

II. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 8

1. Angaben zu Tagesordnungspunkt 8: Vergütungssystem für die Geschäftsführung

Der Beirat der persönlich haftenden Gesellschafterin, der H&R Komplementär GmbH („**Beirat**“), hat am 8. April 2025 das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung beschlossen. Das Vergütungssystem wurde in der Ziffer 1.4 und der Ziffer 1.6.2 lit. c) konkretisiert, indem Bandbreiten für die Höhe des relativen Anteils der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung (0-1 %) und für die Festlegung des Zielwerts der langfristig variablen Vergütung (Nachhaltigkeits-Komponente) (durchschnittlicher ROCE-Zielwert von 10-15 %) vorgesehen sind. Im Übrigen entspricht das Vergütungssystem in der Fassung des Beschlusses des Beirats vom 8. April 2025 dem der Hauptversammlung der Gesellschaft am 9. Juli 2021 vorgelegten Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung.

1.1 Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin

1.1.1 Zielsetzung des Vergütungssystems und Strategiebezug

Die H&R GmbH & Co. KGaA („**H&R KGaA**“ oder die „**Gesellschaft**“) mit ihren Tochtergesellschaften (zusammen die „**H&R-Gruppe**“) ist in unterschiedlichen Märkten der Spezialchemie und der Kunststoffindustrie tätig. Die Aktivitäten der H&R-Gruppe umfassen die Produktion von chemisch-pharmazeutischen Grundstoffen sowie die Herstellung von Präzisionskunststoffteilen im Spritzgussverfahren. Durch ihre konsequente Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse hat sich die H&R-Gruppe insbesondere im Bereich der chemisch-pharmazeutischen Grundstoffe zu einer festen Marktgröße im Geschäft mit kohlenwasserstoffbasierten Spezialprodukten entwickelt. Die H&R-Gruppe verfolgt über alle ihre Geschäftsbereiche hinweg das Ziel einer nachhaltigen und wirtschaftlich erfolgreichen Ertragsentwicklung.

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 erfolgt 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 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**“) (soweit die Gesellschaft hiervon keine Abweichung erklärt).

1.1.2 Leitsätze für die Ausgestaltung des Vergütungssystems

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie der Festlegung der individuellen Vergütung berücksichtigt der zuständige Beirat der H&R Komplementär GmbH (näher unten Ziffer 1.2.1) insbesondere folgende Leitsätze:

- Förderung der Strategie der H&R-Gruppe und Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung mit dem Ziel der Steigerung des Unternehmenswerts.
- Leistungsgerechte Vergütung durch Berücksichtigung von Finanzkennzahlen in der variablen Vergütung und Setzung anspruchsvoller Ziele (Pay for Performance), deren Erreichung oder Verfehlung die Höhe der variablen Vergütung bestimmt.
- Angemessenheit, Üblichkeit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben und Leistungen der Mitglieder der Geschäftsführung und die Größe, die Komplexität und die wirtschaftliche Lage sowie den Zukunftsaussichten der Gesellschaft.
- Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen des AktG und Berücksichtigung der Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des DCGK 2022.

1.1.3 Anwendung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen in Bezug auf die Mitglieder der Geschäftsführung der H&R Komplementär GmbH, d.h. insbesondere den Neuabschluss, die Verlängerung und die Änderung bestehender und künftiger Geschäftsführerdienstverträge. In vor Inkrafttreten dieses Vergütungssystems geschlossenen Geschäftsführerdienstverträgen kann das neue Vergütungssystem nicht einseitig durch den Beirat der H&R Komplementär GmbH nachträglich umgesetzt werden.

