

**Vergütungsbericht der HELLA GmbH & Co. KGaA
für das Rumpfgeschäftsjahr 2022**

FORVIA



Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die Grundzüge der im Rumpfgeschäftsjahr 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 Rumpfgeschäftsjahr 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.). Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses im Geschäftsjahr 2021/2022 wird ausschließlich im Rahmen der vergleichenden Darstellung (unter IV.) ausgewiesen. Eine freiwillige detaillierte Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses im Geschäftsjahr 2021/2022 ist aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit zum nur sieben Monate umfassenden Rumpfgeschäftsjahr 2022 nicht enthalten. ➔

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 Unternehmensentwick-

lung. 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 Unternehmenssteuerung 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. So ist sichergestellt, dass die Vergütung an die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist und die Interessen der Geschäftsführung und der Aktionäre gleichgerichtet 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 festgesetzten ESG-Zielen zählten die Reduzierung der Unfallrate, der Fluktuationsrate in der Belegschaft sowie der spezifischen Energieintensität.

➔ **Weitere vergütungsbezogene Angaben** nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) finden sich im Konzernanhang. In den im Folgenden dargestellten Tabellen können sich aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen bei Summenbildungen ergeben.

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

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

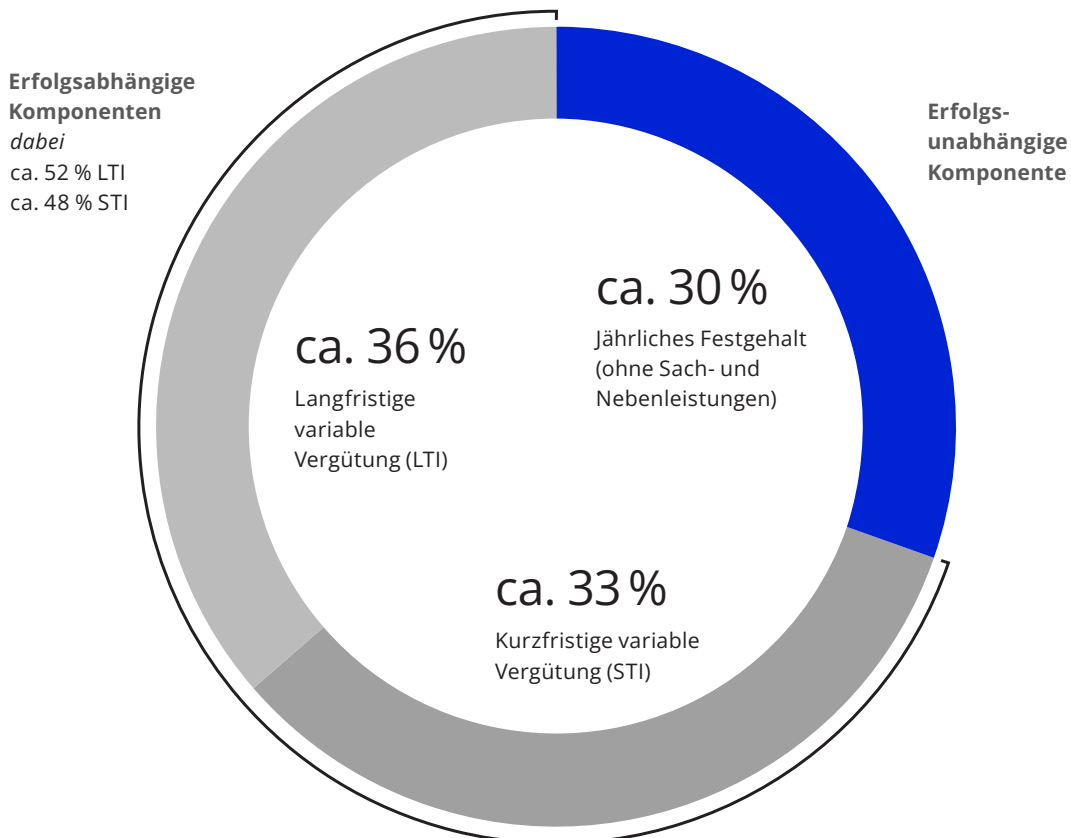
Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterliegen jeweils für sich und außerdem zusammengerechnet einer Höchstgrenze („Cap“). Außerdem kann der Gesellschafterausschuss die erfolgsabhängige Vergütung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung nach seinem Ermessen anpas-

sen, insbesondere um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus bestehen Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“).

Die Zielvergütung bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % beträgt beim STI das 1,1-fache und beim LTI das 1,2-fache des jährlichen Festgehalts. Wird die Zielvergütung erreicht, überwiegen folglich beide erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten jeweils die Festvergütung, worin die Anreiz-orientierung 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022

Das durch die ordentliche Hauptversammlung am 30. September 2022 gebilligte Vergütungssystem lässt sich in der im Rumpfgeschäftsjahr 2022 angewendeten Ausprägung im Überblick wie folgt zusammenfassen:

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Erfolgs-unabhängige Komponenten	Jährliches Festgehalt (ca. 30 % der Jahreszielvergütung) <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung erfolgt in 12 Monatsraten: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 850 T€ p.a. - übrige Mitglieder: 440 T€ p.a. bis 660 T€ p.a. ■ Wird jährlich auf seine Angemessenheit überprüft 	Stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern
	Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen <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	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (ca. 33 % der Jahreszielvergütung) <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 Rumpfgeschäftsjahr 2022: 50 %): EBT (70 %) und OFCF (30 %) - besondere (priorisierte) Ziele (30 % - 50 % des STI, im Rumpfgeschäftsjahr 2022: 50 %) bestehend aus Kollektiv-/Teamzielen und individuellen Zielen, die jährlich neu festgelegt werden. ■ Zielvergütung bei 10 %-Zielerreichungsgrad: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 935 T€ - übrige Mitglieder: 484 T€ bis 726 T€ ■ Höchstgrenze: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 2.805 T€ - übrige Mitglieder: 1.452 T€ bis 2.178 T€ 	Anreiz zum Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr bei gleichzeitiger Förderung der Umsetzung strategischer Prioritäten
	Langfristige variable Vergütung (LTI) (ca. 36 % der Jahreszielvergütung) <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, RoC 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: 1.020 T€ - übrige Mitglieder: 528 T€ bis 792 T€ ■ Höchstgrenze bzgl. des LTI-Basisbetrags: <ul style="list-style-type: none"> - Vorsitzender der Geschäftsführung: 3.060 T€ - übrige Mitglieder: 1.584 T€ bis 2.376 T€ 	Wertentwicklung des LTI-Basisbetrags über fünf Jahre belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen (Bonus-/Malus-System) Herstellung eines Interessengleichlaufs von Geschäftsführung und Aktionären insbesondere durch Orientierung am Total Shareholder Return (TSR)

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Leistungen bei Tätigkeitsbeendigung	Abfindung bei Abberufung vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags <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 zugeteilte LTI-Basisbeträge werden ggf. zeitanteilig gekürzt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums ausgezahlt. 	Abfindungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen
	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot <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
	Kontrollwechsel („Change of Control“) <ul style="list-style-type: none"> Neuverträge sehen keine Kontrollwechselklauseln vor.² Geschäftsführungsmitglieder mit Altverträgen konnten mit Wirkung zum Ablauf des neunten Monats nach Kontrollwechsel ihr Amt niederlegen und außerordentlich kündigen. In diesem Fall gilt dieselbe Abfindungsregelung wie bei vorzeitiger Abberufung durch das Unternehmen. Gesellschafterausschuss kann beschließen, die Ausübungsfrist für das durch den Kontrollwechsel ausgelöste außerordentliche Kündigungsrecht im Einzelfall zu verlängern bzw. aufzuschieben, und hat hiervon bei drei Geschäftsführern (Dr. Lea Corzilius, Ulric Bernard Schäferbarthold und Björn Twiehaus) Gebrauch gemacht. 	Kontrollwechselklausel dient der Wahrung der Unabhängigkeit der Geschäftsführungsmitglieder in Übernahmesituationen Verlängerung/Aufschub des Kündigungsrechts erlaubt es, während der Übergangsphase nach Kontrollwechsel ohne wirtschaftliche Nachteile in der Geschäftsführung tätig zu bleiben
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: 425 T€ Übrige Mitglieder: 176 T€ bis 264 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: 5.100 T€ übrige Mitglieder: 2.640 T€ bis 3.960 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 den Beginn des Rumpfgeschäftsjahres 2022 (Stichtag: 1. Juni 2022), unterstellen ein 12-monatiges Geschäftsjahr und sind daher im abgelaufenen Rumpfgeschäftsjahr (7 Monate) nur anteilig zur Anwendung gekommen. Die Werte berücksichtigen außerdem nicht
- einen unterjährigen Ein- oder Austritt in die Geschäftsführung,
- etwaige individuelle Korrekturen.

