

Anlage zu Tagesordnungspunkt 8: Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung

I. Zielsetzungen und Gesamtüberblick

Das System zur Vergütung der Geschäftsführung setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie und eine nachhaltige sowie langfristige Unternehmensentwicklung. Bei der Festsetzung der Vergütung folgt der Gesellschafterausschuss dem Grundsatz, eine marktübliche und wettbewerbsfähige sowie dem Anforderungs- und Leistungsprofil der einzelnen Geschäftsführer individuell angemessene Kompensation zu gewähren, die in einem ausgewogenen Verhältnis zur Größe des Unternehmens sowie zu seiner Geschäfts- und Ertragslage steht und die Eingehung unverhältnismäßiger Risiken vermeidet.

Dazu knüpft das Vergütungssystem mit zwei erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten an wichtige operative Kennziffern an, die den Erfolg des Unternehmens widerspiegeln und zu den finanziellen Leistungsindikatoren für die Unternehmenssteuerung zählen. So ist sichergestellt, dass die Vergütung an die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist und die Interessen der Geschäftsführung und der Aktionäre gleichgerichtet sind. Darüber hinaus werden Aspekte der unternehmerischen Sozialverantwortung (Environmental, Social & Governance, „ESG“) berücksichtigt. Das Vergütungssystem ist hierzu eng mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft verknüpft. Die Zielvorgaben für das Vergütungssystem werden vom Gesellschafterausschuss jährlich überprüft und im Einklang mit der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung auf einem anspruchsvollen Niveau festgesetzt. Leitend ist dabei die Überlegung, dass das Unternehmen stärker als der Gesamtmarkt wachsen soll. Daneben setzt der Gesellschafterausschuss innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung jährlich besondere (priorisierte) Zielvorgaben fest, die sich zum Teil individuell an die einzelnen Geschäftsführer richten.

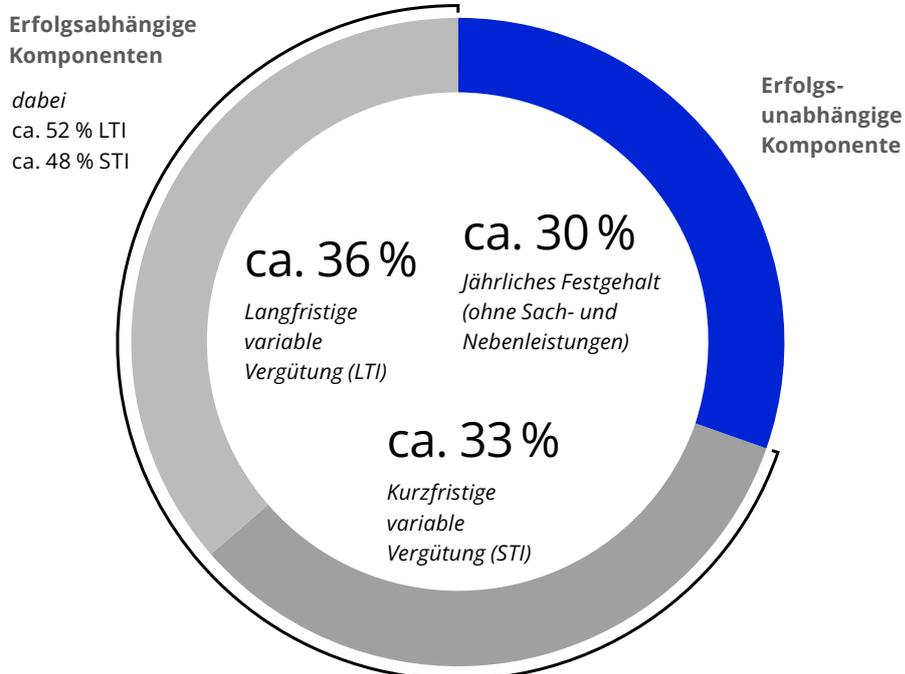
Die individuelle Vergütung der Geschäftsführer setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (zuzüglich erfolgsunabhängiger Sachbezüge, sonstiger Nebenleistungen und Pensionszusagen),
- einer jährlichen erfolgsabhängigen Komponente (Short Term Incentive, „STI“) und
- einer mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“).

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterliegen jeweils für sich und außerdem zusammengerechnet einer Höchstgrenze („Cap“). Außerdem kann der Gesellschafterausschuss die erfolgsabhängige Vergütung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung nach seinem Ermessen anpassen, insbesondere um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus bestehen Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“).

Werden die vom Gesellschafterausschuss festgesetzten Ziele zu 100 % erreicht, beträgt der STI das 1,1-fache und der LTI das 1,2-fache des jährlichen Festgehalts („Zielvergütung“). Wird die Zielvergütung erreicht, überwiegen folglich beide erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten jeweils die Festvergütung, worin die Anreizorientierung des Vergütungssystems zum Ausdruck gelangt. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung überwiegt in diesem Fall der Anteil der langfristigen Komponente, was der besonderen Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung Ausdruck verleiht.

Gewichtung der einzelnen Zielvergütungskomponenten (basierend auf Jahreszielvergütung)



Im Überblick lässt sich das Vergütungssystem wie folgt zusammenfassen:

	Bestandteil	Zielsetzung
Erfolgs-unabhängige Komponenten	Jährliches Festgehalt (ca. 30 % der Jahreszielvergütung) <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung erfolgt in 12 Monatsraten. ■ Wird jährlich auf seine Angemessenheit überprüft. 	Stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.
	Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen <ul style="list-style-type: none"> ■ Insbesondere die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens, die Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns und die Übernahme von dienstbezogenen Aufwendungen der doppelten Haushaltsführung. 	Marktübliche Übernahme von Aufwand, der die Geschäftsführungstätigkeit fördert.
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (ca. 33 % der Jahreszielvergütung) <ul style="list-style-type: none"> ■ Einjähriger Bonus als Vielfaches (1,1-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele: <ul style="list-style-type: none"> - operative Kennzahlen (50 % - 70 % des STI): EBT (70 %) und OCF (30 %). - besondere (priorisierte) Ziele (30 % - 50 % des STI) bestehend aus Kollektiv-/Teamzielen und individuellen Zielen, die jährlich neu festgelegt werden. ■ Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichungsgrad: 1,1-faches des jährlichen Festgehalts. ■ Höchstgrenze bei 300 % Zielerreichungsgrad: 3,3-faches des jährlichen Festgehalts. ■ Beabsichtigte Änderungen mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024: <ul style="list-style-type: none"> - Ersetzung der operativen Kennzahlen EBT und OCF durch Operating Income und Netto Cashflow. - Neue Höchstgrenze bei 200 %-Zielerreichungsgrad: 2,2-faches des jährlichen Festgehalts. 	Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzeitiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten.
	Langfristige variable Vergütung (LTI) ab dem Geschäftsjahr 2023 (ca. 36 % der Jahreszielvergütung) <ul style="list-style-type: none"> ■ Bonus mit zwei gleich gewichteten Bestandteilen mit vierjährigem Referenzzeitraum, dessen Höhe als Vielfaches (1,2-faches bei 100% -Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts berechnet wird und vom Zielerreichungsgrad bei vier Leistungsindikatoren in den Geschäftsjahren 2 und 3 des Referenzzeitraums abhängt. ■ Maßgebliche Leistungsindikatoren: <ul style="list-style-type: none"> - Interne Finanzkennzahlen (75 % des LTI): OCF (45 %) und EBIT-Marge (30 %). - ESG-Ziele (25 % des LTI): Förderung Geschlechterdiversität (10 %) und CO₂-Reduktion (15 %). - Untergrenze für die Berücksichtigung des einzelnen Leistungsindikators in der Gesamtzielerreichung: 50 %-Zielerreichungsgrad. ■ Auszahlung in bar nach Ablauf des Referenzzeitraums. ■ Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichung: 1,2-faches des jährlichen Festgehalts. ■ Höchstgrenze bei 200 %-Zielerreichung: 2,4-faches des jährlichen Festgehalts. ■ Beabsichtigte Änderungen mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024: Ersetzung der internen Finanzkennzahlen OCF und EBIT-Marge durch Netto Cashflow und Operating Income-Marge. 	<p>Mehrjähriger Bemessungszeitraum belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen.</p> <p>Haltefrist stellt sicher, dass die Geschäftsführung erst nach insgesamt vier Jahren über die beiden LTI-Bestandteile verfügen kann.</p> <p>Finanzziele tragen nachhaltigen Wertschöpfungsinteressen der Aktionäre Rechnung.</p> <p>Sicherstellung der Verknüpfung des Vergütungssystems mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie.</p>
Leistungen bei Tätigkeitsbeendigung	Abfindung bei Abberufung vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags <ul style="list-style-type: none"> ■ Hat der Geschäftsführer keinen wichtigen Grund für die Beendigung gesetzt, wird die Summe aus Jahresfestgehalt und STI für die vertragliche Restlaufzeit, höchstens jedoch für zwei Jahre, als Abfindung gezahlt; bereits zugeteilte LTI-Tranchen werden ggf. zeitanteilig gekürzt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums ausgezahlt. 	Abfindungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen.
	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot <ul style="list-style-type: none"> ■ Dauer zwischen 12 und 24 Monaten; individuell vereinbart. ■ Karenzentschädigung i.H.v. 50 % des jährlichen Festgehalts unter Anrechnung von Abfindungs- und Pensionszahlungen der Gesellschaft und anderweitiger Verdienste. ■ Verzicht durch Gesellschaft möglich; lässt Karenzentschädigung entfallen. 	Schutz der Unternehmensinteressen durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung bei wesentlichen Konkurrenten.

	Bestandteil	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen	Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen <ul style="list-style-type: none"> ■ Beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das jährlich ein Prozentsatz (40 % bzw. 50 %) des jährlichen Festgehalts als Finanzierungsbeitrag eingestellt wird. ■ Optionale Einzahlung von Beiträgen des Geschäftsführers (Entgeltumwandlung). 	Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung.
	Höchstgrenzen („Cap“) und Maximalvergütung <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlungsgrenze für LTI und STI zusammen beim 6-fachen des Festgehalts (relevant neben den individuellen Caps für laufende LTI-Tranchen aus früheren Geschäftsjahren). ■ Maximalvergütung, die sämtliche Vergütungselemente umfasst: <ul style="list-style-type: none"> - Für den Vorsitzenden der Geschäftsführung: derzeit 9.500 Tsd. EUR. - Für die übrigen Mitglieder: derzeit 5.000 Tsd. EUR. 	Dient der ermessensunabhängigen Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.
	Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“) <ul style="list-style-type: none"> ■ Ermessensgeleitete Korrekturmöglichkeit des Gesellschafterausschusses für alle variablen Vergütungskomponenten. ■ Möglichkeit der Rückforderung bzw. des Einbehalts der variablen Vergütung bei grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Sorgfaltspflichtverletzung. 	Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung und Sanktionierung von gravierenden Compliance-Verstößen (Malus).
	Sonderzusagen <ul style="list-style-type: none"> ■ Gesellschafterausschuss kann Geschäftsführungsmitgliedern im Einzelfall anlässlich der Tätigkeitsaufnahme in angemessenem Umfang Sonderleistungen zusagen (z.B. Sign-on-Boni). 	Dient dazu, qualifizierte Persönlichkeiten für die Tätigkeit als Geschäftsführer zu gewinnen.

II. Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Bei der HELLA GmbH & Co. KGaA besteht rechtsformbedingt die Besonderheit, dass nicht der Aufsichtsrat, sondern der Gesellschafterausschuss für die Vergütung der Geschäftsführung zuständig ist. Er ist nach der Satzung dazu berufen, die Rechtsbeziehungen zwischen der Gesellschaft und persönlich haftenden Gesellschaftern, soweit sie sich nicht aus Satzung oder Gesetz zwingend ergeben, durch Vereinbarungen zu regeln. Ebenso obliegt ihm die Regelung der Anstellungsverhältnisse der Geschäftsführer der derzeit alleinigen persönlich haftenden Gesellschafterin, der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH. Hieraus ergibt sich eine umfassende Zuständigkeit des Gesellschafterausschusses für die Festlegung des Vergütungssystems der Geschäftsführung.

