

Vergütungsbericht der HELLA GmbH & Co. KGaA
für das Geschäftsjahr 2021/2022

FORVIA



Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2021/2022 angewendeten Vergütungssysteme für die Geschäftsführer der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH (unter I.), die Mitglieder des Aufsichtsrats (unter II.) und des Gesellschafterausschusses (unter III.) der HELLA GmbH & Co. KGaA sowie die im Geschäftsjahr 2021/2022 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied der drei vorgenannten Gremien gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht setzt die Entwicklung dieser Vergütung außerdem ins Verhältnis zu der Ertragsentwicklung von HELLA und der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von HELLA (unter IV.). →

I. Vergütung der Geschäftsführung

1. Zielsetzungen und Gesamtüberblick

Das System zur Vergütung der Geschäftsführung setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie und eine nachhaltige sowie langfristige Unternehmensentwicklung. Bei der Festsetzung der Vergütung folgt der Gesellschafterausschuss dem Grundsatz, eine marktübliche und wettbewerbsfähige sowie dem Anforderungs- und Leistungsprofil der einzelnen Geschäftsführer individuell angemessene Kompensation zu gewähren, die in einem ausgewogenen Verhältnis zur Größe des Unternehmens sowie zu seiner Geschäfts- und Ertragslage steht und die Eingehung unverhältnismäßiger Risiken vermeidet.

Dazu knüpft das Vergütungssystem mit zwei erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten an wichtige operative Kennziffern an, die den Erfolg des Unternehmens widerspiegeln und zu den finanziellen Leistungsindikatoren für die Unternehmenssteue-

rung zählen. Die hierfür geltenden Zielvorgaben werden vom Gesellschafterausschuss jährlich überprüft und im Einklang mit der Unternehmensstrategie und der Unternehmensplanung auf einem anspruchsvollen Niveau festgesetzt. Leitend ist dabei die Überlegung, dass das Unternehmen stärker als der Gesamtmarkt wachsen soll. Außerdem schlägt sich die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividendenausschüttungen (Total Shareholder Return) der HELLA GmbH & Co. KGaA in der erfolgsabhängigen Vergütung nieder. So ist sichergestellt, dass die Vergütung an die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist und die Interessen der Geschäftsführung und der Aktionäre gleichermaßen ausgerichtet sind. Daneben setzt der Gesellschafterausschuss innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung jährlich besondere („priorisierte“) Zielvorgaben fest, die sich zum Teil individuell an die einzelnen Geschäftsführer richten und auch Aspekte der unternehmerischen Sozialverantwortung (Environmental, Social & Governance, „ESG“) umfassen. Zu den für das Geschäftsjahr 2021/2022 festgesetzten ESG-Zielen zählten die Reduzierung der Unfallrate, der Fluktuationsrate in der Belegschaft sowie der spezifischen Energieintensität.

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

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (zuzüglich erfolgsunabhängiger Sachbezüge, sonstiger Nebenleistungen und Pensionszusätzen),
- einer jährlichen erfolgsabhängigen Komponente (Short Term Incentive, „STI“) und
- einer mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“).

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterliegen jeweils für sich und außerdem zusam-

→ **Weitere vergütungsbezogene Angaben** nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) finden sich im Konzernanhang.

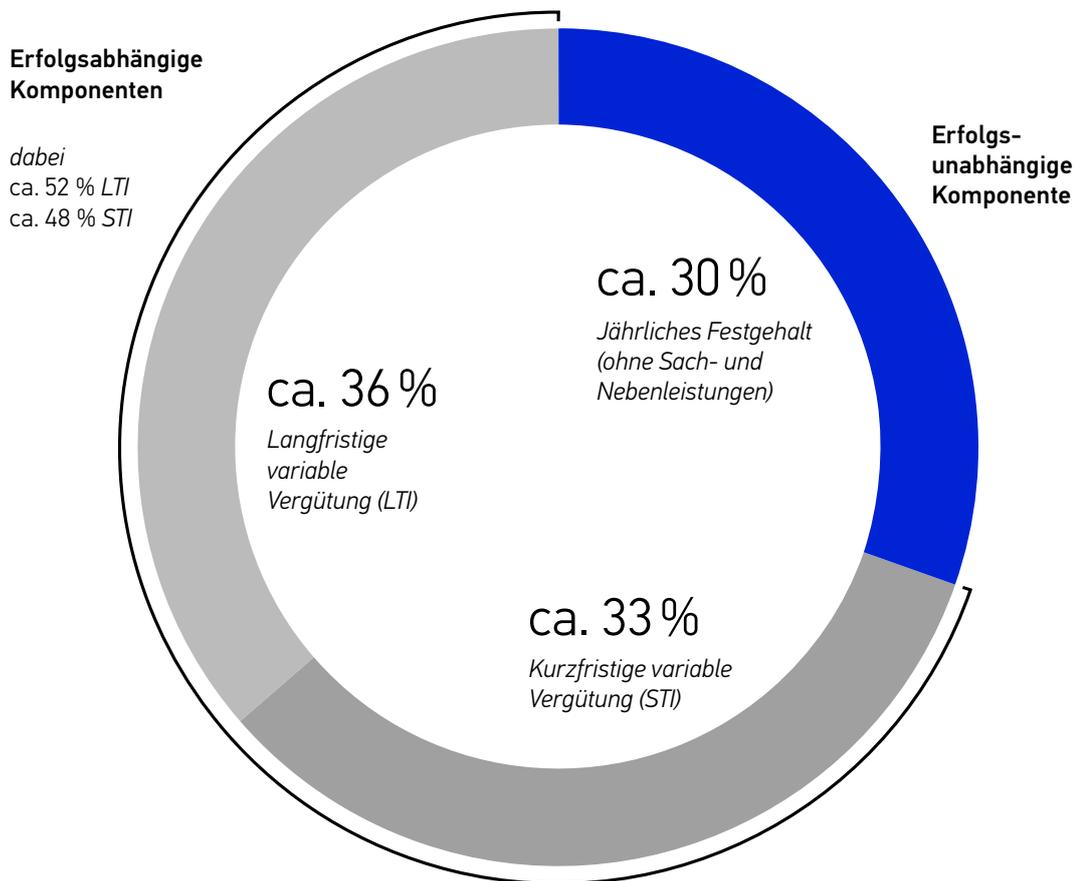
mengerechnet einer Höchstgrenze („Cap“). Außerdem kann der Gesellschafterausschuss die erfolgsabhängige Vergütung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung nach seinem Ermessen anpassen, insbesondere um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus bestehen Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“).

Werden die vom Gesellschafterausschuss festgesetzten Ziele zu 100 % erreicht, beträgt der STI das 1,1-fache und der zugeteilte LTI-Basisbetrag das

1,2-fache des jährlichen Festgehalts („Zielvergütung“). Wird die Zielvergütung erreicht, überwiegen folglich beide erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten jeweils die Festvergütung, worin die Anreizorientierung des Vergütungssystems zum Ausdruck gelangt. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung überwiegt in diesem Fall der Anteil der langfristigen Komponente, was der besonderen Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung Ausdruck verleiht.

Gewichtung der einzelnen Zielvergütungskomponenten

(basierend auf Jahreszielvergütung)



Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Das durch die ordentliche Hauptversammlung am 30. September 2021 gebilligte und im Geschäftsjahr 2021/2022 angewendete Vergütungssystem lässt sich im Überblick wie folgt zusammenfassen:

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Erfolgsunabhängige Komponenten	<p>Jährliches Festgehalt (ca. 30 % der Jahreszielvergütung)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung erfolgt in 12 Monatsraten: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.545 T€ p.a. - übrige Mitglieder: 440 T€ p.a. bis 640 T€ p.a. ■ Wird jährlich auf seine Angemessenheit überprüft 	Stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern
	<p>Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hauptsächlich die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und die Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns 	Marktübliche Übernahme von Aufwand, der die Geschäftsführungstätigkeit fördert
Erfolgsabhängige Komponenten	<p>Kurzfristige variable Vergütung (STI) (ca. 33 % der Jahreszielvergütung)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Einjähriger Bonus als Vielfaches (1,1-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele: <ul style="list-style-type: none"> - operative Kennzahlen (50 % - 70 % des STI, im Geschäftsjahr 2021/2022: 70 %): EBT (70 %) und OFCF (30 %) - besondere (priorisierte) Ziele (30 % - 50 % des STI, im Geschäftsjahr 2021/2022: 30 %) bestehend aus Kollektiv-/Teamzielen und individuellen Zielen, die jährlich neu festgelegt werden ■ Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichungsgrad: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.700 T€ - übrige Mitglieder: 484 T€ bis 704 T€ ■ Höchstgrenze: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 5.099 T€ - übrige Mitglieder: 1.452 T€ bis 2.112 T€ 	Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzeitiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten
	<p>Langfristige variable Vergütung (LTI) (ca. 36 % der Jahreszielvergütung)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bonus mit fünfjährigem Bemessungszeitraum, berechnet in der Ausgangszuteilung als Vielfaches des Jahresfestgehalts (1,2-faches Fixum bei 100 %-Zielerreichung): <ul style="list-style-type: none"> - LTI-Basisbetrag abhängig von dem im Ausgangsjahr erreichten RoIC - Wertentwicklung des LTI-Basisbetrags folgt der Entwicklung von EBT-Marge, RoIC und Total Shareholder Return seit dem Zuteilungsjahr (positiv wie negativ) - Auszahlung in bar nach Ablauf des Bemessungszeitraums ■ Zielvergütung bzgl. des LTI-Basisbetrags (100 %-Zielerreichung beim RoIC): <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.854 T€ - übrige Mitglieder: 528 T€ bis 768 T€ ■ Höchstgrenze bzgl. des LTI-Basisbetrags: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 5.562 T€ - übrige Mitglieder: 1.584 T€ bis 2.304 T€ 	Wertentwicklung des LTI-Basisbetrags über fünf Jahre belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen (Bonus-/Malus-System)
	<p>Herstellung eines Interessengleichlaufs von Geschäftsführung und Aktionären insbesondere durch Orientierung am Total Shareholder Return (TSR)</p>	
Leistungen bei Tätigkeitsbeendigung	<p>Abfindung bei Abberufung vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hat der Geschäftsführer keinen wichtigen Grund für die Beendigung gesetzt, wird die Summe aus Jahresfestgehalt und STI für die vertragliche Restlaufzeit, höchstens jedoch für zwei Jahre, als Abfindung gezahlt; bereits zuteilte LTI-Basisbeträge werden ggf. zeitanteilig gekürzt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums ausgezahlt 	Abfindungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen
	<p>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dauer zwischen 12 und 24 Monaten; individuell vereinbart ■ Karenzentschädigung i.H.v. 50 % des jährlichen Festgehalts unter Anrechnung von Abfindungs- und Pensionszahlungen der Gesellschaft und anderweitiger Verdienste ■ Verzicht durch Gesellschaft möglich; lässt Karenzentschädigung entfallen 	Schutz der Unternehmensinteressen durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung bei wesentlichen Konkurrenten
	<p>Kontrollwechsel („Change of Control“)²</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Geschäftsführungsmitglied kann mit Wirkung zum Ablauf des neunten Monats nach Kontrollwechsel sein Amt niederlegen und außerordentlich kündigen ■ In diesem Fall gilt dieselbe Abfindungsregelung wie bei vorzeitiger Abberufung durch das Unternehmen 	Dient der Wahrung der Unabhängigkeit der Geschäftsführungsmitglieder in Übernahmesituationen