Soweit sich die Werte auf den Vorsitzenden der Geschäftsführung beziehen, gelten sie für den seit dem 1. Juli 2022 amtierenden Vorsitzenden der Geschäftsführung Michel Favre. Das jährliche Festgehalt des bis zum 30. Juni 2022 amtierenden langjährigen Vorsitzenden der Geschäftsführung Dr. Rolf Breidenbach lag bei 1.592 T€ p.a.; die übrigen Vergütungselemente, die sich als Vielfaches des Festgehalts berechnen, lagen bei ihm entsprechend höher.

² Als Kontrollwechsel war die Abgabe der Beteiligungsmehrheit des (früheren) Pools der Familiengesellschafter 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.

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 Vorsitzende des Gesellschafterausschusses und zwei weitere, vom Gesellschafterausschuss gewählte Mitglieder). 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“). Der Gesellschafterausschuss berücksichtigte in der Vergangenheit das Verhältnis der Geschäftsführungsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt nicht, da er andere Faktoren

als geeignetere und aussagekräftigere Maßstäbe für die Ermittlung der Vergütungshöhe ansah.

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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 angewendete Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung wurde mit Beschluss vom 30. September 2022 durch die ordentliche Hauptversammlung mit 98,73 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Der Beschluss ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar. Ebenfalls mit Beschluss vom 30. September 2022 durch die ordentliche Hauptversammlung wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 mit 97,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Angesichts der hohen Zustimmungswerte bestand für den Gesellschafterausschuss keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen. Der Gesellschafterausschuss wird der Hauptversammlung am 28. April 2023 allerdings ein in wenigen Punkten verändertes Vergütungssystem vorlegen, um zwischenzeitlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

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 Dienstleistungen 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 grundsätzlich in zwölf monatlich gleichen Beträgen. Es stellt ein angemessenes Grundeinkommen sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken durch die Geschäftsführer zu verhindern. Für den amtierenden Vorsitzenden der Geschäftsführung lag das jährliche Festgehalt zuletzt bei 850 T€ und für die übrigen Mitglieder der

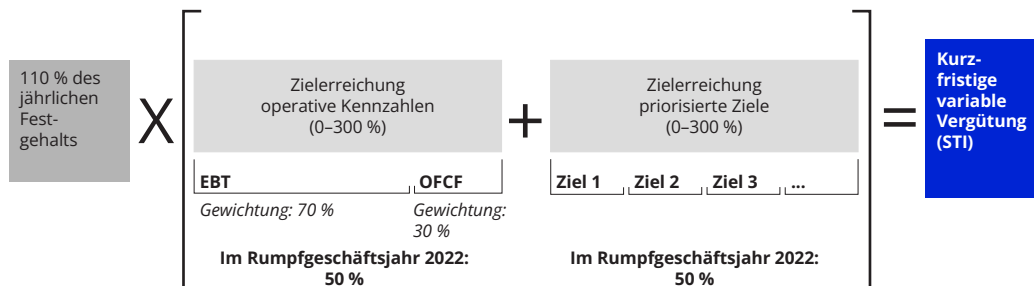
Geschäftsführung zwischen 440 T€ und 660 T€. Diese Beträge beziehen sich auf ein volles zwölfmonatiges Geschäftsjahr. Im sieben Monate umfassende Rumpfgeschäftsjahr 2022 kamen sie entsprechend zeitanteilig zur Auszahlung.

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; im abgelaufenen Rumpfgeschäftsjahr das zeitanteilige Festgehalt für den Zeitraum vom 1. Juni bis zum 31. Dezember 2022. Die Auszahlung erfolgt einmal im Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der STI zeitanteilig für die Dauer der Zugehörigkeit zur Geschäftsführung gewährt.

Zusammensetzung kurzfristige variable Vergütung (STI)



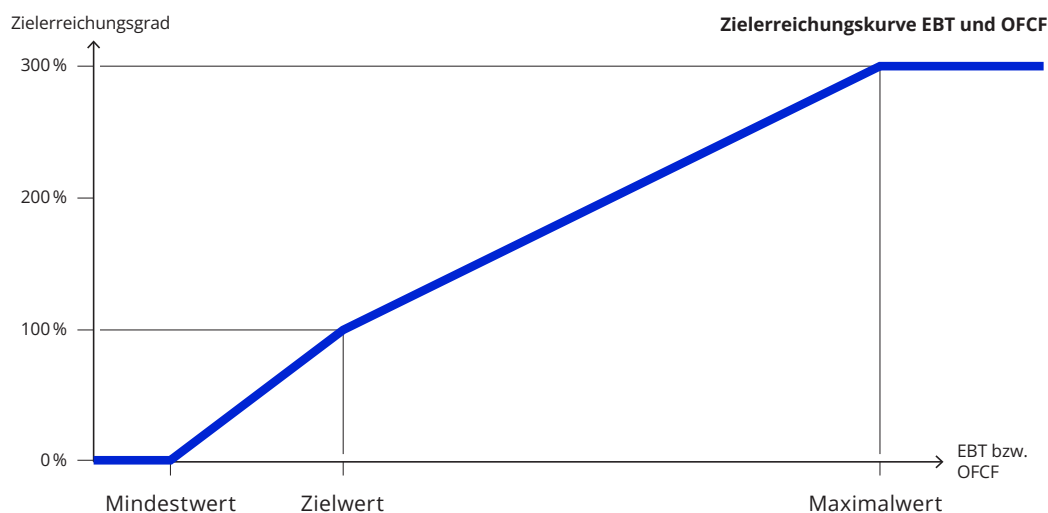
Operative Kennzahlen

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 Sondereinflüsse (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 die-

sem 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 (derzeit 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022, die für alle Geschäftsführungsmitglieder gleichermaßen gel-

ten und bereits berücksichtigen, dass es sich um einen Sieben-Monatszeitraum handelt:

In €	Mindestwert (= 0 % Zielerreichung)	Zielwert (= 100 % Zielerreichung)	Maximalwert (= 300 % Zielerreichung)	Festgestellter Wert Zielerreichungsgrad
EBT ¹	141,6 Mio.	177 Mio.	265,5 Mio.	213 Mio. ² (182%)
OFCF ¹	-25 Mio.	4 Mio.	100 Mio.	83 Mio. (264%)

¹ Vor Ergebniseffekten aus der Restrukturierung

² Der Unterschied zwischen dem hier angegebenen Wert und dem im Konzernanhang berichteten bereinigten EBT (15,8 Mio.) ergibt sich aus zusätzlichen Bereinigungen der vergütungsrelevanten Bemessungsgrundlage um nicht-operative Bewertungseffekte aufgrund von Umstellungen in den angewendeten Rechnungslegungsgrundsätzen bei Rückstellungen für Gewährleistungsrisiken sowie Sondereffekte im Zusammenhang mit dem Verkauf der von der Gesellschaft gehaltenen Anteile an dem Joint Venture Hella Behr Plastic Omnium.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 hat der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele auf 50 % festgelegt. Für das laufende Geschäftsjahr 2023 hat der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele ebenfalls auf 50 % festgelegt.