Der Gesellschafterausschuss wird dabei von seinem Personalausschuss unterstützt, dem gegenwärtig drei Mitglieder angehören (der Vorsitzende des Gesellschafterausschusses und zwei weitere, vom Gesellschafterausschuss gewählte Mitglieder). Der Personalausschuss bereitet die Beschlussfassung des Plenums über die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern sowie über das Vergütungssystem und die individuelle Vergütungshöhe der einzelnen Geschäftsführer vor. Sowohl im Personalausschuss als auch im Plenum des Gesellschafterausschusses kommen dabei die allgemein für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regeln zur Anwendung. Dazu zählt die in der Geschäftsordnung festgeschriebene Regel, die jedes Gremienmitglied zur Offenlegung von Interessenkonflikten gegenüber dem Gesellschafterausschuss verpflichtet. Außerdem werden Vergütungsthemen im Personalausschuss und im Plenum des Gesellschafterausschusses regelmäßig ohne Beteiligung der Geschäftsführung diskutiert und entschieden. Externen Sachverständigen ziehen die Gremien hinzu, soweit es nach ihrer Einschätzung notwendig ist, wobei im Fall einer Einschaltung eines Vergütungsexper-

ten auf dessen Unabhängigkeit von der Geschäftsführung und vom Unternehmen geachtet wird. Für die Beurteilung der Üblichkeit der Jahreszielvergütung orientiert sich der Gesellschafterausschuss derzeit an Studien und Erkenntnissen zur Vorstandsvergütung in anderen europäischen und deutschen börsennotierten Unternehmen von ähnlicher Größe als Vergleichsgruppe („Peer Group“). Der Gesellschafterausschuss berücksichtigt für die Ermittlung der Vergütungshöhe ferner das Verhältnis der Geschäftsführungsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt.

III. Vergütungskomponenten

A) Jährliches Festgehalt, Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Die erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus einem jährlichen Festgehalt und Sachbezügen sowie sonstigen Nebenleistungen.

Die Auszahlung des jährlichen Festgehalts erfolgt in zwölf monatlich gleichen Beträgen. Die Höhe des Festgehalts spiegelt die Rolle des Geschäftsführers innerhalb der Geschäftsführung, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Der Gesellschafterausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit des Festgehalts.

Die Sachbezüge und sonstigen Nebenleistungen bestehen insbesondere aus der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und der Übernahme dienstbezogener Aufwendungen doppelter Haushaltsführung. Zudem sind alle Geschäftsführer als Organmitglieder in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns

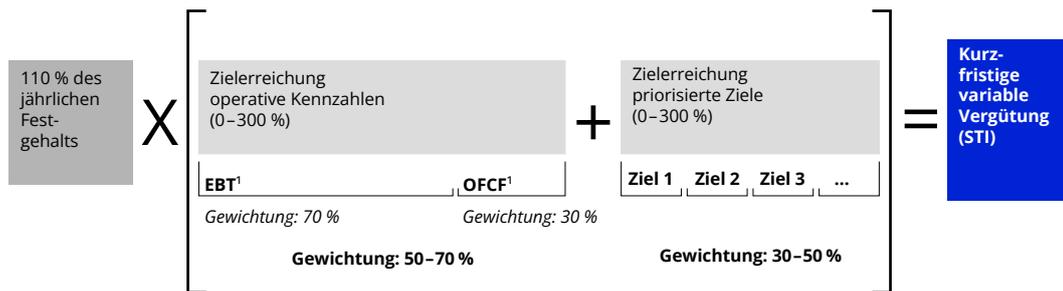
einbezogen. Sie werden an Schadensfällen mit einem Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens beteiligt, begrenzt allerdings auf das Eineinhalbfache ihres Festgehalts.

B) Kurzfristige variable Vergütung („STI“)

Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) zielt darauf ab, einen Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzei-

tiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten zu setzen. Sie wird in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele berechnet, die sich in die Kategorien „operative Kennzahlen“ und „besondere (priorisierte) Ziele“ unterteilen. Die Zielvergütung des STI liegt beim 1,1-fachen des jährlichen Festgehalts. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Auszahlung erfolgt einmal im Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der STI zeitanteilig gewährt.

Zusammensetzung kurzfristige variable Vergütung (STI)



¹ Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, auf die operativen Kennzahlen Operating Income (anstelle EBT) und Netto Cashflow (anstelle OFCF) umzustellen.

Operative Kennzahlen

Bei den operativen Kennzahlen finden (i) das Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (Earnings Before Taxes, „EBT“) und vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung des jeweiligen Geschäftsjahres, bereinigt um Sondereinflüsse (außerordentliche Aufwendungen und Erträge, wie sie im Konzernabschluss gemäß § 277 Abs. 4 HGB a. F. auszuweisen wären) mit einer Gewichtung von 70 % und (ii) der Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Free Cashflow, „OFCF“) vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung mit einer Gewichtung von 30 % Berücksichtigung. Der OFCF berechnet sich nach Investitionen und Desinvestitionen (Beschaffung und Verkauf von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten) und ohne Unternehmensakquisitionen.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, anstelle des EBT auf das um Ergebniseffekte aus der Restrukturierung und weitere Sondereinflüsse (insbesondere außerordentliche Aufwendungen und Erträge) bereinigte Ergebnis des HELLA Konzerns vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT) ohne Ergebnisbeitrag der assoziierten und Gemeinschaftsunternehmen („Operating Income“) abzustellen. Anstelle des OFCF soll ab dem Geschäftsjahr 2024 der Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit inklusive Zinszahlungen („Netto Cashflow“) verwendet werden.

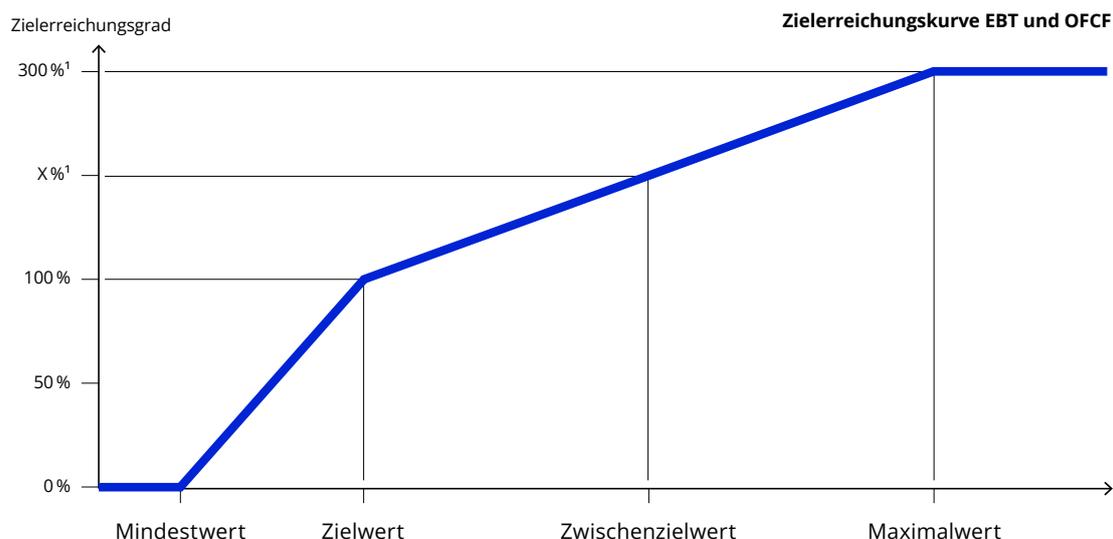
Der vom Gesellschafterausschuss festzustellende Zielerreichungsgrad der operativen Kennzahlen kann zwischen 0 % und 300 % betragen.

