



Vergütungsbericht

der H&R GmbH & Co. KGaA

2024

Vergütungsbericht 2024

Einleitung

Der nachfolgende Vergütungsbericht 2024 erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder der H&R GmbH & Co. KGaA und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2024.

Der Bericht berücksichtigt die Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG), der erstmals für Abschlüsse des Jahres 2021 verpflichtend war. Zudem entsprechen sowohl das Vergütungssystem für die Geschäftsführung als auch das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK 2022. Beide Vergütungssysteme wurden im Juli 2021 erstmals der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt und mit deutlicher Mehrheit beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrates wurde in überarbeiteter Form der Hauptversammlung 2024 vorgelegt und ebenfalls mit deutlicher Mehrheit beschlossen. Der Vergütungsbericht 2024 ist der insgesamt vierte Vergütungsbericht, der der Hauptversammlung auf Basis des genehmigten bzw. aktualisierten Vergütungssystems zur Billigung vorgelegt wird.

Eine Beschlussfassung wird durch die Hauptversammlung 2025 erfolgen.

Vergütung der Geschäftsführung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung der H&R Komplementär GmbH leistet einen maßgeblichen Beitrag, die Unternehmensstrategie der H&R KGaA zu fördern, Anreize für eine erfolgreiche, nachhaltige, langfristige und wertorientierte Entwicklung des Unternehmens zu setzen, zugleich aber auch die Eingehung unverhältnismäßiger Risiken zu vermeiden.

Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems, insbesondere durch die langfristigen variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteile mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, werden für die Mitglieder der Geschäftsführung Anreize dafür gesetzt, die in der Strategie festgelegten Ziele zu verfolgen und zu erreichen und damit eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherzustellen. Zugleich ist es das Ziel des Vergütungssystems, den Mitgliedern der Geschäftsführung eine marktübliche Vergütung anzubieten.

Die Festlegung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin erfolgte unter Berücksichtigung der rechtsformbedingten Besonderheiten der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) in entsprechender Anwendung der Regelungen des Aktiengesetzes („AktG“) und der vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2019/2020“). Etwaige Abweichungen – mit Bezug auf die jeweils aktuelle Kodexfassung (aktuell „DCGK 2022“) – erklärt das Unternehmen in seiner Entsprechenserklärung, die in jeweils neuester Fassung auf der Website der Gesellschaft verfügbar ist.

Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vergütung

Der Beirat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für jedes Mitglied der Geschäftsführung die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und die Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile für das bevorstehende Geschäftsjahr fest.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist für jedes Mitglied der Geschäftsführung jeweils die Summe sämtlicher festen und variablen Vergütungsbestandteile (im Fall variabler Vergütungsbestandteile für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung) eines Jahres.

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung stellt der Beirat sicher, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Mitglieds der Geschäftsführung sowie zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens und dessen Zukunftsaussichten steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der H&R KGaA ausgerichtet ist.

Der Beirat achtet bei der Festlegung der variablen Vergütungskomponente darauf, dass die Zielvergütung aus den langfristigen Vergütungskomponenten betragsmäßig höher ist als die Zielvergütung aus der kurzfristigen Vergütungskomponente und die Zielvergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen insgesamt stärker von strategischen als von operativen Zielen beeinflusst wird.

Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung (Überblick)

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin umfasst feste (erfolgsunabhängige) und variable (erfolgsabhängige) Bestandteile. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die feste Grundvergütung und Nebenleistungen. Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige und eine langfristige variable Vergütung, die an finanzielle Leistungskriterien anknüpfen, sowie eine kurzfristige variable Vergütung, die an nichtfinanzielle Leistungskriterien anknüpft.

An der Ziel-Gesamtvergütung beträgt der Anteil der festen Vergütungsbestandteile 44 % und der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile 56 %. Der Anteil der festen Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 42 %. Nebenleistungen entsprechen 2 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Ergebnis-Komponente und ESG-Bonus, jeweils bei Zielerreichung von 100 %) beträgt 26 %. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Nachhaltigkeits-Komponente bei Zielerreichung von 100 %) beträgt 30 %.

Eine aktienbasierte Vergütung ist derzeit nicht vorgesehen.

Höchstgrenzen der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wurde eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) eines Mitglieds der Geschäftsführung in Höhe von € 1.500.000,00 pro Jahr festgelegt. Der tatsächlich zufließende Gesamtbetrag der für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung wird durch die festgelegte Maximalvergütung beschränkt.

Feste Komponente

Die feste Komponente besteht aus der erfolgsunabhängigen Grundvergütung, die monatlich anteilig als Gehalt gezahlt wird, sowie verschiedenen Nebenleistungen und Sachbezügen. Hierzu gehören bisher im Wesentlichen Versicherungsprämien für private Todesfall- und Invaliditätsversicherungen, Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung entsprechend dem Arbeitgeberanteil, der bei voller Sozialversicherungspflicht anfiel. Daneben umfassen die Nebenleistungen auch den Abschluss einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung mit einem Selbstbehalt sowie die private Dienstwagennutzung.