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 Rumpfgeschäftsjahr 2022. Die Individualziele bilden die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung ab. Im Rumpfgeschäftsjahr 2022 bestanden die Individualziele aus der Budgetzielerreichung sowie dem Umsetzungsgrad der strategischen Maßnahmen in den jeweiligen Geschäftsbereichen, für die die Mitglieder der Geschäftsführung verantwortlich sind:

Ziel	Gewichtung	Festgestellter Zielerreichungsgrad
Kollektiv-/Teamziele		
Qualitätssicherung	10 %	54,56 %
Entwicklung des Auftragseingangs	10 %	121,00 %
ESG-Ziele in den Dimensionen Unfallrate, Fluktuationsrate und spezifische Energieintensität	20%	216,67 %
Individualziel: Entwicklung der jeweils verantworteten Segmente/Bereiche von ...		
Michel Favre (gesamte HELLA-Gruppe)	60 %	222,25 %
Dr. Rolf Breidenbach (gesamte HELLA-Gruppe)	60 %	222,25 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	60 %	300,00 %
Dr. Lea Corzilius (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions, einschließlich Aftermarket und Special Applications)	60 %	85,09 %
Dr. Frank Huber (Geschäftsbereich Licht)	60 %	300,00 %
Ulric Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	60 %	222,25 %
Björn Twiehaus (Geschäftsbereich Elektronik)	60 %	178,64 %

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

Daraus ergaben sich für das Rumpfgeschäftsjahr 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		
Michel Favre	206,29 %	194,27 %	200,28 %	936 T€ ¹	468 T€ ¹
Dr. Rolf Breidenbach	206,29 %	194,27 %	200,28 %	292 T€ ²	146 T€ ²
Yves Andres	206,29 %	240,92 %	223,60 %	631 T€	282 T€
Dr. Lea Corzilius	206,29 %	111,97 %	159,13 %	611 T€	384 T€
Dr. Frank Huber	206,29 %	240,92 %	223,60 %	127 T€ ²	57 T€ ²
Ulric Bernard Schäferbarthold	206,29 %	194,27 %	200,28 %	848 T€	424 T€
Björn Twiehaus	206,29 %	168,10 %	187,19 %	718 T€	384 T€

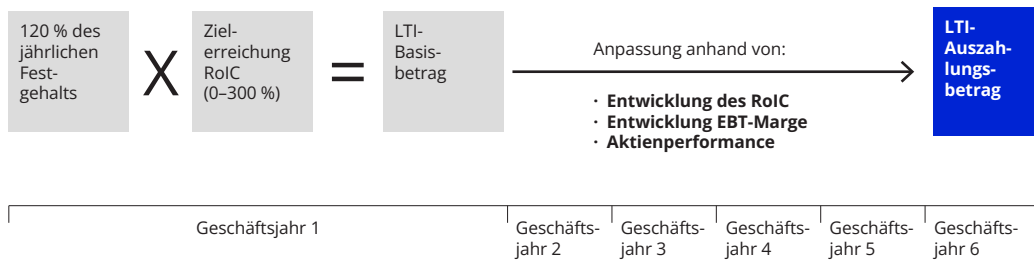
¹ Inklusive der Kürzung des Auszahlungsbetrags für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 sowie der STI-Zielvergütung wegen des unterjährigen Eintritts in die Geschäftsführung zum 01.07.2022.

² Inklusive der Kürzung des Auszahlungsbetrags für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 sowie der STI-Zielvergütung wegen des unterjährigen Ausscheidens aus der Geschäftsführung zum 30.06.2022.

C) Langfristige variable Vergütung („LTI“)

Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet. Sie bemisst sich nach den im Rumpfgeschäftsjahr 2022 anwendbaren Regelungen anhand der Entwicklung des Return on Invested Capital (RoIC) und der EBT-Marge sowie nach der Performance der HELLA Aktie (Total Shareholder Return) wird ein Interessengleichlauf von Geschäftsführung und Aktionären bewirkt.

Return). Die langfristige variable Vergütung stellt dabei auf einen Bemessungszeitraum 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) 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). Der für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 festgestellte RoIC-Wert liegt bei 9,7%. Die Berechnungsgrundlage wurde dabei um bestimmte Rückstellungen und nicht-operative Bewertungseffekte aufgrund von Umstellungen in den angewendeten Rechnungslegungsgrundsätzen sowie um Sondereffekte aus dem Verkauf der von der Gesellschaft gehaltenen Anteile an dem Joint Venture Hella Behr Plastic Omnium bereinigt.

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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 beträgt die so berechnete EBT-Marge 4,8%. Die Berechnungsgrundlage wurde dabei um die auch bei der Festlegung des RoIC-Wertes eliminierten Sondereinflüsse bereinigt.

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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 beträgt die so berechnete Aktienperformance 22,74%.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

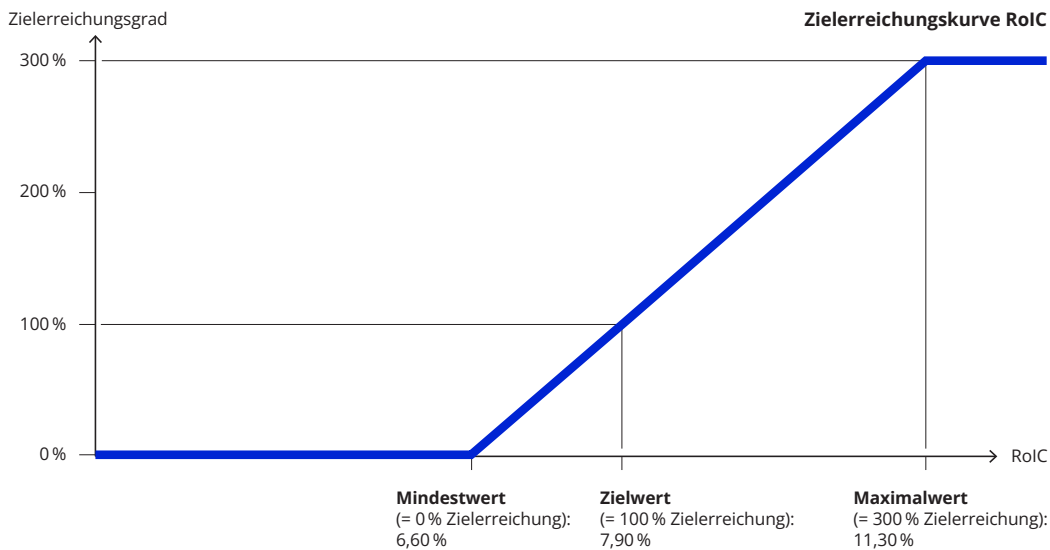
Berechnungsmethode

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.

Die nachfolgende Grafik zeigt die sich hieraus anhand der für den RoIC im Rumpfgeschäftsjahr 2022 festgelegten Werte ergebene Zielerreichungskurve:



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. Wird der Zielwert erreicht, beträgt der LTI-Basisbetrag das 1,2-fache des jährlichen Festgehalts (zeitanteilig gekürzt auf den Zeitraum des Rumpfgeschäftsjahres 2022); ab Erreichen des Maximalwerts beträgt der LTI-Basisbetrag das 3,6-fache des jährlichen Festgehalts (zeitanteilig gekürzt auf den Zeitraum des Rumpfgeschäftsjahres 2022). Tritt ein Geschäftsführer unterjährig in die Geschäftsführung ein oder aus ihr aus, erfolgt die Zuteilung des LTI-Basisbetrags für das betroffene Geschäftsjahr zeitanteilig.

