



# Vergütungsbericht

der H&R GmbH & Co. KGaA

# 2025

## Vergütungsbericht 2025

### Einleitung

---

Der nachfolgende Vergütungsbericht 2025 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 2025.

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, für das Vergütungssystem der Geschäftsführung erfolgte eine solche Vorlage auf der Hauptversammlung 2025. In beiden Fällen wurden die damit aktuell gültigen Vergütungssysteme mit deutlicher Mehrheit beschlossen. Der Vergütungsbericht 2025 ist der insgesamt fünfte Vergütungsbericht, der Hauptversammlung auf Basis der ursprünglich genehmigten bzw. der aktualisierten Vergütungssysteme zur Billigung vorgelegt wird.

Eine Beschlussfassung wird durch die Hauptversammlung 2026 erfolgen.

### Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung der persönlich haftenden Gesellschafterin

---

#### 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).

### **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 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 Höherer 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.

### **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.

### **Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**

#### **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, Entlastung 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).

#### **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 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

Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystem 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 überprüfbares 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). 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.

### 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.

#### **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 Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 42 %. Nebenleistungen entsprechen ca. 0-2 % 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.

#### **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.

#### **Vergütungsbestandteile im Einzelnen**

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher beschrieben:

##### **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 Dienstwagenutzung.

Für Mitglieder der Geschäftsführung bestehen im Übrigen keine Pensionszusagen.

##### **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.

##### **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 ErgebnisKomponente 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 ErgebnisKomponente 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.

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 Abwasser-aufkommens
- Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Gewährung fairer Arbeitsbedingungen
- Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und 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 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 Gesamtzieelerreichung. 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 Gesamtzieelerreichungsgrad 100 %. Für das Erreichen eines Gesamtzieelerreichungsgrads 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 Gesamtzieelerreichung 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 Gesamtzieelerreichungsgrad 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 Gesamtzieelerreichungsgrad als Durchschnitt.

Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzieelerreichungsgrad (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 Gesamtzieelerreichung 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 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 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.

Mit Ausnahme der vorstehend genannten Auszahlungszeitpunkte bestehen keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen.

### **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 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

### 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.

### 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 2025 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			
		2024	2024	2025	2025
	Festvergütung	525.000	50 %	525.000	52 %
	Nebenleistungen <sup>1)</sup>	464	0 %	464	0 %
	Summe	525.464	50 %	525.464	52 %
	Einjährige variable Vergütung	183.845	18 %	177.750	18 %
	ESG-Komponente	-	0 %	75.000	7 %
	Mehrfährige variable Vergütung	338.750	32 %	233.750	23 %
Niels H. Hansen Vorsitzender der Geschäftsführung (bis 31.7.2019) Alleingeschäftsführer (seit 1.8.2019)	Summe	1.048.059	100 %	1.011.964	100 %
	Versorgungsaufwand	-	-	-	-
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.048.059</b>	<b>100 %</b>	<b>1.011.964</b>	<b>100 %</b>

<sup>1)</sup> Beinhaltet Unfallversicherungsbeiträge

Es wurden keine für das Geschäftsjahr 2024 geschuldeten und 2025 gewährten Vergütungsbestandteile nachträglich zurückgefordert (Malus-/ Clawback-Regelung).

### Kurzfristig variable Vergütung (Ergebniskomponente) – Zielerreichung

In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2025 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	83,8	79

### Kurzfristig variable Vergütung (ESG-Komponente) – Zielerreichung

Die kurzfristige variable Vergütung (ESG-Komponente) wurde als Bestandteil des Vergütungssystems mit folgenden vier gleichgewichteten Zielen für 2025 vereinbart:

- Erfolgreiche Umsetzung der Vorgaben des Businessplans für den Standort Lumut/Malaysia
- Komplettierung eines Business Plans für eine Pyrolyseöl-Aufbereitungsanlage am Hamburger Produktionsstandort und Entscheidung über das Investment
- Erreichen einer ISCC+-Zertifizierung als Voraussetzung des Massenbilanziellen Ansatzes innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie an

den beiden deutschen Produktionsstandorten und in China (sofern dort von den Kunden erwartet)

- Festlegung von CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen für die Bereiche Scope 1 und 2 gemäß SBTi-Kriterien und Methodik in den beiden Produktionsstandorten.

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

In seiner gemeinsamen Sitzung mit der Konzerngeschäftsführung hat der Beirat am 26. Januar 2026 die Zielerreichung besprochen und in diesem Zusammenhang auch ergänzende

Unterlagen und Nachweise in Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens ausgewertet.

Es wurde Beschluss gefasst, dass für die Ziele 2025 ein Zielerreichungsgrad von 100 % erreicht wurde. Dies entspricht einer auszahlungsfähigen ESG-Komponente für 2025 von T€ 100.