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen	Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen <ul style="list-style-type: none"> ■ Beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das jährlich ein Prozentsatz (40 % bzw. 50 % beim Vorsitzenden) des jährlichen Festgehalts als Finanzierungsbeitrag eingestellt wird: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 773 T€ - übrige Mitglieder: 176 T€ bis 256 T€ ■ Optionale Einzahlung von Beiträgen des Geschäftsführers (Entgeltumwandlung) 	Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung
	Höchstgrenzen („Cap“) und Maximalvergütung <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlungsgrenze für LTI und STI zusammen beim 6-fachen des Festgehalts: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 9.270 T€ - übrige Mitglieder: 2.640 T€ bis 3.840 T€ ■ Maximalvergütung, die sämtliche Vergütungselemente umfasst: <ul style="list-style-type: none"> - Für den Vorsitzenden der Geschäftsführung: 9.500 T€ - Für die übrigen Mitglieder: 5.000 T€ 	Dient der ermessensunabhängigen Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen
	Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“) <ul style="list-style-type: none"> ■ Ermessensgeleitete Korrekturmöglichkeit des Gesellschafterausschusses für alle variablen Vergütungskomponenten ■ Möglichkeit der Rückforderung bzw. des Einbehalts der variablen Vergütung bei grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Sorgfaltspflichtverletzung 	Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung und Sanktionierung von gravierenden Compliance-Verstößen (Malus)

¹ Sämtliche Werte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021/2022 (Stichtag 1. Juni 2021) und eine ganzjährige Tätigkeit, d. h. sie berücksichtigen nicht
- einen unterjährigen Ein- oder Austritt in die Geschäftsführung,
- etwaige individuelle Korrekturen.

² Als Kontrollwechsel war die Abgabe der Beteiligungsmehrheit des (früheren) Pools der Familiengeschafter an Dritte definiert. Da dieser Fall am 31. Januar 2022 mit dem Vollzug der Übernahme durch Faurecia eingetreten und der Anwendungsbereich der Kontrollwechselklausel damit erschöpft ist, enthalten die von der Gesellschaft seither geschlossenen Dienstverträge keine Kontrollwechselklausel mehr. Dies betrifft Yves Andres und Michel Favre.

2. Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Bei der HELLA GmbH & Co. KGaA besteht rechtsformbedingt die Besonderheit, dass nicht der Aufsichtsrat, sondern der Gesellschafterausschuss für die Vergütung der Geschäftsführung zuständig ist. Er ist nach der Satzung dazu berufen, die Rechtsbeziehungen zwischen der Gesellschaft und persönlich haftenden Gesellschaftern, soweit sie sich nicht aus Satzung oder Gesetz zwingend ergeben, durch Vereinbarungen zu regeln. Ebenso obliegt ihm die Regelung der Anstellungsverhältnisse der Geschäftsführer der derzeit alleinigen persönlich haftenden Gesellschafterin, der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH. Hieraus ergibt sich eine umfassende Zuständigkeit des Gesellschafterausschusses der HELLA GmbH & Co. KGaA für die Festlegung des Vergütungssystems der Geschäftsführung.

Der Gesellschafterausschuss wird dabei von seinem Personalausschuss unterstützt, dem gegenwärtig drei Mitglieder angehören. Der Personalausschuss bereitet die Beschlussfassung des Plenums über die Bestellung und Abberufung von

Geschäftsführern sowie über das Vergütungssystem und die individuelle Vergütungshöhe der einzelnen Geschäftsführer vor. Sowohl im Personalausschuss als auch im Plenum des Gesellschafterausschusses kommen dabei die allgemein für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regeln zur Anwendung. Dazu zählt die in der Geschäftsordnung festgeschriebene Regel, die jedes Gremienmitglied zur Offenlegung von Interessenkonflikten gegenüber dem Gesellschafterausschuss verpflichtet. Außerdem werden Vergütungsthemen im Personalausschuss und im Plenum des Gesellschafterausschusses regelmäßig ohne Beteiligung der Geschäftsführung diskutiert und entschieden. Externen Sachverständigen ziehen die Gremien hinzu, soweit es nach ihrer Einschätzung notwendig ist, wobei im Fall einer Einschaltung eines Vergütungsexperten auf dessen Unabhängigkeit von der Geschäftsführung und vom Unternehmen geachtet wird. Für die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung orientiert sich der Gesellschafterausschuss derzeit an Studien zur Vorstandsvergütung der MDAX-Unternehmen als Vergleichsgruppe („Peer Group“), da die Anforderungen an die Geschäftsführung der HELLA GmbH

& Co. KGaA nach Einschätzung des Gesellschafterausschusses aufgrund der Unternehmensgröße und -komplexität denen eines MDAX-Unternehmens entsprechen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben des ARUG II der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das im Geschäftsjahr 2021/2022 angewendete Vergütungssystem wurde mit Beschluss vom 30. September 2021 durch die ordentliche Hauptversammlung mit 93,92 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Der Beschluss ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar.

Mit diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 wird erstmalig ein Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Daher wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr hierzu noch kein Hauptversammlungsbeschluss gefasst.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden bei der Darstellung der Anstellungsverhältnisse der Mitglieder der Geschäftsführung vereinfachend von den Rechten und Pflichten gegenüber der „Gesellschaft“ gesprochen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Dienstverträge mit der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH geschlossen sind, die daraus entstehenden Aufwendungen und Lasten ihr jedoch von der HELLA GmbH & Co. KGaA erstattet werden und die von den Mitgliedern der Geschäftsführung erbrachten Leistungen der HELLA GmbH & Co. KGaA zugutekommen.

3. Vergütungskomponenten

A) Jährliches Festgehalt, Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

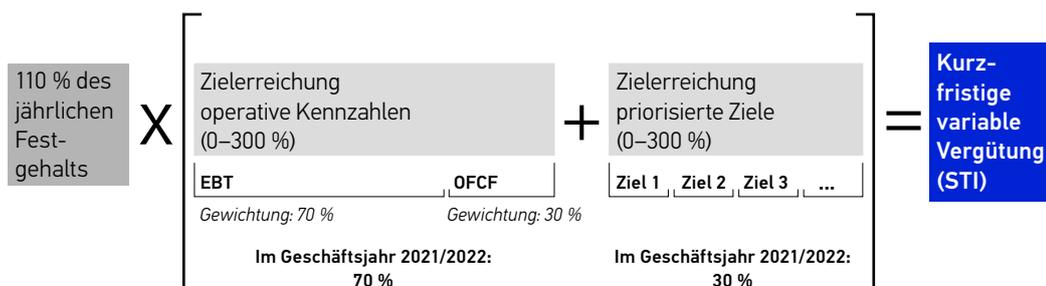
Die erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus einem jährlichen Festgehalt und Sachbezügen sowie sonstigen Nebenleistungen.

Die Auszahlung des jährlichen Festgehalts erfolgt in zwölf monatlich gleichen Beträgen. Es stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken durch die Geschäftsführer zu verhindern. Für den Vorsitzenden der Geschäftsführung lag das jährliche Festgehalt zuletzt bei 1.592 T€ und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung zwischen 440 T€ und 660 T€. Die jeweilige Höhe des Festgehalts spiegelt die Rolle des Geschäftsführers innerhalb der Geschäftsführung, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Der Gesellschafterausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit des Festgehalts. Daneben werden den Geschäftsführern marktübliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen gewährt, die die Geschäftsführungstätigkeit fördern. Sie bestehen hauptsächlich aus der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens. Zudem sind alle Geschäftsführer als Organmitglieder in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns einbezogen. Sie werden an Schadensfällen mit einem Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens beteiligt, begrenzt allerdings auf das Eineinhalbfache ihres Festgehalts.

B) Kurzfristige variable Vergütung („STI“)

Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) zielt darauf ab, einen Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzeitiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten zu setzen. Sie wird in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele berechnet, die sich in die Kategorien „operative Kennzahlen“ und „besondere (priorisierte) Ziele“ unterteilen. Die Zielvergütung des STI liegt beim 1,1-fachen des jährlichen Festgehalts. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Auszahlung erfolgt einmal im Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der STI zeitanteilig gewährt.

Zusammensetzung kurzfristige variable Vergütung (STI)



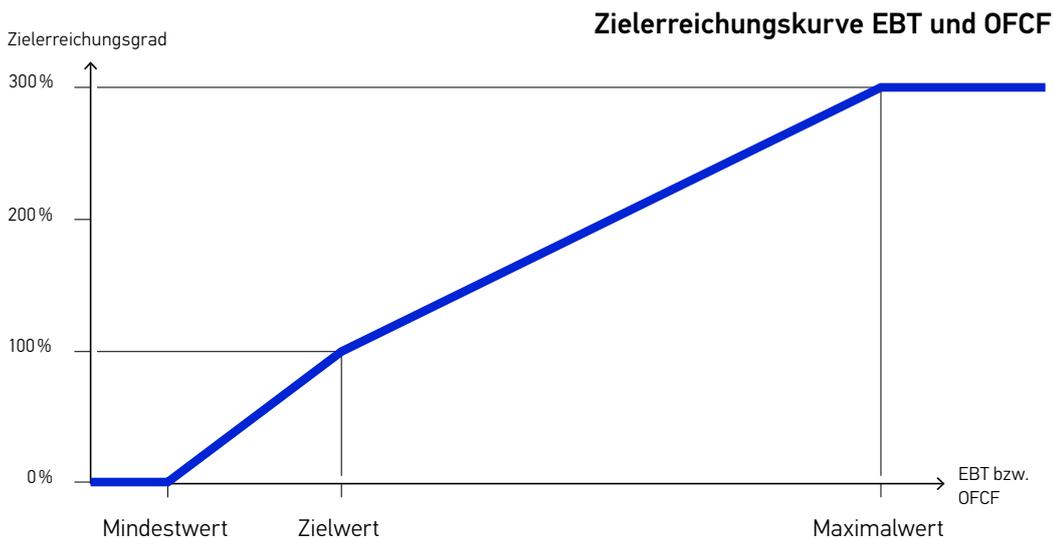
Operative Kennzahlen

Bei den operativen Kennzahlen finden (i) das Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (EBT) und vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung des jeweiligen Geschäftsjahres, bereinigt um Sonderinflüsse (außerordentliche Aufwendungen und Erträge, wie sie im Konzernabschluss gemäß § 277 Abs. 4 HGB a. F. auszuweisen wären) mit einer Gewichtung von 70 % und (ii) der Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (OFCF) vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung mit einer Gewichtung von 30 % Berücksichtigung. Der OFCF berechnet sich nach Investitionen und Desinvestitionen (Beschaffung und Verkauf von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten) und ohne Unternehmensakquisitionen.

