

Konzernlagebericht

Corporate Governance der Henkel AG & Co. KGaA

Corporate Governance im Sinn einer verantwortungsvollen, transparenten und auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichteten Führung und Kontrolle des Unternehmens ist seit jeher ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dies wird auch in Zukunft so bleiben.

Entsprechend haben sich der Vorstand, der Gesellschafterausschuss und der Aufsichtsrat auf die folgenden drei Prinzipien verpflichtet:

- **Wertorientierung** ist die Maxime unserer Unternehmensführung.
- **Nachhaltigkeit** erreichen wir durch verantwortungsvolle Unternehmensführung.
- **Transparenz** erzielen wir mit unserer aktiven und offenen Informationspolitik.

I. Bericht zur Corporate Governance/ Unternehmensführung

Der Bericht beschreibt die Grundsätze der Führungs- und Kontrollstruktur, der Unternehmensführung sowie die wesentlichen Rechte der Aktionäre der Henkel AG & Co. KGaA; darüber hinaus erläutert er die Besonderheiten, die sich im Vergleich zu einer Aktiengesellschaft (AG) aus unserer spezifischen Rechtsform und Satzung ergeben. Er berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und enthält sämtliche nach den Paragraphen (§§) 289 Absatz 4, 289a und 315 Absatz 4 des Handelsgesetzbuchs (HGB) notwendigen Angaben und Erläuterungen.

Rechtsform-/satzungsspezifische Besonderheiten der Henkel AG & Co. KGaA

Bei der Gesellschaft handelt es sich um eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA). Die KGaA ist eine Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit (juristische Person), bei der mindestens ein Gesellschafter den Gesellschaftsgläubigern unbeschränkt haftet (persönlich haftender Gesellschafter) und die übrigen Gesellschafter an dem in Aktien zerlegten Grundkapital beteiligt sind, ohne persönlich für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft zu haften (Kommanditaktionäre, Paragraph [§] 278 Absatz 1 des Aktiengesetzes [AktG]).

Zu einer AG bestehen im Wesentlichen folgende Unterschiede:

- Die Aufgaben des Vorstands einer AG nimmt bei der Henkel AG & Co. KGaA die Henkel Management AG – handelnd durch ihren Vorstand – als alleinige persönlich haftende Gesellschafterin wahr (§§ 278 Absatz 2, 283 AktG in Verbindung mit Artikel 11 der Satzung).

- Im Vergleich zum Aufsichtsrat einer AG sind die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats einer KGaA eingeschränkt. Insbesondere hat der Aufsichtsrat nicht die Kompetenz, persönlich haftende Gesellschafter zu bestellen und deren vertragliche Bedingungen zu regeln, eine Geschäftsordnung für die Geschäftsführung zu erlassen oder zustimmungsbedürftige Geschäfte festzulegen. Bei einer KGaA ist, auch wenn sie wie Henkel dem Mitbestimmungsgesetz 1976 unterfällt, kein Arbeitsdirektor zu bestellen.
- Die Hauptversammlung einer KGaA hat grundsätzlich die gleichen Rechte wie die Hauptversammlung einer AG. Zusätzlich beschließt sie über die Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und die Entlastung der persönlich haftenden Gesellschafterin sowie bei Henkel über die Wahl und Entlastung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses. Beschlüsse der Hauptversammlung bedürfen der Zustimmung der persönlich haftenden Gesellschafterin, soweit sie Angelegenheiten betreffen, für die bei einer Kommanditgesellschaft sowohl das Einverständnis der persönlich haftenden Gesellschafter als auch der Kommanditisten erforderlich ist (§ 285 Absatz 2 AktG) oder es die Feststellung des Jahresabschlusses betrifft (§ 286 Absatz 1 AktG).

Satzungsgemäß besteht neben dem Aufsichtsrat noch ein Gesellschafterausschuss, der sich aus mindestens fünf und höchstens zehn Mitgliedern zusammensetzt, die durch die Hauptversammlung gewählt werden (Artikel 27 der Satzung). Der Gesellschafterausschuss hat insbesondere folgende Funktionen:

- Er wirkt anstelle der Hauptversammlung bei der Führung der Geschäfte der Gesellschaft mit.
- Er beschließt über Eintritt und Ausscheiden von persönlich haftenden Gesellschaftern.
- Er hat Vertretungsmacht sowie Geschäftsführungsbefugnis für die Rechtsverhältnisse zwischen der Gesellschaft und der Henkel Management AG als persönlich haftender Gesellschafterin.
- Er übt das Stimmrecht der Gesellschaft in der Hauptversammlung der Henkel Management AG aus.
- Und er erlässt für die Henkel Management AG eine Geschäftsordnung (§ 278 Absatz 2 AktG in Verbindung mit §§ 114, 161 HGB und Artikeln 8, 9 und 26 der Satzung).

Einteilung Grundkapital; Aktionärsrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt 437.958.750 Euro. Es ist eingeteilt in 437.958.750 Stückaktien (Aktien ohne Nennbetrag), die auf den Inhaber lauten, davon 259.795.875 auf den Inhaber



lautende Stammaktien (mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von 259.795.875 Euro, das entspricht 59,3 Prozent), sowie 178.162.875 auf den Inhaber lautende Vorzugsaktien (mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von 178.162.875 Euro, das entspricht 40,7 Prozent). Sämtliche Aktien sind voll eingezahlt.

Jede Stammaktie gewährt eine Stimme. Die Vorzugsaktien gewähren mit Ausnahme des Stimmrechts die jedem Aktionär zustehenden Rechte. Sofern die Hauptversammlung nicht etwas anderes beschließt, wird der Bilanzgewinn wie folgt verteilt: Zunächst erhalten die Inhaber von Vorzugsaktien eine Vorzugsdividende von 0,04 Euro je Vorzugsaktie und danach die Stammaktionäre eine Dividende von 0,02 Euro je Stammaktie; der Restbetrag wird an die Aktionäre entsprechend ihren Anteilen am Grundkapital ausgeschüttet (Artikel 35 Absatz 2 der Satzung). Sollte dieser Vorzugsbetrag in einem Jahr nicht oder nicht vollständig gezahlt und der Rückstand im nächsten Jahr nicht neben dem vollen Vorzug dieses Jahres nachgezahlt werden, so haben die Vorzugsaktionäre das Stimmrecht, bis die Rückstände nachgezahlt sind (§ 140 Absatz 2 AktG). Die Aufhebung oder Beschränkung dieses Vorzugs bedarf der Zustimmung der Vorzugsaktionäre (§ 141 Absatz 1 AktG).

Aktien mit Mehrfachstimmrechten oder Vorzugsstimmrechten sowie Höchststimmrechte gibt es nicht.

Die Aktionäre nehmen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften und der Satzung der Henkel AG & Co. KGaA ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr. Sie üben dort ihr Stimmrecht aus und sind berechtigt, das Wort zu Gegenständen der Tagesordnung zu ergreifen sowie sachbezogene Fragen und Anträge zu stellen.

Beschlüsse der Hauptversammlung werden, soweit nicht Gesetz oder Satzung zwingend etwas anderes vorschreiben, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen und, soweit nach dem Gesetz eine Kapitalmehrheit erforderlich ist, mit einfacher Mehrheit des vertretenen stimmberechtigten Kapitals gefasst (Artikel 24 der Satzung). Dies gilt auch für Satzungsänderungen; Änderungen des Gegenstands des Unternehmens bedürfen jedoch einer Dreiviertel-Mehrheit (§ 179 Absatz 2 AktG).

Genehmigtes Kapital; Aktienrückkauf

Gemäß Artikel 6 Absatz 5 der Satzung besteht ein genehmigtes Kapital. Hiernach ist die persön-

lich haftende Gesellschafterin ermächtigt, bis zum 18. April 2015 mit Zustimmung des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses das Grundkapital der Gesellschaft einmalig oder mehrmals um bis zu insgesamt 25.600.000 Euro durch Ausgabe neuer Vorzugsaktien ohne Stimmrecht gegen Geldeinlagen zu erhöhen. Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Das Bezugsrecht kann jedoch in drei Fällen ausgeschlossen werden: erstens, um etwaige Spitzenbeträge zu verwerten; zweitens, um Gläubigern von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten, die von der Gesellschaft oder von einer von ihr abhängigen Gesellschaft ausgegeben werden, ein Bezugsrecht in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung des Wandlungs- oder Optionsrechts beziehungsweise nach Erfüllung ihrer Wandlungspflicht zustünde; drittens, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabebetrags aktuellen Börsenkurs nicht wesentlich unterschreitet.