**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	6,23	62,33
Zielbetrag in €	0	375.000	498.750	233.750	233.750

**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	
	2025	2024	2024 zu	2024 zu	2023 zu	2023 zu	2022 zu	2022 zu	2021 zu	2021 zu
			2025	2025	2024	2024	2023	2023	2022	2022
			IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %	IN T€	IN %
<b>Aktuelle Mitglieder der Geschäftsführung</b>										
Niels H. Hansen	1.012	1.048	-36	-3	-131	-11	278	31	183	20
<b>Leitende Arbeitnehmer</b>										
Global (T€)	296	286	10	3	7	2	19	7	4	1
<b>Mitarbeiter</b>										
Global (T€)	67	64	3	5	3	5	2	3	0	0
<b>Ertragsentwicklung</b>										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	38,8	10,4	-49,2	n.a.	0,5	18	-32,1	-75	-7,6	6

Die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung wurde durch die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und damit tatsächlich zugeflossene Vergütung von € 1,0 Mio. 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 € 6.250,00, 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 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	
	2024	2025	2025 (Anteil an GV)	2024	2025	2025 (Anteil an GV)	2024	2025
Dr. Joachim Girg (Vorsitzender)	105.000,00	105.000,00	71	43.750,00	43.750,00	29	148.750,00	148.750,00
Peter Brömse	20.751,37	35.000,00	58	14.822,40	25.000,00	42	35.573,77	60.000,00
Roland Chmiel	52.500,00	52.500,00	58	37.500,00	37.500,00	42	90.000,00	90.000,00
Sven Hansen (bis 4.2.2025)	35.000,00	3.260,27	58	37.500,00	2.328,77	42	72.500,00	5.589,04
Kyra Hansen (ab 4.2.2025)	-	31.739,73	58	-	22.671,23	42	-	54.410,96
Dr. Rolf Schwedhelm	35.000,00	35.000,00	44	43.750,00	43.750,00	56	78.750,00	78.750,00
Sabine U. Dietrich (bis 27.5.2025)	35.000,00	14.095,89	48	37.500,00	15.102,74	52	72.500,00	29.198,63
Dr. Hartmut Schütter	14.248,63	-	-	10.177,60	-	-	24.426,23	-
Michaela Pulkert (ab 27.5.2025)	-	20.904,11	48	-	22.397,26	52	-	43.301,37
Patrick Ewels	35.000,00	35.000,00	100	-	-	-	35.000,00	35.000,00
Thomas Mertling	35.000,00	35.000,00	100	-	-	-	35.000,00	35.000,00
Dominik Franz	35.000,00	35.000,00	100	-	-	-	35.000,00	35.000,00
<b>Summe</b>	<b>402.500,00</b>	<b>402.500</b>	<b>65</b>	<b>225.000</b>	<b>212.500</b>	<b>35</b>	<b>627.500</b>	<b>615.000</b>

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

	Zugeflossene Vergütung		Veränderung							
	2025	2024	2024 zu 2025	2024 zu 2025	2023 zu 2024	2023 zu 2024	2022 zu 2023	2022 zu 2023	2021 zu 2022	2021 zu 2022
			IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %	IN €	IN %
<b>Aktuelle Mitglieder des Aufsichtsrates</b>										
Dr. Joachim Girg	148.750	148.750	-	-	23.750	19	-	-	-	-
Peter Brömse	60.000	35.574	24.426	69	35.574	100	-	-	-	-
Roland Chmiel	90.000	90.000	-	-	15.000	20	3.945	5	6.055	9
Sven Hansen	5.589	72.500	-66.911	-92	12.500	21	-	-	-	-
Dr. Rolf Schwedhelm	78.750	78.750	-	-	13.750	21	-	-	-	-
Kyra Hansen	54.411	-	54.411	100	-	-	-	-	-	-
Michaela Pulkert	43.301	-	43.301	100	-	-	-	-	-	-
Sabine U. Dietrich	29.199	60.000	-30.801	-51	10.000	20	-	-	-	-
Patrick Ewels	35.000	35.000	-	-	5.000	17	11.836	65	18.164	100
Thomas Merting	35.000	35.000	-	-	5.000	17	11.836	65	18.164	100
Dominik Franz	35.000	35.000	-	-	5.000	17	11.836	65	18.164	100
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates</b>										
Dr. Hartmut Schütter	-	24.426	-24.426	-100	50.000	-25.574	-	-	-	-
Reinhold Grothus	-	-	-	-	-	-	-11.836	-100	-18.164	-100
Holger Hoff	-	-	-	-	-	-	-15.781	-100	-24.201	-39
Harald Januszewski	-	-	-	-	-	-	-11.836	-100	-18.164	-100
<b>Leitende Arbeitnehmer</b>										
Global (T€)	296	286	10	3	7	2	19	7	4	1
<b>Mitarbeiter</b>										
Global (T€)	67	64	3	5	3	5	2	3	-	-
<b>Ertragsentwicklung</b>										
Jahresergebnis Konzern (Mio. €)	38,8	10,4	-49,2	n.a.	0,5	18	-32,1	-75	-7,6	6

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

### An die H&R GmbH & Co. KGaA, Salzbergen

---

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der H&R GmbH & Co. KGaA, Salzbergen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (029.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat den IDW-Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem 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 gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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, 30. März 2026

**Forvis Mazars GmbH & Co. KG**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**  
**Steuerberatungsgesellschaft**

**Dirk Jessen**  
**Wirtschaftsprüfer**

**Esther Knieschke**  
**Wirtschaftsprüferin**



**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](mailto:info@hur.com)  
Internet: [www.hur.com](http://www.hur.com)**