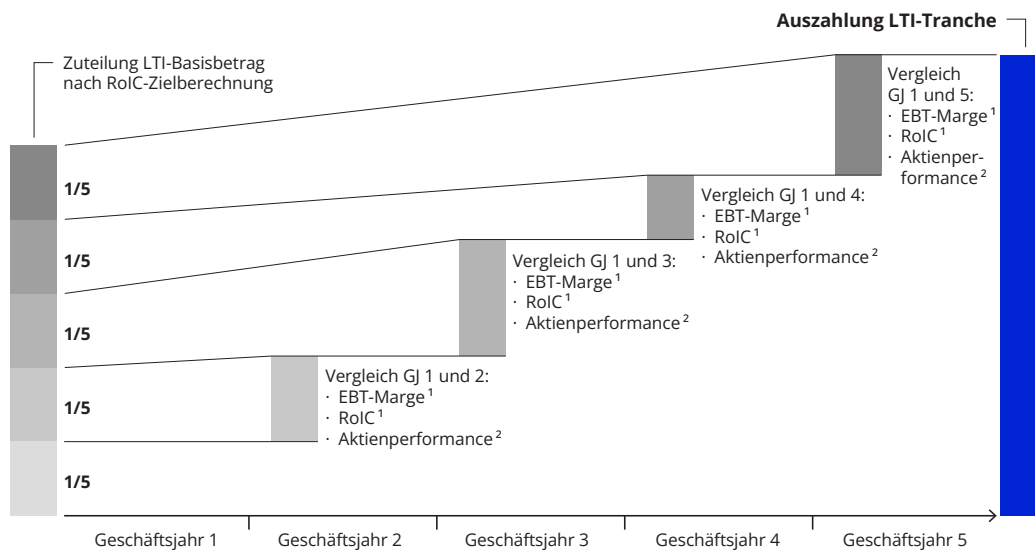
Die Auszahlung einer LTI-Tranche an den Geschäftsführer erfolgt, nachdem der insgesamt fünf Geschäftsjahre umfassende Bemessungszeitraum abgelaufen ist. Beispielsweise kommt die für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 zugeweilte

LTI-Tranche nach Ablauf von vier weiteren Geschäftsjahren zur Auszahlung. Die Ermittlung des Auszahlungsbetrags richtet sich – vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen mit den Geschäftsführungsmitgliedern – nach der im Zeitpunkt der Zuteilung jeweils gültigen LTI-Regelung; zwischenzeitliche Änderungen des Vergütungssystems haben demnach hierauf keine Auswirkungen. Die Höhe des aus dem LTI-Basisbetrag abgeleiteten Auszahlungsbetrags bestimmt sich gleichmäßig anhand des wirtschaftlichen 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 Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums. Die übrigen 4/5 des LTI-Basisbetrags verändern sich entsprechend der Entwicklung (i) des RoIC, (ii) der EBT-Marge des HELLA Konzerns und (iii) der Aktienperformance in den vier Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Verglichen werden hierbei die Werte des Geschäftsjahres, für das der LTI-Basis-

betrag ermittelt wurde, mit allen Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Haben sich in einem Folgegeschäftsjahr des Bemessungszeitraums die Werte gegenüber dem ersten Ge-

schäftsjahr 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 bis einschließlich des Rumpfgeschäftsjahres 2022 (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 ausgezahlt.

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 die im abgelaufenen Rumpfgeschäftsjahr angewendeten LTI-Regelungen erst zum Geschäftsjahr 2020/2021 eingeführt wurden (mit Ausnahme von Björn Twiehaus, auf den diese bereits seit seinem Amtsantritt im Geschäftsjahr 2019/2020 angewendet wurden), 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 unterjährigem Ein- und Austritt und bei Beendigung des Dienstvertrags:

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt im Basisgeschäftsjahr wird die in diesem Geschäftsjahr beginnende LTI-Tranche zeitanteilig gewährt und gegebenenfalls entsprechend den nachstehenden Grundsätzen weiter gekürzt.

Scheidet ein Geschäftsführungsmitglied aus, verfallen bereits zugewiesene LTI-Basisbeträge für Zeiträume nach dem Zeitpunkt der Beendigung des

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

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 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 zwölf Monate des Bemessungszeitraums fehlen. In diesem Fall ist der LTI-Abrechnungsbetrag für jeden weiteren, über die zwölf 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 Akti-

enperformance 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 die im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder der Geschäftsführung Dr. Rolf Breidenbach sowie Dr. Frank Huber und für 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 Regelungen zum LTI im Rumpfgeschäftsjahr 2022 überein. Die alten LTI-Regeln sind weiter maßgeblich für die unter ihrer Geltung zugeteilten und noch nicht zur Auszahlung fällig gewordenen LTI-Tranchen.

Der mit dem Rumpfgeschäftsjahr 2022 auslaufenden LTI-Tranche 2019/2020 - 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	
2019/2020 (Basisgeschäftsjahr) ¹	13,6 %	-	6,2 %	-	-
2020/2021	14,7 %	1,1 %	7,0 %	0,8 %	- 8,6 % ²
2021/2022	7,3 %	- 6,3 %	4,0 %	- 2,2 %	- 63,8 %
Rumpfgeschäftsjahr 2022	9,7 % ³	- 3,9 %	4,8 % ³	- 1,4 %	- 39,8 %
Gesamt					- 28,0 %

¹ Die wirtschaftlichen Verwerfungen infolge der Covid-19-Pandemie seit März 2020 führten dazu, dass die vom Gesellschafterausschuss zuvor festgelegten Zielwerte für den LTI keine realistischen Größen mehr darstellten. Der Gesellschafterausschuss entschied daher, im Wege der Ermessensanpassung LTI-Basiswerte für das Geschäftsjahr 2019/2020 festzulegen. Die Ermittlung der LTI-Basiswerte für das Geschäftsjahr 2019/2020 orientierte sich in etwa an den Werten, die sich bei einem Vor-Corona-RoIC in Höhe von 13,6 % per 29.02.2020 (rollierend über 12 Monate) für die LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 – Rumpfgeschäftsjahr 2022 (bzw. Geschäftsjahr 2023 für Herrn Twiehaus) ergeben hätten. Für die Berechnung des Auszahlungsbetrags für die LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 – Rumpfgeschäftsjahr 2022 wird für die relevanten Kennziffern der jeweilige Wert vor Beginn der Covid 19-Pandemie per 29.02.2020 für die Berechnung zu Grunde gelegt (RoIC: 13,6 %; EBT-Marge: 6,2 %). Ohne diese Anpassung hätte der Ist-Wert für den RoIC im Basisgeschäftsjahr 2019/2020 - 7,9 % betragen und für die EBT-Marge - 6,6 %.

² Vor dem Hintergrund der im Geschäftsjahr 2020/2021 weiterhin anhaltenden wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben die Geschäftsführungsmitglieder unter anderem auf 20 % des für das Geschäftsjahr 2020/2021 festzuschreibenden LTI-Teilabrechnungsbetrags der LTI-Tranche 2019/2020 verzichtet. Der gezeigte Wert berücksichtigt diesen freiwilligen Verzicht bereits. Ohne den Verzicht hätte die Anpassung des anteiligen Basisbetrags im Geschäftsjahr 2020/2021 14,3 % betragen.

³ Die gezeigten Werte berücksichtigen die oben beschriebenen Bereinigungen um Sondereinflüsse.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

Entsprechend kommt der für das Geschäftsjahr 2019/2020 zugeteilte LTI-Basisbetrag um 28,0 % vermindert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Rumpfgeschäftsjahres 2022 im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Die sich hieraus für Dr. Rolf Breidenbach, Dr. Frank Huber und Ulric Bernard Schäferbarthold ergebenden auszuzahlenden LTI-Ansprüche sind in der Tabelle unten unter Ziffer I. 8. angegeben. Bei Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber ist in dem dort dargestell-

ten Betrag bereits die Kürzung aufgrund ihres jeweiligen Ausscheidens während des Bemessungszeitraums (siehe dazu oben unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“) berücksichtigt.