Darüber hinaus ist die persönlich haftende Gesellschafterin ermächtigt, bis zum 18. April 2015 Stamm- oder Vorzugsaktien der Gesellschaft zu erwerben. Die Ermächtigung kann zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck ausgeübt werden. Unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre können eigene Aktien dazu verwendet werden, um den Stock Incentive Plan von Henkel zu bedienen oder sie an Dritte zum Zweck des Erwerbs von Unternehmen oder Beteiligungen an Unternehmen zu übertragen. Auch können eigene Aktien gegen Barzahlung veräußert werden, sofern der Kaufpreis den aktuellen Börsenpreis zum Zeitpunkt der Veräußerung nicht wesentlich unterschreitet. Ferner dürfen eigene Aktien auch zur Erfüllung von Wandlungs- oder Optionsrechten, die von der Gesellschaft eingeräumt wurden, verwendet werden. Die persönlich haftende Gesellschafterin wurde darüber hinaus ermächtigt, eigene Aktien mit Zustimmung des Gesellschafterausschusses und des Aufsichtsrats ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss einzuziehen.

Soweit Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegeben beziehungsweise verwendet werden, darf der anteilige Betrag am Grundkapital solcher Aktien insgesamt 10 Prozent des Grundkapitals nicht übersteigen.

Bedeutende Aktionäre

Gemäß den der Gesellschaft zugegangenen Mitteilungen vom 21. Oktober 2010 werden insgesamt 53,21 Prozent der Stimmrechte von den Mitgliedern des Aktienbindungsvertrags Henkel gehalten. Dieser Vertrag wurde zwischen Mitgliedern der Fami-

lien der Nachfahren des Unternehmensgründers Fritz Henkel abgeschlossen; er enthält Beschränkungen bezüglich der Übertragungen der hiervon erfassten Stammaktien (Artikel 7 der Satzung).

Zusammenwirken von Vorstand, Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss; Ausschüsse

Der Vorstand der Henkel Management AG (Vorstand), dem die operative Geschäftsführung obliegt, der Aufsichtsrat und der Gesellschafterausschuss der Gesellschaft arbeiten zum Wohl des Unternehmens eng zusammen.

Der Vorstand stimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Gesellschafterausschuss ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.

Im Sinn einer guten Unternehmensführung informiert der Vorstand den Aufsichtsrat und den Gesellschafterausschuss der Gesellschaft regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Geschäftspolitik, der Unternehmensplanung, der Rentabilität, der Geschäftsentwicklung der Gesellschaft und der wesentlichen Konzernunternehmen sowie über die Risikolage und das Risikomanagement.

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung hat der Gesellschafterausschuss in einer Geschäftsordnung für die Henkel Management AG in ihrer Funktion als alleinige persönlich haftende Gesellschafterin Zustimmungsvorbehalte festgelegt (Artikel 26 der Satzung). Hierzu gehören insbesondere Entscheidungen oder Maßnahmen, welche die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens wesentlich verändern. Der Vorstand beachtet diese Zustimmungsvorbehalte des Gesellschafterausschusses ebenso wie die Entscheidungszuständigkeiten der Hauptversammlung der Gesellschaft.

Der Gesellschafterausschuss fasst seine Beschlüsse mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Er hat einen Finanz- sowie einen Personalausschuss eingerichtet, dem jeweils fünf seiner Mitglieder angehören. Der Finanzausschuss befasst sich vornehmlich mit Finanzangelegenheiten, Fragen der Rechnungslegung einschließlich der Abschlussprüfung, der Steuer- und Bilanzpolitik, der Internen Revision sowie des Risikomanagements des Unternehmens. Außerdem bereitet er die entsprechenden Entscheidungen des Gesellschafterausschusses vor. Der Personalausschuss befasst sich insbesondere mit der Erörterung von Personalangelegenheiten der Mitglieder des Vorstands und mit Fragen der Personalstrategie sowie der Vergütung. Auch befasst er sich mit Fragen der

Nachfolgeplanung sowie der Managementpotenziale innerhalb der einzelnen Unternehmensbereiche. Hierbei trägt er dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) Rechnung.

Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen; bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Vorsitzenden den Ausschlag. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungs- und einen Nominierungsausschuss gebildet. Dem Prüfungsausschuss gehören je drei auf Vorschlag der Anteilseignervertreter und der Arbeitnehmervertreter gewählte Aufsichtsratsmitglieder an; der Vorsitzende des Prüfungsausschusses wird auf Vorschlag der Anteilseignervertreter gewählt. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften muss dem Prüfungsausschuss mindestens ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats angehören, das über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung verfügt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Dr. h.c. Bernhard Walter, der nicht Vorsitzender des Aufsichtsrats oder ein ehemaliges Mitglied des Vorstands ist, erfüllt diese Anforderungen. Der Prüfungsausschuss bereitet die Verhandlungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses sowie die Verabschiedung des Vorschlags an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor. Darüber hinaus befasst er sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und der Internen Revision sowie mit Fragen der Compliance. Weiterhin erörtert er die Quartalsabschlüsse und den Halbjahresfinanzbericht vor deren Veröffentlichung im Beisein des Abschlussprüfers mit dem Vorstand, erteilt die Prüfungsaufträge an den Abschlussprüfer und legt Prüfungsschwerpunkte fest.

Dem Nominierungsausschuss gehören die Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie zwei weitere Anteilseignervertreter an, die auf Vorschlag der Anteilseignervertreter gewählt werden; den Vorsitz im Nominierungsausschuss führt die Vorsitzende des Aufsichtsrats. Der Nominierungsausschuss bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Anteilseignervertreter) vor.

Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss führen in regelmäßigen Abständen eine Selbstbeurteilung der Effizienz ihrer Tätigkeit und der Tätigkeit der Ausschüsse durch. Diese Selbstbeurteilung erfolgt auf Basis eines Fragenkatalogs, wobei auch Fragen

der Corporate Governance sowie Verbesserungsmöglichkeiten behandelt werden. Gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex sind Interessenkonflikte in geeigneter Form dem Aufsichtsrat beziehungsweise Gesellschafterausschuss gegenüber offenzulegen, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung von oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Mitglieds sollen zur Beendigung des Mandats im Weg der Amtsniederlegung führen.

Die Mitglieder des Vorstands sind für die Führung der Geschäfte von Henkel in ihrer Gesamtheit verantwortlich. Hierbei sind den einzelnen Mitgliedern des Vorstands durch den Geschäftsverteilungsplan bestimmte Arbeitsgebiete zugewiesen, für die sie in erster Linie Verantwortung tragen. Die Mitglieder des Vorstands arbeiten kollegial zusammen; sie unterrichten sich über alle wesentlichen Vorfälle aus ihren Arbeitsgebieten und stimmen sich über alle Maßnahmen ab, von denen mehrere Arbeitsgebiete betroffen sind. Weitere Einzelheiten der Zusammenarbeit und die Geschäftsverteilung regelt eine vom Aufsichtsrat der Henkel Management AG erlassene Geschäftsordnung. Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen; bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

Einige Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses sind oder waren im vergangenen Jahr in führenden Positionen bei anderen Unternehmen tätig. Soweit Henkel mit diesen Unternehmen Geschäfte tätigt, gelten hierbei Bedingungen wie unter fremden Dritten.

Zur Zusammensetzung von Vorstand, Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss sowie der von Aufsichtsrat und Gesellschafterausschuss gebildeten Ausschüsse verweisen wir auf die Darstellung auf den **GB** Seiten 137 bis 141. Die Vergütung ist im Vergütungsbericht auf den **GB** Seiten 31 bis 39 detailliert dargestellt.

Weitere Einzelheiten der Corporate Governance finden Sie auf der Internetseite: www.henkel.de/ir

Grundsätze der Unternehmensführung/ Compliance

Für den Erfolg des Unternehmens ist ein gemeinsames Verständnis des unternehmerischen Handelns Voraussetzung. Die Vision des Unternehmens gibt seinen Gremien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit die Richtung und

das Ziel vor. Sie bekräftigt unseren Anspruch, in allem, was wir tun, höchsten Anforderungen Rechnung zu tragen.

Unsere Vision:

- Global führend mit Marken und Technologien.