1.2 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

1.2.1 Kompetenzordnung der H&R GmbH & Co. KGaA

Im Unterschied zu einer Aktiengesellschaft (AG) obliegen bei der KGaA die Geschäftsführung und die Vertretung nicht dem Vorstand, sondern den persönlich haftenden Gesellschaftern (Komplementären). Die einzige persönlich haftende Gesellschafterin der H&R KGaA ist die H&R Komplementär GmbH. Die Geschäftsführung und Vertretung der H&R Komplementär GmbH obliegt wiederum ihren Geschäftsführern. Die Entscheidung über die Bestellung, Entlassung und Abberufung von Geschäftsführern der H&R Komplementär GmbH und der Abschluss ihrer Geschäftsführerdienstverträge obliegt der Gesellschafterversammlung der H&R Komplementär GmbH. Die Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung der Geschäftsführer der H&R Komplementär GmbH ist dem durch Gesellschafterbeschluss gebildeten Beirat der H&R Komplementär GmbH übertragen (dieser ist zu unterscheiden von dem rein beratenden Beirat auf Ebene der H&R GmbH & Co. KGaA).

1.2.2 Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Nach der aktienrechtlichen Regelung des § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein klares und verständliches Vergütungssystem für den

Vorstand. Auf die börsennotierte H&R KGaA finden diese Regelungen entsprechende Anwendung, wobei rechtsformbedingt nicht der Aufsichtsrat der H&R KGaA, sondern der Beirat der H&R Komplementär GmbH für die Ausgestaltung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin verantwortlich ist. Der Beirat entwickelt das Vergütungssystem unter Berücksichtigung des AktG, der Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des DCGK 2022 (soweit die Gesellschaft hiervon keine Abweichung erklärt) sowie der oben unter Ziffer 1.1.2 dargestellten Leitlinien.

Der Beirat kann bei Bedarf im Rahmen der Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit von der Geschäftsführung und vom Unternehmen geachtet. Die geltenden Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Aktiengesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Ein das Vergütungssystem bestätigender Beschluss ist dabei zulässig. Die Vorschrift des § 120a Abs. 1 AktG ist auf die H&R KGaA in der Weise entsprechend anwendbar, dass das vom Beirat entwickelte System zur Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wird. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Beirat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung und die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten, insbesondere mit Blick auf Angemessenheit und Marktüblichkeit. Dabei erfolgt auch eine Überprüfung im Verhältnis zur Vergütungsstruktur vergleichbarer Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie innerhalb der H&R-Gruppe im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich) (s. auch Ziffer 1.3). Bei Bedarf nimmt der Beirat Anpassungen vor. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems (mindestens aber alle vier Jahre) wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung der H&R KGaA zur Billigung vorgelegt.

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich in dem jeweiligen zwischen der H&R Komplementär GmbH und dem Mitglied der Geschäftsführung zu schließenden Geschäftsführerdienstvertrag sowie – auf Grundlage des Geschäftsführerdienstvertrages – im Rahmen der Festlegung der Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile, der Feststellung der jeweiligen Zielerreichung und der Festlegung der für das Jahr zu gewährenden variablen Vergütung durch den Beirat.

Bei Vorliegen besonderer, außergewöhnlicher Umstände kann der Beirat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist (näher unten Ziffer 1.8).

1.3 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.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung erfolgen dabei auch externe und interne Vergleichsbetrachtungen:

- Horizontaler Vergleich: Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Beirat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peergroup) heran. Die H&R KGaA ist nur schwer mit anderen Unternehmen vergleichbar, da sie als familiengeführtes und zugleich börsennotiertes Unternehmen sowie ihrer Branche und Größe ein Alleinstellungsmerkmal aufweist. Um eine breitere Vergleichsbasis zu schaffen, werden daher einerseits börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe und andererseits börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Branche herangezogen. Der horizontale Marktvergleich stellt sicher, dass die Mitglieder der Geschäftsführung eine die marktübliche Vergütung nicht übersteigende Vergütung erhalten.
- Vertikaler Vergleich: Darüber hinaus beurteilt der Beirat die Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung in einem vertikalen Vergleich innerhalb des Unternehmens. Der Beirat vergleicht die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung mit der Vergütung des oberen Führungskreises, der sich insbesondere aus der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften zusammensetzt, und der Belegschaft insgesamt. Er berücksichtigt dabei insbesondere auch die Entwicklung im Zeitverlauf.