Der vom Gesellschafterausschuss festzustellende Zielerreichungsgrad der operativen Kennzahlen kann zwischen 0 und 300 % betragen. Zu diesem

Zweck legt der Gesellschafterausschuss für EBT und OFCF anspruchsvolle Mindest-, Ziel- und Maximalwerte vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest, die er regelmäßig anhand der Entwicklung der HELLA GmbH & Co. KGaA und der Unternehmensplanung überprüft. Der Gesellschafterausschuss ist berechtigt, die angewendeten operativen Kennziffern (EBT und OFCF) mit Wirkung für folgende Geschäftsjahre nach billigem Ermessen zu ändern oder neu festzulegen.

Der jeweilige Zielerreichungsgrad leitet sich aus den festgesetzten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ab. Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet. Die folgende Abbildung zeigt schematisch die sich daraus ergebene Zielerreichungskurve:



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Werte für EBT und OFCF im Geschäftsjahr 2021/2022, die für alle Geschäftsführungsmitglieder gleichermaßen gelten:

In €	Mindestwert (= 0 % Zielerreichung)	Zielwert (= 100 % Zielerreichung)	Maximalwert (= 300 % Zielerreichung)	Festgestellter Wert Zielerreichungsgrad
EBT ¹	300 Mio.	500 Mio.	900 Mio.	255 Mio. (0,00 %)
OFCF ¹	100 Mio.	200 Mio.	400 Mio.	- 213 Mio. (0,00 %)

¹ Vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Besondere („priorisierte“) Ziele

Zusätzlich kann der Gesellschafterausschuss besondere („priorisierte“) Ziele für die Geschäftsführung festlegen, die auf Basis einer Zielvereinbarung mit dem Management auch qualitative Größen umfassen und sich aus Kollektiv-/Teamzielen, die für die Geschäftsführung gleichermaßen gelten, und Individualzielen zusammensetzen. Diese priorisierten Ziele können je nach Festlegung des Gesellschafterausschusses mit einer Gesamtgewichtung zwischen 30 und 50 % in die STI-Berechnung einfließen. Die Gewichtung des EBT und des OFCF reduziert sich in diesem Fall entsprechend. Für das Geschäftsjahr 2020/2021 hatte der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele auf 50 % und für das Geschäftsjahr 2021/2022 auf

30 % festgelegt. Für das am 1. Juni 2022 begonnene Geschäftsjahr, das nach dem Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 29. April 2022 bereits am 31. Dezember 2022 enden soll, soll die Gewichtung auf 50 % festgesetzt werden.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt sowohl die Kollektiv-/Teamziele (einschließlich ESG-Ziele) als auch die Individualziele, ihre jeweilige Gewichtung und den festgestellten Zielerreichungsgrad im Geschäftsjahr 2021/2022:

Ziel	Gewichtung	Festgestellter
		Zielerreichungsgrad
Kollektiv-/Teamziele		
Ganzheitliche Umsetzung der vom Gesellschafterausschuss freigegebenen Restrukturierungsmaßnahmen	20 %	0,00 %
Qualitätssicherung ¹	20 %	78,27 %
Entwicklung des Auftragseingangs	10 %	141,14 %
ESG-Ziele in den Dimensionen Unfallrate, Fluktuationsrate und spezifische Energieintensität	35 %	205,00 %
Individualziel: Entwicklung der jeweils verantworteten Segmente/Bereiche von ...		
Dr. Rolf Breidenbach	15 %	68,16 %
Yves Andres	15 %	0,00 %
Dr. Lea Corzilius	15 %	0,00 %
Dr. Frank Huber	15 %	0,00 %
Ulric Bernard Schäferbarthold	15 %	258,83 %
Björn Twiehaus	15 %	0,00 %

¹ Der Gesellschafterausschuss hat bei der Festlegung des Zielerreichungsgrads für das Kollektiv-/Teamziele „Qualitätssicherung“ im Wege einer Ermessenanpassung eine kalkulatorische Bereinigung um bestimmte außerordentliche Sondereinflüsse im Zusammenhang mit der herausfordernden Versorgungssituation im Geschäftsjahr 2021/2022 vorgenommen, um den Leistungsbeitrag der Geschäftsführung angemessen zu reflektieren.

Daraus ergaben sich für das Geschäftsjahr 2021/2022 die in der nachfolgenden Tabelle wiedergegebenen

Gesamtzielerreichungsgrade und Auszahlungsbeträge für den STI:

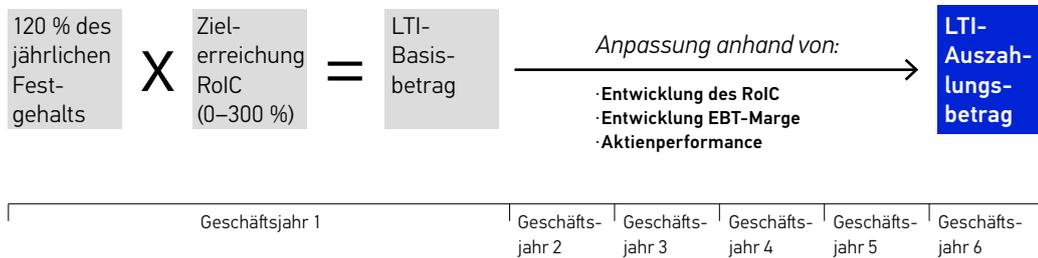
	Zielerreichungsgrad			Auszahlungsbetrag	STI-Zielvergütung (bei 100 % Zielerreichung)
	Operative Kennzahlen	„Priorisierte“ Ziele	Gesamt		
Dr. Rolf Breidenbach	0,00 %	111,74 %	33,52 %	570 T€	1.700 T€
Yves Andres	0,00 %	101,52 %	30,46 %	18 T€	61 T€
Dr. Lea Corzilius	0,00 %	101,52 %	30,46 %	147 T€	484 T€
Dr. Frank Huber	0,00 %	101,52 %	30,46 %	201 T€	660 T€
Ulric Bernard Schäferbarthold	0,00 %	140,34 %	42,10 %	296 T€	704 T€
Björn Twiehaus	0,00 %	101,52 %	30,46 %	194 T€	638 T€

C) Langfristige variable Vergütung („LTI“)

Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet. Sie bemisst sich nach der Entwicklung des Return on Invested Capital (RoIC) und der EBT-Marge sowie nach der Performance der HELLA Aktie (Total Shareholder Return). Die langfristige variable Vergütung stellt dabei auf einen Bemessungs-

zeitraum von insgesamt fünf Geschäftsjahren ab und setzt so einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung. Insbesondere durch die Berücksichtigung der Performance der HELLA Aktie (Total Shareholder Return) wird ein Interessengleichlauf von Geschäftsführung und Aktionären bewirkt.

Zusammensetzung langfristige variable Vergütung (LTI)



Return on Invested Capital (RoIC)

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

EBT-Marge

Die EBT-Marge errechnet sich aus dem Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (EBT) geteilt durch den Umsatz des HELLA Konzerns (jeweils wie im Konzernjahresabschluss ausgewiesen). Für das Geschäftsjahr 2021/2022 beträgt die so berechnete EBT-Marge 4,00 %.

Aktienperformance (Total Shareholder Return)

Die Aktienperformance definiert sich als Kursentwicklung der HELLA Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden. Dazu wird der volumengewichtete Durchschnittskurs der letzten 20 Handelstage des Geschäftsjahres, in dem der Bemessungszeitraum einer LTI-Tranche beginnt, mit dem der letzten 20 Handelstage der Folgegeschäftsjahre im Bemessungszeitraum verglichen. Die zwischenzeitlich gezahlten Dividenden werden addiert. Technische Kurseffekte (zum Beispiel bei Aktiensplits) werden hingegen herausgerechnet. Für das Geschäftsjahr 2021/2022 beträgt die so berechnete Aktienperformance 23,44 %.

Berechnungsmethode

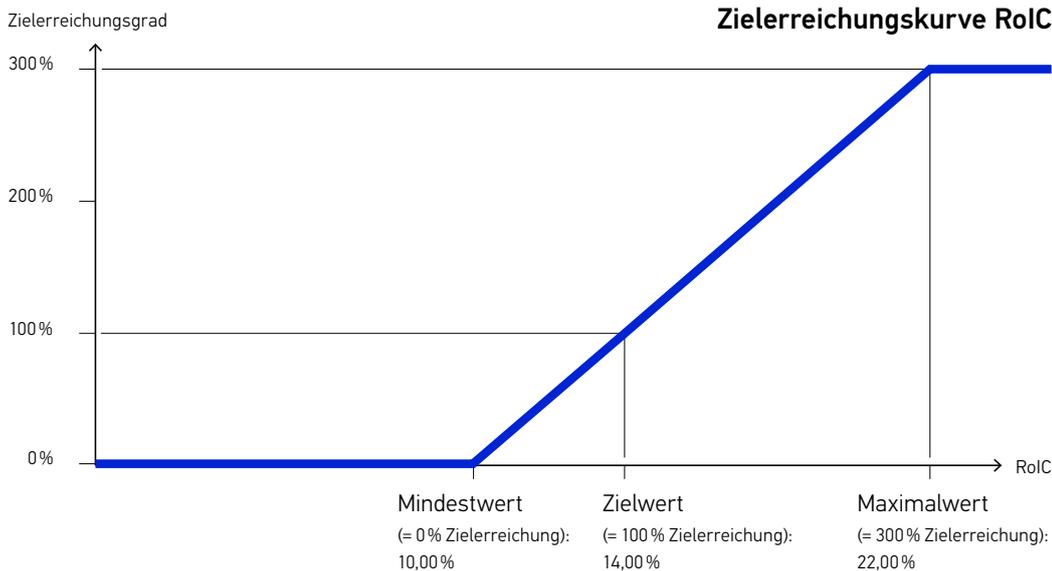
Der Auszahlungsbetrag aus einer LTI-Tranche ergibt sich wie folgt:

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Die nachfolgende Grafik zeigt die sich hieraus anhand der für den RoIC im Geschäftsjahr 2021/2022 fest-

gelegten Werte ergebene Zielerreichungskurve:



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

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 liegt der festgestellte RoIC-Wert bei 7,3 % und damit unterhalb des Mindestwerts von 10,0 %, sodass es zu keiner Zuteilung eines LTI-Basisbetrags für das Geschäftsjahr 2021/2022 käme (Zielerreichungsgrad von 0 %). Um zu verhindern, dass die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2021/2022 mangels zuge teiltem LTI-Basisbetrag jegliche Anreizwirkung über ihre Laufzeit verliert, hat der Gesellschafterausschuss unter Berücksichtigung der Sonder einflüsse durch die im Geschäftsjahr 2021/2022 anhaltende Covid-19-Pandemie, des herausfor dernden Marktumfelds und des besonderen Ein satzes der Mitglieder der Geschäftsführung im abgelaufenen Geschäftsjahr im Wege der Ermes sensanpassung einen LTI-Basisbetrag für das Geschäftsjahr 2021/2022 in Höhe von 1.854 T€ für Dr. Rolf Breidenbach, 66 T€ für Yves Andres, 528 T€ für Dr. Lea Corzilius, 720 T€ für Dr. Frank Huber, 768 T€ für Ulric Bernard Schäferbarthold und 696 T€ für Björn Twiehaus festgelegt. Der Gesellschaf terausschuss hat sich dabei kalkulatorisch an einer Zielerreichung von 100 % orientiert. Im Gegen-

zug hat der Gesellschafterausschuss zudem be schlossen, bei der späteren Bestimmung des auszuzahlenden LTI-Anspruchs aus der LTI-Tranche des Geschäftsjahres 2021/2022 den ersten LTI-Teilabrechnungsbetrag im Wege der Ermes sensanpassung kalkulatorisch mit null zu berück sichtigen und in den späteren Geschäftsjahren für die Ermittlung der Veränderung von RoIC und EBT-Marge gegenüber dem Basisgeschäftsjahr nicht die tatsächlichen Werte (7,3 % bzw. 4,0 %), sondern im Wege der Ermessensanpassung kalkulatorisch höhere Werte zugrunde zu legen (12,0 % bzw. 6,0 %).

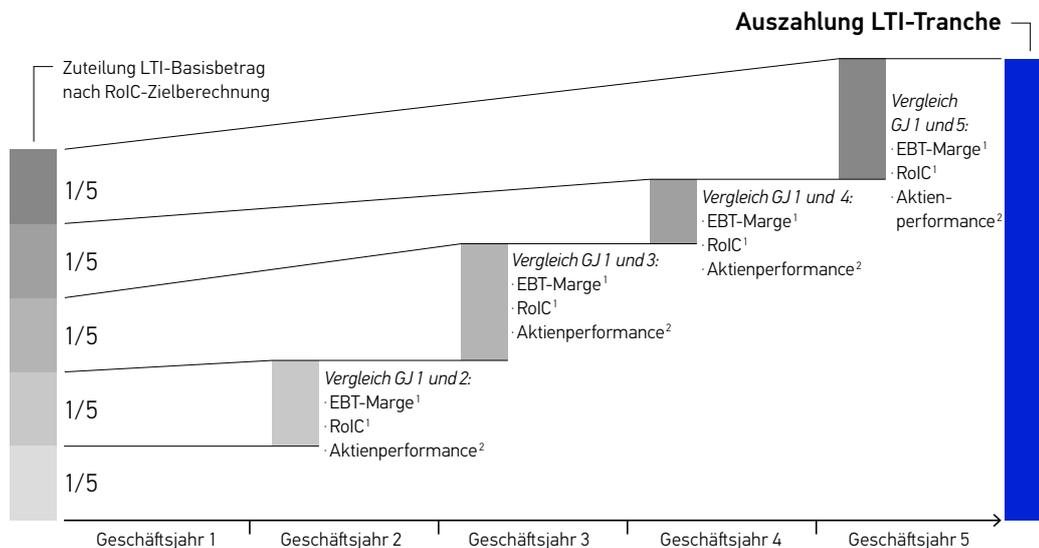
Die Auszahlung einer LTI-Tranche an den Ge schäftsführer erfolgt, nachdem der insgesamt fünf Geschäftsjahre umfassende Bemessungs zeitraum abgelaufen ist. Beispielsweise kommt die für das Geschäftsjahr 2021/2022 zugeteilte LTI-Tranche nach Ablauf von vier weiteren Geschäfts jahren zur Auszahlung. Die Höhe des aus dem LTI-Basisbetrag abgeleiteten Auszahlungsbetrags bestimmt sich gleichmäßig anhand des wirt schaftlichen Erfolgs über die gesamte fünfjährige Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche. Rechnerisch wird dies wie folgt bewerkstelligt: Zunächst wird 1/5 des LTI-Basisbetrags festgeschrieben. Dieser Betrag entfällt gedanklich auf das erste Geschäfts jahr des Bemessungszeitraums. Die übrigen 4/5 des LTI-Basisbetrags verändern sich entspre chend der Entwicklung (i) des RoIC, (ii) der EBT-Marge des HELLA Konzerns und (iii) der Aktien-

performance in den vier Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Verglichen werden hierbei die Werte des Geschäftsjahres, für das der LTI-Basisbetrag ermittelt wurde, mit allen Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Ha-

ben sich in einem Folgegeschäftsjahr des Bemessungszeitraums die Werte gegenüber dem ersten Geschäftsjahr verbessert (verschlechtert), so wird 1/5 des LTI-Basisbetrags erhöht (verringert) und zugunsten des Geschäftsführers festgeschrieben (siehe untenstehende schematische Darstellung).

Schematische Darstellung der LTI-Berechnung für Tranchen ab dem Geschäftsjahr 2020/2021

(fünfjähriger Bemessungszeitraum und Orientierung an der Aktienperformance)



¹ Je Prozentpunkt Steigerung/Verringerung der EBT-Marge/des RoIC: +/- 7,5 %

² Je Prozentpunkt Steigerung/Verringerung der Aktienperformance: +/- 1,0 %

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

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

Da das aktuelle Vergütungssystem erst zum Geschäftsjahr 2020/2021 eingeführt wurde (mit Aus-

nahme von Björn Twiehaus, auf den dieses Vergütungssystem bereits seit seinem Amtsantritt im Geschäftsjahr 2019/2020 angewendet wurde), richtet sich die Berechnung der aktuell zur Auszahlung kommenden LTI-Tranchen noch nach den vorherigen LTI-Regelungen. Siehe dazu unten unter „LTI-Regelung bis zum Geschäftsjahr 2019/2020“.

Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags:

Scheidet ein Geschäftsführungsmitglied aus, verfallen bereits zugeteilte LTI-Basisbeträge für Zeiträume nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags beim Ausscheiden vollständig, wenn (i) der Dienstvertrag aus einem vom Geschäftsführungsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) beendet wird, oder (ii) das Geschäftsführungsmitglied den Dienstvertrag kündigt oder um eine vorzeitige Aufhebungsvereinbarung bittet oder den Abschluss eines von der Gesellschaft angebotenen neuen Dienstvertrags zu gleichen oder verbesserten Konditionen ablehnt, ohne dass ein

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund im Sinne des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vorliegt. Im Übrigen erfolgt eine anteilige Kürzung des LTI-Abrechnungsbetrags, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens für eine bestimmte LTI-Tranche mehr als 12 Monate des Bemessungszeitraums fehlen. In diesem Fall ist der LTI-Abrechnungsbetrag für jeden weiteren, über die 12 Monate hinausgehenden fehlenden Monat des jeweiligen Bemessungszeitraums um 1/60 zu kürzen.

LTI-Regelung bis zum Geschäftsjahr 2019/2020: Bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2019/2020 (mit Ausnahme von Björn Twiehaus, bei dem die oben beschriebenen Regeln auch im Geschäftsjahr 2019/2020 schon angewendet wurden) wurde der LTI noch ohne Berücksichtigung der Aktienperformance sowie über einen Bemessungszeitraum von vier Jahren ermittelt. Wurde der Zielwert für den RoIC erreicht, betrug der LTI-Basisbetrag 80 % des jährlichen Festgehalts; ab Erreichen des Maximalwerts

für den RoIC 240 % des jährlichen Festgehalts. Für Dr. Rolf Breidenbach, Dr. Frank Huber und Ulric Bernard Schäferbarthold findet die oben beschriebene jährliche ratierte Festschreibung des LTI-Abrechnungsbetrags über den Bemessungszeitraum auch auf ältere LTI-Tranchen Anwendung; bei den übrigen (ehemaligen) Mitgliedern der Geschäftsführung erfolgt eine solche Festschreibung nicht, sondern lediglich ein Vergleich zwischen dem Basisgeschäftsjahr und dem letzten Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums. Im Übrigen stimmten die Regelungen weitgehend mit den aktuellen Regelungen zum LTI überein. Die alten LTI-Regeln sind weiter maßgeblich für die unter ihrer Geltung zugeordneten und noch nicht zur Auszahlung fällig gewordenen LTI-Tranchen.

Der mit dem Geschäftsjahr 2021/2022 auslaufenden LTI-Tranche 2018/2019 – 2021/2022 liegt damit für Dr. Rolf Breidenbach, Dr. Frank Huber und Ulric Bernard Schäferbarthold folgende Berechnung zugrunde:

Geschäftsjahr	RoIC		EBT-Marge		Anpassung anteiliger Basisbetrag
	Ist-Wert	Δ Basis-geschäftsjahr	Ist-Wert	Δ Basis-geschäftsjahr	
2018/2019 Basisgeschäftsjahr	16,3 %	-	7,7 %	-	-
2019/2020	-7,9 %	-24,2 %	-6,6 %	-14,3 %	-100,0 % ¹
2020/2021	14,7 %	-1,6 %	7,0 %	-0,7 %	-33,8 % ²
2021/2022	7,3 %	-9,0 %	4,0 %	-3,7 %	-95,3 %
Gesamt					- 57,3 %

¹ Nach den vertraglichen Regelungen findet maximal eine Kürzung auf 0, d. h. um 100 % statt.

² Vor dem Hintergrund der im Geschäftsjahr 2020/2021 weiterhin anhaltenden wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben die Geschäftsführer der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH unter anderem auf 20 % des für das Geschäftsjahr 2020/2021 festzuschreibenden LTI-Teilabrechnungsbetrags der LTI-Tranche 2018/2019 verzichtet. Der gezeigte Wert berücksichtigt diesen freiwilligen Verzicht bereits. Ohne den Verzicht hätte die Anpassung des anteiligen Basisbetrags im Geschäftsjahr 2020/2021 -17,3 % betragen.

Entsprechend kommt der für das Geschäftsjahr 2018/2019 zugeteilte LTI-Basisbetrag um 57,3 % vermindert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 zur Auszahlung. Die sich hieraus für Dr. Rolf Breidenbach, Dr. Frank Huber und Ulric Bernard Schäferbarthold ergebenden auszahlenden LTI-Ansprüche sind in der Tabelle unten unter Ziffer I. 9. angegeben.