Variable Komponenten

Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung soll dazu dienen, die richtigen Anreize für die Geschäftsführung zu setzen und die in der Strategie festgelegten Ziele zu verfolgen und zu erreichen und damit eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherstellen. Im Falle einer mehrköpfigen Geschäftsführung werden die Zielwerte einheitlich für alle Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt.

Kurzfristige variable Vergütung (Ergebnis-Komponente)

Die kurzfristige variable Vergütung besteht in einer Tantieme mit finanziellen Leistungskriterien, bezogen auf einen einjährigen Bemessungszeitraum (sog. „Ergebnis-Komponente“).

Das finanzielle Leistungskriterium der Ergebnis-Komponente ist das auf Basis des Konzernabschlusses der H&R KGaA für das betreffende Geschäftsjahr ermittelte, um außerordentliche Ergebnisbestandteile bereinigte Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf

immaterielle Vermögensgegenstände (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) („EBITDA“). Durch die Orientierung an einem finanziellen Leistungskriterium, das sich am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ausrichtet, wird gewährleistet, dass die Strategie und langfristige Entwicklung gefördert werden.

Der konkrete Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Beirat vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres festgelegt (der „EBITDA-Zielwert“). Der EBITDA-Zielwert orientiert sich an dem in der von dem Beirat genehmigten Jahresplanung festgelegten Plan-EBITDA. Bei Erreichen des vom Beirat für das Geschäftsjahr festgelegten EBITDA-Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Für das Erreichen eines Zielerreichungsgrads von 100 % wird ein Zielbetrag in Euro festgesetzt.

Überschreitet das für das jeweilige Geschäftsjahr erreichte EBITDA den EBITDA-Zielwert, erfolgt eine anteilige Erhöhung des Zielerreichungsgrads. Die Zielerreichung in Bezug auf das EBITDA-Leistungskriterium kann maximal 120 % betragen (Maximalwert); der maximal mögliche Auszahlungsbetrag der Ergebnis-Komponente ist entsprechend nach oben begrenzt (Cap). Unterschreitet das erreichte EBITDA den EBITDA-Zielwert, erfolgt eine anteilige Reduktion des Zielerreichungsgrads. Wird ein Zielerreichungsgrad von 75 % (Schwellenwert) unterschritten, entfällt die Zahlung einer Ergebnis-Komponente vollständig.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Beirat im ersten Quartal des Folgejahres für das Mitglied der Geschäftsführung den Grad der Zielerreichung als Prozentwert. Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad (geteilt durch 100). Die Ergebnis-Komponente für das abgelaufene Geschäftsjahr der Gesellschaft ist innerhalb von sieben Kalendertagen nach der ordentlichen Hauptversammlung der H&R KGaA, d.h. in der Regel im zweiten Quartal des Geschäftsjahres, zur Auszahlung in bar fällig.

Über den konkret festgelegten Zielwert, den Grad der Zielerreichung und den Auszahlungsbetrag wird im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr transparent informiert.

Kurzfristige variable Vergütung (ESG-Bonus)

Die variable Vergütung soll auch Anreize dafür setzen, nichtfinanzielle Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental-Social-Governance – „ESG“) umzusetzen. Die kurzfristige variable Vergütung besteht daher zusätzlich in einem Zielbonus mit nichtfinanziellen Leistungskriterien mit einem einjährigen Bemessungszeitraum (sog. „ESG-Bonus“). Durch die Festlegung von nichtfinanziellen Leistungskriterien aus den Bereichen ESG wird die variable Vergütung konsequent auf die Erreichung von Kernpunkten der strategischen Zielsetzung der Gesellschaft, insbesondere im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit, ausgerichtet. Zugleich trägt sie dem übergeordneten Anspruch der H&R-Gruppe Rechnung, langfristig einen Mehrwert für Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu schaffen.

Die konkreten ESG-Ziele für das Geschäftsjahr werden basierend auf dem vorgenannten Katalog vom Beirat vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres festgelegt (die so festgelegten Ziele, die „ESG-Ziele“). Für jedes der festgelegten ESG-Ziele bestimmt der Beirat einen Schwellenwert und einen Zielwert (zusammen die „ESG-Zielwerte“).

Bei der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Beirat auch die Gewichtung unter mehreren festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung. Für die ESG-Ziele sind möglichst messbare Kriterien festzulegen. Die Erreichung der ESG-Ziele lässt sich durch einen Soll-Ist-Vergleich ermitteln. Die Kriterien und Methoden zur Beurteilung der jeweiligen Zielerreichung werden bei Festlegung der ESG-Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr konkretisiert.