Sie ist das Fundament für ein Unternehmen mit gemeinsamen Werten: „One Henkel“. Die Werte des Unternehmens leiten seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allen Entscheidungen in ihrem Arbeitsalltag, sie bilden die Orientierungsgrundlage für ihr Verhalten und Handeln.

Unsere Werte:

- Wir stellen unsere Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns.
- Wir schätzen, fordern und fördern unsere Mitarbeiter.
- Wir streben herausragenden und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg an.
- Wir verpflichten uns, unsere führende Rolle im Bereich Nachhaltigkeit auszubauen.
- Wir gestalten unsere Zukunft auf dem Fundament eines erfolgreichen Familienunternehmens.

Anspruch von Henkel ist es, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen. Daher erwartet Henkel von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie neben den internen Regeln alle relevanten Gesetze befolgen, Interessenkonflikte vermeiden, die Vermögenswerte von Henkel schützen sowie die Sitten, Traditionen und gesellschaftlichen Werte der Länder und Kulturkreise, in denen Henkel Geschäfte tätigt, berücksichtigen. Dazu hat der Vorstand konzernweit geltende Codes, Standards und Richtlinien mit verbindlichen Vorgaben für das Verhalten erlassen. Diese sind nicht statisch, sondern werden weiterentwickelt und den sich laufend ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen angepasst, denen Henkel als global tätiges Unternehmen unterliegt. Der Code of Conduct unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ethischen und rechtlichen Fragen. Der Code of Teamwork and Leadership definiert den Handlungsrahmen für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Code of Corporate Sustainability beschreibt die Grundsätze nachhaltigen und gesellschaftlich verantwortlichen Wirtschaftens. Durch diese Codes wird auch der Global Compact der Vereinten Nationen bei Henkel umgesetzt.

Compliance im Sinn des Einhaltens von Gesetzen und Richtlinien ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse. Henkel hat eine unterneh-

mensweite Compliance-Organisation mit lokal beziehungsweise regional verantwortlichen Compliance Officers eingerichtet, die von einem Chief Compliance Officer mit weltweiter Zuständigkeit geführt wird. Der Chief Compliance Officer steuert die Compliance-Aktivitäten auf Gesamtunternehmensebene, koordiniert Trainings, kontrolliert, inwieweit die externen wie internen Anforderungen erfüllt sind, und unterstützt das Unternehmen bei der Weiterentwicklung und Durchsetzung der Standards. Hierbei wird er von der ihm zugeordneten Internen Revision sowie einem interdisziplinär zusammengesetzten Compliance Committee unterstützt.


Die lokalen beziehungsweise regionalen Compliance Officers sind verantwortlich für die Schulungs- und Umsetzungsmaßnahmen, die auf die lokalen beziehungsweise regionalen Erfordernisse zugeschnitten sind, sowie für die entsprechende Beaufsichtigung. Sie berichten über die lokal oder regional zuständigen Presidents an den Chief Compliance Officer. Der Chief Compliance Officer und der Leiter der Internen Revision berichten regelmäßig an den Vorstand sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über festgestellte Compliance-Verstöße.

Das Thema Compliance ist auch ein fester Bestandteil der Zielvereinbarung mit allen Führungskräften im Konzern. Diese sind aufgrund ihrer Stellung besonders verpflichtet, Vorbild für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein, die Compliance-Regelungen zu kommunizieren und deren Durchsetzung durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen.

Ein wesentliches Element von Compliance ist auch der Umgang mit Beschwerden und Hinweisen auf ein Fehlverhalten. Zusätzlich zu den internen Berichts- und Beschwerdewegen besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Hinweise auf schwerwiegende Verstöße auch über eine Compliance Hotline, die von einem externen Anbieter betrieben wird, an den Chief Compliance Officer zu melden. Dieser kann dann die entsprechenden Maßnahmen einleiten.


Die Schwerpunkte der konzernweiten Compliance-Aktivitäten liegen in den Bereichen Sicherheit, Umwelt und Gesundheit sowie auf den Gebieten Kartellrecht und Korruptionsbekämpfung. Ein weiterer Compliance-Bereich betrifft das Kapitalmarktrecht. In Ergänzung zu den gesetzlichen Bestimmungen regeln interne Richtlinien den Umgang mit potenziell kurserheblichen Sachverhalten und Informationen. So besteht ein aus Vertretern

verschiedener Abteilungen zusammengesetztes „Ad-hoc-Committee“, das potenziell kurserhebliche Sachverhalte auf ihre Ad-hoc-Relevanz überprüft, um einen gesetzeskonformen Umgang mit Insiderinformationen sicherzustellen. Auch bestehen für die Mitglieder von Vorstand, Gesellschafterausschuss und Aufsichtsrat sowie für Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion oder ihrer Einbindung in Projekte Zugang zu Insiderinformationen haben, über die gesetzlichen Verbote hinausgehende Verhaltenspflichten. Über diesen Personenkreis wird ein Insiderverzeichnis geführt.

Zu weiteren Einzelheiten zu den Grundsätzen der Unternehmensführung verweisen wir auf die Darstellung auf der Internetseite:  www.henkel.de/ir

Anwendung Deutscher Corporate Governance Kodex

Unter Berücksichtigung der rechtsform- und satzungsspezifischen Besonderheiten entspricht die Henkel AG & Co. KGaA mit zwei Ausnahmen den Empfehlungen (Soll-Vorschriften) des Deutschen Corporate Governance Kodex: Die im Jahr 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträge derjenigen Vorstandsmitglieder, die im Zusammenhang mit dem Eintritt der Henkel Management AG als persönlich haftende Gesellschafterin im Jahr 2008 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt wurden, enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund kein Abfindungs-Cap, also keine Begrenzung einer eventuellen Abfindungszahlung auf maximal zwei Jahresvergütungen. Nach 2008 neu abgeschlossene beziehungsweise für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren verlängerte Vorstandsverträge enthalten ein Abfindungs-Cap. Soweit nicht weitergehende gesetzliche Verpflichtungen bestehen, wird zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen und der Privatsphäre der Organmitglieder, die Mitglieder der Familie Henkel sind, deren individuell gehaltener Aktienbesitz nicht angegeben. Der Kodex sieht eine Angabe ab einer Beteiligung von 1 Prozent vor.

Darüber hinaus folgt Henkel – unter Berücksichtigung der rechtsform- sowie satzungsspezifischen Besonderheiten – den Anregungen (Kann-Vorschriften) des Kodex. Die jeweiligen Entsprechenserklärungen, einschließlich der Begründungen der Abweichungen von Empfehlungen, sind auf der Internetseite  www.henkel.de/ir eingestellt.

Gemäß der Entsprechenserklärung werden zum mitteilungspflichtigen Aktienbesitz folgende Angaben gemacht: Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses halten jeweils in ihrer Gesamtheit mehr als 1 Prozent der von der Ge-

sellschaft ausgegebenen Aktien. Die Mitglieder des Vorstands halten insgesamt weniger als 1 Prozent der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien.

Im Geschäftsjahr 2010 wurden insgesamt 19 Transaktionen nach Paragraph 15a Wertpapierhandels-gesetz (WpHG, sogenannte Directors' Dealings) mitgeteilt. Von einem Mitglied des Gesellschafter-ausschusses wurden insgesamt 360.000 Stamm-aktien verkauft und 16 Put- beziehungsweise Call-Optionsgeschäfte über insgesamt 1.430.000 Vorzugsaktien und 311.000 Stammaktien eingegan-gen. Weitere Einzelheiten hierzu finden Sie auf der Internetseite: www.henkel.de/ir

Zielsetzung des Aufsichtsrats hinsichtlich seiner Zusammensetzung

Gemäß den im Rahmen der Änderung des Deut-schen Corporate Governance Kodex neu eingeführ-ten Empfehlungen soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung festlegen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2010 die bereits bestehenden Kriterien für die Verabschiedung von Wahlvorschlägen überarbeitet und unter Beach-tung der unternehmensspezifischen Situation sowie der internationalen Tätigkeit des Unterneh-mens nachfolgend beschriebene Ziele für seine Zusammensetzung verabschiedet. Diese Ziele, die in regelmäßigen Abständen überprüft werden, wird der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung sowohl bei turnus-mäßigen Neuwahlen als auch bei Ersatzwahlen berücksichtigen.

