

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



## Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH

### I. Zielsetzung 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. Die hierfür geltenden Zielvorgaben 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. Außerdem schlägt sich die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividendenausschüttungen (Total Shareholder Return) der HELLA GmbH & Co. KGaA in der erfolgsabhängigen Vergütung nieder. 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. Daneben setzt der Gesellschafterausschuss innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung jährlich besondere (priorisierte) Zielvorgaben fest, die sich zum Teil individuell an die einzelnen Geschäftsführer richten und auch Aspekte der unternehmerischen Sozialverantwortung (Environmental, Social & Governance, „ESG“) umfassen. So zählen zu den für das Geschäftsjahr 2021/2022 festgesetzten ESG-Zielen zum Beispiel die Reduzierung der Unfallrate, der Fluktuationsrate in der Belegschaft sowie der spezifischen Energieintensität.

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



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

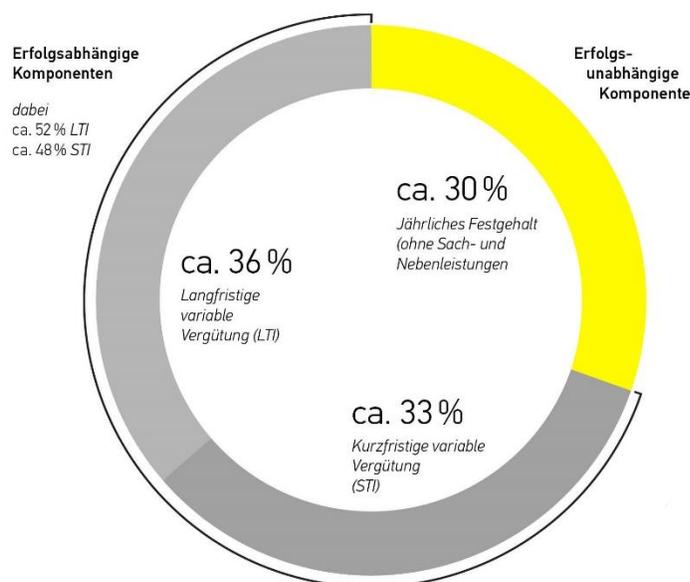
30. September 2021, Lippstadt

- 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 zugeteilte LTI-Basisbetrag 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 Vergütungskomponenten



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



Im Überblick lässt sich das Vergütungssystem insgesamt wie folgt zusammenfassen:

	Bestandteil	Zielsetzung
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>	<b>Jährliches Festgehalt</b> (ca. 30 % der Gesamtvergütung) → Auszahlung erfolgt in 12 Monatsraten. → Wird jährlich auf seine Angemessenheit überprüft.	→ Stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.
	<b>Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</b> → Hauptsächlich die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und die Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns.	→ Marktübliche Übernahme von Aufwand, der die Geschäftsführungstätigkeit fördert.
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>	<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b> (ca. 33 % der Gesamtvergütung) → Einjähriger Bonus als Vielfaches (1,1-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele: - operative Kennzahlen (50–70 % des STI): EBT (70 %) und OFCF (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.	→ Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzeitiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten.
	<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b> (ca. 36 % der Gesamtvergütung) → Bonus mit fünfjährigem Bemessungszeitraum, berechnet in der Ausgangszuteilung als Vielfaches des Jahresfestgehalts (1,2-faches Fixum bei 100 %-Zielerreichung): - LTI-Basisbetrag abhängig von dem im Ausgangsjahr erreichten RoIC. - Wertentwicklung des LTI-Basisbetrags folgt der Entwicklung von EBT-Marge, RoIC und Total Shareholder Return seit dem Zuteilungsjahr (positiv wie negativ). - Auszahlung in bar nach Ablauf des Bemessungszeitraums. → Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichungsgrad: 1,2-faches des jährlichen Festgehalts. → Höchstgrenze bei 300 %-Zielerreichungsgrad: 3,6-faches des jährlichen Festgehalts.	→ Wertentwicklung des LTI-Basisbetrags über fünf Jahre belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen (Bonus-/Malus-System). → Herstellung eines Interessengleichlaufs von Geschäftsführung und Aktionären insbesondere durch Orientierung am Total Shareholder Return (TSR).
<b>Leistungen bei Tätigkeitsbeendigung</b>	<b>Abfindung bei Abberufung vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags</b> → 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-Basisbeträge werden ggf. zeitanteilig gekürzt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums ausgezahlt.	→ Abfindungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen.
	<b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b> → Dauer zwischen 12 und 24 Monaten individuell vereinbart. → Karenzenschädigung i.H.v. 50 % des jährlichen Festgehalts unter Anrechnung von Abfindungs- und Pensionszahlungen der Gesellschaft und anderweitiger Verdienste. → Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich; lässt Karenzenschädigung entfallen.	→ Schutz der Unternehmensinteressen durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung bei wesentlichen Konkurrenten.
	<b>Kontrollwechsel („Change of Control“)</b> → Geschäftsführungsmitglied kann mit Wirkung zum Ablauf des neunten Monats nach Kontrollwechsel sein Amt niederlegen und außerordentlich kündigen. → In diesem Fall gilt dieselbe Abfindungsregelung wie bei vorzeitiger Abberufung durch das Unternehmen.	→ Dient der Wahrung der Unabhängigkeit der Geschäftsführungsmitglieder in Übernahmestuationen.

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



	Bestandteil	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen	<b>Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen</b> → Beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das jährlich ein Prozentsatz (40–50 %) des jährlichen Festgehalts als Finanzierungsbeitrag eingestellt wird. → Optionale Einzahlung von Beiträgen des Geschäftsführers (Entgeltumwandlung).	→ Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung.
	<b>Höchstgrenzen („Cap“) und Maximalvergütung</b> → Auszahlungsgrenze für LTI und STI zusammen beim 6-fachen des Festgehalts. → Maximalvergütung, die sämtliche Vergütungselemente umfasst: - 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.
	<b>Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“)</b> → 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).

## 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 derzeitigen 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

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



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 Vergütungsexperten auf dessen Unabhängigkeit von der Geschäftsführung und vom Unternehmen geachtet wird. Für die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung orientiert sich der Gesellschafterausschuss derzeit an Studien zur Vorstandsvergütung der MDAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe („Peer Group“). Der Gesellschafterausschuss berücksichtigt das Verhältnis der Geschäftsführungsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt nicht, da er andere Faktoren als geeignetere und aussagekräftigere Maßstäbe für die Ermittlung der Vergütungshöhe ansieht.

## 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 hauptsächlich aus der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens. 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) Jährliches Kurzfristige variable Vergütung („STI“)

Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) 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

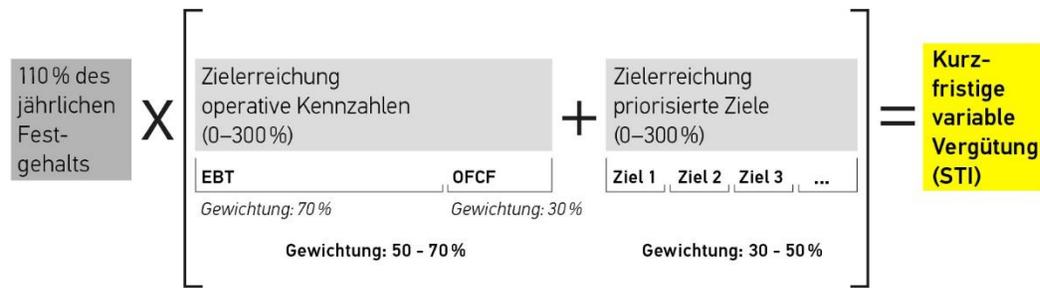


# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt

des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Auszahlung erfolgt einmal im Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der STI zeitanteilig gewährt.