Bei Erreichen aller vom Beirat für das Geschäftsjahr festgelegten ESG-Zielwerte beträgt der Gesamtzielerreichungsgrad 100 %. Für das Erreichen eines Gesamtzielerreichungsgrads von 100 % wird ein Zielbetrag in Euro festgesetzt. Überschreiten die für das jeweilige Geschäftsjahr erreichten Ziele die festgelegten ESG-Zielwerte, erfolgt keine anteilige Erhöhung des Zielbetrags. Die Gesamtzielerreichung in Bezug auf die ESG-Ziele kann daher maximal 100 % betragen (Gesamt-Maximalwert); der mögliche

Auszahlungsbetrag des ESG-Bonus ist entsprechend nach oben begrenzt (Cap). Unterschreiten die erreichten Ziele die festgelegten ESG-Zielwerte, erfolgt eine anteilige Reduktion des Zielbetrags. Wird ein Gesamtzielerreichungsgrad von 75 % unterschritten, entfällt die Zahlung eines ESG-Bonus vollständig.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Beirat im ersten Quartal des Folgejahres für das Mitglied der Geschäftsführung den Grad der Zielerreichung für jedes der festgelegten ESG-Ziele als Prozentwert. Eine Zielerreichung in Bezug auf ein ESG-Ziel ist durch den festgelegten Zielwert begrenzt. Eine Zielerreichung in Bezug auf ein ESG-Ziel unterhalb des festgelegten Schwellenwerts geht mit einem Faktor 0 in die Berechnung ein. Aus dem Grad der Zielerreichung bei jedem der festgelegten ESG-Ziele ermittelt der Beirat den Gesamtzielerreichungsgrad als Durchschnitt. Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (geteilt durch 100). Der ESG-Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr der Gesellschaft ist innerhalb von sieben Kalendertagen nach der ordentlichen Hauptversammlung der H&R KGaA, d.h. in der Regel im zweiten Quartal des Geschäftsjahres, zur Auszahlung in bar fällig.

Über die konkret festgelegten ESG-Ziele, den Grad der Gesamtzielerreichung und den Auszahlungsbetrag wird im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr transparent informiert.

Langfristige variable Vergütung (Nachhaltigkeits-Komponente)

Die langfristige variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung besteht in einer Tantieme mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (sog. „Nachhaltigkeits-Komponente“). Die Nachhaltigkeits-Komponente als langfristige variable Vergütung soll Anreize dafür setzen, die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens umzusetzen, und für eine langfristige, auf Steigerung der Wertschöpfung ausgerichtete und nachhaltige Unternehmensentwicklung sorgen.

Eine maßgebliche Kennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft ist die Verzinsung

auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, „ROCE“). Vom Beirat wurde der ROCE daher als langfristiges finanzielles Leistungskriterium für die Nachhaltigkeits-Komponente festgelegt. Der ROCE wird als Durchschnittswert über einen rollierenden Dreijahreszeitraum gemessen. Zur Ermittlung des ROCE wird auf Basis des jeweiligen Konzernabschlusses der H&R KGaA das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings Before Interest and Taxes, EBIT) durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital (Eigenkapital zuzüglich Nettofinanzverschuldung, Pensionsrückstellungen und sonstiger langfristiger Rückstellungen) dividiert.

Als Zielwert hat der Beirat derzeit einen durchschnittlichen ROCE von 10 % festgelegt (der „ROCE-Zielwert“). Sofern innerhalb des relevanten Dreijahreszeitraums ein durchschnittlicher ROCE in Höhe des ROCE-Zielwerts erreicht wird, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Für das Erreichen eines Zielerreichungsgrads von 100 % wird ein Zielbetrag in Euro festgesetzt. Die Zielerreichung in Bezug auf das ROCE-Leistungskriterium der Nachhaltigkeits-Komponente kann maximal 133 % betragen („Maximalwert“). Dies ist erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE innerhalb des relevanten Dreijahreszeitraums den ROCE-Zielwert um 5 Prozentpunkte oder mehr übersteigt. Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um 10 Prozentpunkte unterhalb des ROCE-Zielwerts („Schwellenwert“), beträgt die Zielerreichung 33 %. Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um mehr als 10 Prozentpunkte unterhalb des ROCE-Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 % und die Zahlung einer Nachhaltigkeits-Komponente entfällt vollständig. Werte zwischen dem Schwellenwert, dem ROCE-Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres ermittelt der Beirat im ersten Quartal des Folgejahres für das Mitglied der Geschäftsführung für das abgelaufene Geschäftsjahr und die beiden davorliegenden Geschäftsjahre den durchschnittlichen ROCE und basierend darauf den Grad der Zielerreichung als Prozentwert. Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad (geteilt durch 100).

Die Nachhaltigkeits-Komponente ist innerhalb von sieben Kalendertagen nach der ordentlichen Hauptversammlung der H&R KGaA, d.h. in der

Regel im zweiten Quartal des Geschäftsjahres, zur Auszahlung in bar fällig. Bei Erstbestellung eines Geschäftsführers wird die Nachhaltigkeitskomponente abhängig von der Zielerreichung erstmals nach Ablauf des dritten auf die Bestellung folgenden Jahres für den davor liegenden Dreijahreszeitraum gezahlt. Über das konkret festgelegte Ziel, den Grad der Zielerreichung und den Auszahlungsbetrag wird im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr transparent informiert.

Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen

Eine nachträgliche Änderung von Zielwerten oder Vergleichsparametern ist ausgeschlossen. Der Beirat ist in Bezug auf variable Vergütungsbestandteile jedoch berechtigt, nicht vorhersehbare außergewöhnlichen Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen Rechnung zu tragen und die variable Vergütung um bis zu 20 % herauf- oder herabzusetzen. Dies kann eine Erhöhung als auch eine Verminderung der Zielerreichung und damit der Auszahlungsbeträge zur Folge haben. Außergewöhnliche Entwicklungen umfassen beispielsweise die Veräußerung oder den Erwerb von Unternehmensanteilen, die gravierende Änderung von Steuer- und Bilanzvorschriften, Naturkatastrophen sowie sonstige vergleichbare Umstände. Keine außergewöhnlichen Entwicklungen sind demgegenüber allgemein ungünstige Marktentwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet.

Malus und Clawback

Der Beirat kann unter bestimmten Umständen die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten, wenn diese für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem das Mitglied der Geschäftsführung eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat (Malus). Auf Aufforderung des Beirats sind bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile von einem Mitglied der Geschäftsführung zurückzuzahlen, wenn das Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung erst nach Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile festgestellt wird oder eine wesentliche Fehldarstellung in der Finanzberichterstattung vorliegt, die sich auf die Berechnung der variablen Vergütung ausgewirkt

hat (Clawback). Der Beirat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und welche variablen Vergütungsbestandteile in welcher Höhe und für welche Jahre einbehalten oder zurückgefordert werden. Dabei sind die Schwere eines Verstoßes, der Grad des Verschuldens und ein der Gesellschaft entstandener Schaden zu berücksichtigen. Weitergehende Ansprüche im Falle eines persönlichen Fehlverhaltens eines Mitglieds der Geschäftsführung, insbesondere Schadensersatzansprüche gemäß §§ 93 Abs. 2, 283 Nr. 3 AktG bleiben hiervon unberührt.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle einer Abberufung eines Geschäftsführers bleiben die Rechte unter dem Geschäftsführerdienstvertrag grundsätzlich unberührt. Die Gesellschaft ist berechtigt, einen Geschäftsführer im Fall einer Beendigung der Organstellung von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Geschäftsführerdienstvertrages freizustellen. Die Freistellung des Geschäftsführers erfolgt unter Fortzahlung der anteiligen festen Grundvergütung und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche. Eine variable Vergütung ist für Zeiten der Freistellung nicht geschuldet.

Für den Fall, dass die Bestellung eines Geschäftsführers und der Geschäftsführerdienstvertrag ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorzeitig enden, kann eine Abfindung vereinbart werden. Diese beträgt maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap) und vergütet nicht mehr als die Restlaufzeit des Geschäftsführerdienstvertrages. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrages durch das Mitglied der Geschäftsführung infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht.

Nebentätigkeiten, interne und externe Aufsichtsratsmandate

Die Übernahme von Geschäftstätigkeiten, Organfunktionen und sonstigen Nebentätigkeiten außerhalb der Tätigkeit als Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin bedarf der Zustimmung der Gesellschafterversammlung der H&R Komplementär GmbH. Sofern Mitglieder der Geschäftsführung Aufsichtsratsmandate

innerhalb der H&R-Gruppe wahrnehmen, wird eine etwaige hierfür gewährte Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme von Aufsichtsratsmandaten außerhalb der H&R-Gruppe entscheidet der Beirat unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Beirat hat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG die Möglichkeit, in besonderen, außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der H&R KGaA notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer angemessenen Anreizsetzung im Falle einer schweren Unternehmenskrise oder

einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen demgegenüber keine Abweichung.

Die für das Geschäftsjahr 2024 formulierten Ziele blieben im laufenden Jahr unangetastet. Abweichungen vom Vergütungssystem gab es folgerichtig nicht.

Offenlegung der Vergütung der Geschäftsführung

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Geschäftsführungsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie im Vorjahr zugeflossenen festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG (GEWÄHRT UND GESCHULDET)

Mitglieder der Geschäftsführung	IN €	Zugeflossene Zuwendungen			
		2023	2023	2024	2024
	Festvergütung	525.000	44 %	525.000	50 %
	Nebenleistungen ¹⁾	464	0 %	464	0 %
	Summe	525.464	44 %	525.464	50 %
	Einjährige variable Vergütung	270.000	23 %	183.845	18 %
	ESG-Komponente	100.000	9 %	-	0 %
	Mehrfährige variable Vergütung	283.750	24 %	338.750	32 %
	Summe	1.179.214	100 %	1.048.059	100 %
Niels H. Hansen Vorsitzender der Geschäftsführung (bis 31.7.2019) Alleingeschäftsführer (seit 1.8.2019)	Versorgungsaufwand	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	1.179.214	100 %	1.048.059	100 %

¹⁾ Beinhaltet u. a. die Pkw-Nutzung und Unfallversicherungsbeiträge; Reisekosten.

Es wurden keine für das Geschäftsjahr 2023 geschuldeten und 2024 gewährten Vergütungsbestandteile nachträglich zurückgefordert (Malus-/ Clawback-Regelung).

Kurzfristig variable Vergütung (Ergebniskomponente) – Zielerreichung

In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2024 maßgebliche finanzielle Leistungskriterium des EBITDA (Schwellenwert für 0 % Zielerreichung gleich 75 % des Budget-EBITDA/Zielwert für

100 % Zielerreichung gleich Budget-EBITDA/ Schwellenwert für maximale Zielerreichung gleich 120 % des Budget-EBITDA) werden nach Abschluss des Geschäftsjahres für den Bemessungszeitraum die in der Tabelle dargestellten Zielerreichungen festgestellt.

