufsichtsrats anteilig mit der Eintragung der geänderten Satzung in unser Handelsregister am 30. August 2024 in Kraft traten, trat das Vergütungssystem 2024 für Vorstandsmitglieder erst am 1. Januar 2025 in Kraft.

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir die Stärke unseres Management-Teams weiter ausgebaut. Am 1. Juli 2025 begrüßten wir Ramón Zapata als neuen Chief Financial Officer nach dem Ausscheiden von Jens Holstein. Mit mehr als 25 Jahren globaler Finanzerfahrung in der Pharma- und Konsumgüterbranche stellt Ramón Zapatas Bestellung sicher, dass die Finanzstrategie des

Unternehmens weiterhin mit der Strategie von BioNTech übereinstimmt, sich zu einem Multi-Produkt-Unternehmen im Bereich Onkologie zu entwickeln.

Mainz, 9. März 2026

BioNTech SE

Für den Vorstand



Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Chief Executive Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jegg
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Ramón Zapata
Chief Financial Officer

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

Unternehmens weiterhin mit der Strategie von BioNTech übereinstimmt, sich zu einem Multi-Produkt-Unternehmen im Bereich Onkologie zu entwickeln.

Mainz, 9. März 2026

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin
Chief Executive Officer

Ramón Zapata
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat



Helmut Jeggle
Vorsitzender des Aufsichtsrates

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

Unternehmens weiterhin mit der Strategie von BioNTech übereinstimmt, sich zu einem Multi-Produkt-Unternehmen im Bereich Onkologie zu entwickeln.

Mainz, 9. März 2026

BioNTech SE

Für den Vorstand

Prof. Dr. med. Ugur Sahin

Chief Executive Officer

Für den Aufsichtsrat

Helmut Jeggle

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Ramón Zapata

Chief Financial Officer



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 2025 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 2026

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

 Tobias
Schlebusch

Schlebusch
Wirtschaftsprüfer

 Andreas
Weigel

Weigel
Wirtschaftsprüfer

