

FINANZBERICHT 2021

Vergütungsbericht



H&R GmbH & Co. KGaA

Vergütungsbericht 2021

Einleitung

Der nachfolgende Vergütungsbericht 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 2021.

Der Bericht berücksichtigt die Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG), der erstmals für Abschlüsse des Jahres 2021 verpflichtend gilt. Zudem entsprechen sowohl das Vergütungssystem für Geschäftsführung als auch das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Beide wurden im Juli 2021 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt und mit deutlicher Mehrheit beschlossen (Vergütungssystem GF: 96,34 %; Vergütungssystem AR: 99,93 %).

Der darauf basierende Vergütungsbericht 2021 wird der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt.

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 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 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 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 ausgerichtet, 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. 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 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 durchschnittliche eingesetzte Kapital (Eigenkapital zuzüglich Nettofinanzverschuldung, Pensionsrückstellungen und sonstiger langfristiger Rückstellungen) dividiert.

Als Zielwert hat der Beirat derzeit einen durchschnittlichen ROCE von 15 % 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 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.

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 angemessene 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 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.

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 ange-rechnet. Bei der Übernahme von Aufsichtsrats-mandaten außerhalb der H&R-Gruppe entschei-det 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 Ver-gütungssystem abzuweichen, wenn dies im Inter-esse 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 schwe-ren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen demgegenüber keine Abweichung.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Möglich-keit zur vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem Gebrauch gemacht. Da das Vergütungssystem einen einjährigen Bemessungszeitraum und die Abstimmung über die Ziele VOR Beginn des Geschäftsjahres vorsieht, wurde für 2021 auf die Vereinbarung der kurz-fristig variablen Vergütung (ESG-Komponente) ausnahmsweise verzichtet.

Offenlegung der Vergütung der Geschäftsführung

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Geschäftsführungsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie im Vorjahr gewährten, d.h. die tatsächlich zugeflossenen und die geschuldeten, d.h. rechtlich verbindlichen und fälligen, aber noch nicht erfüllten, festen und variablen Ver-gütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG (GEWÄHRT UND GESCHULDET)

Mitglieder der Geschäftsführung	IN €	2020		Gewährte Zuwendungen	
		2020	2020	2021	2021
	Festvergütung	500.000	75%	510.417	71%
	Nebenleistungen ¹⁾	371	0%	371	0%
	Summe	500.371	75%	510.788	71%
	Einjährige variable Vergütung	167.891	25%	205.874	29%
	ESG-Komponente	-	-	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung	-	0%	-	0%
	Summe	668.262	100%	716.662	100%
Niels H. Hansen	Vorsitzender der Geschäftsfüh- rung (bis 31.7.2019)	-	-	-	-
	Alleingeschäftsführer (seit 1.8.2019)	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	668.262	100%	716.662	100%

¹⁾ Beinhaltet u. a. die PKW-Nutzung und Unfallversicherungsbeiträge

Es wurden keine für das Geschäftsjahr 2020 ge-schuldeten und 2021 gewährten Vergütungsbe-standteile nachträglich zurückgefordert (Malus-/ Clawback-Regelung).

Kurzfristig variable Vergütung (Ergebniskomponente) – Zielerreichung

In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2021 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 Zeitraum ab August 2021 die in der Tabelle dargestellten Zielerreichungen festgestellt. Für die Monate bis August 2021 entspricht das Budget-EBITDA zusätzlich 10 % einer vollständigen Zielerreichung.

Die Berechnung erfolgte pro rata temporis.

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	132,5	162

Kurzfristig variable Vergütung (ESG – Komponente) – Zielerreichung

Die kurzfristige variable Vergütung (ESG-Komponente) wurde als Bestandteil des Vergütungssystems unterjährig durch die HV gebilligt und entsprechend in die Neuregelung des Geschäftsführeranstellungsvertrages ab dem 1. August 2021 einbezogen. Da das Vergütungssystem einen einjährigen Bemessungszeitraum und die Abstimmung über die Ziele VOR Beginn des Geschäftsjahres vorsieht, wurde für 2021 auf die Vereinbarung von Zielen zur kurzfristig variablen Vergütung (ESG-Komponente) ausnahmsweise verzichtet und eine Erreichung ab August 2021 angenommen.

rückstellungen und sonstiger langfristiger Rückstellungen) mit einem durchschnittlichen Zielwert von derzeit 15 % 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.

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, Pensions-

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert, gedeckelt auf 133 % Zielerreichung	ROCE in %, 3-Jahresdurchschnitt	Zielerreichung in %
ROCE in %	5%	15%	20%	4,77 %	0
Zielbetrag in €	0	375.000	498.750	0	0

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							
	2021	2020	2020 zu 2021	2020 zu 2021	2019 zu 2020	2019 zu 2020	2018 zu 2019	2018 zu 2019	2017 zu 2018	2017 zu 2018
			IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %
Aktuelle Mitglieder der Geschäftsführung										
Niels H. Hansen	717	668	49	7%	-145	-18%	-89	-10%	122	16%
Frühere Mitglieder der Geschäftsführung										
Detlev Wösten	-	-	-	-	-305	-100%	-91	-22%	-12	-3%
Leitende Arbeitnehmer										
Ø Global	*	235	*	*	19	9%	-2	1%	1	0%
Mitarbeiter										
Ø Global	*	56	*	*	1	1%	2	4%	1	1%
Ertragsentwicklung										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	50,2	-9,0	59,2	n.a.	-7,6	-	-23	-	-10,5	-33%

* In der Darstellung „Leitende Mitarbeiter“ und „Mitarbeiter“ wird neben dem im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Festgehalt auch die für das Vorjahr geschuldete und zeitversetzt im Folgejahr ausgezahlte Bonusvergütung aufgeführt. Da Letztere erst nach Fertigstellung des Jahresabschlusses berechnet wird, kann auch die Vergleichsdarstellung folglich nur zeitversetzt erfolgen.