Für Dr. Werner Benade, Stefan Osterhage und Dr. Nicole Schneider berechnet sich die mit dem Geschäftsjahr 2021/2022 auslaufende LTI-Tranche 2018/2019 – 2021/2022 ohne jährliche Festschreibung wie folgt:

	2018/2019 (Basisgeschäftsjahr)	2021/2022 (Ende Bemessungszeitraum)	Veränderung	Anpassung Basisbetrag
RoIC	16,3 %	7,3 %	-9,0 %	-67,5 %
EBT-Marge	7,7 %	4,0 %	-3,7 %	-27,8 %
Gesamt				-95,3 %

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Entsprechend kommt der für das Geschäftsjahr 2018/2019 zugeteilte LTI-Basisbetrag um 95,3 % vermindert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 zur Auszahlung. Die sich hieraus für Dr. Werner Benade, Stefan Osterhage und Dr. Nicole Schneider ergebenden auszuzahlenden LTI-Ansprüche sind in der Tabelle unten unter Ziffer I. 9. angegeben. Bei Dr. Werner

Benade und Dr. Nicole Schneider ist in dem dort dargestellten Betrag bereits die Kürzung aufgrund ihres jeweiligen Ausscheidens während des Bemessungszeitraums (siehe dazu oben unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“) berücksichtigt. Für Stefan Osterhage kommt die Kürzung der auszuzahlenden LTI-Ansprüche aufgrund vertraglicher Vereinbarung nicht zur Anwendung.

Zielerreichungsgrad

Operative Kennzahlen: ROIC = 7,3 %, EBT-Marge = 4,0 %

Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

in T€	Auszahlungsbetrag Tranche GJ 2018/19	Basisbetrag GJ 2021/22 ¹	Hypothetischer Basisbetrag GJ 2018/19 bei 100 % Zielerreichung ⁵
Dr. Rolf Breidenbach	240	1.854	976 ²
Yves Andres	0	66	-
Dr. Lea Corzilius	0	528	-
Dr. Frank Huber	156	720	340
Ulric Bernard Schäferbarthold	189	768	412
Björn Twiehaus	0	696	-

Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung

in T€	Auszahlungsbetrag Tranche GJ 2018/19	Basisbetrag GJ 2021/22 ¹	Hypothetischer Basisbetrag GJ 2018/19 bei 100 % Zielerreichung ⁵
Dr. Werner Benade ³	8	-	350
Stefan Osterhage ⁴	18	-	360
Dr. Nicole Schneider ³	5	-	340

¹ Für das Geschäftsjahr 2021/2022 unterschreitet der festgelegte ROIC-Wert mit 7,3 % den Mindestwert von 10,0 %. Um zu verhindern, dass die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2021/2022 mangels zugeteiltem LTI-Basisbetrag jegliche Anreizwirkung über ihre Laufzeit verliert, hat der Gesellschafterausschuss unter Berücksichtigung der Sondereinflüsse durch die im Geschäftsjahr 2021/2022 anhaltende Covid-19-Pandemie, des herausfordernden Marktumfelds und des besonderen Einsatzes der Mitglieder der Geschäftsführung im abgelaufenen Geschäftsjahr im Wege der Ermessensanpassung einen LTI-Basisbetrag festgelegt und dabei kalkulatorisch eine Zielerreichung von 100 % herangezogen.

² Bei Dr. Rolf Breidenbach bestimmte sich der LTI-Basisbetrag im Geschäftsjahr 2018/19 nach seinem damaligen Dienstvertrag abweichend von den übrigen, damaligen Geschäftsführungsmitgliedern (Dr. Rolf Breidenbach: LTI-Basisbetrag bei Zielerreichung = Fixum * 100 %; übrige GF: LTI-Basisbetrag bei Zielerreichung = Fixum * 80 %).

³ Inkl. Kürzung des Auszahlungsbetrags der LTI-Tranche GJ 2018/19 aufgrund des jeweiligen Ausscheidens während des Bemessungszeitraums.

⁴ Basierend auf einer individuellen vertraglichen Vereinbarung findet bei Stefan Osterhage keine Kürzung des Auszahlungsbetrags der LTI-Tranche GJ 2018/19 aufgrund seines Ausscheidens während des Bemessungszeitraums statt.

⁵ Entspricht dem Basisbetrag, der im Geschäftsjahr 2018/2019 bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zuzuteilen gewesen wäre, und nicht dem tatsächlich zugeteilten Basisbetrag für das Geschäftsjahr 2018/2019.

D) Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen für den Fall einer regulären Beendigung

Neben der Festvergütung und den variablen Vergütungskomponenten erbringt die Gesellschaft Leistungen zur Altersvorsorge, um den Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung zu fördern.

Für die Geschäftsführer der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH verwendet die Gesellschaft ein beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das sie jährlich für den jeweiligen Geschäftsführer einen

Finanzierungsbeitrag einstellt. Dieser beträgt für den Vorsitzenden der Geschäftsführung 50 % des Jahresfestgehalts und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung jeweils 40 % des Jahresfestgehalts, wobei das jeweils am 1. Juni des Jahres geltende Festgehalt maßgeblich ist. Das Finanzierungsjahr beginnt am 1. Juni eines Jahres und endet am 31. Mai des jeweiligen Folgejahres. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Laufe des Finanzierungsjahres, so erhält der Geschäftsführer einen zeitanteiligen Finanzierungsbeitrag. Im Versorgungsfall wird die aufgelaufene Kapitalleistung entweder als Ein-

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

malzahlung oder – sofern die Gesellschaft zustimmt – in Form einer Ratenzahlung über einen maximalen Zeitraum von acht Jahren ausbezahlt. Die in das Kapitalkontensystem eingestellten Beträge können extern bei einem oder mehreren Investmentfonds investiert werden. Hierbei richtet sich die Verzinsung nach der Wertänderung des Investmentvermögens. In jedem Fall wird eine Mindestverzinsung gewährt, die derzeit 4,5 % pro Jahr beträgt. Das Kapitalkonto wird grundsätzlich am 31. Mai des Folgejahres aufgelöst, in dem der Geschäftsführer das 58. Lebensjahr vollendet. Ein Anspruch auf Auszahlung entsteht erst, wenn der Geschäftsführer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Auf Wunsch eines Geschäftsführers und mit Zustimmung der Gesellschaft kann die Laufzeit verlängert werden. Eine solche Verlängerung wurde bei Dr. Rolf Breidenbach vorgenommen. Umgekehrt kann mit ausdrücklicher Zustimmung auch ein vorgezogener Leistungsstichtag vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung wurde mit Dr. Frank Huber anlässlich seines Ausscheidens aus dem Unternehmen getroffen.

Anspruch auf die Versorgungsleistung entsteht ferner bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung, bei

langfristiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sowie bei Tod des Geschäftsführers vor dem planmäßigen Leistungsstichtag. In diesem Fall wird das Kapital als Einmalzahlung oder – sofern die Gesellschaft zustimmt – in Form einer Ratenzahlung über einen maximalen Zeitraum von acht Jahren an vom Geschäftsführer festgelegte Begünstigte ausbezahlt.

Neben dem durch die Gesellschaft finanzierten Kapitalkontenmodell steht es den Geschäftsführern der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH frei, an einem weiteren Kapitalkontenmodell teilzunehmen. Der Kapitalaufbau erfolgt in diesem Fall durch einen individuell festzulegenden Entgeltverzicht des Geschäftsführers und entspricht weitgehend den Regelungen des durch die Gesellschaft finanzierten Kapitalkontenmodells. Die Mindestverzinsung beträgt in diesem Modell derzeit 2,25 % pro Jahr.

Für die von den Mitgliedern der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2021/2022 und 2020/2021 aufgrund von Leistungen der Gesellschaft erworbenen Pensionsanswartschaften ergeben sich nach IFRS folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Anwartschaftsbarwerte.

T€		Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtungen ¹
Dr. Rolf Breidenbach	2021/2022	865	6.086
	2020/2021	646	5.591
Yves Andres (seit 15.04.2022)	2021/2022	0	32
	2020/2021	0	0
Dr. Lea Corzilius (seit 1.10.2020)	2021/2022	435	528
	2020/2021	0	296
Dr. Frank Huber ²	2021/2022	451	940
	2020/2021	473	1.243
Ulric Bernard Schäferbarthold	2021/2022	1.841 ³	1.664
	2020/2021	355	1.470
Björn Twiehaus	2021/2022	298	629
	2020/2021	312	360

¹ Berücksichtigt nicht etwaige Einzahlungen der Geschäftsführungsmitglieder im Wege der Entgeltumwandlung. Aus solchen Einzahlungen resultieren zusätzliche Pensionsverpflichtungen mit einem Barwert in Höhe von 6.894 T€ (Vorjahr: 7.001 T€) für Dr. Rolf Breidenbach, 0 T€ (Vorjahr: 0 €) für Yves Andres, 0 T€ (Vorjahr: 0 T€) für Dr. Lea Corzilius, 103 T€ (Vorjahr: 127 T€) für Dr. Frank Huber, 3.258 T€ (Vorjahr: 1.899 T€) für Ulric Bernard Schäferbarthold und 0 T€ (Vorjahr 0 T€) für Björn Twiehaus.

² Mit Dr. Frank Huber wurde anlässlich seines Ausscheidens aus der Geschäftsführung zum 30. Juni 2022 eine vorgezogene Auszahlung des bis zu diesem Datum aufgelaufenen Auszahlungswerts vereinbart.

³ Berücksichtigt die Einzahlung von Ulric Bernard Schäferbarthold in Höhe von 1.500 T€ (Vorjahr 0 T€).

4. Höchstgrenzen der Vergütung („Cap“) und Maximalvergütung

Die Gesellschaft hat eine Vergütungshöchstgrenze („Cap“) festgelegt, wonach der zu zahlende jährliche STI und der auszuzahlende LTI zusammen einer maximalen Auszahlungsgrenze unterliegen, die sich auf das Sechsfache des jeweiligen festen Jahresgehalts

beläuft. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt im Zeitpunkt der Auszahlung. Dieser Cap ergänzt die Höchstgrenzen, die sich aus den Maximalwerten für die Zielerreichungsgrade beim STI und LTI jeweils einzeln ergeben.

Der Gesellschafterausschuss hat zusätzlich eine

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

betragsmäßig bezifferte Maximalvergütung festgelegt, die sämtliche Vergütungselemente (insbesondere auch Neben- und sonstige Leistungen sowie Pensionszusagen) eines Geschäftsjahres umfasst. Sie beträgt für den Vorsitzenden der Geschäftsführung 9.500 T€ und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung jeweils 5.000 T€. Die Maximalvergütung folgt bei den variablen Vergütungsbestandteilen wie der vertragliche Cap einer zahlungsorientierten Betrachtung. Im Geschäftsjahr

2021/2022 lag die so berechnete Gesamtvergütung inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen bei sämtlichen Geschäftsführungsmitgliedern unterhalb der Maximalvergütung.