## Zusammensetzung kurzfristige variable Vergütung (STI)



## Operative Kennzahlen

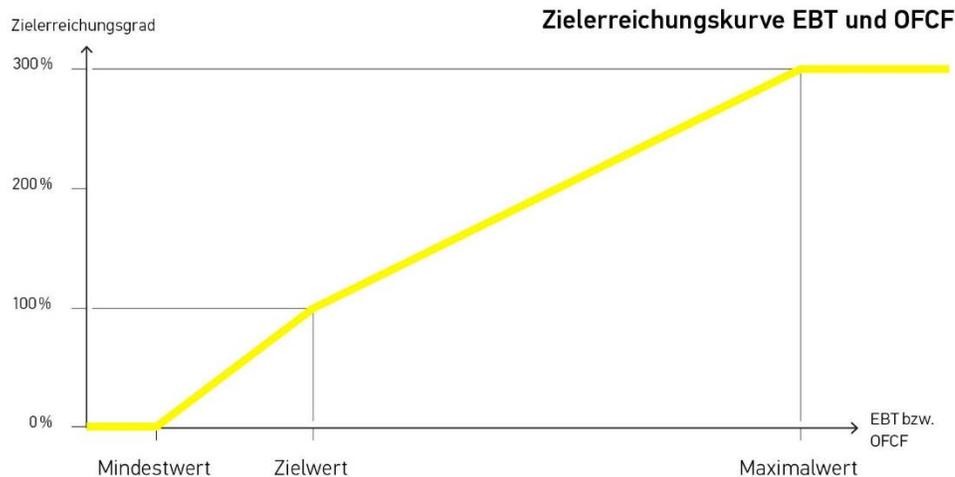
Bei den operativen Kennzahlen finden (i) das Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (Earnings Before Taxes, „EBT“) und vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung des jeweiligen Geschäftsjahres, bereinigt um Sondereinflüsse (außerordentliche Aufwendungen und Erträge, wie sie im Konzernabschluss gemäß § 277 Abs. 4 HGB a. F. auszuweisen wären) mit einer Gewichtung von 70 % und (ii) der Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Free Cash Flow, „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.

Der vom Gesellschafterausschuss festzustellende Zielerreichungsgrad der operativen Kennzahlen kann zwischen 0 und 300 % betragen. Zu diesem Zweck legt der Gesellschafterausschuss für EBT und OFCF 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 (EBT und OFCF) 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. Die folgende Abbildung zeigt schematisch die sich daraus ergebende Zielerreichungskurve:

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



## **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 des EBT und des OFCF reduziert sich in diesem Fall entsprechend.

Der vom Gesellschafterausschuss im Rahmen einer Gesamtbeurteilung festzustellende Zielerreichungsgrad der priorisierten Ziele kann zwischen 0 und 300 % betragen.

## **C) Langfristige variable Vergütung („LTI“)**

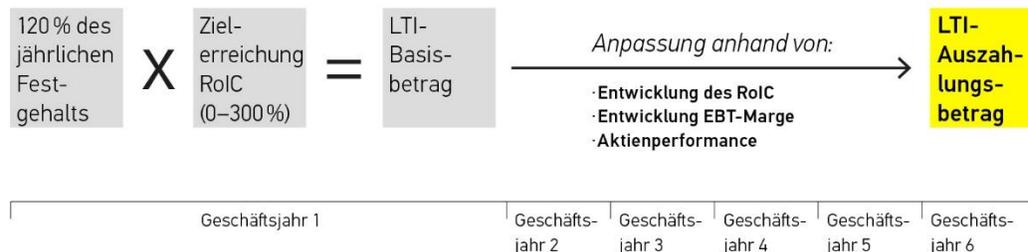
Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet. Sie bemisst sich nach der Entwicklung des Return on Invested Capital (RoIC) und der EBT-Marge sowie nach der Performance der HELLA Aktie (Total Shareholder Return). Die langfristige variable Vergütung stellt dabei auf einen Bemessungszeitraum von insgesamt fünf Geschäftsjahren ab und stellt so eine nachhaltige Anreizwirkung sicher.