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen insge-samt über die zur ordnungsgemäßen Wahrneh-mung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfü-gen. Hierzu gehören insbesondere Erfahrungen und Kenntnisse auf den Gebieten Unterneh-mensführung, Rechnungswesen und Rech-nungslegung, Controlling/Risikomanagement und Governance/Compliance sowie in Fragen von Forschung und Entwicklung, Produktion/ Technik, Marketing/Vertrieb sowie Kenntnisse im Industrie- beziehungsweise Konsumenten-geschäft und der wesentlichen Märkte, in denen Henkel tätig ist. Auch sollen die Aufsichtsrats-mitglieder ausreichend Zeit für die Wahrneh-mung ihres Mandats haben.
- Die internationale Tätigkeit des Unternehmens soll sich angemessen in der Besetzung des Auf-sichtsrats widerspiegeln. Daher wird angestrebt, den derzeitigen Anteil an Aufsichtsratsmitglie-dern mit einem internationalen Hintergrund beizubehalten. Auch soll bei Wahlvorschlägen auf eine angemessene Beteiligung von Frauen

geachtet werden. Der derzeitige Anteil von 25 Prozent wird als grundsätzlich angemessen betrachtet. Es wird angestrebt, diesen Anteil bei anstehenden Neuwahlen beziehungsweise Er-gänzungswahlen zu wahren oder wenn möglich zu erhöhen.

- Ferner soll dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl an unabhängigen Mitgliedern angehören. So sollen ihm nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören und auch keine Personen, die Organfunktionen oder Bera-tungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern ausüben oder in geschäftlichen beziehungsweise persönlichen Beziehungen zum Unternehmen oder den Mitgliedern des Vorstands stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnten. Außerdem sollen keine Personen vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 70. Le-bensjahr bereits vollendet haben.

II. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht fasst die Grundzüge der Ver-gütungssysteme zusammen für den Vorstand, die Henkel Management AG als persönlich haftende Gesellschafterin, den Aufsichtsrat und den Gesell-schafterausschuss der Henkel AG & Co. KGaA sowie den Aufsichtsrat der Henkel Management AG; und er erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung.

Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Emp-fehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und enthält sämtliche nach den Paragra-phen 285 Satz 1 Nummer 9, 289 Absatz 2 Nummer 5, 314 Absatz 1 Nummer 6 und 315 Absatz 2 Nummer 4 HGB erforderlichen Angaben und Erläuterungen. Eine zusätzliche Darstellung dieser Angaben im Anhang erfolgt daher nicht.

1. Vergütung des Vorstands

In Übereinstimmung mit dem Ziel des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), die Vergütung des Vorstands im Sinn einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausge-richteten Unternehmensentwicklung auszugestal-ten, hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG im Jahr 2010 das Vergütungssystem modifiziert und die bisher schon gegebene nachhaltige Aus-richtung verstärkt.

Das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung 2010 der Henkel AG & Co. KGaA vorgelegt und von ihr mit großer Mehrheit gebilligt. Es gilt einheitlich mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2010 für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder, unabhängig von den Laufzeiten der Vorstandsverträge und vormaligen abweichenden Regelungen.

25 %

Anteil von Frauen
im Aufsichtsrat.

Festlegung, Höhe und Struktur

Die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Henkel Management AG wird – nach vorheriger Erörterung im Personalausschuss des Gesellschafterausschusses – durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgelegt, der mit drei Mitgliedern des Gesellschafterausschusses besetzt ist.

Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands orientieren sich an der Größe und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten sowie der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Die Vergütung richtet sich darüber hinaus nach den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seinen persönlichen Leistungen und der Leistung des Gesamtvorstands. Bei der Ausgestaltung der jährlichen variablen Vergütungsteile wird sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen. Die Vergütung ist insgesamt so bemessen, dass sie international wettbewerbsfähig ist und Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts in einem dynamischen Umfeld bietet. Der Aufsichtsrat der Henkel Management AG überprüft das Vergütungssystem für den Vorstand regelmäßig.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands basiert auf einer sogenannten Zielvergütung (Gesamtvergütung ohne sonstige Bezüge und Pensionszusagen), die sich für ein Vorstandsmitglied bei Erfüllen aller Erfolgsziele zu 100 Prozent (= at target) auf einen Betrag von insgesamt rund 2,1 Mio. Euro für ein Geschäftsjahr beläuft. Von dieser Zielvergütung entfallen rund 30 Prozent auf die feste Vergütung, rund 35 Prozent auf die erfolgsabhängigen kurzfristig ausgerichteten und weitere 35 Prozent auf die erfolgsabhängigen langfristig ausgerichteten Bestandteile.

Vergütungsstruktur

| Festvergütung: 30 Prozent | Kurzfristige Komponenten: 35 Prozent | Langfristige Komponenten: 35 Prozent |
|------------------------------|---|---|
| | 35 Prozentpunkte aus jährlicher variabler Vergütung (Barkomponente) | 25 Prozentpunkte aus jährlicher variabler Vergütung (Eigeninvestment in Henkel-Vorzugsaktien) |
| | | 10 Prozentpunkte aus Long Term Incentive |

Neben dieser Zielvergütung bestehen sonstige Bezüge und Pensionszusagen. Im Einzelnen:

Festvergütung

Auf die jährliche erfolgsunabhängige feste Vergütung entfällt ein Anteil von rund 30 Prozent der Zielvergütung. Die erfolgsunabhängige Festvergütung wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Sie berücksichtigt die übertragene Funktion und Verantwortung sowie die Marktbedingungen.

Jährliche variable Vergütung

Auf die jährliche variable Vergütung entfällt ein Anteil an der Zielvergütung von insgesamt rund 60 Prozent. Die jährliche variable Vergütung beinhaltet in Höhe von rund 35 Prozent der Zielvergütung eine erfolgsabhängige jahresbezogene Komponente und in Höhe von rund 25 Prozent der Zielvergütung einen langfristigen variablen Bestandteil, der als Eigeninvestment in Henkel-Vorzugsaktien mit einer Mindesthaltfrist von drei Jahren ausgestaltet ist.

Ermittlung der jährlichen variablen Vergütung

Erfolgsparameter der jährlichen variablen Vergütung sind zum überwiegenden Teil die im betreffenden Geschäftsjahr erzielte Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, abgekürzt ROCE) und das Ergebnis je Vorzugsaktie (Earnings per Share, abgekürzt EPS) – beide jeweils um Sonderinflüsse bereinigt. Zum anderen fließen folgende Faktoren in die Bemessung der jährlichen variablen Vergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied ein: das Konzernergebnis sowie das Ergebnis des verantworteten Unternehmensbereichs, die Führung des jeweiligen Unternehmensbereichs sowie die persönliche Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Abhängig vom Grad der Zielerreichung wird der Zielbetrag mit einem Performance-Faktor belegt. Bei der Festlegung der jährlichen variablen Vergütung wird auch die nach dem Ablauf des Geschäftsjahres erkennbare Nachhaltigkeit des wirtschaftlichen Erfolgs und der Leistung der Vorstände in angemessener Weise durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG berücksichtigt.

Insgesamt wird die jährliche variable Vergütung durch einen Auszahlungs-Cap begrenzt, sodass die Auszahlung zwischen 0 und 250 Prozent des Zielbetrags liegen kann.

Kurzfristige und langfristige Komponenten der jährlichen variablen Vergütung

Die Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung erfolgt nachträglich einmal jährlich nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft

durch die Hauptversammlung. Hierbei wird die jährliche variable Vergütung zu rund 60 Prozent – das entspricht einem Anteil an der Zielvergütung von rund 35 Prozent – in bar ausbezahlt. In Höhe der verbleibenden rund 40 Prozent – das entspricht einem Anteil an der Zielvergütung von rund 25 Prozent – erwerben die Vorstandsmitglieder zu dem zum Erwerbszeitpunkt aktuellen Kurs Henkel-Vorzugsaktien (Eigeninvestment). Diese werden in ein Sperrdepot mit einer dreijährigen Verfügungsbeschränkung eingelegt. Durch das Eigeninvestment ist sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder mit diesem Vergütungsanteil an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens teilnehmen.

Damit entfallen rund 35 Prozent der Zielvergütung auf erfolgsabhängige kurzfristig ausgerichtete und – aufgrund des Eigeninvestments und des nachfolgend beschriebenen Long Term Incentive – weitere 35 Prozent auf erfolgsabhängige langfristig ausgerichtete Bestandteile.