Die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung wurde durch die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und damit tatsächlich zugeflossene Vergütung von T€ 717 nicht erreicht.

Vergütung des Aufsichtsrates

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

Vergütung des Aufsichtsrats

- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Festvergütung von € 30.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Dreifache, sein Stellvertreter erhält das Eineinhalbfache dieser Vergütung.
- Zusätzlich zu der festen Vergütung nach Absatz 1 erhalten die Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüssen eine jährliche

Festvergütung von € 10.000,00; sofern ein Nominierungsausschuss gebildet wird, erhalten dessen Mitglieder abweichend von Hs. 1 eine jährliche Festvergütung von € 5.000,00. Aufsichtsratsmitglieder, die als Vorsitzende in einem der vorgenannten Ausschüsse tätig sind, erhalten jeweils das Doppelte der für die Ausschusstätigkeit vorgesehenen Vergütung.

- Die Vergütung nach Absatz 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 Absatz 1 und 2 zeitanteilig.

- e) 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.
- f) Die Gesellschaft kann im eigenen Interesse eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung abschließen, welche auch die Haftung der Mitglieder des Aufsichtsrates abdeckt.
- g) Den Aufsichtsratsmitgliedern steht die Vergütung in der sich aus der jetzigen Fassung dieses § 13 ergebenden Höhe erstmals für das am 1. Januar 2016 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 2019/2020. 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 € 30.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Dreifache und sein Stellvertreter erhält das Eineinhalbfache dieser Festvergütung. Damit wird zugleich der Empfehlung G.17 DCGK 2019/2020 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: € 90.000,00 für den Aufsichtsratsvorsitzenden, € 45.000,00 für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und € 30.000,00 für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder.

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhalten die Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüs-

sen eine jährliche Festvergütung von € 10.000,00. 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. Auch insoweit wird der Empfehlung G.17 DCGK 2019/2020 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 zuge-

flossenen, 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	
	2020	2021	2021 (Anteil an GV)	2020	2021	2021 (Anteil an GV)	2020	2021
Dr. Joachim Girg (Vorsitzender)	90.000,00	90.000,00	78 %	25.000,00	25.000,00	22 %	115.000,00	115.000,00
Roland Chmiel	45.000,00	45.000,00	69 %	20.000,00	20.000,00	31 %	65.000,00	65.000,00
Sven Hansen	30.000,00	30.000,00	60 %	20.000,00	20.000,00	40 %	50.000,00	50.000,00
Dr. Rolf Schwedhelm	30.000,00	30.000,00	67 %	15.000,00	15.000,00	33 %	45.000,00	45.000,00
Dr. Hartmut Schütter	30.000,00	30.000,00	60 %	20.000,00	20.000,00	40 %	50.000,00	50.000,00
Dr. Peter Seifried	11.835,36	-	-	7.889,76	-	-	19.725,12	-
Sabine Dietrich	18.164,64	30.000,00	60 %	12.110,24	20.000,00	40 %	30.274,88	50.000,00
Reinhold Grothus	30.000,00	30.000,00	100 %	-	-	-	30.000,00	30.000,00
Holger Hoff	30.000,00	30.000,00	100 %	-	-	-	30.000,00	30.000,00
Harald Januszewski	30.000,00	30.000,00	100 %	-	-	-	30.000,00	30.000,00
Summe	345.000,00	345.000,00	67 %	120.000,00	120.000,00	33 %	465.000,00	465.000,00

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der zugeflossenen

Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder dar, vgl. oben.

VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

	Zugeflossene Vergütung		Veränderung							
	2021	2020	2020 zu 2021	2020 zu 2021	2019 zu 2020	2019 zu 2020	2018 zu 2019	2018 zu 2019	2017 zu 2018	2017 zu 2018
			IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %
Aktuelle Mitglieder des Aufsichtsrates										
Dr. Joachim Girg	115.000	115.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Roland Chmiel	65.000	65.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Sven Hansen	50.000	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Rolf Schwedhelm	45.000	45.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Hartmut Schütter	50.000	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Sabine Dietrich	50.000	50.000	-	-	20.000	67%	30.000	100%	-	-
Reinhold Grothus	30.000	30.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Holger Hoff	30.000	30.000	-	-	-	-	-	-	9.000	46%
Harald Januszewski	30.000	30.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates										
Dr. Peter Seifried	-	-	-	-	-20.000	-100%	-30.000	-60%	-	-
Mathias Erl	-	-	-	-	-	-	-	-	-9.000	-100%
Leitende Arbeitnehmer										
Ø Global	*	235	*	*	19.000	9%	-2.000	1%	1.000	0%
Mitarbeiter										
Ø Global	*	56	*	*	1.000	1%	2.000	4%	1.000	1%
Ertragsentwicklung										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	50,2	-9,0	59,2	n.a.	-7,6	-	-23	-	-10,5	-33%

* In der Darstellung „Leitende Mitarbeiter“ und „Mitarbeiter“ wird neben dem im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Festgehalt auch die für das Vorjahr geschuldete und zeitversetzt im Folgejahr ausbezahlte Bonusvergütung aufgeführt. Da Letztere erst nach Fertigstellung des Jahresabschlusses berechnet wird, kann auch die Vergleichsdarstellung folglich nur zeitversetzt erfolgen.

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, Salzbergen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 beigegeführten 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) 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 Qualitätssicherungsstandards „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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 15. März 2022

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

von Oertzen
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