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt

## Zusammensetzung langfristige variable Vergütung (LTI)



## Return on Invested Capital (RoIC)

Der Return on Invested Capital (RoIC) ist eine Kennziffer, die das Unternehmen als strategische Steuerungsgröße verwendet. Er wird als Quotient des operativen Ertrags vor Zinsen und nach Steuern (Return) und des investierten Kapitals (Invested Capital) definiert. Zur Bestimmung des Return wird das operative Ergebnis (EBIT) der letzten zwölf Monate auf Ebene der Konzerneinheiten um den jeweiligen länderspezifischen Standardertragsteuersatz vermindert. Das investierte Kapital ist der Mittelwert aus Eröffnungs- und Schlussbilanzwerten der bilanzierten Aktiva ohne Zahlungsmittel und kurzfristige finanzielle Vermögenswerte abzüglich der bilanzierten Verbindlichkeiten ohne kurz- und langfristige Finanzschulden für die Betrachtungsperiode.

## EBT-Marge

Die EBT-Marge errechnet sich aus dem Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (EBT) geteilt durch den Umsatz des HELLA Konzerns.

## Aktienperformance (Total Shareholder Return)

Die Aktienperformance definiert sich als Kursentwicklung der HELLA Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden. Dazu wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der letzten 20 Handelstage des Geschäftsjahres, in dem der Bemessungszeitraum einer LTI-Tranche beginnt, mit dem der letzten 20 Handelstage der Folgegeschäftsjahre im Bemessungszeitraum verglichen. Die zwischenzeitlich gezahlten Dividenden werden addiert. Technische Kurseffekte (zum Beispiel bei Aktiensplits) werden hingegen herausgerechnet.

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

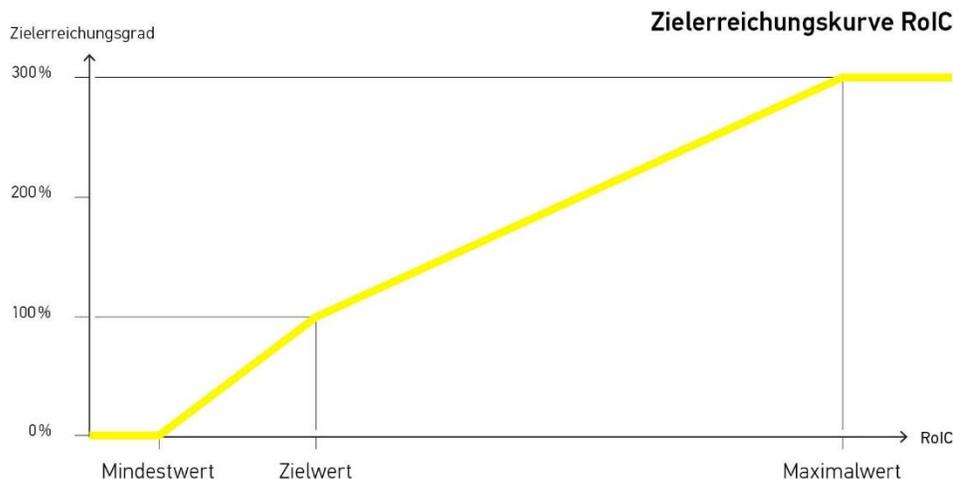
30. September 2021, Lippstadt



## Berechnungsmethode

Der Auszahlungsbetrag aus einer LTI-Tranche ergibt sich wie folgt:

Zunächst wird für das erste Geschäftsjahr im Bemessungszeitraum ein LTI-Basisbetrag ermittelt. Er errechnet sich als fester Prozentsatz des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit vom RoIC. Der Gesellschafterausschuss legt dazu Mindest- (= 0 % Zielerreichung), Ziel- (= 100 % Zielerreichung) und Maximalwerte (= 300 % Zielerreichung) für den RoIC fest. Der Mindestwert definiert die Untergrenze für die Berechnung eines LTI-Basisbetrags. Daraus ergibt sich folgende schematische Zielerreichungskurve für den RoIC:



Wird der Zielwert erreicht, beträgt der LTI-Basisbetrag das 1,2-fache des jährlichen Festgehalts; ab Erreichen des Maximalwerts beträgt der LTI-Basisbetrag das 3,6-fache des jährlichen Festgehalts. Tritt ein Geschäftsführer unterjährig in die Geschäftsführung ein oder aus ihr aus, erfolgt die Zuteilung des LTI-Basisbetrags für das betroffene Geschäftsjahr zeitanteilig.

Die Auszahlung einer LTI-Tranche an den Geschäftsführer erfolgt, nachdem der insgesamt fünf Geschäftsjahre umfassende Bemessungszeitraum abgelaufen ist. Beispielsweise kommt die für das Geschäftsjahr 2020/2021 zugeteilte LTI-Tranche nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 zur Auszahlung. Die Höhe des aus dem LTI-Basisbetrag



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

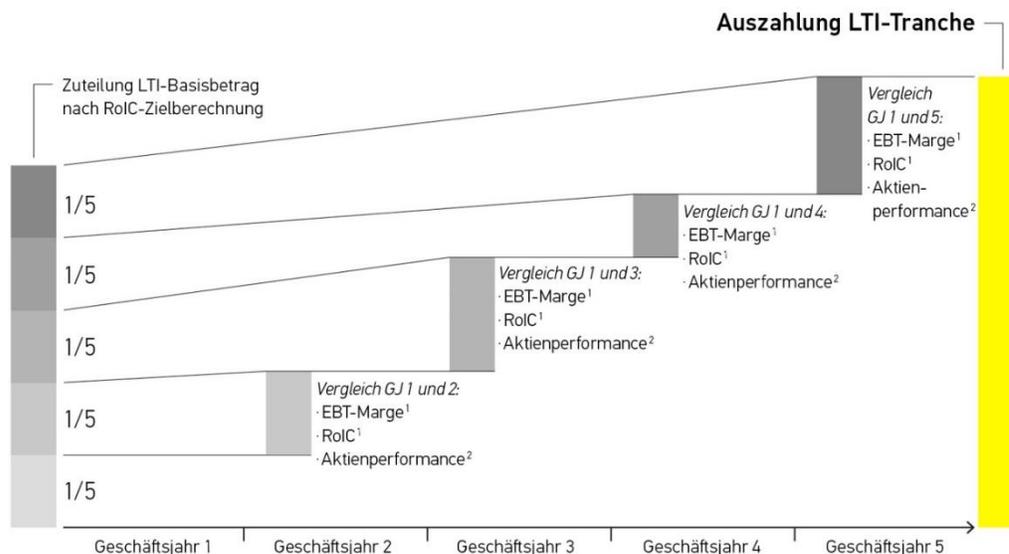
30. September 2021, Lippstadt

abgeleiteten Auszahlungsbetrags bestimmt sich gleichmäßig anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über die gesamte fünfjährige Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche. Rechnerisch wird dies wie folgt bewerkstelligt: Zunächst wird 1/5 des LTI-Basisbetrags festgeschrieben. Dieser Betrag entfällt gedanklich auf das erste Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums. Die übrigen 4/5 des LTI-Basisbetrags verändern sich entsprechend der Entwicklung (i) des RoIC, (ii) der EBT-Marge des HELLA Konzerns und (iii) der Aktienperformance in den vier Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Verglichen werden hierbei die Werte des Geschäftsjahres, für das der LTI-Basisbetrag ermittelt wurde, mit allen Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Haben sich in einem Folgegeschäftsjahr des Bemessungszeitraums die Werte gegenüber dem ersten Geschäftsjahr verbessert (verschlechtert), so wird 1/5 des LTI-Basisbetrags erhöht (verringert) und zugunsten des Geschäftsführers festgeschrieben (siehe untenstehende schematische Darstellung).