Der Gesellschafterausschuss legt für die operativen Kennzahlen anspruchsvolle Mindest-, Ziel- und Maximalwerte vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest, die er regelmäßig anhand der Entwicklung der HELLA GmbH & Co. KGaA und der Unternehmensplanung überprüft. Der Gesellschafterausschuss ist berechtigt, die angewendeten operativen Kennziffern mit Wirkung für folgende Geschäftsjahre nach billigem Ermessen zu ändern oder neu festzulegen.

Der jeweilige Zielerreichungsgrad leitet sich aus den festgesetzten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ab. Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet.

Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, die vertragliche Höchstgrenze für den Zielerreichungsgrad auf 200 % abzusenken und sich ein vertragliches Recht einräumen zu lassen, nach billigem Ermessen Zwischenzielwerte (z.B. 150 %) für die Zielerreichung festzulegen.

Die folgende Abbildung zeigt schematisch die sich daraus ergebende Zielerreichungskurve:



¹ Der Gesellschafterausschuss beabsichtigt, den maximalen Zielerreichungsgrad mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 auf 200 % abzusenken und sich ein vertragliches Recht einräumen zu lassen, nach billigem Ermessen Zwischenzielwerte festzulegen.

Besondere (priorisierte) Ziele

Zusätzlich kann der Gesellschafterausschuss besondere (priorisierte) Ziele für die Geschäftsführung festlegen, die auf Basis einer Zielvereinbarung mit dem Management auch qualitative Größen umfassen und sich aus Kollektiv-/Teamzielen, die für die Geschäftsführung gleichermaßen gelten, und Individualzielen zusammensetzen. Diese priorisierten Ziele können je nach Festlegung des Gesellschafterausschusses mit einer Gesamtgewichtung zwischen 30 % und 50 % in die STI-Berechnung einfließen. Die Gewichtung der operativen Kennzahlen reduziert sich in diesem Fall entsprechend.

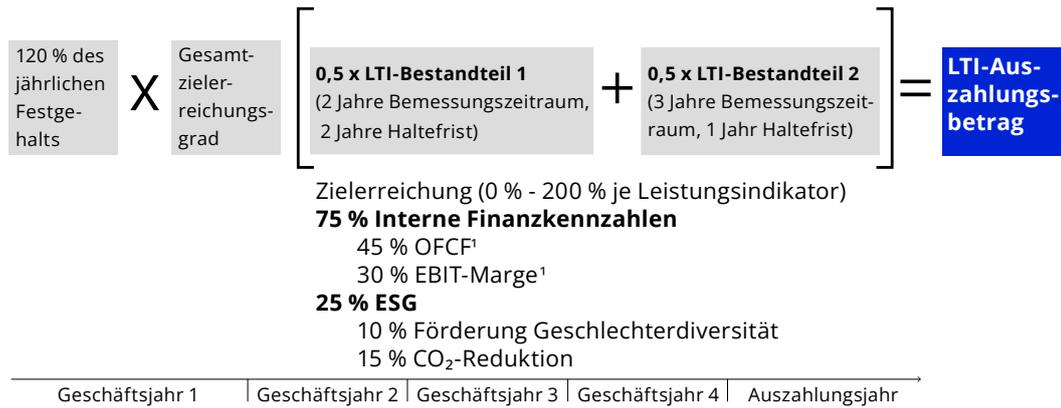
Der vom Gesellschafterausschuss im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festzustellende Zielerreichungsgrad der priorisierten Ziele kann zwischen 0 % und 300 % betragen. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, die vertraglichen Höchstgrenze für den Zielerreichungsgrad auf 200 % abzusenken.

C) Langfristige variable Vergütung („LTI“)

Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet und als Vielfaches des Festgehalts berechnet. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Ihre

Berechnung für Tranchen, die ab dem Geschäftsjahr 2023 zugeteilt werden, richtet sich nach den nachfolgenden Regelungen. Die Berechnung und Auszahlung von im Geschäftsjahr 2023 bereits laufenden LTI-Tranchen beurteilt sich nach dem Vergütungssystem, das im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Zuteilung galt.

Der LTI wird mit zwei gleich gewichteten LTI-Bestandteilen gewährt, die jeweils einen vierjährigen Referenzzeitraum mit einem zweijährigen Bemessungszeitraum (LTI-Bestandteil 1) bzw. mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum (LTI-Bestandteil 2) umfassen. Eine Auszahlung erfolgt für beide LTI-Bestandteile erst nach Ablauf des gesamten vierjährigen Referenzzeitraums. Die Leistungsindikatoren für die Bemessung des Unternehmenserfolgs umfassen jeweils die Entwicklung des Operating Free Cashflow (OFCF) und der EBIT-Marge sowie die Zielerreichung von zwei ESG-Kriterien (Reduzierung der CO₂-Emissionen und Förderung der Geschlechterdiversität im Unternehmen). Ab dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, anstelle der internen Finanzkennzahlen OFCF und EBIT-Marge auf die Kennzahlen Netto Cashflow und Operating Income-Marge abzustellen.



¹ Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, anstelle der internen Finanzkennzahlen OFCF und EBIT-Marge auf die Kennzahlen Netto Cashflow und Operating Income-Marge abzustellen.