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert, gedeckelt auf 120 % Zielerreichung	EBITDA In Mio. €, erreicht	Zielerreichung in %
EBITDA in Mio. €	168.750	225.000	270.000	94,8	79

Kurzfristig variable Vergütung (ESG-Komponente) – Zielerreichung

Die kurzfristige variable Vergütung (ESG-Komponente) wurde als Bestandteil des Vergütungssystems mit folgenden vier gleichgewichteten Zielen für 2024 vereinbart:

1. Bereich ENVIRONMENT: Erfolgreiche Umsetzung der Vorgaben des Businessplans für den Standort Lumut/Malaysia hinsichtlich der Produktion und Vermarktung von Weißöl
2. Bereich ENVIRONMENT: Erfolgreiche Umsetzung der Vorgaben des Businessplans durch Verarbeitung von 3.000 Tonnen nachhaltiger Produkte an den beiden deutschen Produktionsstandorten (in den Bereichen Recycling und biobasiert)
3. Bereich GOVERNANCE: Prozessuale Verbesserung und Beschleunigung bei der Umsetzung regulatorischer Vorgaben, zudem Implementierung eines geeigneten EDV-Systems zur Erstellung der Abschlüsse, inklusive des ESEF-Taggings
4. Bereich ENVIRONMENT: Gruppenweite Umsetzung energetischer Maßnahmen und Ausbau der regenerativen Eigenstromversorgung, etwa durch Photovoltaikanlagen

Für die Erreichung der mit jeweils 25 % gleichgewichteten Ziele wurde eine variable ESG-Komponente als Vergütung in Höhe von insgesamt € 100.000,00 vereinbart.

Wie oben unter „Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem“ dargestellt, erfolgte 2024 die Bewertung der Erreichung der kurzfristig variablen Vergütung uneingeschränkt auf Basis vereinbarter ESG-Ziele. Die Erreichung der einzelnen Ziele wird wie folgt angenommen:

In Bezug auf das 1. Ziel vermeldete der Standort Lumut in Malaysia für 2024 als erstes Jahr nach Geschäftsaufnahme hinsichtlich der Vermarktung und Produktion von Weißöl eine erreichte Menge von 527 Tonnen. Als Zielgröße für das Erreichen des Teilziels hatten Beirat und Geschäftsführung die Menge von 420 Tonnen vorgesehen, sodass eine Zielerfüllung gegeben ist. Der Beirat hat dieses Ergebnis entsprechend gewürdigt und mit einem Anteil an der Gesamtzielerreichung aller vier Ziele von 25 % bewertet.

Mit der Vorgabe einer Verarbeitung von 3.000 Tonnen an nachhaltigen Einsatzstoffen hat sich die Geschäftsführung erneut ein ambitioniertes Ziel zu 2. gesetzt. Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass dieses Ziel 2024 trotz einer verglichen zum Vorjahr neunmal so hohen Leistung und erreichten knapp 2.700 Tonnen trotz einer Zielerreichungsquote von 90 % verfehlt wurde. Der Anteil dieses Ziels an der Gesamtzielerreichung betrug 22,5 %.

Gleichwohl lohnt ein Blick auf die zugrunde liegenden Faktoren. So sieht sich das Unternehmen technologisch und in Bezug auf die eigene Expertise durchaus imstande, höhere Mengen an nachhaltigen Einsatzstoffen – auch bereits kurzfristig – verarbeiten zu können. Je nach Einsatzstoff bewertet die Geschäftsführung diese Möglichkeit aktuell mit 70 % bis 100 %. Es fehlt hingegen an einem entsprechenden Hochlauf der Märkte und der Nachfrage. Anders als bei vorherigen Entwicklungen (Stichwort: TDAE) gibt es kaum regulatorischen Druck, auf nachhaltigere Einsatzstoffe und Produkte umzustellen. Für die Gesellschaft fehlt es damit aktuell an der kommerziellen Perspektive, eine Erhöhung der Verarbeitung als Selbstzweck ist schlichtweg nicht wirtschaftlich sinnvoll.

Die vergangenen Geschäftsjahre haben gezeigt, dass bei steigender Regulatorik auch die Anforderungen an die Erstellung der Finanzabschlüsse konsequent zugenommen haben. Dies galt insbesondere auch für die internen Abläufe sowie die Schnittstellen zu den Wirtschaftsprüfern oder in Bezug auf Berichtspflichten.

Um diesen besonderen Anforderungen im Interesse einer guten Unternehmensführung auch zukünftig und mit eigener Kompetenz gerecht zu werden, hat die Unternehmensleitung als Ziel zu 3. die Einführung der Software AMANA Smartnotes umgesetzt. Das Programm ermöglicht die professionelle Erstellung und Gestaltung zahlreicher Jahresabschlussdateien, sichert aber vor allem über die In-House-Erstellung des gesetzlich geforderten ESEF-Taggings wichtige Vorteile, insbesondere im direkten Austausch mit dem Abschlussprüfer. Der Geschäftsbericht 2024 sowie der Einzelabschluss 2024 der H&R GmbH & Co. KGaA wurden erstmals vollständig mit Smartnotes erstellt.