Long Term Incentive (LTI)

Das Long Term Incentive, auf das ein Anteil an der Zielvergütung von 10 Prozent entfällt, ist eine variable, auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Barvergütung, die von der zukünftigen Steigerung des EPS in einem Zeitraum von drei Jahren (Performance-Zeitraum) abhängt. Zusammen mit dem Eigeninvestment aus der jährlichen variablen Vergütung ergibt sich ein Anteil der erfolgsabhängigen, langfristig ausgerichteten Bestandteile an der Zielvergütung von 35 Prozent.

Nach Ablauf des Performance-Zeitraums wird der Zielerreichungsgrad gemäß der im Performance-Zeitraum erreichten EPS-Steigerung durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgestellt. Für die Berechnung der Steigerung ist jeweils das in den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen der betreffenden Geschäftsjahre ausgewiesene – um Sondereinflüsse bereinigte – Ergebnis je Vorzugsaktie maßgebend.

Abhängig von der durch den Aufsichtsrat der Henkel Management AG festgestellten Zielerreichung wird der Zielbetrag mit einem Performance-Faktor belegt. Insgesamt wird das Long Term Incentive durch einen Auszahlungs-Cap begrenzt, sodass die Auszahlung zwischen 0 und 250 Prozent des Zielbetrags liegen kann.

Pensionszusagen

Das Ruhegehalt derjenigen Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2005 der damaligen Geschäftsführung (der Henkel KGaA) angehörten, errechnet sich aus einem bestimmten Prozentsatz

der zuletzt gezahlten Festvergütung („Defined Benefit“). Für diese Vorstandsmitglieder gilt grundsätzlich ein Prozentsatz von 60 Prozent der Festvergütung, der im Fall der Pensionierung nach Vollendung des 62. Lebensjahres erreicht wird. Der für jedes Vorstandsmitglied individuell zu bestimmende tatsächliche Prozentsatz setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: zum einen aus dem sogenannten Sockelprozentsatz, der sich aus den bis zum Eintritt in den Vorstand beziehungsweise die Geschäftsführung erdienten Pensionsanswartschaften im Unternehmen ergibt; zum anderen aus einer jährlichen prozentualen Erhöhung des Sockelprozentsatzes für jedes Jahr der Zugehörigkeit zur Geschäftsführung beziehungsweise zum Vorstand.

Zum 1. Januar 2005 haben wir die Pensionszusagen für neu bestellte Vorstandsmitglieder auf ein beitragsorientiertes Pensionssystem („Defined Contribution“) umgestellt. Hierbei erhalten die Mitglieder im Versorgungsfall ein Alterskapital in Form einer Einmalzahlung sowie eine laufende Basispension. Das Alterskapital setzt sich aus der Summe der jährlichen Zuführungen zusammen, die sich aus einem bestimmten – für alle Mitglieder gleichen – Prozentsatz der Zielvergütung ergeben. Hierbei nimmt der jährliche Zuführungsbetrag in einem gewissen Umfang an der Entwicklung der aktuell in dem betreffenden Geschäftsjahr ausgezahlten Gesamt-Barvergütung teil. Etwaige bereits vor Bestellung im Unternehmen erdiente Pensionsanswartschaften werden in Form eines Pensionsstartbausteins berücksichtigt. Das beitragsorientierte Pensionssystem gewährleistet eine angemessene und auch leistungsorientierte Altersversorgung.

Sofern ein Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt seines Todes noch keine Versorgungsleistungen bezogen hat, wird das bis dahin angesparte Alterskapital an die Witwe beziehungsweise an seine Waisen ausgezahlt. Darüber hinaus erhält seine Witwe Pensionszahlungen in Höhe von 60 Prozent und jedes unterhaltsberechtigten Kind Pensionszahlungen in Höhe von 15 Prozent – insgesamt jedoch maximal 100 Prozent für alle Versorgungsberechtigten – der dem Vorstandsmitglied zustehenden Pension. Die Waisenpension wird in der Regel bis zum 18. Lebensjahr beziehungsweise bis zur Beendigung der Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gezahlt.

Sonstige Bezüge

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sonstige Bezüge gewährt, die im Wesentlichen marktübliche Versicherungsleistungen sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens umfassen.

Sonstige Regelungen

Die Mitglieder des Vorstands, deren Anstellungsverträge vor 2009 abgeschlossen wurden, haben nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand infolge Pensionierung sechs Monate lang Anspruch auf Fortzahlung ihrer Festvergütung, nicht jedoch über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus.

Die Vorstandsverträge sehen für den Fall, dass ohne wichtigen Grund die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird, eine Abfindung in Höhe der Vergütung für die verbleibende Vertragslaufzeit als abgezinste Einmalzahlung vor. Hierbei ist die Abfindung für seit der Hauptversammlung 2008 neu abgeschlossene beziehungsweise für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren verlängerte Anstellungsverträge auf zwei Jahresvergütungen beschränkt (Abfindungs-Cap). Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren. Die Karenzentschädigung beläuft sich auf 50 Prozent der Jahresbezüge; eventuelle Abfindungen werden angerechnet. Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus Anlass eines Kontrollwechsels („change in control“) bestehen nicht.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und Mitarbeiter des Henkel-Konzerns (D&O-Versicherung), in die auch die Mitglieder des Vorstands einbezogen werden. Für die Mitglieder des Vorstands ist ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorgesehen, innerhalb

eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Vergütung für das Jahr 2010

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bei der Henkel AG & Co. KGaA und deren Tochtergesellschaften belaufen sich für das Berichtsjahr – einschließlich der Ansparrückstellung für das Sonderincentive 2012 und Kompensationszahlungen – auf 18.297 T Euro (Vorjahr: 10.357 T Euro). Hierbei entfallen von den für 2010 ausbezahlten Gesamtbarbezügen in Höhe von insgesamt 13.866 T Euro (Vorjahr: 9.651 T Euro) 3.531 T Euro auf die Festvergütung (Vorjahr: 3.531 T Euro), 10.203 T Euro auf das Short Term Incentive (Vorjahr: 5.953 T Euro) und 132 T Euro auf die Sonstigen Bezüge (Vorjahr: 167 T Euro). In die Gesamtbezüge ist zudem das für 2010 gewährte Long Term Incentive einbezogen, das – abhängig vom Erreichen der Erfolgsziele – erst im Jahr 2013 zur Auszahlung kommt. Nach den gesetzlichen Vorgaben ist hierbei bereits für das Jahr der Gewährung ein Wert auszuweisen. Für die Ermittlung dieses Werts wurde eine „at target“-Zielerreichung zugrunde gelegt, das heißt eine Steigerung des EPS im Performance-Zeitraum um 30 Prozent, sodass sich ein angenommener Betrag von 963 T Euro (Vorjahr: 706 T Euro) ergibt.

Die Bezüge der einzelnen Mitglieder des Vorstands für das Berichtsjahr, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, ergeben sich aus der untenstehenden Tabelle.

Vergütung des Vorstands¹⁾

| Ausweis in Tausend Euro | | Bestandteile Gesamtbarbezüge | | | | Wert Long Term Incentive ²⁾ | Gesamtbezüge |
|--|-------------|------------------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--|-----------------|
| | | Festvergütung | Variable Jahresvergütung | Sonstige Bezüge | Gesamtbarbezüge | | |
| Kasper Rorsted ³⁾ | 2010 | 963,0 | 2.834,4 | 42,1 | 3.839,5 | 321,0 | 4.160,5 |
| | 2009 | 963,0 | 1.658,1 | 25,9 | 2.647,0 | 189,7 | 2.836,7 |
| Thomas Geitner ⁴⁾ (bis 31.12.2010) | 2010 | 642,0 | 1.819,6 | 19,1 | 2.480,7 | – | 2.480,7 |
| | 2009 | 642,0 | 1.068,8 | 25,2 | 1.736,0 | – | 1.736,0 |
| Dr. Friedrich Stara ⁵⁾ | 2010 | 642,0 | 1.849,6 | 21,3 | 2.512,9 | 214,0 | 2.726,9 |
| | 2009 | 642,0 | 1.068,8 | 18,9 | 1.729,7 | 137,0 | 1.866,7 |
| Dr. Lothar Steinebach | 2010 | 642,0 | 1.849,6 | 25,8 | 2.517,4 | 214,0 | 2.731,4 |
| | 2009 | 642,0 | 1.088,8 | 23,4 | 1.754,2 | 189,7 | 1.943,9 |
| Hans Van Bylen ³⁾ | 2010 | 642,0 | 1.849,6 | 23,9 | 2.515,5 | 214,0 | 2.729,5 |
| | 2009 | 642,0 | 1.068,8 | 73,1 | 1.783,9 | 189,7 | 1.973,6 |
| Gesamt | 2010 | 3.531,0 | 10.202,8 | 132,2 | 13.866,0 | 963,0 | 14.829,0 |
| Gesamt | 2009 | 3.531,0 | 5.953,3 | 166,5 | 9.650,8 | 706,1 | 10.356,9 |

¹⁾ Bruno Piacenza und Jan-Dirk Auris sind mit Wirkung vom 1. Januar 2011 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt worden; sie haben im Berichtsjahr 2010 keine Zahlungen mit Bezug auf ihre künftige Tätigkeit als Vorstandsmitglieder erhalten.