1. Leistungsindikatoren

Operating Free Cashflow (OFCF) (ab 2024: Netto Cashflow)

Der OFCF definiert sich als bereinigter Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Free Cashflow nach Investitionen und Desinvestitionen (Beschaffung und Verkauf von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten) und ohne Unternehmensakquisitionen). Für den Netto Cashflow, der ab dem Geschäftsjahr 2024 herangezogen werden soll, findet dieselbe Definition Anwendung wie oben bei der kurzfristigen variablen Vergütung beschrieben.

EBIT-Marge (ab 2024: Operating Income-Marge)

Die EBIT-Marge errechnet sich aus dem bereinigten operativen Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (bezogen auf den portfoliobereinigten Konzernumsatz, bereinigt um Sondereffekte) geteilt durch den Umsatz des HELLA Konzerns. Für die Operating Income-Marge, die ab dem Geschäftsjahr 2024 herangezogen werden soll, wird auf denselben Wert zurückgegriffen wie oben bei der kurzfristigen variablen Vergütung beschrieben. Dieser Wert wird ins Verhältnis zum portfoliobereinigten Umsatz des HELLA Konzerns gesetzt, um die relevante Marge zu ermitteln.

ESG-Ziele: Geschlechterdiversität und CO₂-Reduktion

Die ESG-Ziele werden als indirekte finanzielle Ziele (Indirect Financial Targets, „IFTs“) im Rahmen der Unternehmenssteuerung formuliert. Als ESG-Ziele dienen die Geschlechterdiversität (Erhöhung des prozentualen Anteils von Frauen in der Gruppe der Fach- und Führungskräfte (Managers and Professionals)) sowie die Reduzierung der CO₂-Emissionen (auf der Grundlage eines vereinbarten CO₂-Fahrplans). Die konkreten Leistungswerte für die beiden ESG-Ziele setzt der Gesellschafterausschuss vor Beginn des Referenzzeitraums der jeweiligen LTI-Tranche fest.

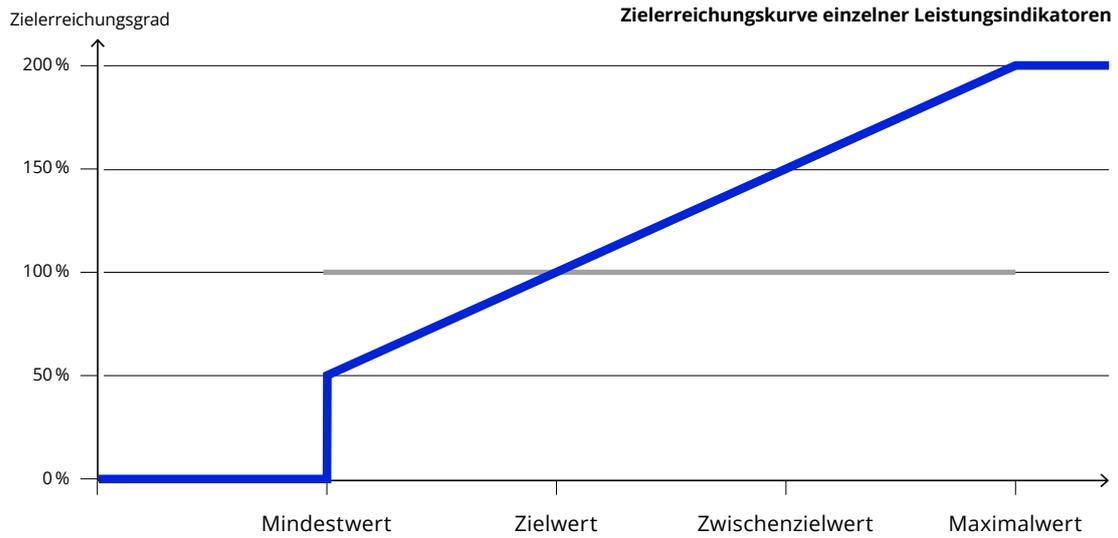
2. Berechnungsmethode

Die einzelne LTI-Tranche wird in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg in zwei gleichgewichteten LTI-Bestandteilen gewährt.

Der Gesamtzielerreichungsgrad für den einzelnen LTI-Bestandteil ermittelt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen für die vier Leistungsindikatoren über einen Bemessungszeitraum von zwei Jahren (LTI-Bestandteil 1) bzw. von drei Jahren (LTI-Bestandteil 2). Die einzelnen Leistungsindikatoren werden dabei wie folgt gewichtet:

- OFCF (ab 2024: Netto Cashflow) * 45 %
- EBIT-Marge (ab 2024: Operating Income-Marge) * 30 %
- Geschlechterdiversität * 10 %
- CO₂-Reduktion * 15 %

Die Zielerreichung der einzelnen Leistungsindikatoren wird je LTI-Bestandteil anhand der vor Beginn des Referenzzeitraums vom Gesellschafterausschuss für die einzelnen Leistungsindikatoren festgelegten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ermittelt. Der Gesellschafterausschuss kann zudem nach billigem Ermessen weitere Zwischenzielwerte für bestimmte Zielerreichungsgrade (z.B. 150 %) festlegen. Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet. Der einzelne Leistungsindikator wird für die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads nur bei einem Zielerreichungsgrad von mindestens 50 % (Mindestwert) berücksichtigt und der Zielerreichungsgrad für den einzelnen Leistungsindikator wird bei einer Zielerreichung von 200 % (Maximalwert) gedeckelt. Daraus ergibt sich die folgende schematische Zielerreichungskurve für die einzelnen Leistungsindikatoren:



Der LTI-Zielbetrag, d.h. der bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % (Zielwert) nach Ablauf des vierjährigen Referenzzeitraums auszuzahlende LTI-Betrag, beträgt für beide LTI-Bestandteile jeweils 60 % des jährlichen Festgehalts, also zusammen 120 % des jährlichen Festgehalts. Entsprechend bestimmt sich der LTI-Betrag für beide LTI-Bestandteile jeweils durch Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrads mit dem 0,6-fachen des jährlichen Festgehalts.