Sowohl Cap als auch Maximalvergütung ergänzen die nachfolgend dargestellten einzelfallabhängigen Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten, indem sie ermessensunabhängig eine Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen sicherstellen.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung²

in T€	Maximalvergütung	Zahlungsorientierte Berechnung im Geschäftsjahr 2021/2022 ¹
Dr. Rolf Breidenbach (Vorsitzender)	9.500	6.673
Yves Andres (seit 15.04.2022)	5.000 ³	81
Dr. Lea Corzilius	5.000	1.344
Dr. Frank Huber	5.000	2.392
Ulric Bernard Schäferbarthold	5.000	2.879
Björn Twiehaus	5.000	1.905

¹ Inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen.

² Für die ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführung, die im Geschäftsjahr 2021/2022 noch Zahlungen von der Gesellschaft erhalten haben, galten jeweils noch Vergütungssysteme, die keine Maximalvergütung vorsahen. Sie sind daher in dieser Darstellung nicht enthalten.

³ Bezieht sich auf ein vollständiges Geschäftsjahr. Unter Berücksichtigung des unterjährigen Eintritts von Yves Andres im Geschäftsjahr 2021/2022 ergibt sich rechnerisch ein zeitanteiliger Betrag in Höhe von ca. 205 T€.

5. Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“)

Für alle variablen Vergütungskomponenten kann der Gesellschafterausschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA nach billigem Ermessen eine positive oder negative Korrekturanpassung vornehmen, wenn er der Auffassung ist, dass die Berechnung der jeweiligen variablen Vergütungskomponente aufgrund von außerordentlichen Effekten nicht leistungsangemessen ist. Dabei ist auch die Erreichung der strategischen Ziele (einschließlich der nichtfinanziellen Ziele, wie z. B. der HELLA Umweltpolitik) der HELLA GmbH & Co. KGaA zu berücksichtigen.

Die Gesellschaft behält sich außerdem vor, im Falle einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Sorgfaltspflichtverletzung eines Geschäftsführers dessen variable Vergütungen, soweit sie für das Geschäftsjahr 2020/2021 oder nachfolgende Geschäftsjahre gewährt wurden, zurückzufordern bzw. nicht auszuzahlen („Clawback“). Dieser vertraglich vereinbarte Rückforderungsanspruch ergänzt etwaige gesetzliche Ansprüche. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde hiervon kein Gebrauch gemacht.

Die vorgenannten Instrumente dienen insbesondere der Sicherstellung der Angemessenheit der variab-

len Vergütung und ermöglichen im Einzelfall eine Sanktionierung von gravierenden Compliance-Verstößen („Malus“).

6. Vertragslaufzeit und Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsführer

Das Dienstverhältnis endet automatisch mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzliche Rentenalter erreicht wird, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem der Geschäftsführer das 65. Lebensjahr vollendet. Ferner endet das Dienstverhältnis automatisch drei Monate nach Ende des Monats, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit des Geschäftsführers festgestellt wird.

A) Arbeitsunfähigkeit oder Todesfall

Bei krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit wird das Festgehalt bzw. die Differenz zum Krankengeld für bis zu 18 Monate fortgezahlt. Im Todesfall erhalten unterhaltsberechtigter Hinterbliebene das Festgehalt für drei Monate, beginnend mit dem Sterbemonat, weiter ausbezahlt.

B) Abfindung

Widerruft die Gesellschaft die Bestellung vor dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrags, kann der

Dienstvertrag vorzeitig außerordentlich gekündigt werden. In diesem Fall steht dem Geschäftsführer, sofern der Dienstvertrag nicht aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, eine Abfindung in Höhe des Zweifachen seiner Jahresvergütung oder, wenn die Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, eine zeitanteilig gekürzte Abfindung zu. Diese Beschränkung der Abfindungshöhe dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen. Die zur Berechnung heranzuziehende Höhe der Jahresvergütung bestimmt sich nach der Summe aus festem Jahresgehalt und kurzfristiger variabler Jahresvergütung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende der Bestellung. Diese Abfindung ist auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen. Zudem erfolgt eine nachgelagerte Auszahlung zugeteilter LTI-Basisbeträge, allerdings anteilig in Orientierung an dem noch nicht abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums gekürzt. In bestimmten Fällen verfallen beim Ausscheiden die noch nicht zur Auszahlung fälligen LTI-Basisbeträge vollständig („bad leaver“). Siehe dazu oben Ziffer I. 3. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“.

Zur Regelung seines Ausscheidens als Mitglied der Geschäftsführung hat Dr. Rolf Breidenbach im abgelaufenen Geschäftsjahr eine Aufhebungsvereinbarung mit der Gesellschaft getroffen. Darin wurde eine Abfindung in Höhe von 5.911 T€ vereinbart. Mit Dr. Frank Huber wurde anlässlich seines Ausscheidens aus der Geschäftsführung zum 30. Juni 2022 vereinbart, dass die aufgelaufenen Zeitwerte seiner Pensionsansprüche bereits zum 31. Dezember 2022 ausgezahlt werden (vorgezogener Leistungsstichtag). Auf eine Abfindung der Restlaufzeit seines Vertrags hat Dr. Frank Huber verzichtet. Die Gesellschaft hat ihrerseits auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in beschränktem Umfang verzichtet.

C) Kontrollwechsel

Zur Wahrung der Unabhängigkeit der Mitglieder der Geschäftsführung in Übernahmesituationen gelten dieselben Abfindungsregeln auch im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“). In diesem Fall kann der Geschäftsführer bis zum Ablauf des sechsten Kalendermonats nach dem Kontrollwechsel mit Wirkung zum Ablauf des neunten Kalendermonats sowohl sein Amt niederlegen als auch den Dienstvertrag außerordentlich kündigen. In diesem Fall findet der oben in Ziffer I. 3. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“ beschriebene kündigungsbedingte Wegfall der langfristigen variablen Vergütung keine Anwendung. Bis zum Wirksamwerden der Niederlegung seines Amtes hat der Ge-

schaftsführer die Gesellschaft bei allen mit dem Kontrollwechsel in Zusammenhang stehenden Maßnahmen bestmöglich und im Unternehmensinteresse zu unterstützen. Ein Kontrollwechsel im Sinne des Geschäftsführerdienstvertrags liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte, die nicht zu den Familiengesellschaftern der HELLA GmbH & Co. KGaA gehören,

- mehr als 50 % des stimmberechtigten Grundkapitals der Gesellschaft erwerben,
- die Gesellschaft durch Abschluss eines Beherrschungsvertrags unter ihre Kontrolle bringen oder
- auf sonstige Weise in den Stand versetzt werden, ohne Zustimmung von Familiengesellschaftern die Mehrheit der Organmitglieder der Gesellschaft und/oder ihrer Komplementäre zu bestellen und abzuberufen.

Mit dem Erwerb von 80,59 % des Grundkapitals und der Stimmrechte an der HELLA GmbH & Co. KGaA durch die Faurecia Participations GmbH, einer Tochtergesellschaft der Faurecia SE, am 31. Januar 2022 fand ein solcher Kontrollwechsel statt. In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft mit Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber Vereinbarungen getroffen, nach denen die Dienstverträge beider Geschäftsführer zum 30. Juni 2022 beendet worden sind.

Da die Familiengesellschafter seit dem 31. Januar 2022 nicht mehr Mehrheitsgesellschafter sind, kann zukünftig kein weiterer Kontrollwechsel im Sinne der vorgenannten Definition mehr eintreten. Die nach dem 31. Januar 2022 von der Gesellschaft geschlossenen Dienstverträge erhalten daher keine Kontrollwechselklauseln mehr. Dies betrifft Yves Andres und Michel Favre. Die Gesellschaft hat allerdings mit Dr. Lea Corzilius, Ulric Bernard Schäferbarthold und Björn Twiehaus Vereinbarungen getroffen, die die Ausübungsfrist für das durch den Kontrollwechsel am 31. Januar 2022 ausgelöste außerordentliche Kündigungsrecht verlängern bzw. aufschieben. Damit soll den Geschäftsführern ein Anreiz gesetzt werden, weiter in der Geschäftsführung von HELLA tätig zu bleiben. Dr. Lea Corzilius und Björn Twiehaus können das außerordentliche Kündigungsrecht danach letztmalig mit Wirkung zum 31. März 2023 ausüben; zudem wurde die Restlaufzeit ihrer Dienstverträge bis zum 31. März 2025 verlängert und ein Zielerreichungsgrad von mindestens 80 % für die Bemessung des STI und des LTI-Basisbetrags für den am 1. Juni 2022 beginnenden Zwölfmonats-

zeitraum vereinbart. Ulric Bernard Schäferbarthold kann die außerordentliche Kündigung letztmalig mit Wirkung zum 30. Juni 2024 erklären. Mit ihm ist eine leichte Reduzierung seiner regulären Vertragslaufzeit vereinbart worden, die bereits am 30. Juni 2024 (statt bisher 31. Oktober 2024) enden wird. Außerdem wurde ihm eine finanzielle Kompensation für den Aufschub der Kündigung in Aussicht gestellt. Diese Kompensation beträgt zwei Jahresvergütungen, wenn Ulric Bernard Schäferbarthold sein außerordentliches Kündigungsrecht erst mit Wirkung zum 30. Juni 2024 ausübt und damit für die volle Restlaufzeit seines Dienstvertrags weiter für die Gesellschaft tätig ist. Übt Ulric Bernard Schäferbarthold sein außerordentliches Kündigungsrecht zu einem früheren Termin aus, sinkt die Kompensation zeitanteilig. In diesem Fall erhält er für den noch nicht abgelaufenen Teil der Restlaufzeit seines Dienstvertrags die vertraglich zugesagte Abfindung. Bei der Bemessung der Kompensation und der etwaigen Abfindung wird ihm für die Berechnung des STI ein Zielerreichungsgrad von 100 % garantiert. Alle vorgenannten Vereinbarungen mit Dr. Lea Corzilius, Ulric Bernard Schäferbarthold und Björn Twiehaus stehen unter der aufschiebenden Bedingung, dass der ordentlichen Hauptversammlung der HELLA GmbH & Co. KGaA am 30. September 2022 ein entsprechend überarbeitetes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wird.

D) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Geschäftsführer unterliegen weiterhin einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, das durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung der Geschäftsführer bei wesentlichen Konkurrenten der HELLA GmbH & Co. KGaA den Schutz der Unternehmensinteressen sicherstellen soll. Die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird individuell vereinbart und liegt zwischen 12 und 24 Monaten. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Geschäftsführer 50 % des zuletzt bezogenen Jahresfestgehalts als Karenzentschädigung, wobei eine etwaige Abfindung für eine vorzeitige Vertragsbeendigung und anderweitige Arbeits-einkünfte während der Dauer des Wettbewerbsverbots anzurechnen sind. Die Entschädigung wird monatlich ausgezahlt. Die Gesamtsumme der Karenzentschädigung wird auf eine von der Gesellschaft geschuldete Pensionszusage (siehe oben unter Ziffer I. 3. D)) angerechnet. Die Gesellschaft kann vor dem Ende des Dienstvertrags im Einzelfall auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. Dies hat zur Folge, dass die Entschädigungsleistung nur für die Dauer von sechs Monaten ab der Verzichtserklärung zu zahlen ist. Wenn der Dienstvertrag mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters oder durch eine von der Gesellschaft erklärte Kündi-

gung aus wichtigem Grund endet, wird die Gesellschaft sofort von der Entschädigungspflicht frei, falls sie vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Dienstvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichtet hat.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 75 T€).