Der Beirat hat dieses Ergebnis entsprechend gewürdigt und sieht das Ziel als vollständig erreicht an. Er hat es mit einem Anteil an der Gesamtzielerreichung aller vier Ziele von 25 % bewertet.

Die Unternehmensleitung verfolgt konzernweit den strategischen Ansatz eines ressourcenschonenden Einsatzes von Rohstoffen und Energie. So gilt für die beiden deutschen Produktionsstandorte bereits seit 2011 das Ziel, den jährlichen Energieverbrauch um 0,5 % zu senken. An diesem Ziel wird – schon aufgrund der großen Hebelwirkung – festgehalten. Gleichzeitig hat sich die Unternehmensleitung für 2024 zum Ziel gesetzt, zusätzliche Maßnahmen zur energetischen Eigenversorgung der Standorte durch regenerative Energieträger, insbesondere Photovoltaik, zu unterstützen.

Zum Jahresende waren vier solcher Anlagen an internationalen Standorten des H&R-Konzerns in Betrieb. Zur Stützung des Eigenstromverbrauchs unserer Standorte in Thailand und Australien wurden drei bestehende Anlagen ausgebaut, in Südafrika wurde eine Photovoltaikanlage komplett neu installiert und in Betrieb genommen. Zum Jahresende betrug der Anteil von Strom aus Photovoltaikanlagen am Gesamtstromverbrauch in Thailand 29,5 % bzw. 22,8 %, in Australien

57,4 % und in Südafrika 29,1 %. Die Maßnahmen tragen signifikant zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen bei und entlasten zudem die wirtschaftlichen Kennzahlen der Standorte. Der Beirat sieht das Ziel damit als erfüllt an. Für die Zielerreichung analog 25 % wird entsprechend ein Betrag von T€ 25 zur Auszahlung angesetzt.

In Summe wurde für die Ziele 2024 ein Zielerreichungsgrad von 97,5 % erreicht. Entsprechend dem Vergütungssystem werden nicht vollständig erreichte Teilziele jedoch mit dem Faktor 0 bewertet, sodass für eine Auszahlung im Zuge der kurzfristig variablen Vergütung (ESG-Komponente) nur die vollständig erreichten Ziele mit jeweils 25 % gewertet werden können. Dies entspricht einer auszahlungsfähigen ESG-Komponente für 2024 von T€ 75.

Zudem hatte der Beirat beschlossen, den Zeiträumen für die Erreichung der Ziele des Geschäftsjahres 2023 einmalig bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 zu prolongieren und der Geschäftsführung so zu ermöglichen, die ESG-Ziele 2023 – zusätzlich zu den neuen Zielen für 2024 – vollständig zu erreichen.

Diese Ziele waren definiert als 1. Ausbildungskonzept für Südafrika nach deutschem Vorbild, 2. Umsetzung und Erstellung eines Handbuchs zum Integrierten Kontrollsystem, 3. Vorzeitige Inbetriebnahme des Standortes Lumut/Malaysia und 4. Verarbeitung von 3.500 Tonnen nachhaltigen Einsatzstoffen in Deutschland.

Die Ziele 1. und 2. sieht der Beirat als mittlerweile vollständig erfüllt an und bewertet den Zielerreichungsgrad bezogen auf die gesamte ESG-Komponente mit jeweils 25 %. Das Ziel zu 3. war nicht erreichbar, da eine „vorzeitige“ Inbetriebnahme rein faktisch nachträglich nicht mehr möglich war. Da auch das Ziel zu 4. im Geschäftsjahr 2024 nicht vollständig erreicht wurde, verfehlte die Gesamtzielerreichung trotz deutlicher Verbesserung die notwendige Mindestquote: Das Vergütungssystem sieht vor, dass kein ESG-Bonus gezahlt wird, sofern der Zielerreichungsgrad einen Gesamtwert von 75,0 % unterschreitet. Eine nachträgliche Auszahlung einer ESG-Komponente für das Jahr 2023 wird daher im Geschäftsjahr 2025 nicht erfolgen.

Langfristig variable Vergütung (Nachhaltigkeitskomponente) – Zielerreichung

Vom Beirat wurde der ROCE (Earnings Before Interest and Taxes – EBIT, geteilt durch das durchschnittliche eingesetzte Kapital (Eigenkapital zuzüglich Nettofinanzverschuldung, Pensionsrückstellungen und sonstiger langfristiger Rückstellungen)) mit einem durchschnittlichen Zielwert von derzeit 10 % festgelegt (der „ROCE-Zielwert“). Sofern innerhalb des relevanten Dreijahreszeitraums ein durchschnittlicher ROCE in Höhe des ROCE-Zielwerts erreicht wird, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Für das Erreichen eines Zielerreichungsgrads von 100 % wird

ein Zielbetrag in Euro festgesetzt. Die Zielerreichung in Bezug auf das ROCE-Leistungskriterium der Nachhaltigkeits-Komponente kann maximal 133 % betragen („Maximalwert“). Dies ist erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE innerhalb des relevanten Dreijahreszeitraums den ROCE-Zielwert um 5 Prozentpunkte oder mehr übersteigt. Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um 10 Prozentpunkte unterhalb des ROCE-Zielwerts („Schwellenwert“), beträgt die Zielerreichung 33 %. Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um mehr als 10 Prozentpunkte unterhalb des ROCE-Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 % und die Zahlung einer Nachhaltigkeits-Komponente entfällt vollständig.