Dabei führt eine Erhöhung der EBT-Marge und/oder des RoIC um einen Prozentpunkt jeweils zu einer Erhöhung des anteiligen LTI-Basisbetrags um 7,5 %, jede Verringerung um einen Prozentpunkt zu einer entsprechenden Verringerung. Die Aktienperformance schlägt sich hingegen unmittelbar proportional nieder, d. h. eine positive (negative) Aktienperformance von beispielsweise 30 % erhöht (verringert) den anteiligen LTI-Basisbetrag um 30 %. Nachdem für alle Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums diese Vergleiche jeweils durchgeführt wurden, wird die Gesamtsumme der festgeschriebenen Beträge nach Ablauf des Bemessungszeitraums an den Geschäftsführer ausgezahlt.

## Schematische Darstellung der LTI-Berechnung

(fünfjähriger Bemessungszeitraum und Orientierung an der Aktienperformance)



<sup>1</sup> je Prozentpunkt Steigerung/Verringerung der EBT-Marge/des RoIC: +/- 7,5 %

<sup>2</sup> je Prozentpunkt Steigerung/Verringerung der Aktienperformance: +/- 1,0 %



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt

Ein Anspruch der Gesellschaft gegen einen Geschäftsführer auf Ausgleich eines insgesamt negativen LTI-Abrechnungsbetrags wird nicht begründet. Ferner findet keine Verrechnung mit einem positiven LTI-Abrechnungsbetrag in Folgejahren statt.

## **Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags**

Scheidet ein Geschäftsführungsmitglied aus, verfallen bereits zugeteilte LTI-Basisbeträge 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 des Bürgerlichen Gesetzbuches (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 Bemessungszeitraums fehlen. In diesem Fall ist der LTI-Auszahlungsbetrag für jeden weiteren, über die 12 Monate hinausgehenden fehlenden Monat des jeweiligen Bemessungszeitraums um 1/60 zu kürzen.

## **D) Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen**

Neben der Festvergütung und den variablen Vergütungskomponenten gewährt die Gesellschaft den Geschäftsführern Leistungen zur Altersvorsorge. 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



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt

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 auszuzahlende 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. Euro und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung derzeit jeweils 5.000 Tsd. Euro. Die Maximalvergütung folgt bei den variablen Vergütungsbestandteilen wie der vertragliche Cap einer zahlungsorientierten Betrachtungsweise.

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



## 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 leistungsangemessen 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.

## 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 unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen 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



# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt

Jahresvergütung oder, wenn die Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, eine zeitanteilig gekürzte Abfindung zu. Die 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-Basisbeträge, allerdings anteilig in Orientierung an dem noch nicht abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums 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

Dieselben Abfindungsregeln gelten auch im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“). In diesem Fall kann 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 findet 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 hat der Geschäftsführer die Gesellschaft bei allen mit dem Kontrollwechsel im Zusammenhang stehenden Maßnahmen bestmöglich und im Unternehmensinteresse zu unterstützen. Ein Kontrollwechsel im Sinne des Geschäftsführerdienstvertrags liegt 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.

## D) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Geschäftsführer unterliegt weiterhin einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, dessen Dauer individuell vereinbart wird und zwischen 12 und 24 Monaten liegt. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Geschäftsführer 50 % des zuletzt bezogenen Jahresfestgehalts als Karenzentschädigung, wobei eine etwaige Abfindung für eine

# Ordentliche (virtuelle) Hauptversammlung 2021

30. September 2021, Lippstadt



vorzeitige Vertragsbeendigung und anderweitige Arbeitseinkünfte 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. 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.