7. Anrechnung von Vergütungen für die Tätigkeit in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien

Die Übernahme von Aufsichtsrats- und ähnlichen Mandaten im beruflichen Bereich bedarf der vorherigen Zustimmung des Gesellschafterausschusses. Sofern Mitglieder der Geschäftsführung Vorstands- oder Geschäftsführungspositionen oder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder ähnliche Mandate sowie Ämter in Verbänden oder ähnlichen Organisationen wahrnehmen, wird eine dafür etwaig gewährte Vergütung auf das Jahresfestgehalt angerechnet. Bei anderen Mandaten, insbesondere konzernexternen, entscheidet der Gesellschafterausschuss im Einzelfall über eine Anrechnung. Er berücksichtigt dabei insbesondere, in welchem Umfang die Gesellschaft infolge der Mandatsübernahme auf die Arbeitskraft des Geschäftsführers verzichten muss.

8. Transaktionsbonus

Daneben hatten die Mitglieder des Pools der Familiengeschafter den Geschäftsführungsmitgliedern einen von den Familiengeschaftern und nicht der HELLA GmbH & Co. KGaA zu tragenden einmaligen Transaktionsbonus zugesagt für den Fall, dass ein Investor entweder einzeln oder gemeinsam mit anderen Investoren oder Familiengeschaftern verpflichtet war, vor dem 31. Dezember 2021 ein Übernahme- oder Pflichtangebot an sämtliche Aktionäre der Gesellschaft zu unterbreiten. Dieser Bonus ist nicht Teil des Vergütungssystems für die Geschäftsführung. Mit dem öffentlichen Übernahmeangebot vom 27. September 2021 durch die Faurecia Participations GmbH, einer Tochtergesellschaft der Faurecia SE, wurde die Bedingung für den einmaligen Transaktionsbonus erfüllt. In der Folge legten die Familiengeschafter den Transaktionsbonus nach billigem Ermessen für Dr. Rolf Breidenbach auf 6.000 T€, für Dr. Lea Corzilius auf 1.000 T€, für Dr. Frank Huber auf 2.000 T€, für Ulric Bernard Schäferbarthold auf 3.000 T€ und für Björn Twiehaus auf 1.000 T€ fest. Dabei wurden insbesondere die aufgrund der Transaktion angefallene zusätzliche Arbeitsbelastung der Geschäftsführungsmitglieder sowie die Wahrung der Unternehmensinteressen und die mit der Transaktion verbundene

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Wertrealisierung für alle Aktionäre der Gesellschaft berücksichtigt. Als von Dritten gewährte Leistung ist der einmalige Transaktionsbonus nicht in den Darstellungen der gewährten und geschuldeten Vergütung unter Ziffer I. 9. enthalten.

9. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung

Die nachfolgende Tabelle zeigt – unterteilt in im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende und ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung – individualisiert die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete

Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2021/2022 sowie den Vorjahreszeitraum. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, unabhängig davon, ob der Zufluss noch im Geschäftsjahr selbst oder erst zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres erfolgt. Bei der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) ist dies der Fall mit Ablauf des Bemessungszeitraums. „Geschuldet“ ist die Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern der Geschäftsführung besteht, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

T€		Festgehalt	Einjährige	Mehrjährige	Sonstiges ²	Gesamtbezüge nach AktG
			variable Vergütung (STI)	variable Vergütung (LTI) ¹		
Dr. Rolf Breidenbach	2021/2022	1.565	570	240	59	2.434
	2020/2021	1.468	3.764	512	59	5.803
Yves Andres (seit 15.04.2022)	2021/2022	55	18	0	4	77
	2020/2021	0	0	0	0	0 ³
Dr. Lea Corzilius (seit 01.10.2020)	2021/2022	457	147	0	12	616
	2020/2021	293	699	0	10	1.002
Dr. Frank Huber	2021/2022	608	201	156	33	998
	2020/2021	570	1.462	49	31	2.112
Ulric Bernard Schäferbarthold	2021/2022	648	296	189	11	1.144
	2020/2021	608	1.539	425	11	2.583
Björn Twiehaus (seit 01.04.2020)	2021/2022	587	194	0	28	809
	2020/2021	418	1.058	0	27	1.503
Gesamt	2021/2022	3.920	1.426	585	147	6.078
	2020/2021	3.357	8.522	986	138	13.003
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung⁴						
Dr. Jürgen Behrend	2021/2022	0	0	0	454	454
	2020/2021	0	0	204	449	653
Dr. Werner Benade	2021/2022	0	0	8	0	8
	2020/2021	0	0	247	0	247
Stefan Osterhage	2021/2022	0	0	18	202	220
	2020/2021	0	0	273	201	474
Dr. Nicole Schneider	2021/2022	0	0	5	0	5
	2020/2021	0	0	0	0	0

¹ Stellt den Auszahlungsbetrag der im jeweiligen Geschäftsjahr auslaufenden LTI-Tranche dar und nicht die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeweilte LTI-Tranche.

² Sonstige Bezüge beinhalten bei den amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung insbesondere geldwerte Vorteile aus der Nutzung von Dienstwagen und bei den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung Pensionszahlungen bzw. die ratierte Auszahlung des Kapitalkontos.

³ Yves Andres war im Geschäftsjahr 2020/2021 noch nicht Mitglied der Geschäftsführung und erhielt daher keine Vergütung von der Gesellschaft.

⁴ Für Geschäftsführer, die ihre Tätigkeit bereits vor mindestens 10 Jahren beendet haben, gab es im Geschäftsjahr 2021/2022 Rentenzahlungen in Höhe von 150 T€.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Die vorstehende Tabelle enthält – in Kombination mit der oben unter Ziffer I. 3. D) dargestellten Tabelle zu den individuellen Dienstzeitaufwendungen – sämtliche Angaben im Sinne der Mustertabelle 2 zu Ziffer 4.2.5 Abs. 3 (2. Spiegelstrich) des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 zu der zugeflossenen bzw. noch zufließenden Vergütung.

Die in der vorstehenden Tabelle gezeigte individuelle Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2021/2022 entspricht damit der folgenden relativen Verteilung:

Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

in %		Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ¹	Sonstiges	Gesamtvergütung nach AktG ²
Dr. Rolf Breidenbach	2021/2022	64	23	10	2	100
	2020/2021	25	65	9	1	100
Yves Andres (seit 15.04.2022)	2021/2022	71	23	0	5	100
	2020/2021	0	0	0	0	0
Dr. Lea Corzilius (seit 1.10.2020)	2021/2022	74	24	0	2	100
	2020/2021	29	70	0	1	100
Dr. Frank Huber	2021/2022	61	20	16	3	100
	2020/2021	27	69	2	1	100
Ulric Bernard Schäferbarthold	2021/2022	57	26	17	1	100
	2020/2021	24	60	16	0	100
Björn Twiehaus (seit 1.04.2020)	2021/2022	73	24	0	3	100
	2020/2021	28	70	0	2	100
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung						
Dr. Jürgen Behrend	2021/2022	0	0	0	100	100
	2020/2021	0	0	31	69	100
Dr. Werner Benade	2021/2022	0	0	100	0	100
	2020/2021	0	0	100	0	100
Stefan Osterhage	2021/2022	0	0	8	92	100
	2020/2021	0	0	58	42	100
Dr. Nicole Schneider	2021/2022	0	0	100	0	100
	2020/2021	0	0	100	0	0

¹ Der Anteil des LTI liegt bei den im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung spürbar unterhalb des unter Ziffer I. 1. dargestellten Anteils an der Jahreszielvergütung. Der primäre Grund hierfür ist, dass das bestehende Vergütungssystem erst zum Geschäftsjahr 2019/2020 eingeführt wurde und die im Geschäftsjahr 2021/2022 ausgezahlten LTI-Beträge nach ihren Ursprung im vorherigen Vergütungssystem haben.

² Alle einzelnen Vergütungskomponenten sind jeweils für sich kaufmännisch gerundet, sodass sich bei der Addition zur Gesamtvergütung geringfügige Abweichungen ergeben können.

10. Haftungsvergütung der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH

Die Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH erhält gemäß § 8 der Satzung als persönlich haftende Ge-

sellschafterin der Gesellschaft eine zum Bilanzstichtag fällige Haftungstantieme in Höhe von 5 % ihres eingezahlten Stammkapitals. Hierfür hat die Gesellschaft 1 T€ (Vorjahr: 1 T€) aufgewendet.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird nach § 16 der Satzung von der Hauptversammlung festgesetzt. Nach dem derzeit gültigen Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. September 2019 sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats die nachfolgenden Komponenten vor. Dabei handelt es sich um eine reine Festvergütung, die aus Sicht der Gesellschaft dem Aufgabenprofil des Aufsichtsrats am besten gerecht wird (100 % feste Vergütung). Dieser soll die Geschäftsführung neutral und unbeeinflusst von finanziellen Anreizen beraten und überwachen. Nach Einschätzung der Gesellschaft wird dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft am besten gefördert.

Im Einzelnen werden den Aufsichtsratsmitgliedern die folgenden Vergütungen gewährt:

- Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Jahresvergütung in Höhe von 50 T€.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine Jahresvergütung in Höhe von 100 T€ und jeder stellvertretende Vorsitzende in Höhe von 75 T€.
- Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 25 T€. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 50 T€.

Gehören Mitglieder dem Aufsichtsrat nicht ganzjährig an, wird ihnen eine zeitanteilige Vergütung gewährt. Die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss wird nicht zusätzlich vergütet. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Erstattung sämtlicher Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Mandats entstehen, und auf Erstattung einer etwaigen Umsatzsteuer. Ein Sitzungsgeld wird nicht gewährt.