²⁾ Auszahlung LTI für 2010 im Jahr 2013; diese Werte werden nur dann erreicht, wenn das EPS im Performance-Zeitraum um 30 Prozent steigt.

³⁾ Zusätzlich zu den vorstehend angegebenen und für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezügen wurden zur teilweisen Kompensation der durch die Umstellung des Vergütungssystems bedingten Eingriffe in die Vergütungsstruktur folgende einmalige Zahlungen geleistet: Kasper Rorsted 380 T Euro, Hans Van Bylen 241 T Euro.

⁴⁾ LTI für 2009 und 2010 bei Thomas Geitner Bestandteil der Abfindung.

⁵⁾ LTI für 2009 bei Dr. Friedrich Stara bis zur regulären Pensionierung Ende Februar 2011 berücksichtigt.

Struktur der Vorstandsvergütung

Ausweis in Tausend Euro

| | | Fest- vergütung | Kurzfristige Komponente der variablen Jahresvergütung | Langfristige Vergütungsbestandteile | | | Sonstige Bezüge | Gesamt- bezüge |
|--------|------|--------------------|--|--|------------------------|-------|--------------------|-------------------|
| | | | | Langfristige Komponente der variablen Jahresvergütung | Long Term Incentive | | | |
| Gesamt | 2010 | 3.531,0 | 6.121,6 | 4.081,2 | 963,0 | 132,2 | 14.829,0 | |
| | | 23,8% | 41,2% | 27,6% | 6,5% | 0,9% | 100,0% | |
| Gesamt | 2009 | 3.531,0 | 5.953,3 | – | 706,1 | 166,5 | 10.356,9 | |
| | | 34,1% | 57,5% | – | 6,8% | 1,6% | 100,0% | |

Dr. Friedrich Stara, der wie vorgesehen Ende Februar 2011 aus dem Unternehmen ausscheidet, ist gemäß dem mit ihm abgeschlossenen Anstellungsvertrag noch an ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Laufzeit von 16 Monaten, beginnend ab dem 1. März 2011, gebunden. Die Karenzenschädigung hierfür beträgt monatlich rund 104 T Euro brutto. Pensionsleistungen erfolgen erst nach Ablauf des Wettbewerbsverbots.

Thomas Geitner ist mit Wirkung zum 31. Dezember 2010 aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zusammenhang mit der entsprechenden Beendigung seines Anstellungsverhältnisses erhielt Thomas Geitner eine Abfindung in Höhe etwa einer Jahresvergütung unter Berücksichtigung der hierauf entfallenden Zuführungen zum Alterskapital. Zugleich wurden sämtliche Ansprüche aus LTI-Programmen abgegolten, sodass sich insgesamt ein Abfindungsbetrag von 4,9 Mio. Euro ergibt.

Im Übrigen wurden im Berichtsjahr keinem Vorstandsmitglied seitens der Gesellschaft anderweitige Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt oder solche Zusagen geändert. Auch wurden keinem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten zugesagt oder im Berichtsjahr gewährt.

Sonderincentive 2012

Zur Untermauerung der strategischen Prioritäten und der in diesem Zusammenhang ausgelobten anspruchsvollen Finanzziele 2012 hat der Aufsichtsrat der Henkel Management AG in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Personalausschusses des Gesellschafterausschusses die Gewährung einer in bar auszuzahlenden Zusatzvergütung an die Vorstände beschlossen. Diese kommt unter der Bedingung zur Auszahlung, dass 2012 eine bereinigte Umsatzrendite von mindestens 14 Prozent erreicht wird („Sonderincentive 2012“). Maßgebend für das Erreichen der Schwellenwerte ist jeweils die in den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen ausgewiesene, um Sondereinflüsse bereinigte Umsatzrendite. Das Volumen des

„Sonderincentive 2012“ beträgt 50 Prozent der sich ergebenden jährlichen variablen Vergütung für 2012.

Das Sonderincentive wird wie folgt ausgezahlt: Vorbehaltlich des Erreichens einer bereinigten Umsatzrendite von mindestens 14 Prozent im Jahr 2012 wird das Sonderincentive zu 60 Prozent nach der Hauptversammlung 2013 ausgezahlt. Die verbleibenden 40 Prozent werden nach der Hauptversammlung im Jahr 2014 ausgezahlt, sofern im Jahr 2013 eine bereinigte Umsatzrendite von mindestens 13,8 Prozent erreicht wird. Durch diese gestaffelte Auszahlung wird dem Aspekt der Nachhaltigkeit angemessen Rechnung getragen.

Das Sonderincentive ist bereits für das Jahr der Zusage wertmäßig auszuweisen. Da es sich um einen aufschiebend bedingten Zahlungsanspruch handelt, wurde auf Basis eines angenommenen und aus der Unternehmensplanung abgeleiteten Werts für das „Sonderincentive 2012“ eine Ansparrückstellung gebildet, die in den Folgejahren fortgeschrieben wird. Die auf Basis der derzeitigen Einschätzungen über den Unternehmenserfolg in den Jahren 2011 und 2012 für die bezugsberechtigten Vorstandsmitglieder gebildeten Ansparrückstellungen sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Sonderincentive 2012

| Ausweis in Tausend Euro | Ansparrückstellung 2010 |
|-----------------------------------|-------------------------|
| Kasper Rorsted | 1.098 |
| Dr. Friedrich Stara ¹⁾ | 285 |
| Dr. Lothar Steinebach | 732 |
| Hans Van Bylen | 732 |
| Gesamt | 2.847 |

¹⁾ Zugehörigkeit zum Vorstand bis 28.2.2011 berücksichtigt.

Pensionsleistungen

Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands und der ehemaligen Geschäftsführung der Henkel KGaA zum Bilanzstichtag zugesagten Pensionsleistungen beziehungsweise Zuführungen zur Altersversorgung im Jahr 2010 zeigen die Tabellen auf der nächsten Seite.

Defined Benefit

| Ausweis in Euro | Ruhegehalt p.a. bei Eintritt des Pensionsfalls zum Bilanzstichtag | Veränderung Pensionsrück- stellungen im Jahr 2010 |
|-----------------------|--|--|
| Dr. Lothar Steinebach | 391.620 | 232.363 |

Defined Contribution

| Ausweis in Euro | Alterskapital | | Basispension | |
|---------------------|----------------------------|---|----------------------------------|--|
| | Alterskapital insgesamt | Zuführung zum Alterskapital für 2010 | Basispension insgesamt (p.a.) | Zuführung zur Basis- pension für 2010 |
| Kasper Rorsted | 1.946.655,00 | 460.462,50 | 1.504,34 | 230,69 |
| Dr. Friedrich Stara | 1.474.920,00 | 296.595,00 | 744,88 | 120,53 |
| Hans Van Bylen | 1.472.264,10 | 296.595,00 | 1.358,85 | 219,31 |
| Thomas Geitner | 657.637,50 | 296.595,00 | 511,48 | 162,14 |

Für die Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und der Geschäftsführung der Henkel KGaA und den ehemaligen Geschäftsführern der Rechtsvorgängerin und deren Hinterbliebenen sind 78.759 T Euro (Vorjahr: 78.612 T Euro) zurückgestellt. Die Gesamtbezüge dieses Personenkreises betragen im Berichtsjahr 6.430 T Euro (Vorjahr: 6.311 T Euro).

2. Haftungsvergütung der Henkel**Management AG, Aufwändungsersatz**

Für die Übernahme der Geschäftsführung und der persönlichen Haftung erhält die Henkel Management AG in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin eine gewinn- und verlustunabhängige jährliche Vergütung in Höhe von 50.000 Euro (= 5 Prozent ihres Grundkapitals) zuzüglich etwaig anfallender Umsatzsteuer.