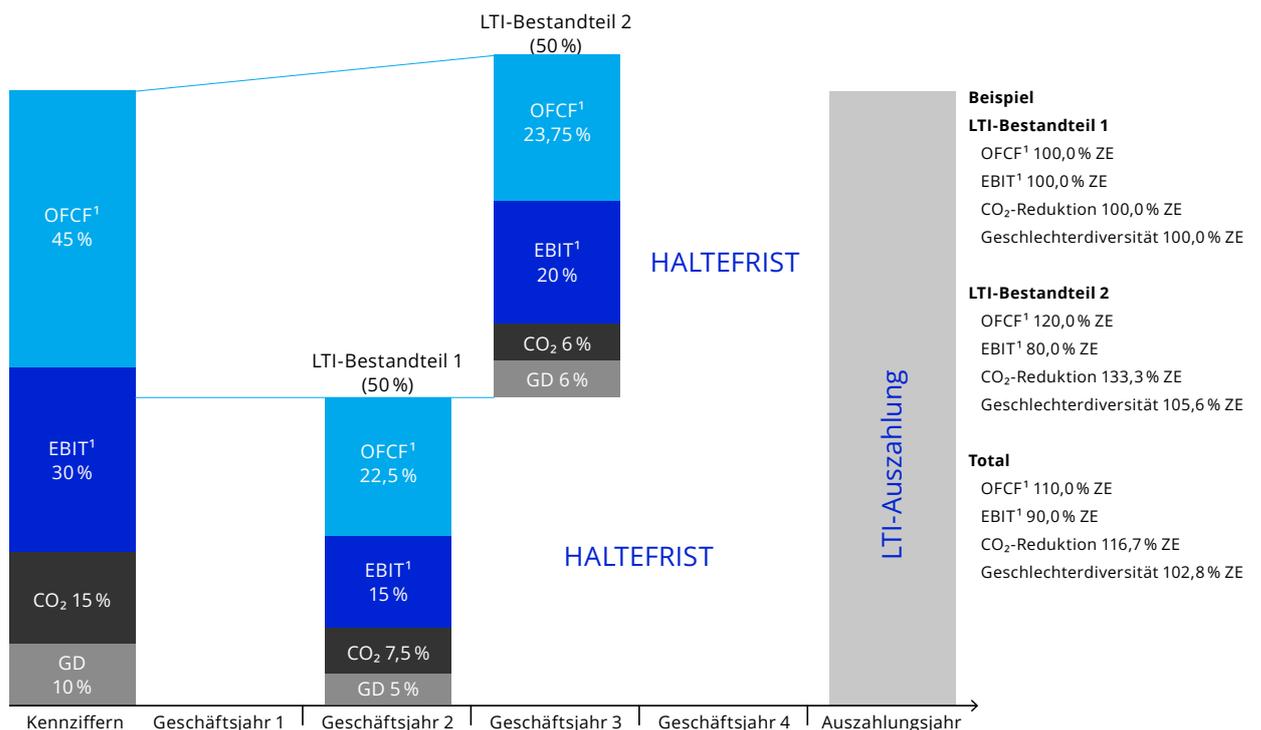
aus dem LTI-Bestandteil 1 eine Haltefrist von zwei Jahren und für den Betrag aus dem LTI-Bestandteil 2 eine Haltefrist von einem Jahr gilt.

Die folgende Grafik zeigt schematisch die Berechnung des Gesamtbetrags der nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres auszuzahlenden langfristigen variablen Vergütung (LTI) in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg bei den definierten Leistungsindikatoren für die beiden LTI-Bestandteile.

Die Auszahlung der beiden LTI-Bestandteile an die Geschäftsführer erfolgt nach Ablauf des insgesamt vier Geschäftsjahre umfassenden Referenzzeitraums, so dass für den Betrag

Schematische Darstellung der LTI-Berechnung

100% Zielerreichung vs. Beispiel bei voller Zielerreichung (insgesamt 105,75 %)



¹ Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt der Gesellschafterausschuss, anstelle der internen Finanzkennzahlen OFCE und EBIT-Marge auf die Kennzahlen Netto Cashflow und Operating Income-Marge abzustellen.

3. Kürzungen bei unterjährigem Ein- und Austritt sowie bei Beendigung des Dienstvertrags

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt im Geschäftsjahr 1 oder bei einem weniger als 12 Monate umfassenden Geschäftsjahr 1 wird die in diesem Geschäftsjahr beginnende LTI-Tranche zeitanteilig gewährt (zum Beispiel bei Zugehörigkeit nur ab dem zweiten Halbjahr eines Geschäftsjahres in Höhe von 50 %) und gegebenenfalls entsprechend den nachstehenden Grundsätzen weiter gekürzt.

Scheidet ein Geschäftsführungsmitglied aus, verfallen bereits zugeteilte LTI-Beträge für Zeiträume nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags beim Ausscheiden vollständig, wenn (i) der Dienstvertrag aus einem vom Geschäftsführungsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) beendet wird, oder (ii) das Geschäftsführungsmitglied den Dienstvertrag kündigt oder um eine vorzeitige Aufhebungsvereinbarung bittet oder den Abschluss eines von der Gesellschaft angebotenen neuen Dienstvertrags zu gleichen oder verbesserten Konditionen ablehnt, ohne dass ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB vorliegt. Im Übrigen erfolgt eine anteilige Kürzung des LTI-Auszahlungsbetrags, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens für eine bestimmte LTI-Tranche mehr als 12 Monate des Referenzzeitraums fehlen. In diesem Fall ist der LTI-Auszahlungsbetrag für jeden weiteren, über die 12 Monate hinausgehenden fehlenden Monat des jeweiligen Referenzzeitraums anteilig zu kürzen (abgerundet auf volle Monate).

D) Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen

Neben der Festvergütung und den variablen Vergütungskomponenten erbringt die Gesellschaft Leistungen zur Altersvorsorge der Geschäftsführer, um den Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Für die Geschäftsführer der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH verwendet die Gesellschaft ein beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das sie jährlich für den jeweiligen Geschäftsführer einen Finanzierungsbeitrag einstellt. Dieser beträgt zwischen 40 % und 50 % des Jahresfestgehalts, wobei das jeweils am 1. Juni des Jahres geltende Festgehalt maßgeblich ist. Das Finanzierungsjahr beginnt am 1. Juni eines Jahres und endet am 31. Mai des jeweiligen Folgejahres. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Laufe des Finanzierungsjahres, so erhält der Geschäftsführer einen zeitanteiligen Finanzierungsbeitrag. Im Versorgungsfall wird die aufgelaufene Kapitalleistung entweder als Einmalzahlung oder – sofern die Gesellschaft zustimmt – in Form einer Ratenzahlung über einen maximalen Zeitraum von acht Jahren ausbezahlt. Die in das Kapitalkontensystem eingestellten Beträge können extern bei einem oder mehreren Investmentfonds investiert werden. Hierbei richtet sich die Verzinsung nach der Wertänderung des Investmentvermögens. In jedem Fall wird eine Mindestverzinsung gewährt, die derzeit 4,5 % pro Jahr beträgt. Das Kapitalkonto wird grundsätzlich am 31. Mai des Folgejahres aufgelöst, in dem der Geschäftsführer das 58. Lebensjahr vollendet. Ein Anspruch auf Auszahlung entsteht erst, wenn der Geschäftsführer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Auf Wunsch eines Geschäftsführers und mit Zustimmung der Gesellschaft kann die Laufzeit verlängert werden.