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert, gedeckelt auf 133 % Zielerreichung	ROCE in %, Dreijahresdurchschnitt	Zielerreichung in %
ROCE in %	0	10	15	9,03	90,3
Zielbetrag in €	0	375.000	498.750	338.750	338.750

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Geschäftsführungsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der

Vergütung von leitenden Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf das durchschnittliche Gehalt einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers betrachtet über alle Tochterunternehmen der Gruppe weltweit im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR MITGLIEDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

	Gewährte und geschuldete Vergütung		Veränderung							
	2024	2023	2023 zu 2024		2022 zu 2023		2021 zu 2022		2020 zu 2021	
			IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %
Aktuelle Mitglieder der Geschäftsführung										
Niels H. Hansen	1.048	1.179	-131	-11	278	31	183	20	49	7
Leitende Arbeitnehmer										
Global (T€)	286	279	7	2	19	7	4	1	22	9
Mitarbeiter										
Global (T€)	64	61	3	5	2	3	0	0	3	5
Ertragsentwicklung										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	11,1	10,6	0,5	18	-32,1	-75	-7,6	6	76,7	237

Die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung wurde durch die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und damit tatsächlich zugeflossene Vergütung von T€ 931 nicht erreicht.

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrates ist in § 13 unserer Satzung geregelt und enthält im Wesentlichen folgende Elemente:

Vergütung des Aufsichtsrates

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält eine jährliche Festvergütung von € 35.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Dreifache, sein Stellvertreter erhält das Eineinhalbfache dieser Vergütung.

Zusätzlich zu der festen Vergütung nach Abs. 1 erhalten die Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüssen eine jährliche Festvergütung von € 12.500,00; sofern ein Nominierungsausschuss gebildet wird, erhalten dessen Mitglieder abweichend von Hs. 1 eine jährliche Festvergütung von € 6.250,00. Aufsichtsratsmitglieder, die als Vorsitzende in einem der vorgenannten Ausschüsse tätig sind, erhalten jeweils das Doppelte der für die Ausschusstätigkeit vorgesehenen Vergütung.

Die Vergütung nach Abs. 1 und 2 ist zahlbar für das abgelaufene Geschäftsjahr innerhalb von zehn Bankarbeitstagen (Frankfurt/Main) nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr beschließt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten die Vergütung nach Abs. 1 und 2 zeitanteilig.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten von der Gesellschaft Ersatz der ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen sowie einer etwaigen auf die Vergütung zu entrichtenden Umsatzsteuer.

Die Gesellschaft kann im eigenen Interesse eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung abschließen, welche auch die Haftung der Mitglieder des Aufsichtsrates abdeckt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern steht die Vergütung in der sich aus der jetzigen Fassung dieses § 13 ergebenden Höhe erstmals für das am 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahr der Gesellschaft zu.

Zugrunde liegendes Vergütungssystem

Der Vergütung liegt folgendes Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder zugrunde:

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Festvergütung. Ein Sitzungsgeld und eine variable oder aktienbasierte Vergütung werden den Mitgliedern des Aufsichtsrates nicht gewährt. Die Zahlung einer Festvergütung entspricht der überwiegenden Praxis anderer börsennotierter Gesellschaften und folgt zugleich der Anregung G.18 Satz 1 DCGK 2022. Sie trägt nach Einschätzung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrates der Unabhängigkeit und der Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrates am besten Rechnung.

Nach der Satzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrates eine jährliche Festvergütung (Grundvergütung) von € 35.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Dreifache und sein Stellvertreter erhält das Eineinhalbfache dieser Festvergütung. Damit wird zugleich der Empfehlung G.17 DCGK 2022 entsprochen, wonach bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates angemessen berücksichtigt werden soll. Konkret gelten damit folgende jährlichen Grundvergütungen: € 105.000,00 für den Aufsichtsratsvorsitzenden, € 52.500,00 für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und € 35.000,00 für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder.

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhalten die Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüssen eine jährliche Festvergütung von € 12.500,00. Sofern ein Nominierungsausschuss gebildet wird, erhalten dessen Mitglieder abweichend davon eine jährliche zusätzliche Festvergütung von € 5.000,00, was dem erwarteten geringeren zeitlichen Aufwand der Tätigkeit im Nominierungsausschuss Rechnung trägt. Aufsichtsratsmitglieder, die als Vorsitzende in einem Ausschuss tätig sind, erhalten jeweils das Doppelte der für die Ausschusstätigkeit vorgesehenen Vergütung,

d.h. € 25.000,00 bzw. im Falle des Vorsitzenden des Nominierungsausschusses € 12.500,00. Auch insoweit wird der Empfehlung G.17 DCGK 2022 entsprochen, wonach bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten die jeweilige Festvergütung nur zeitanteilig.