Darüber hinaus hat die Henkel Management AG gegenüber der Gesellschaft Anspruch auf Ersatz aller ihr im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft entstehenden Aufwendungen, einschließlich der Vergütung ihrer Organe.

**3. Vergütung des Aufsichtsrats und des
Gesellschafterausschusses der
Henkel AG & Co. KGaA****Festlegung, Höhe und Struktur**

Die Vergütung für den Aufsichtsrat und den Gesellschafterausschuss wurde von der Hauptversammlung festgesetzt; die entsprechenden Regelungen sind in den Artikeln 17 und 33 der Satzung enthalten. Höhe und Struktur der Vergütung orientieren sich an der Unternehmensgröße, an den Aufgaben des Aufsichtsrats beziehungsweise des Gesellschafterausschusses sowie am wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft.

Die Vergütung setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einer festen Vergütung, einem variablen, dividendenabhängigen Bonus sowie einer

jährlichen variablen, auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenen Tantieme (Long Term Incentive). Im Einzelnen:

Festvergütung

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats beziehungsweise des Gesellschafterausschusses erhält jährlich eine Festvergütung von 20.000 Euro beziehungsweise 50.000 Euro. Die im Vergleich zum Aufsichtsrat höhere Festvergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses trägt dem Umstand Rechnung, dass der Gesellschafterausschuss satzungsgemäß an der Geschäftsführung mitwirkt.

Dividendenbonus

Zusätzlich erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses eine jährliche Tantieme von je 2.400 Euro für jede volle 0,02 Euro Dividende, die über 0,25 Euro Dividende je Vorzugsaktie hinaus für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr ausgeschüttet wird.

Long Term Incentive

Als Long Term Incentive erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses jährlich eine bare Zusatzvergütung, deren Höhe von der Steigerung des Ergebnisses je Vorzugsaktie in einem dreijährigen Performance-Zeitraum abhängig ist. Verglichen wird hierbei das Ergebnis je Vorzugsaktie, das in dem dem Vergütungsjahr vorhergehenden Geschäftsjahr erreicht wurde, mit dem Ergebnis je Vorzugsaktie des dem Vergütungsjahr nachfolgenden zweiten Geschäftsjahres. Beträgt die Steigerung mindestens 15 Prozent, wird für jeden vollen Prozentpunkt der insgesamt erreichten Steigerung ein Betrag von 600 Euro gezahlt. Bei einer Steigerung von mindestens 21 Prozent wird ein Betrag von 700 Euro gezahlt, bei mindestens 30 Prozent ein Betrag von 800 Euro für jeden Prozentpunkt Steigerung. Maßgebend für die Berechnung der Steigerung sind jeweils die in den uneingeschränkt testierten und gebilligten Konzernabschlüssen der betreffenden Geschäfts-

jahre ausgewiesenen – um Sondereinflüsse bereinigten – Ergebnisse je Vorzugsaktie.

Dividendenbonus und Long Term Incentive dürfen insgesamt einen Betrag in Höhe von 50.000 Euro nicht übersteigen (Cap).

Vergütung Vorsitzende, Stellvertreter, Ausschussmitglieder

Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses erhält das Doppelte, die Stellvertreter erhalten das Eineinhalbfache des auf ein Mitglied entfallenden Betrags.

Mitglieder des Gesellschafterausschusses, die zugleich einem oder mehreren Ausschüssen des Gesellschafterausschusses angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung in Höhe des auf ein Mitglied des Gesellschafterausschusses entfallenden Betrags; wenn sie Vorsitzender eines oder mehrerer Ausschüsse sind, zusätzlich das Doppelte.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die zugleich einem oder mehreren Ausschüssen angehören, erhalten zusätzlich eine Vergütung von 50 Prozent der auf ein Mitglied des Aufsichtsrats entfallenden Barvergütung (Festvergütung nebst Dividendenbonus); wenn sie Vorsitzender eines oder mehrerer Ausschüsse sind, eine zusätzliche Vergütung von 100 Prozent. Die Tätigkeit im Nominierungsausschuss wird nicht gesondert vergütet.

Sonstige Regelungen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats beziehungsweise eines Ausschusses erhalten für jede Sitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 Euro. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses Auslagen ersetzt, die ihnen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Mandats entstehen. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird auch die auf die Gesamtvergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer erstattet.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und Mitarbeiter des Henkel-Konzerns, in die auch die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses einbezogen sind. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats und Gesellschafterausschusses ist ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorgesehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Vergütung für das Jahr 2010

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats (Festvergütung, Dividendenbonus, Sitzungsgeld, Vergütung der Ausschusstätigkeit und Long Term Incentive für 2010) betragen für das Berichtsjahr 1.516 T Euro zuzüglich Umsatzsteuer (Vorjahr: 1.425 T Euro zuzüglich Umsatzsteuer). Hierbei entfallen von den für 2010 ausbezahlten Gesamtbarbezügen (Festvergütung, Dividendenbonus, Vergütung der Ausschusstätigkeit und Sitzungsgeld) in Höhe von insgesamt 1.516 T Euro zuzüglich Umsatzsteuer in Höhe von 247 T Euro (Vorjahr: 1.168 T Euro zuzüglich Umsatzsteuer in Höhe von 198 T Euro) 350 T Euro auf die Festvergütung, 875 T Euro auf den Dividendenbonus, 37 T Euro auf das Sitzungsgeld sowie 254 T Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit (einschließlich des hierfür gezahlten Sitzungsgelds).

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Gesellschafterausschusses (Festvergütung, Dividendenbonus, Vergütung der Ausschusstätigkeit und Long Term Incentive für 2010) betragen für das Berichtsjahr 2.209 T Euro (Vorjahr: 2.345 T Euro). Von den für 2010 ausbezahlten Gesamtbarbezügen (Festvergütung und Dividendenbonus – einschließlich der auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit entfallenden Anteile der vorgenannten Komponenten) – in Höhe von insgesamt 2.209 T Euro (Vorjahr: 1.994 T Euro) entfallen 540 T Euro auf die Festvergütung, 540 T Euro auf den Dividendenbonus sowie 1.129 T Euro auf die Vergütung der Ausschusstätigkeit (ohne den hierauf entfallenden LTI-Betrag).

Für den Dividendenbonus wurde entsprechend dem Vorschlag des Vorstands jeweils eine Dividende von 0,72 Euro je Vorzugsaktie zugrunde gelegt.

Gemäß Artikel 17 Absatz 3 beziehungsweise Artikel 33 Absatz 3 der Satzung ergäbe sich bei vorgenannter Dividende rechnerisch ein Dividendenbonus von 55,2 T Euro je Mitglied. Da nach Artikel 17 Absatz 5 beziehungsweise Artikel 33 Absatz 5 der Satzung der sich für ein Geschäftsjahr ergebende Betrag für den Dividendenbonus und den LTI für ein einfaches Mitglied insgesamt einen Betrag in Höhe von 50 T Euro nicht übersteigen darf (Cap), wurde für das Berichtsjahr der Dividendenbonus auf 50 T Euro begrenzt; die Zahlung eines LTI für 2010 entfällt.