Für die ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführung Dr. Werner Benade und Dr. Nicole Schneider berechnet sich die mit dem Rumpfgeschäftsjahr 2022 auslaufende LTI-Tranche 2019/2020 - 2022 ohne jährliche Festschreibung wie folgt:

	2019/2020 ¹ (Basisgeschäftsjahr)	2022 ² (Ende Bemessungszeitraum)	Veränderung	Anpassung Basisbetrag
RoIC	13,6 %	9,7 %	- 3,9 %	- 29,3 %
EBT-Marge	6,2 %	4,8 %	- 1,4 %	- 10,5 %
Gesamt				- 39,8 %

1 Die wirtschaftlichen Verwerfungen infolge der Covid-19-Pandemie seit März 2020 führten dazu, dass die vom Gesellschafterausschuss zuvor festgelegten Zielwerte für den LTI keine realistischen Größen mehr darstellten. Der Gesellschafterausschuss entschied daher, im Wege der Ermessensanpassung LTI-Basiswerte für das Geschäftsjahr 2019/2020 festzulegen. Die Ermittlung der LTI-Basiswerte für das Geschäftsjahr 2019/2020 orientierte sich in etwa an den Werten, die sich bei einem Vor-Corona-RoIC in Höhe von 13,6 % per 29.02.2020 (rollierend über 12 Monate) für die LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 – Rumpfgeschäftsjahr 2022 (bzw. Geschäftsjahr 2023 für Herrn Twiehaus) ergeben hätten. Für die Berechnung des Auszahlungsbetrags für die LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 – Rumpfgeschäftsjahr 2022 wird für die relevanten Kennziffern der jeweilige Wert vor Beginn der Covid 19-Pandemie per 29.02.2020 für die Berechnung zu Grunde gelegt (RoIC: 13,6%; EBT-Marge: 6,2). Ohne diese Anpassung hätte der Ist-Wert für den RoIC im Basisgeschäftsjahr 2019/2020 -7,9% betragen und für die EBT-Marge -6,6%.

2 Die gezeigten Werte berücksichtigen die oben beschriebenen Bereinigungen um Sondereinflüsse.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

Entsprechend kommt der für das Geschäftsjahr 2019/2020 zugeteilte LTI-Basisbetrag um 39,8 % vermindert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Rumpfgeschäftsjahres 2022 im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Die sich hieraus für Dr. Werner Benade und Dr. Nicole Schneider ergebenden auszuzahlenden LTI-An-

sprüche sind in der Tabelle unten unter Ziffer I. 8. 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.

Zielerreichungsgrad

Operative Kennzahlen: ROIC = 9,7 %, EBT-Marge = 4,8 %

Im Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

in T€	Auszahlungsbetrag Tranche GJ 2019/20	Basisbetrag RGJ 2022	Hypothetischer Basisbetrag GJ 2019/20 bei 100 % ¹
Michel Favre	-	1.051 ²	-
Dr. Rolf Breidenbach ³	539 ³	328 ⁴	1.200
Yves Andres	-	634	-
Dr. Lea Corzilius	-	863	-
Dr. Frank Huber ³	155 ³	127 ⁴	350
Ulric Bernard Schäferbarthold	216	952	425
Björn Twiehaus	- ⁵	863	528
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung			
Dr. Werner Benade	35 ³	-	295
Dr. Nicole Schneider	23 ³	-	255

¹ Entspricht dem Basisbetrag, der im Geschäftsjahr 2019/2020 bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zuzuteilen gewesen wäre, und nicht dem tatsächlich zugeteilten Basisbetrag für das Geschäftsjahr 2019/2020.

² Inklusive der Kürzung des zugeteilten Basisbetrags für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 wegen des unterjährigen Eintritts in die Geschäftsführung zum 01.07.2022.

³ Inklusive der Kürzung des Auszahlungsbetrags der LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 aufgrund des jeweiligen Ausscheidens während des Bemessungszeitraums.

⁴ Inklusive der Kürzung des zugeteilten Basisbetrags für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 wegen des unterjährigen Ausscheidens.

⁵ Auf Björn Twiehaus wurden die LTI-Regelungen, die zum Geschäftsjahr 2020/2021 eingeführt wurden und einen fünfjährigen Bemessungszeitraum vorsehen, bereits im Geschäftsjahr 2019/2020 angewendet. An Björn Twiehaus wird die LTI-Tranche Geschäftsjahr 2019/2020 daher erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 ausgezahlt.

LTI-Regelung ab dem Geschäftsjahr 2023:

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 30. September 2022 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung gebilligt, das für LTI-Tranchen, welche ab dem Geschäftsjahr 2023 zugeteilt werden, eine neue LTI-Regelung vorsieht. Der LTI wird danach künftig mit zwei gleich gewichteten LTI-Bestandteilen gewährt, die jeweils einen vierjährigen Referenzzeitraum mit einem zweijährigem Bemessungszeitraum (LTI-Bestandteil 1) bzw. mit einem dreijährigem Bemessungszeitraum (LTI-Bestandteil 2) umfassen. Eine Auszahlung erfolgt für beide LTI-Bestandteile nach Ablauf des gesamten vierjährigen Referenzzeitraums. Die Leistungsindikatoren für die Bemessung des Unternehmenserfolgs umfassen die Entwicklung des Operating Free Cashflow (OFCF) und der EBIT-Marge sowie die Zielerreichung von zwei ESG-Kriterien (Reduzierung der CO₂-Emissionen und Förderung der Geschlechtsdiversität im Unternehmen). Diese zukünftig geltende LTI-Regelung ist in Abschnitt III. C. 2. des vorgenannten Vergütungssystems im Detail beschrieben, welches unter www.hella.de/gremienverguetung abrufbar ist. Der Gesellschafterausschuss beabsichtigt, der Hauptversammlung am 28. April 2023 noch Modifikationen dieser künftigen LTI-Regelung zur Billigung vorzulegen, die eine nichtlineare Festlegung von Zielwerten ermöglichen. Für die im Rumpfgeschäftsjahr 2022 zugeteilten und ausgezahlten LTI-Tranchen sind diese zukünftigen Regelungen ohne Bedeutung.

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 Finanzierungs-

beitrag. Im Versorgungsfall wird die aufgelaufene Kapitalleistung entweder als Einmalzahlung 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.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

Für die von den Mitgliedern der Geschäftsführung im Rumpfgeschäftsjahr 2022 und im Geschäftsjahr 2021/2022 aufgrund von Leistungen der Gesellschaft erworbenen Pensionsanwart-

schaften ergeben sich nach IFRS folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Anwartschaftsbarwerte.

T€		Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtungen ¹
Michel Favre (seit 01.07.2022)	Rumpfgeschäftsjahr 2022	416	402
	2021/2022	0	0
Dr. Rolf Breidenbach (bis 30.06.2022)	Rumpfgeschäftsjahr 2022	68	0 ²
	2021/2022	865	6.086
Yves Andres (seit 15.04.2022)	Rumpfgeschäftsjahr 2022	259	223
	2021/2022	0	32
Dr. Lea Corzilius	Rumpfgeschäftsjahr 2022	417	487
	2021/2022	435	528
Dr. Frank Huber (bis 30.06.2022)	Rumpfgeschäftsjahr 2022	21	974 ²
	2021/2022	451	940
Ulric Bernard Schäferbarthold	Rumpfgeschäftsjahr 2022	313	1.807
	2021/2022	1.841 ³	1.664
Björn Twiehaus	Rumpfgeschäftsjahr 2022	330	631
	2021/2022	298	629

¹ Berücksichtigt nicht etwaige Einzahlungen der Geschäftsführungsmitglieder im Wege der Entgeltumwandlung. Aus solchen Einzahlungen resultieren (Stand: 31.12.2022) zusätzliche Pensionsverpflichtungen mit einem Barwert in Höhe von 0 T€ (Vorjahr: 0 T€) für Michel Favre, 6.907 T€ (Vorjahr: 6.894 T€) für Dr. Rolf Breidenbach, 0 T€ (Vorjahr: 0 €) für Yves Andres, 0 T€ (Vorjahr: 0 T€) für Dr. Lea Corzilius, 95 T€ (Vorjahr: 103 T€) für Dr. Frank Huber, 2.988 T€ (Vorjahr: 3.258 T€) für Ulric Bernard Schäferbarthold und 0 T€ (Vorjahr 0 T€) für Björn Twiehaus.