Als Organmitglieder sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns einbezogen. Je Schadensfall ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens vorgesehen, jedoch begrenzt auf das Eineinhalbfache der jährlichen Festvergütung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt individualisiert die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2021/2022 und 2020/2021. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, unabhängig davon, ob der Zufluss noch im Geschäftsjahr selbst oder erst zu Beginn des folgen-

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

den Geschäftsjahres erfolgt. „Geschuldet“ ist die Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung der Ge-

sellschaft gegenüber den Mitgliedern des Aufsichtsrats besteht, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist:

in T€	Festvergütung		Vergütung Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Klaus Kühn (Vorsitzender)	100	100	50	50	150	150
Heinrich-Georg Bölter (bis 09.03.2022 stellv. Vorsitzender)	58	75	-	-	58	75
Tatjana Bengsch (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Michaela Bittner	50	50	-	-	50	50
Paul Hellmann	50	50	25	25	75	75
Gabriele Herzog (seit 09.02.2022)	15	-	6	-	21	-
Dr. Dietrich Hueck (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Stephanie Hueck (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Dr. Tobias Hueck (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Susanna Hülsbömer	50	50	-	-	50	50
Rupertus Kneiser (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Andreas Marti (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Manfred Menningen	50	50	25	25	75	75
Thorsten Muschal (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Claudia Owen (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Dr. Thomas B. Paul (bis 08.02.2022)	35	50	17	25	52	75
Britta Peter	50	50	-	-	50	50
Christoph Rudiger	50	50	-	-	50	50
Christophe Schmitt (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Franz-Josef Schütte	50	50	-	-	50	50
Kirsten Schütz (seit 09.02.2022)	15	-	-	-	15	-
Charlotte Sötje (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Christoph Thomas (bis 08.02.2022)	35	50	-	-	35	50
Gesamt	858	875	123	125	981	1.000

III. Vergütung des Gesellschafterausschusses

Die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses wird nach § 28 der Satzung ebenfalls von der Hauptversammlung festgesetzt. Nach dem derzeit gültigen Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. September 2019 sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Gesellschafterausschusses die nachfolgenden Komponenten vor: Wie beim Auf-

sichtsrat handelt es sich um eine reine Festvergütung (100 % feste Vergütung). Auch der Gesellschafterausschuss soll die Geschäftsführung neutral und unbeeinflusst von finanziellen Anreizen beraten und überwachen, weil dies nach Einschätzung der Gesellschaft die Geschäftsstrategie und die langfristige Unternehmensentwicklung am besten fördert.

Der Vorsitzende des Gesellschafterausschusses erhält eine Jahresvergütung in Höhe von 360 T€. Alle übrigen Mitglieder erhalten eine Jahresvergütung in Höhe von

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

120 T€. Gehören Mitglieder dem Gesellschafterausschuss nicht ganzjährig an, wird ihnen eine zeitanteilige Vergütung gewährt. Die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird nicht zusätzlich vergütet.

Alle Mitglieder des Gesellschafterausschusses haben Anspruch auf Erstattung sämtlicher Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Mandats entstehen, und auf Erstattung einer etwaigen Umsatzsteuer. Ein Sitzungsgeld wird nicht gewährt.

Als Organmitglieder sind die Mitglieder des Gesellschafterausschusses in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns einbe-

zogen. Je Schadensfall ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens vorgesehen, jedoch begrenzt auf das Eineinhalbfache der jährlichen Festvergütung. Die nachfolgende Tabelle zeigt individualisiert die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses für die Geschäftsjahre 2021/2022 und 2020/2021. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, unabhängig davon, ob der Zufluss noch im Geschäftsjahr selbst oder erst zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres erfolgt. „Geschuldet“ ist die Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern des Gesellschafterausschusses besteht, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist:

in T€	Gesamtvergütung	
	2021/2022	2020/2021
Carl-Peter Forster (Vorsitzender)	360	360
Dr. Jürgen Behrend (stellv. Vorsitzender bis 30.09.2021)	40	120
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender ab 04.02.2022)	38	-
Horst Binnig (bis 30.04.2022)	110	120
Samuel Christ (bis 04.02.2022)	82	120
Nolwenn Delaunay (seit 04.02.2022)	38	-
Michel Favre (seit 04.02.2022)	38	-
Roland Hammerstein (bis 04.02.2022)	82	120
Klaus Kühn	120	120
Dr. Matthias Röpke (bis 04.02.2022)	82	120
Christophe Schmitt (seit 04.02.2022)	38	-
Jean-Pierre Sounillac (seit 04.02.2022)	38	-
Konstantin Thomas (bis 04.02.2022)	82	120
Gesamt	1.150	1.200

IV. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Konzerns, der Vergütung der Arbeitnehmer und der Organvergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von HELLA, die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie die Veränderung der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses dar. Der gezeigte Vergleich beginnt gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG mit dem Ge-

schäftsjahr 2020/2021. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses als reine Festvergütung ausgestaltet ist und im Betrachtungszeitraum nicht verändert wurde, ergeben sich die relativen Veränderungen bei den einzelnen Mitgliedern aus unterjährig Eintritten oder Austritten oder aus Wechseln in der Ausschusszugehörigkeit.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft in den im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2021/22 konsolidierten deutschen Gesellschaften¹ abgestellt. Dieser Personenkreis umfasste im Geschäftsjahr 2021/2022 durchschnittlich 7.560 Mitarbeiter (auf Vollzeitäquivalenzbasis)². Die durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer umfasst die gezahlten Bruttoentgelte zuzüglich des geleisteten Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung sowie gewährter geld-

¹ Mit Ausnahme der Docter Optics SE und ihrer deutschen Tochtergesellschaften.

² Ohne Berücksichtigung von externen Zeitarbeitern, Doktoranden, Trainees, Auszubildenden und Praktikanten; anteilige Berücksichtigung von in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitern sowie Mitarbeitern in Altersteilzeit.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

wertere Vorteile, abzüglich Abfindungen und Erfindervergütungen. Auszahlungen von Kurzarbeitergeld wurden nicht als Entgeltbestandteil berücksichtigt. Empfangene Vergütungen von Arbeitnehmern für die Wahrnehmung eines Mandats im Aufsichtsrat der HELLA GmbH & Co. KGaA wurden ebenfalls nicht berücksichtigt.

Für die Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses wird die im

jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, unabhängig davon, ob der Zufluss noch im Geschäftsjahr selbst oder erst zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres erfolgt. Bei der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) ist dies mit Ablauf des Bemessungszeitraums der Fall. „Geschuldet“ ist die Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern des jeweiligen Gremiums besteht, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

	Geschäftsjahr 2021/2022 (in T€)	Veränderungen in %	Geschäftsjahr 2020/2021 (in T€)
I. Ertragsentwicklung			
Jahresfehlbetrag/ Jahresüberschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA (HGB)	35.047	+196 %	-36.558
Konzern-EBIT (bereinigt)	278.816	-45 %	510.405
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis			
Konzernbelegschaft in Deutschland	84	+9 %	77
III. Vergütung der Geschäftsführung			
Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung			
Dr. Rolf Breidenbach (Vorsitzender)	2.434	-58 %	5.803
Yves Andres (seit 15.04.2022)	77	- ¹	-
Dr. Lea Corzilius (seit 01.10.2020)	616	-39 %	1.002
Dr. Frank Huber	998	-53 %	2.112
Ulric Bernard Schäferbarthold	1.144	-56 %	2.583
Björn Twiehaus	809	-46 %	1.503
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung			
Dr. Jürgen Behrend	454	-30 %	653
Dr. Werner Benade	8	-97 % ²	247
Stefan Osterhage	220	-54 %	474
- davon Kapitalkonto	202	0 %	201
- davon LTI	18	-93 %	273
Dr. Nicole Schneider	5	- ¹	-
IV. Vergütung des Aufsichtsrats			
Klaus Kühn (Vorsitzender)	150	0 %	150
Heinrich-Georg Bölder (bis 09.03.2022, stellv. Vorsitzender)	58	-23 %	75
Tatjana Bengsch (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-
Michaela Bittner	50	0 %	50
Paul Hellmann	75	0 %	75
Gabriele Herzog (seit 09.02.2022)	21	- ¹	-
Dr. Dietrich Hueck (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
Stephanie Hueck (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
Dr. Tobias Hueck (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
Susanna Hülsbömer	50	0 %	50
Rupertus Kneiser (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-
Andreas Marti (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-
Manfred Menningen	75	0 %	75
Thorsten Muschal (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Claudia Owen (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
Dr. Thomas B. Paul (bis 08.02.2022)	52	-31 %	75
Britta Peter	50	0 %	50
Christoph Rudiger	50	0 %	50
Christophe Schmitt (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-
Franz-Josef Schütte	50	0 %	50
Kirsten Schütz (seit 09.02.2022)	15	- ¹	-
Charlotte Sötje (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
Christoph Thomas (bis 08.02.2022)	35	-30 %	50
V. Vergütung des Gesellschafterausschusses			
Carl-Peter Forster (Vorsitzender)	360	0 %	360
Dr. Jürgen Behrend (bis 30.09.2021, stellv. Vorsitzender)	40	-67 %	120
Patrick Koller (ab 04.02.2022, stellv. Vorsitzender)	38	- ¹	-
Horst Binnig (bis 30.04.2022)	110	-8 %	120
Samuel Christ (bis 04.02.2022)	82	-32 %	120
Nolwenn Delaunay (seit 04.02.2022)	38	- ¹	-
Michel Favre (seit 04.02.2022)	38	- ¹	-
Roland Hammerstein (bis 04.02.2022)	82	-32 %	120
Klaus Kühn	120	0 %	120
Dr. Matthias Röpke (bis 04.02.2022)	82	-32 %	120
Christophe Schmitt (seit 04.02.2022)	38	- ¹	-
Jean-Pierre Sounillac (seit 04.02.2022)	38	- ¹	-
Konstantin Thomas (bis 04.02.2022)	82	-32 %	120

¹ Berechnung einer Veränderung nicht möglich, da der Amtsantritt erst im Geschäftsjahr 2021/2022 erfolgte bzw. im Vorjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

² Veränderung ist nicht um Effekte aus der unterschiedlich hohen Kürzung der LTI-Tranchen in den einzelnen Geschäftsjahren aufgrund der unterschiedlichen Länge des jeweils bei Austritt noch verbleibenden Bemessungszeitraums bereinigt (siehe oben in Ziffer I. 3. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“).

Lippstadt, 05. August 2022

Für die persönlich haftende Gesellschafterin

Michel Favre
(Vorsitzender)

Bernard Schäferbarthold
(Finanzen)

Für den Gesellschafterausschuss

Carl-Peter Forster
(Vorsitzender)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die HELLA GmbH & Co. KGaA, Lippstadt

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der HELLA GmbH & Co. KGaA, Lippstadt für das Geschäftsjahr vom 01. Juni 2021 bis zum 31. Mai 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Gesellschafter- ausschusses

Die gesetzlichen Vertreter und der Gesellschafterausschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Gesellschafterausschuss sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob

der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Gesellschafterausschuss ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom

01. Juni 2021 bis zum 31. Mai 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hannover, den 9. August 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Dr. Thomas Ull
(Wirtschaftsprüfer)

Martin Schröder
(Wirtschaftsprüfer)

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der HELLA GmbH & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.



HELLA GmbH & Co. KGaA
Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt /Germany
Tel. + 49 2941 38 - 0
Fax+49 294138-71 33
info@hella.com
www.hella.com

© HELLA GmbH & Co. KGaA, Lippstadt

FORVIA