Anspruch auf die Versorgungsleistung entsteht ferner bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung, bei langfristiger

krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sowie bei Tod des Geschäftsführers vor dem planmäßigen Leistungsstichtag. In diesem Fall wird das Kapital als Einmalzahlung oder – sofern die Gesellschaft zustimmt – in Form einer Ratenzahlung über einen maximalen Zeitraum von acht Jahren an vom Geschäftsführer festgelegte Begünstigte ausbezahlt.

Neben dem durch die Gesellschaft finanzierten Kapitalkontenmodell steht es den Geschäftsführern der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH frei, an einem weiteren Kapitalkontenmodell teilzunehmen. Der Kapitalaufbau erfolgt in diesem Fall durch einen individuell festzulegenden Entgeltverzicht des Geschäftsführers und entspricht weitgehend den Regelungen des durch die Gesellschaft finanzierten Kapitalkontenmodells. Die Mindestverzinsung beträgt in diesem Modell derzeit 2,25 % pro Jahr.

IV. Höchstgrenzen der Vergütung („Cap“) und Maximalvergütung

Die Gesellschaft hat eine Vergütungshöchstgrenze („Cap“) festgelegt, wonach der zu zahlende jährliche STI und der auszahlende LTI zusammen einer maximalen Auszahlungsgrenze unterliegen, die sich auf das Sechsfache des jeweiligen festen Jahresgehalts beläuft. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt im Zeitpunkt der Auszahlung. Dieser Cap ergänzt die Höchstgrenzen, die sich aus den Maximalwerten für die Zielerreichungsgrade beim STI und LTI jeweils einzeln ergeben.

Gemäß §§ 278 Abs. 3, 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG hat der Gesellschafterausschuss außerdem eine betragsmäßig bezifferte Maximalvergütung festgelegt. Diese umfasst sämtliche Vergütungselemente (insbesondere auch Neben- und sonstige Leistungen sowie Pensionszusagen) eines Geschäftsjahres und beträgt für den Vorsitzenden der Geschäftsführung derzeit 9.500 Tsd. EUR und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung derzeit jeweils 5.000 Tsd. EUR. Die Maximalvergütung folgt bei den variablen Vergütungskomponenten wie der vertragliche Cap einer zahlungsorientierten Betrachtungsweise.

Sowohl Cap als auch Maximalvergütung ergänzen die nachfolgend dargestellten einzelfallabhängigen Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten, indem sie ermessensunabhängig eine Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen sicherstellen.

V. Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“)

Für alle variablen Vergütungskomponenten kann der Gesellschafterausschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA nach billigem Ermessen eine positive oder negative Korrekturanpassung vornehmen, wenn er der Auffassung ist, dass die Berechnung der jeweiligen variablen Vergütungskomponente aufgrund von außerordentlichen Effekten nicht leistungsgemessen ist. Dabei ist auch die Erreichung der strategischen Ziele (einschließlich der nichtfinanziellen Ziele, wie z.B. der HELLA Umweltpolitik) der HELLA GmbH & Co. KGaA zu berücksichtigen. Die Gesellschaft behält sich außerdem vor, im Falle einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Sorgfaltspflichtverletzung eines Geschäftsführers dessen variable Vergütungen, soweit sie für das Geschäftsjahr 2020/2021 oder nachfolgende Geschäftsjahre gewährt wurden, zurückzufordern bzw. nicht auszuzahlen („Clawback“). Dieser vertraglich vereinbarte Rückforderungsanspruch ergänzt etwaige gesetzliche Ansprüche. Die vorgenannten Instrumente dienen insbesondere der

Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung und ermöglichen im Einzelfall eine Sanktionierung von gravierenden Compliance-Verstößen („Malus“).

VI. Vertragslaufzeit und Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsführer

Die Laufzeit der Dienstverträge richtet sich nach der Bestelldauer. Das Dienstverhältnis endet automatisch mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzliche Rentenalter erreicht wird, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Geschäftsführer das 65. Lebensjahr vollendet. Ferner endet das Dienstverhältnis automatisch drei Monate nach Ende des Monats, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit des Geschäftsführers festgestellt wird.

A) Arbeitsunfähigkeit oder Todesfall

Bei krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit wird das Festgehalt bzw. die Differenz zum Krankengeld für bis zu 18 Monate fortgezahlt. Im Todesfall erhalten unterhaltsberechtigte Hinterbliebene das Festgehalt für drei Monate, beginnend mit dem Sterbemonat, weiter ausbezahlt.

B) Abfindung

Widerruft die Gesellschaft die Bestellung vor dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrags, kann der Dienstvertrag vorzeitig außerordentlich gekündigt werden. In diesem Fall steht dem Geschäftsführer, sofern der Dienstvertrag nicht aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, eine Abfindung in Höhe des Zweifachen seiner Jahresvergütung oder, wenn die Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, eine zeitanteilig gekürzte Abfindung zu. Diese Beschränkung der Abfindungshöhe dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen. Die zur Berechnung heranzuziehende Höhe der Jahresvergütung bestimmt sich nach der Summe aus festem Jahresgehalt und kurzfristiger variabler Jahresvergütung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende der Bestellung. Diese Abfindung ist auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen. Zudem erfolgt eine nachgelagerte Auszahlung zugeteilter LTI-Tranchen, allerdings anteilig in Orientierung an dem noch nicht abgelaufenen Teil des Referenzzeitraums gekürzt. In bestimmten Fällen verfallen beim Ausscheiden die noch nicht zur Auszahlung fälligen LTI-Basisbeträge vollständig („bad leaver“). Siehe dazu oben Ziffer III. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“.