² Die Kapitalkonten von Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber wurden vereinbarungsgemäß im bzw. mit Ablauf des Rumpfgeschäftsjahres aufgelöst und zur Auszahlung gebracht. Die gezeigten Barwerte beziehen sich auf den Stand vor dieser Auflösung.

³ Berücksichtigt die Einzahlung von Ulric Bernard Schäferbarthold in Höhe von 1.500 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 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 Rumpfgeschäftsjahr 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung¹

in T€	Maximalvergütung ²	Zahlungsorientierte Berechnung im Rumpfgeschäftsjahr 2022 ³
Michel Favre (seit 01.07.2022, Vorsitzender)	4.750	830
Dr. Rolf Breidenbach (bis 30.06.2022, Vorsitzender)	792	1.014 ⁴
Yves Andres	2.917	472
Dr. Lea Corzilius	2.917	742
Dr. Frank Huber (bis 30.06.2022)	417	432
Ulric Bernard Schäferbarthold	2.917	1.145 ⁴
Björn Twiehaus	2.917	798

¹ Für die ehemaligen Mitglieder der Geschäftsführungen, die im Rumpfgeschäftsjahr 2022 noch Zahlungen von der Gesellschaft erhalten haben, galten jeweils noch Vergütungssysteme, die keine Maximalvergütung vorsahen. Sie sind daher in dieser Darstellung nicht enthalten.

² Zeitanteilig für die nur siebenmonatige Dauer des Rumpfgeschäftsjahres 2022 und die durch unterjährige Eintritte (Michel Favre) bzw. Austritte (Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber) jeweils verkürzte Dienstzeit berechnet.

³ Inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen.

⁴ Die Auszahlungsbeträge an Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber setzen sich zum weit überwiegenden Teil aus dem STI für das Geschäftsjahr 2021/2022 und dem LTI aus der Tranche Geschäftsjahr 2018/2019 zusammen. Hinsichtlich dieser Beträge ist ein Vergleich mit einer zeitanteilig gekürzten Maximalvergütung unangemessen, da Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber die Bemessungszeiträume für diese STI- und LTI-Zahlungen jeweils vollständig absolviert haben. Die Gesellschaft bewertet die Auszahlung daher als insgesamt konform mit der Maximalvergütung.

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 leistungsgemessen 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 wurde hiervon kein Gebrauch gemacht.

Die vorgenannten Instrumente dienen insbesondere der Sicherstellung der Angemessenheit der variablen Vergütung und ermöglichen im Einzelfall eine Sanktionierung von gravierenden Compliance-Verstößen („Malus“).

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

Die Laufzeit der Dienstverträge richtet sich nach der Bestelldauer. 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 achtzehn 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 leave“). Siehe dazu oben Ziffer I. 3. C) unter „Kürzungen bei Beendigung des Dienstvertrags“.

An Dr. Rolf Breidenbach wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr im Zuge seines Ausscheidens aus der Geschäftsführung eine Abfindung in Höhe von 5.911 T€ gezahlt. 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.

Anstatt die ihnen zustehenden Sonderkündigungsrechte (siehe nachfolgend unter C) „Kontrollwechsel“) auszuüben, mit denen beide zum 31. März 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden wären, haben Dr. Lea Corzilius und Björn Twiehaus Aufhebungsvereinbarungen mit der Gesellschaft geschlossen. Die Bedingungen dieser Aufhebungsvereinbarung entsprechen weitestgehend der Situation bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts. In diesem Kontext wurde mit Dr. Lea Corzilius eine Abfindung in Höhe von 1.208 T€ vereinbart (entspricht ihrem Abfindungsanspruch bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts) und ein Verbleib bei der Gesellschaft bis zum 30. April 2023. Zudem hat die Gesellschaft

einen auf Human Resources (HR) Positionen beschränkten Verzicht auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erklärt. Mit Björn Twiehaus wurde in der Aufhebungsvereinbarung eine Abfindung in Höhe von 1.562 T€ vereinbart, was seinem Abfindungsanspruch im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrecht entsprochen hätte.

C) Kontrollwechsel

Zur Wahrung der Unabhängigkeit der Mitglieder der Geschäftsführung in Übernahme-situationen galten bislang dieselben Abfindungsregeln auch im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“). In diesem Fall konnte 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 fand 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 hatte der Geschäftsführer die Gesellschaft bei allen mit dem Kontrollwechsel im Zusammenhang stehenden Maßnahmen bestmöglich und im Unternehmensinteresse zu unterstützen. Ein Kontrollwechsel im Sinne des Geschäftsführerdienstvertrags lag vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte, die nicht zu den Familiengeschaftern 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 Familiengeschaftern die Mehrheit der Organmitglieder der Gesellschaft und/oder ihrer Komplementäre zu bestellen und abzuufenen.

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. Da die Familiengeschafter damit nicht mehr Mehrheitsgeschafter sind, kann zukünftig kein weiterer Kontrollwechsel im Sinne der vorgenannten Definition mehr eintreten. Die nach dem 31. Januar 2022 abgeschlossene Dienst-

verträge mit Yves Andres und Michel Favre enthalten daher kein Sonderkündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels mehr.

Für Altverträge von Mitgliedern der Geschäftsführung, die eine Kontrollwechselklausel enthalten, die durch die vorstehend beschriebene Übernahme ausgelöst wurde, kann der Gesellschafterausschuss nach billigem Ermessen beschließen, die Ausübungsfrist für das dadurch ausgelöste außerordentliche Kündigungsrecht zu verlängern oder aufzuschieben, wenn dies dient, kündigungsberechtigte Mitglieder der Geschäftsführung weiter im Unternehmen zu halten. Unter der gleichen Voraussetzung kann der Gesellschafterausschuss auch finanzielle Vergünstigungen als Anreiz zum Verbleib im Unternehmen oder als Kompensation für den Aufschub oder den Verzicht auf das außerordentliche Kündigungsrecht gewähren. Soweit der Gesellschafterausschuss eine finanzielle Kompensation für den Verzicht auf das außerordentliche Kündigungsrecht gewährt, sind die Bestimmungen über die maximale Höhe der Abfindung im Falle einer vorzeitigen außerordentlichen Kündigung (siehe vorstehend unter B) „Abfindung“) für diese sinngemäß einzuhalten. Diese Beschränkung der Höhe einer finanziellen Kompensation dient der Vermeidung unangemessen hoher Zahlungen.

Die Gesellschaft hatte mit Dr. Lea Corzilius, Ulric Bernard Schäferbarthold und Björn Twiehaus entsprechende Vereinbarungen getroffen, die die Ausübungsfrist für das durch den Kontrollwechsel am 31. Januar 2022 ausgelöste außerordentliche Kündigungsrecht verlängern bzw. aufschieben. Dr. Lea Corzilius und Björn Twiehaus konnten das außerordentliche Kündigungsrecht danach bis zum 31. Dezember 2022 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 Zwölf-Monatszeitraum vereinbart. Beide haben im Kontext des Auslaufens des außerordentlichen Kündigungsrechts Aufhebungsvereinbarungen mit der Gesellschaft zur Regelung ihres Ausscheidens getroffen (siehe vorstehend unter B) „Abfindung“). 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.

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 zwölf und vierundzwanzig 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 Arbeitseinkünfte 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 Kündigung 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 0 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.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

8. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung

Die nachfolgende Tabelle zeigt – unterteilt in im Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierende und ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung – individualisiert die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Rumpfgeschäftsjahr 2022. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr

zugrundeliegende 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.