Die vorgenannten Festvergütungen sind jeweils zahlbar für das abgelaufene Geschäftsjahr innerhalb von zehn Bankarbeitstagen (Frankfurt/Main) nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr beschließt. Davon abgesehen bestehen keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen.

Die Obergrenze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates ergibt sich aus der Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den

übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt. Eine betragsmäßige Maximalvergütung ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht festgelegt.

Neben der vorstehend beschriebenen Festvergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates von der Gesellschaft Ersatz der ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen sowie einer etwaigen auf die Vergütung zu entrichtenden Umsatzsteuer. Die Mitglieder des Aufsichtsrates können ferner in eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen werden, deren Prämien von der H&R GmbH & Co. KGaA bezahlt werden.

Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrates

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten, d.h. tatsächlich zugeflossenen, festen Vergütungen und Vergütungen für Ausschusstätigkeiten dar. Sie beziehen sich jeweils auf Tätigkeiten des vorangegangenen Geschäftsjahres.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (GEWÄHRT)

IN €	Fixe Vergütung			Vergütung für Ausschusstätigkeiten			Summe	
	2023	2024	2024 (Anteil an GV)	2023	2024	2024 (Anteil an GV)	2023	2024
Dr. Joachim Girg (Vorsitzender)	90.000,00	105.000,00	71	35.000,00	43.750,00	29	125.000,00	148.750,00
Peter Brömse	-	20.751,37	58	-	14.822,40	42	-	35.573,77
Roland Chmiel	45.000,00	52.500,00	58	30.000,00	37.500,00	42	75.000,00	90.000,00
Sven Hansen	30.000,00	35.000,00	48	30.000,00	37.500,00	52	60.000,00	72.500,00
Dr. Rolf Schwedhelm	30.000,00	35.000,00	44	35.000,00	43.750,00	56	65.000,00	78.750,00
Dr. Hartmut Schütter	30.000,00	14.248,63	58	20.000,00	10.177,60	42	50.000,00	24.426,23
Sabine Dietrich	30.000,00	35.000,00	48	20.000,00	37.500,00	52	50.000,00	72.500,00
Patrick Ewels	30.000,00	35.000,00	100	-	-	0	30.000,00	35.000,00
Thomas Merling	30.000,00	35.000,00	100	-	-	0	30.000,00	35.000,00
Dominik Franz	30.000,00	35.000,00	100	-	-	0	30.000,00	35.000,00
Summe	345.000,00	402.500,00	64	170.000,00	225.000,00	36	515.000,00	627.500,00

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der zugeflossenen Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder dar.

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

	Zugeflossene Vergütung		Veränderung							
	2024	2023	2023 zu 2024	2023 zu 2024	2022 zu 2023	2022 zu 2023	2021 zu 2022	2021 zu 2022	2020 zu 2021	2020 zu 2021
			IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %
Aktuelle Mitglieder des Aufsichtsrates										
Dr. Joachim Girg	148.750,00	125.000,00	23.750	19	-	-	-	-	10.000	8
Peter Brömse	35.573,77	-	35.574	100						
Roland Chmiel	90.000,00	75.000,00	15.000	20	3.945	5	6.054,80	9	-	-
Sven Hansen	72.500,00	60.000,00	12.500	21	-	-	-	-	10.000	17
Dr. Rolf Schwedhelm	78.750,00	65.000,00	13.750	21	-	-	-	-	20.000	30
Dr. Hartmut Schütter	24.426,23	50.000,00	-25.574	-51	-	-	-	-	-	-
Sabine Dietrich	60.000,00	50.000,00	10.000		-	-	-	-	-	-
Patrick Ewels	35.000,00	30.000,00	5.000	17	11.836	65	18.164	100	-	-
Thomas Merting	35.000,00	30.000,00	5.000	17	11.836	65	18.164	100	-	-
Dominik Franz	35.000,00	30.000,00	5.000	17	11.836	65	18.164	100	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates										
Reinhold Grothus	-	-	-	-	-11.836	-100	-18.164	-100	-	-
Holger Hoff	-	-	-	-	-15.781	-100	-24.201	-39	10.000	25
Harald Januszewski	-	-	-	-	-11.836	-100	-18.164	-100	-	-
Leitende Arbeitnehmer										
Global (T€)	286	279	7	2	19	7	4	1	22	9
Mitarbeiter										
Global (T€)	64	61	3	5	2	3	0	0	3	5
Ertragsentwicklung										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	11,1	10,6	0,5	18	-32,1	-75	-7,6	6	76,7	237

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die H&R GmbH & Co. KGaA

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der H&R GmbH & Co. KGaA, Salzburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG“ (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats

Die Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts,

einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, den 04. April 2025

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Senger
Wirtschaftsprüfer

Pritsch
Wirtschaftsprüfer



**H&R GmbH & Co. KGaA
Neuenkirchener Straße 8
48499 Salzbergen**

**Tel.: +49 (0)59 76-9 45-0
Fax.: +49 (0)59 76-9 45-308**

**E-mail: info@hur.com
Internet: www.hur.com**