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.

1.4 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 ca. 43-44 % und der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile ca. 56 %. Der Anteil der festen Grundver-

gütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 42 %. Nebenleistungen entsprechen ca. 0-1 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Ergebnis-Komponente und ESG-Bonus, jeweils bei Zielerreichung von 100 %) beträgt ca. 26 %. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Nachhaltigkeits-Komponente bei Zielerreichung von 100 %) beträgt ca. 30 %.

Eine aktienbasierte Vergütung ist derzeit nicht vorgesehen. Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend unter Ziffer 1.6 näher beschrieben.

1.5 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 EUR 1.500.000,00 pro Jahr festgelegt. Der tatsächlich zufließende Gesamtbetrag der für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung wird durch die festgelegte Maximalvergütung beschränkt.

1.6 Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher beschrieben:

1.6.1 Feste Komponente

(a) Grundvergütung

Die Grundvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung besteht in einer festen jährlichen Vergütung, die in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonates in bar ausgezahlt wird.

(b) Nebenleistungen

Mitglieder der Geschäftsführung erhalten daneben übliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen:

- Beitragszahlungen zur gesetzlichen Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) oder – sofern keine gesetzliche Sozialversicherungspflicht besteht – Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze gesetzlichen Höchstbetrags des Arbeitgeberanteils der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.
- Abschluss einer Unfallversicherung für Todes- und Invaliditätsfall zugunsten des Geschäftsführers.
- Abschluss einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zugunsten des Geschäftsführers gegen Risiken aus dessen Geschäftsführertätigkeit mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der Grundvergütung.
- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf.

Für Mitglieder der Geschäftsführung bestehen im Übrigen keine Pensionszusagen.

1.6.2 Variable Komponenten

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

(a) Kurzfristige variable Vergütung (Ergebnis-Komponente)

Die kurzfristige variable Vergütung besteht in einer Tantieme mit finanziellen Leistungskriterien mit einem 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 Geschäftsjahrs 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 Zielerreichungsgrades von 100 % wird ein Zielbetrag in Euro festgesetzt.

Überschreitet das für das jeweilige Geschäftsjahr erreichte EBITDA den EBITDA-Zielwert, erfolgt eine anteilige Erhöhung des Zielbetrags. 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 Zielbetrags. 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 Geschäftsjahrs, 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.

(b) 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.

Abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft kommen als nichtfinanzielle Leistungskriterien und mögliche Ziele aus dem Bereich ESG in Betracht:

- Reduzierung der Emission von Treibhausgasen
- Reduzierung des Energiebedarfs der Gesellschaft bzw. ihrer Tochtergesellschaften
- Erhöhung der Deckung des Energiebedarfs aus erneuerbaren Energien
- Erhöhung des Einsatzes erneuerbarer Rohstoffe
- Reduzierung des Abfall- und Abwasseraufkommens
- Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Gewährung fairer Arbeitsbedingungen
- Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter
- Prävention gegen Menschenrechtsverstöße im eigenen Geschäftsbereich und bei Zulieferern
- Vermeidung von problematischen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in Lieferketten

Die konkreten ESG-Ziele für das Geschäftsjahr werden basierend auf dem vorgenannten Katalog vom Beirat vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahrs 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 Gesamtzielerreichungsgrades 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. Der 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 Geschäftsjahrs, 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.

(c) 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 durchschnittliche eingesetzte Kapital (Eigenkapital zuzüglich Netto-Finanzverschuldung, Pensionsrückstellungen und sonstiger langfristiger Rückstellungen) dividiert.