T€	Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ¹	Summe Festgehalt und variable Vergütung	Sonstiges ²	Gesamtvergütung nach AktG
Im Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung						
Michel Favre (seit 01.07.2022) ³	425	936	0	1.361	16	1.377
Dr. Rolf Breidenbach (bis 30.06.2022)	133	292	539	964	12.823	13.787
Yves Andres	257	631	0	888	20	908
Dr. Lea Corzilius	349	611	0	959	6	966
Dr. Frank Huber (bis 30.06.2022)	52	127	155	333	976	1.309
Ulric Bernard Schäferbarthold	385	848	216	1.449	11	1.460
Björn Twiehaus	349	718	0	1.067	16	1.083
Gesamt	1.948	4.164	910	7.022	13.868	20.890
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung⁴						
Dr. Jürgen Behrend	0	0	0	0	266	266
Dr. Werner Benade	0	0	35	35	0	35
Stefan Osterhage	0	0	0	0	106	106
Dr. Nicole Schneider	0	0	23	23	0	23

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

² Sonstige Bezüge beinhalten bei den amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung insbesondere geldwerte Vorteile aus der Nutzung von Dienstwagen. Im Fall von Dr. Rolf Breidenbach umfasst die Position weiterhin die Abfindungszahlung in Höhe von 5.911 T€ sowie die Auszahlung des unternehmensfinanzierten Kapitalkontos in Höhe von 6.907 T€. Im Fall von Dr. Frank Huber beinhaltet die Angabe die Auszahlung des unternehmensfinanzierten Kapitalkontos in Höhe von 974 T€. Bei den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung umfassen die sonstigen Bezüge im Fall von Dr. Jürgen Behrend Pensionszahlungen sowie im Fall von Stefan Osterhage eine Auszahlung aus dem unternehmensfinanzierten Kapitalkonto in Höhe von 106 T€.

³ Michel Favre war im Geschäftsjahr 2020/2021 noch nicht Mitglied der Geschäftsführung und erhielt daher keine Vergütung für Geschäftsführer. Vom 04.02.2022-30.06.2022 war er Mitglied des Gesellschafterausschusses. Die Vergütung, die er dafür erhalten hat, ist im Abschnitt III. Vergütung des Gesellschafterausschusses dargestellt.

⁴ Für Geschäftsführer, die ihre Tätigkeit bereits vor mindestens 10 Jahren beendet haben, gab es im Rumpfgeschäftsjahr Rentenzahlungen in Höhe von 239 T€. Zudem wurden Auszahlungen aus den unternehmensfinanzierten Kapitalkonten in Höhe von 317 T€ geleistet.

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 Musterta-

belle 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.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

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

%	Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI) ¹	Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ¹	Verhältnis fixe Vergütung zu variabler Vergütung	Sonstiges	Gesamtvergütung nach AktG
Im Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung						
Michel Favre (seit 01.07.2022)	31 %	68 %	0 %	1:2,1	1 %	100 %
Dr. Rolf Breidenbach (bis 30.06.2022)	1 %	2 %	4 %	1:6,0 ²	93 %	100 %
Yves Andres (seit 15.04.2022)	28 %	70 %	0 %	1:2,3	2 %	100 %
Dr. Lea Corzilius	36 %	63 %	0 %	1:1,7	1 %	100 %
Dr. Frank Huber (bis 30.06.2022)	4 %	10 %	12 %	1:5,2 ²	75 %	100 %
Ulric Bernard Schäferbarthold	26 %	58 %	15 %	1:2,7	1 %	100 %
Björn Twiehaus	32 %	66 %	0 %	1:2,0	1 %	100 %
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung						
Dr. Jürgen Behrend	0 %	0 %	0 %	- ³	100 %	100 %
Dr. Werner Benade	0 %	0 %	100 %	- ³	0 %	100 %
Stefan Osterhage	0 %	0 %	0 %	- ³	100 %	100 %
Dr. Nicole Schneider	0 %	0 %	100 %	- ³	0 %	100 %

¹ Der Anteil des LTI liegt bei den im Rumpfgeschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung spürbar unterhalb des unter Ziffer I. 1. dargestellten Anteils an der Jahreszielvergütung. Dies liegt insbesondere daran, dass den im Rumpfgeschäftsjahr 2022 ausbezahlten LTI-Beträgen LTI-Regelungen aus älteren Vergütungssystemen zu Grunde liegen. Zudem kommt der zugeteilte LTI Basisbetrag der im Rumpfgeschäftsjahr 2022 auslaufenden LTI-Tranche um 28,0 % vermindert zur Auszahlung. Dahingegen liegt der Anteil des STI aufgrund der Zielerreichung in einer Bandbreite von 159,1 % bis 223,6 % deutlich oberhalb der unter Ziffer I.1 dargestellten Anteile an der Jahreszielvergütung.

² Im Fall von Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber weicht das Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung aufgrund des unterschiedlichen Bemessungszeitraums (fixe Vergütung & STI lediglich für einen Ein-Monatszeitraum) deutlich ab. Bei Unterstellung hypothetischer Beträge für die fixe Vergütung und die einjährige variable Vergütung (STI) für einen Sieben-Monatszeitraum läge das Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung für beide bei 1:2,7.

³ Den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung wurde im Rumpfgeschäftsjahr 2022 keine fixe Vergütung gewährt. Aus diesem Grund lässt sich kein Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung angeben.

9. Haftungsvergütung der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH

Die Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH erhält gemäß § 8 der Satzung als persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft eine zum Bilanzstichtag fällige Haftungsantiente 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 30. September 2022 sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats die nachfolgenden Komponenten vor. Dabei handelt es sich in Übereinstimmung mit Anregung G.18 Satz 1 des DCGK 2022 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.

Entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK 2022 wird bei der Vergütung der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt und zusätzlich vergütet.

Im Einzelnen werden den Aufsichtsratsmitgliedern die folgenden Vergütungen gewährt, die sich jeweils auf ein zwölfmonatiges Geschäftsjahr beziehen und im Rumpfgeschäftsjahr 2022 nur zeitanteilig angewendet wurden:

- Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 50 T€.
- Ab dem 30. September 2022 erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von 200 T€ und jeder Stellvertreter eine jährliche Vergütung in Höhe von 100 T€. Für davor liegende Zeiträume beträgt die jährliche Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 100 T€ und für jeden Stellvertreter 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€.

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.

Gehören Mitglieder dem Aufsichtsrat nicht ganzjährig an, wird ihnen eine zeitanteilige Vergütung gewährt. Dies gilt entsprechend für die Zugehörigkeit zum Prüfungsausschuss sowie die Übernahme des Vorsitzes bzw. stellvertretenden Vorsitzes im Aufsichtsrat oder dem Prüfungsausschuss.

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.