C) Kontrollwechsel

Zur Wahrung der Unabhängigkeit der Mitglieder der Geschäftsführung in Übernahmesituationen galten bislang dieselben Abfindungsregeln auch im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“). In diesem Fall konnte der Geschäftsführer bis zum Ablauf des sechsten Kalendermonats nach dem Kontrollwechsel mit Wirkung zum Ablauf des neunten Kalendermonats sowohl sein Amt niederlegen als auch den Dienstvertrag außerordentlich kündigen. In diesem Fall fand der oben in Ziffer III. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“ beschriebene kündigungsbedingte Wegfall der langfristigen variablen Vergütung keine Anwendung. Bis zum Wirksamwerden der Niederlegung seines Amtes hatte der Geschäftsführer die Gesellschaft bei allen mit dem Kontrollwechsel im Zusammenhang stehenden Maßnahmen best-

möglich und im Unternehmensinteresse zu unterstützen. Ein Kontrollwechsel im Sinne des Geschäftsführerdienstvertrags lag vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte, die nicht zu den Familiengesellschaftern der HELLA GmbH & Co. KGaA gehören,

- mehr als 50 % des stimmberechtigten Grundkapitals der Gesellschaft erwerben,
- die Gesellschaft durch Abschluss eines Beherrschungsvertrags unter ihre Kontrolle bringen oder
- auf sonstige Weise in den Stand versetzt werden, ohne Zustimmung von Familiengesellschaftern die Mehrheit der Organmitglieder der Gesellschaft und/oder ihrer Komplementäre zu bestellen und abzurufen.

Mit dem Erwerb von 80,59 % des Grundkapitals und der Stimmrechte an der HELLA GmbH & Co. KGaA durch die Faurecia Participations GmbH (heute: Forvia Germany GmbH), einer Tochtergesellschaft der Faurecia SE, am 31. Januar 2022 fand ein solcher Kontrollwechsel statt. Da die Familiengeschafter damit nicht mehr Mehrheitsgeschafter sind, kann zukünftig kein weiterer Kontrollwechsel im Sinne der vorgenannten Definition mehr eintreten. Nach dem 31. Januar 2022 abgeschlossene Dienstverträge enthalten daher kein Sonderkündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels mehr.

Für Altverträge von Mitgliedern der Geschäftsführung, die eine Kontrollwechselklausel enthalten, die durch die vorstehend beschriebene Übernahme ausgelöst wurde, kann der Gesellschafterausschuss nach billigem Ermessen beschließen, die Ausübungsfrist für das dadurch ausgelöste außerordentliche Kündigungsrecht zu verlängern oder aufzuschieben, wenn dies dazu dient, kündigungsberechtigte Mitglieder der Geschäftsführung weiter im Unternehmen zu halten.

D) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Geschäftsführer unterliegen weiterhin einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, dass durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung der Geschäftsführer bei wesentlichen Konkurrenten der HELLA GmbH & Co. KGaA den Schutz der Unternehmensinteressen sicherstellen soll. Die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird individuell vereinbart und liegt zwischen 12 und 24 Monaten. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Geschäftsführer 50 % des zuletzt bezogenen Jahresfestgehalts als Karenzentschädigung, wobei eine etwaige Abfindung für eine vorzeitige Vertragsbeendigung und anderweitige Arbeits-einkünfte während der Dauer des Wettbewerbsverbots anzurechnen sind. Die Entschädigung wird monatlich ausgezahlt. Die Gesamtsumme der Karenzentschädigung wird auf eine von der Gesellschaft geschuldete Pensionszusage (siehe oben unter Ziffer III. D) angerechnet. Die Gesellschaft kann vor dem Ende des Dienstvertrags im Einzelfall auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. Dies hat zur Folge, dass die Entschädigungsleistung nur für die Dauer von sechs Monaten ab der Verzichtserklärung zu zahlen ist. Wenn der Dienstvertrag mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters oder durch eine von der Gesellschaft erklärte Kündigung aus wichtigem Grund endet, wird die Gesellschaft sofort von der Entschädigungspflicht frei, falls sie vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Dienstvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichtet hat.

VII. Sonderzusagen anlässlich der Aufnahme der Tätigkeit als Geschäftsführer

Der Gesellschafterausschuss kann im Einzelfall in angemessenem Umfang Sonderzusagen geben, um qualifizierte Persönlichkeiten für die Tätigkeit als Geschäftsführer von HELLA zu gewinnen. Die Sonderzusagen können beispielsweise in Zahlungen zum Eintrittszeitpunkt (Sign-on-Boni), in der Zusicherung von Zielerreichungsgraden oder Auszahlungsbeträgen für STI und/oder LTI oder in einer finanziellen Kompensation für Vergütungs- oder Versorgungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bestehen, die aufgrund des Wechsels zu HELLA in Wegfall geraten.

VIII. Anrechnung von Vergütungen für die Tätigkeit in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien

Die Übernahme von Aufsichtsrats- und ähnlichen Mandaten im beruflichen Bereich bedarf der vorherigen Zustimmung des Gesellschafterausschusses. Sofern Mitglieder der Geschäftsführung Vorstands- oder Geschäftsführungspositionen oder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder ähnliche Mandate sowie Ämter in Verbänden oder ähnlichen Organisationen wahrnehmen, wird eine dafür etwaig gewährte Vergütung auf das Jahresfestgehalt angerechnet. Bei anderen Mandaten, insbesondere konzernexternen, entscheidet der Gesellschafterausschuss im Einzelfall über eine Anrechnung. Er berücksichtigt dabei insbesondere, in welchem Umfang die Gesellschaft infolge der Mandatsübernahme auf die Arbeitskraft des Geschäftsführers verzichten muss.

IX. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Gesellschafterausschuss kann in Ausnahmefällen vorübergehend vom Vergütungssystem und dessen Bestandteilen (einschließlich des Verfahrens und der Regelungen zur Vergütungsstruktur) sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, insbesondere in Fällen einer Unternehmenskrise, bei der Restrukturierung der Gesellschaft oder im Falle weitreichender Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Abweichung bedarf eines Beschlusses des Gesellschafterausschusses, in dem die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festzustellen sind. Die ermessensgeleitete Korrekturmöglichkeit des Gesellschafterausschusses für die variablen Vergütungskomponenten bleibt hiervon unberührt.