Als Zielwert kann der Beirat einen durchschnittlichen ROCE zwischen 10 und 15 % festlegen (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 Zielerreichungsgrades 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 Ziel-

erreichung 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 Geschäftsjahrs, zur Auszahlung in bar fällig. Bei Erstbestellung eines Geschäftsführers wird die Nachhaltigkeits-Komponente 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.

(d) Aufschubzeiten für die Auszahlung

Mit Ausnahme der unter den vorstehenden Buchstaben (a) bis (c) genannten Auszahlungszeitpunkte bestehen keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen. Insbesondere bestehen für die Verfügung über langfristig variable Vergütungsbestandteile keine Aufschubfrist von vier Jahren.

(e) Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen

Eine nachträgliche Änderung von Zielwerten oder Vergleichsparametern ist ausgeschlossen. Der Beirat ist in Bezug auf variable Vergütungsbestandteile jedoch berechtigt, nicht vorhersehbaren außergewöhnlichen Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen angemessenen 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 Unternehmensteilen, 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.

(f) 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 Jahres 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.

1.7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1.7.1 Laufzeit der Geschäftsführerdienstverträge und Voraussetzungen ihrer Beendigung

Geschäftsführer der H&R Komplementär GmbH werden durch Beschluss der Gesellschafterversammlung bestellt, die formal auch für den Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages zuständig ist. Im Falle einer Erstbestellung wird darauf geachtet, dass die Bestelldauer und die Laufzeit des Geschäftsführerdienstvertrages in der Regel längstens drei Jahre beträgt. Bei der Wiederbestellung als Geschäftsführer oder der Verlängerung des Geschäftsführerdienstvertrages soll die Bestelldauer bzw. Vertragslaufzeit entsprechend den aktienrechtlichen Regelungen für Vorstandsmitglieder höchstens fünf Jahre betragen.

Die Geschäftsführerdienstverträge haben grundsätzlich eine feste Laufzeit. Eine vorzeitige Beendigung durch ordentliche Kündigung ist somit ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

1.7.2 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.

1.7.3 Dienstunfähigkeit, Krankheit und Tod

Im Fall des Eintritts einer dauernden Dienstunfähigkeit des Geschäftsführers endet der Dienstvertrag spätestens mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt wurde.

Wird der Geschäftsführer an der Ausübung seiner Tätigkeit durch Krankheit oder andere durch ihn nicht verschuldete Gründe gehindert, so erhält er bis zur Dauer von sechs Monaten nach Eintritt der Verhinderung, längstens jedoch bis zur Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrages, die zeitanteilige feste Grundvergütung. Stehen dem Geschäftsführer krankheitsbedingte Leistungen Dritter (z. B. Krankentagegeld) zu, vermindern sich die Ansprüche des Geschäftsführers in diesem Umfang.

Verstirbt der Geschäftsführer während der Laufzeit des Geschäftsführerdienstvertrages, erhal-

ten seine Witwe oder ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder des Geschäftsführers (letztere als Gesamtgläubiger) die zeitanteilige feste Grundvergütung für den Sterbemonat und die drei darauf folgenden Monate.

1.7.4 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.

1.8 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 Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, insbesondere die Relation von festen und variablen Vergütungsbestandteilen, sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausreicht sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Mitglieds der Geschäftsführung im Einklang stehen.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem erfordert einen ausdrücklichen Beschluss des Beirats, in dem der Grund für die Abweichung, die Dauer der Abweichung sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wird, konkret dargelegt werden. Soweit die Regelungen der Geschäftsführerdienstverträge eine einseitige Anpassung der Vergütungsregelungen gestatten, wird der Beirat für tunlich erachtete Änderungen einseitig umsetzen. Andernfalls wird sich der Beirat bemühen, mit dem betroffenen Mitglied der Geschäftsführung eine vertragliche Vereinbarung zu treffen.

Sofern von der Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht werden muss, werden die Abweichungen vom Vergütungssystem, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde im Vergütungsbericht dargestellt (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

* * * * *