Die Bezüge der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses sind, aufgeteilt nach vorgenannten Komponenten, in den Tabellen auf den nachfolgenden Seiten dargestellt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Ausweis in Euro

| | | Bestandteile Gesamtbarbezüge | | | | Gesamtbarbezüge | Wert Long Term Incentive ²⁾ | Gesamtbezüge ³⁾ |
|--|------|------------------------------|-----------------|---------------|--|------------------|--|----------------------------|
| | | Festvergütung | Dividendenbonus | Sitzungsgeld | Vergütung Ausschusstätigkeit ¹⁾ | | | |
| Dr. Simone Bagel-Trah ⁴⁾ , Vorsitzende seit 23.9.2009 | 2010 | 40.000 | 100.000 | 2.500 | 36.500 | 179.000 | – | 179.000 |
| | 2009 | 25.480 | 42.806 | 2.000 | 7.842 | 78.128 | 18.727 | 96.855 |
| Dipl.-Ing. Albrecht Woeste ⁴⁾ , bis 22.9.2009, Vorsitzender | 2010 | – | – | – | – | – | – | – |
| | 2009 | 29.041 | 48.789 | 1.500 | 20.958 | 100.288 | 21.345 | 121.633 |
| Winfried Zander ⁴⁾ , stellvertretender Vorsitzender | 2010 | 30.000 | 75.000 | 2.500 | 36.500 | 144.000 | – | 144.000 |
| | 2009 | 30.000 | 50.400 | 2.000 | 28.800 | 111.200 | 22.050 | 133.250 |
| Dr. Friderike Bagel ⁴⁾ (bis 20.4.2009) | 2010 | – | – | – | – | – | – | – |
| | 2009 | 5.973 | 10.034 | 500 | 8.503 | 25.010 | 4.390 | 29.400 |
| Jutta Bernicke | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | – | 72.500 | – | 72.500 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Fritz Franke (bis 31.12.2009) | 2010 | – | – | – | – | – | – | – |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 1.500 | – | 55.100 | 14.700 | 69.800 |
| Johann-Christoph Frey (seit 23.9.2009) | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.000 | – | 72.000 | – | 72.000 |
| | 2009 | 5.479 | 9.205 | 500 | – | 15.184 | 4.028 | 19.212 |
| Birgit Helten-Kindlein ⁴⁾ | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | 36.500 | 109.000 | – | 109.000 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | 28.800 | 84.400 | 14.700 | 99.100 |
| Bernd Hinz (bis 31.7.2010) | 2010 | 11.616 | 29.041 | 1.500 | – | 42.157 | – | 42.157 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Prof. Dr. Michael Kaschke | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.000 | – | 72.000 | – | 72.000 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 1.500 | – | 55.100 | 14.700 | 69.800 |
| Thomas Manchot | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.000 | – | 72.000 | – | 72.000 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Mayc Nienhaus (seit 1.1.2010) | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | – | 72.500 | – | 72.500 |
| | 2009 | – | – | – | – | – | – | – |
| Thierry Paternot | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.000 | – | 72.000 | – | 72.000 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Andrea Pichottka | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | – | 72.500 | – | 72.500 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Prof. Dr. Theo Siegert ⁴⁾ (seit 20.4.2009) | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | 36.500 | 109.000 | – | 109.000 |
| | 2009 | 14.027 | 23.566 | 1.500 | 20.297 | 59.390 | 10.310 | 69.700 |
| Edgar Topsch (seit 1.8.2010) | 2010 | 8.384 | 20.959 | 1.000 | – | 30.343 | – | 30.343 |
| | 2009 | – | – | – | – | – | – | – |
| Dr. Kaspar von Braun (seit 19.4.2010) | 2010 | 14.082 | 35.205 | 1.000 | – | 50.287 | – | 50.287 |
| | 2009 | – | – | – | – | – | – | – |
| Konstantin von Unger (bis 19.4.2010) | 2010 | 5.918 | 14.795 | 1.000 | – | 21.713 | – | 21.713 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Michael Vassiliadis ⁴⁾ | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | 36.500 | 109.000 | – | 109.000 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | 28.300 | 83.900 | 14.700 | 98.600 |
| Dr. h.c. Bernhard Walter ⁴⁾ | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.000 | 71.500 | 143.500 | – | 143.500 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 1.500 | 55.600 | 110.700 | 14.700 | 125.400 |
| Ulf Wentzien | 2010 | 20.000 | 50.000 | 2.500 | – | 72.500 | – | 72.500 |
| | 2009 | 20.000 | 33.600 | 2.000 | – | 55.600 | 14.700 | 70.300 |
| Gesamt | 2010 | 350.000 | 875.000 | 37.000 | 254.000 | 1.516.000 | – | 1.516.000 |
| | 2009 | 350.000 | 588.000 | 30.500 | 199.100 | 1.167.600 | 257.250 | 1.424.850 |

¹⁾ Vergütung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss. Die Tätigkeit im Nominierungsausschuss wird nicht gesondert vergütet.

²⁾ Dividendenbonus und LTI dürfen für ein Bezugsjahr für ein einfaches Mitglied einen Betrag von 50.000 Euro nicht überschreiten (Cap): Daher wurde der sich rechnerisch bei einer Dividende von 0,72 Euro je Vorzugsaktie ergebende Dividendenbonus von 55.200 Euro auf den Betrag von 50.000 Euro reduziert. Da es infolge des Erreichens des Cap für das Bezugsjahr 2010 nicht mehr zur Auszahlung eines LTI kommen kann, wurde für den LTI kein Wert angesetzt.

³⁾ Ausweis ohne Umsatzsteuer.

⁴⁾ Mitglied des Prüfungsausschusses. Vorsitz im Prüfungsausschuss: Dr. h.c. Bernhard Walter.

Vergütung des Gesellschafterausschusses

Ausweis in Euro

| | | Bestandteile Gesamtbarbezüge | | | Gesamtbarbezüge | Wert Long Term Incentive ²⁾ | Gesamtbezüge |
|---|------|------------------------------|-----------------|--|------------------|--|------------------|
| | | Festvergütung | Dividendenbonus | Vergütung Ausschusstätigkeit ¹⁾ | | | |
| Dr. Simone Bagel-Trah, Vorsitzende, stellv. Vorsitzende bis 18.9.2009 (Vorsitzende Personalausschuss) | 2010 | 100.000 | 100.000 | 200.000 | 400.000 | – | 400.000 |
| | 2009 | 82.123 | 55.187 | 167.200 | 304.510 | 53.544 | 358.054 |
| Dipl.-Ing. Albrecht Woeste (bis 18.9.2009), Vorsitzender (Mitglied Personalausschuss) | 2010 | – | – | – | – | – | – |
| | 2009 | 71.507 | 48.052 | 59.779 | 179.338 | 31.535 | 210.873 |
| Dr. h.c. Christoph Henkel, stellv. Vorsitzender (Vorsitzender Finanzausschuss) | 2010 | 75.000 | 75.000 | 200.000 | 350.000 | – | 350.000 |
| | 2009 | 75.000 | 50.400 | 167.200 | 292.600 | 51.450 | 344.050 |
| Dr. Paul Achleitner (Mitglied Finanzausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Boris Canessa (seit 19.9.2009) (Mitglied Personalausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 14.247 | 9.574 | 23.821 | 47.642 | 8.377 | 56.019 |
| Stefan Hamelmann (stellv. Vorsitzender Finanzausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Dr. h.c. Ulrich Hartmann (bis 19.4.2010) (Mitglied Finanzausschuss) | 2010 | 14.795 | 14.795 | 29.590 | 59.180 | – | 59.180 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Prof. Dr. Ulrich Lehner (Mitglied Finanzausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Konstantin von Unger (stellv. Vorsitzender Personalausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Karel Vuursteen (Mitglied Personalausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Werner Wenning (Mitglied Personalausschuss) | 2010 | 50.000 | 50.000 | 100.000 | 200.000 | – | 200.000 |
| | 2009 | 50.000 | 33.600 | 83.600 | 167.200 | 29.400 | 196.600 |
| Gesamt | 2010 | 539.795 | 539.795 | 1.129.590 | 2.209.180 | – | 2.209.180 |
| | 2009 | 592.877 | 398.413 | 1.003.200 | 1.994.490 | 350.706 | 2.345.196 |

¹⁾ Anteilige Festvergütung und Dividendenbonus.²⁾ Dividendenbonus und LTI dürfen für ein Bezugsjahr für ein einfaches Mitglied einen Betrag von 50.000 Euro nicht überschreiten (Cap): Daher wurde der sich rechnerisch bei einer Dividende von 0,72 Euro je Vorzugsaktie ergebende Dividendenbonus von 55.200 Euro auf den Betrag von 50.000 Euro reduziert. Da es infolge des Erreichens des Cap für das Bezugsjahr 2010 nicht mehr zur Auszahlung eines LTI kommen kann, wurde für den LTI kein Wert angesetzt. Für 2009 einschließlich des auf die Ausschusstätigkeit entfallenden LTI-Betrags.4. Vergütung des Aufsichtsrats der
Henkel Management AG

Gemäß Artikel 14 der Satzung der Henkel Management AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Henkel Management AG eine jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 Euro. Keine Vergütung erhalten jedoch Mitglieder des Aufsichtsrats, die gleichzeitig Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Gesellschafterausschusses der Henkel AG & Co. KGaA sind.

Da der Aufsichtsrat der Henkel Management AG mit Mitgliedern des Gesellschafterausschusses besetzt ist, fiel im Berichtsjahr keine Vergütung für den Aufsichtsrat an.