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt individualisiert die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Rumpfgeschäftsjahr 2022. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrundeliegende 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 Aufsichtsrats besteht, die fällig aber noch nicht erfüllt ist:

in T€	Festvergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung
Andreas Renschler (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	51	-	51
Klaus Kühn (bis 30.09.2022, Vorsitzender)	33	17	50
Britta Peter (stellv. Vorsitzende seit 26.07.2022)	47	-	47
Michaela Bittner (bis 30.06.2022)	4	-	4
Tatjana Bengsch	29	-	29
Judith Buss	13	13	25
Paul Hellmann	29	15	44
Gabriele Herzog	29	15	44
Susanna Hülsbömer	29	-	29
Rupertus Kneiser	29	-	29
Oliver Lax (seit 23.07.2022)	22	-	22
Andreas Marti	29	-	29
Manfred Menningen (bis 08.06.2022)	1	1	2
Thorsten Muschal	29	-	29
Christian van Remmen (seit 23.07.2022)	22	11	33
Christophe Schmitt (bis 30.09.2022)	17	-	17
Christoph Rudiger	29	-	29
Dr. Michaela Schäfer (seit 01.07.2022)	25	-	25
Franz-Josef Schütte	29	-	29
Kirsten Schütz	29	-	29
Gesamt	528	70	599

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 Aufsichtsrat, 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 120 T€, wobei sich die Beträge auf ein zwölfmonatiges Geschäftsjahr beziehen und im Rumpfgeschäftsjahr 2022 nur zeitanteilig gewährt wurden. 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 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 Gesellschafterausschusses für das Rumpfgeschäftsjahr 2022. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrundeliegende 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
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	109
Carl-Peter Forster (bis 30.09.2022, Vorsitzender)	143
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender)	70
Judith Buss (seit 30.09.2022)	36
Nolwenn Delaunay	70
Olivier Durand (seit 14.07.2022)	56
Andreas Renschler (seit 30.09.2022)	36
Christophe Schmitt	70
Jean-Pierre Sounillac	70
Michel Favre (bis 30.06.2022)	10
Klaus Kühn (bis 30.09.2022)	48
Gesamt	720

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. Für die vergleichende Darstellung wurde von der Übergangsvorschrift gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG dergestalt Gebrauch gemacht, dass der gezeigte Vergleich mit dem Geschäftsjahr 2020/2021 beginnt. Die Darstellung der jährlichen Veränderungen wird in den kommenden Berichtsjahren weiter aufgebaut.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft in den im Konzernabschluss für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 konsolidierten deutschen Gesellschaften¹ abgestellt. Dieser Personenkreis umfasste im Rumpfgeschäftsjahr 2022 durchschnittlich 7.810 Mitarbeiter (auf Vollzeitäquivalenzbasis)². Die durchschnittliche Geschäftsjahresvergütung

der Arbeitnehmer umfasst die gezahlten Bruttoentgelte zuzüglich des geleisteten Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung sowie gewährter geldwerter 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 zugrundeliegende 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.

Die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Geschäftsjahr 2021/2022 sind aufgrund des verkürzten Rumpfgeschäftsjahres nur sehr begrenzt aussagekräftig und sind nicht mit einer entsprechenden Vergütungsveränderung bzw. einer entsprechenden Ertragsentwicklung gleichzusetzen.

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 Rumpfgeschäftsjahr 2022

	RGJ 2022 (in T€)	Veränderungen in % ¹	GJ 2020/2021 (in T€)	Veränderungen in % ¹	GJ 2020/2021 (in T€)
I. Ertragsentwicklung					
Jahresfehlbetrag/Jahresüberschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA (HGB)	283.382	+709 %	35.047	+196 %	-36.558
Konzern-EBIT (bereinigt)	222.045	-20 %	278.816	-45 %	510.405
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Konzernbelegschaft in Deutschland	51	-39 %	84	+9 %	77
III. Vergütung der Geschäftsführung					
Im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung					
Michel Favre (seit 01.07.2022, Vorsitzender) ²	1.377	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Dr. Rolf Breidenbach (bis 30.06.2022, Vorsitzender)	13.787⁵	+466 %	2.434	-58 %	5.803
Yves Andres (seit 15.04.2022)	908	+1.079 %	77	- ³	- ⁴
Dr. Lea Corzilius	966	+57 %	616	-39 %	1.002
Dr. Frank Huber (bis 30.06.2022)	1.309⁵	+31 %	998	-53 %	2.112
Ulric Bernard Schäferbarthold	1.460	+28 %	1.144	-56 %	2.583
Björn Twiehaus	1.083	+34 %	809	-46 %	1.503
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung					
Dr. Jürgen Behrend	266	-41 %	454	-30 %	653
Dr. Werner Benade	35	+327 %	8	-97 %	247
Stefan Osterhage ⁶	106	-15 %	124	-67 %	389
Dr. Nicole Schneider	23	+348 %	5	- ³	- ⁴
IV. Vergütung des Aufsichtsrats					
Andreas Renschler (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	51	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Klaus Kühn (bis 30.09.2022, Vorsitzender)	50	-67 %	150	0 %	150
Britta Peter (stellv. Vorsitzende seit 26.07.2022)	47	-6 %	50	0 %	50
Michaela Bittner (bis 30.06.2022)	4	-92 %	50	0 %	50
Tatjana Bengsch	29	+93 %	15	- ³	- ⁴
Judith Buss	25	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Paul Hellmann	44	-41 %	75	0 %	75
Gabriele Herzog	44	+110 %	21	- ³	- ⁴
Susanna Hülsbömer	29	-42 %	50	0 %	50
Rupertus Kneiser	29	+93 %	15	- ³	- ⁴
Oliver Lax (seit 23.07.2022)	22	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Andreas Marti	29	+93 %	15	- ³	- ⁴
Manfred Menningen (bis 08.06.2022)	2	-98 %	75	0 %	75
Thorsten Muschal	29	+93 %	15	- ³	- ⁴
Christian van Remmen (seit 23.07.2022)	33	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Christophe Schmitt (bis 30.09.2022)	17	+13 %	15	- ³	- ⁴
Christoph Rudiger	29	-42 %	50	0 %	50
Dr. Michaela Schäfer (seit 01.07.2022)	25	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Franz-Josef Schütte	29	-42 %	50	0 %	50
Kirsten Schütz	29	+93 %	15	- ³	- ⁴

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2022

V. Vergütung des Gesellschafterausschusses

Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	109	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Carl-Peter Forster (bis 30.09.2022, Vorsitzender)	143	-60 %	360	0 %	360
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender)	70	+84 %	38	- ³	- ⁴
Judith Buss (seit 30.09.2022)	36	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Nolwenn Delaunay	70	+84 %	38	- ³	- ⁴
Olivier Durand (seit 14.07.2022)	56	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Andreas Renschler (seit 30.09.2022)	36	- ³	- ⁴	- ³	- ⁴
Christophe Schmitt	70	+84 %	38	- ³	- ⁴
Jean-Pierre Sounillac	70	+84 %	38	- ³	- ⁴
Michel Favre (bis 30.06.2022)	10	-74 %	38	- ³	- ⁴
Klaus Kühn (bis 30.09.2022)	48	-60 %	120	0 %	120

¹ Angaben zu prozentualen Veränderungen beziehen sich immer auf die Entwicklung gegenüber dem vorherigen Geschäftsjahr.

² Die Vergütung, die Michel Favre für seine Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung gewährt wurde, ist im Abschnitt V. der Tabelle ausgewiesen.

³ Berechnung einer Veränderung nicht möglich, da der Amtsantritt erst in einem späteren Geschäftsjahr erfolgte bzw. in den Vorjahren keine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

⁴ Es bestand noch keine Gremienmitgliedschaft, sodass keine Vergütung für das Geschäftsjahr gezahlt wurde.

⁵ Für Details zur Zusammensetzung der Gesamtvergütungen von Dr. Rolf Breidenbach und Dr. Frank Huber für das Rumpfgeschäftsjahr 2022 wird auf die Tabelle im Abschnitt I.8 „Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung“ verwiesen.

⁶ Abweichend von der Darstellung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 berücksichtigen die Vergütungsangaben neben LTI-Auszahlungsbeträgen nur Auszahlungen aus dem unternehmensfinanzierten Kapitalkonto und keine Auszahlungen aus dem mitarbeiterfinanzierten Kapitalkonto.

Lippstadt, 13. März 2023

Für die persönlich haftende Gesellschafterin

Michel Favre
(Vorsitzender)

Bernard Schäferbarthold
(Finanzen)

Für den Gesellschafterausschuss

Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart
(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 Rumpfgeschäftsjahr vom 01. Juni 2022 bis zum 31. Dezember 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 Rumpfgeschäftsjahr vom 01. Juni 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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.

Hannover, den 14. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Ull Thomas Gerlach
(Wirtschaftsprüfer) (Wirtschaftsprüfer)



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
