



HELLA

25

Vergütungsbericht

FORVIA


Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2025 angewendeten Vergütungssysteme für die Geschäftsführer der Hella Geschäftsführungsgesellschaft mbH (unter I.), die Mitglieder des Aufsichtsrats (unter II.) und des Gesellschafterausschusses (unter III.) der HELLA GmbH & Co. KGaA sowie die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied der drei vorgenannten Gremien gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht setzt die Entwicklung dieser Vergütung außerdem ins Verhältnis zu der Ertragsentwicklung von HELLA und der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von HELLA (unter IV.). ➔

I. Vergütung der Geschäftsführung

1. Zielsetzungen und Gesamtüberblick

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

Dazu knüpft das Vergütungssystem mit zwei erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zum einen 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. Zum anderen berücksichtigen die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten auch Aspekte der unternehmerischen Sozialverantwortung (Environmental, Social & Governance, „ESG“). Im Geschäftsjahr 2025 gehörten zu den entsprechenden ESG-Zielen neben der Förderung der Geschlechterdiversität und der CO₂-Reduzierung auch die Reduzierung der Unfallrate und der spezifischen CO₂-Intensität. Die Zielvorgaben für die operativen Kennziffern und die ESG-Ziele können sich auch individuell an die einzelnen Geschäftsführer richten, soweit der Gesellschafterausschuss entsprechende besondere („priorisierte“) Zielvorgaben festlegt.

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“).

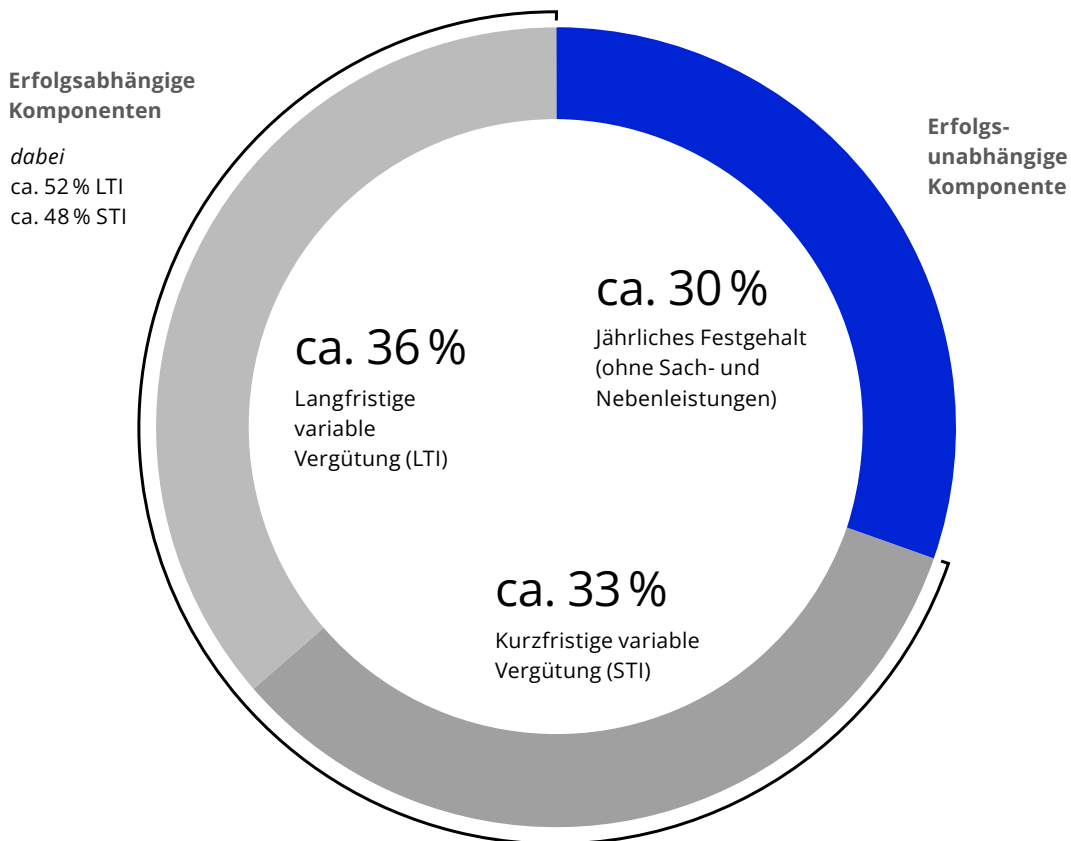
➔ **Weitere vergütungsbezogene Angaben** nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) finden sich im Konzernanhang. In den im Folgenden dargestellten Tabellen können sich aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen bei Summenbildungen ergeben.

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterliegen jeweils für sich und außerdem zusammen gerechnet einer Höchstgrenze („Cap“). Außerdem kann der Gesellschafterausschuss die erfolgsabhängige Vergütung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung nach seinem Ermessen anpassen, insbesondere um außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus bestehen Rückforderungsmöglichkeiten („Clawback“).

Ausdruck gelangt. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung überwiegt in diesem Fall der Anteil der langfristigen Komponente, was der besonderen Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung Ausdruck verleiht.

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 Anreizorientierung des Vergütungssystems zum

Gewichtung der einzelnen Zielvergütungskomponenten (basierend auf Jahreszielvergütung)



Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Das durch die ordentliche Hauptversammlung am 16. Mai 2025 gebilligte Vergütungssystem lässt sich in der im Geschäftsjahr 2025 angewendeten Ausprägung im Überblick wie folgt zusammenfassen:

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Erfolgs-unabhängige Komponenten	Jährliches Festgehalt (ca. 30 % der Jahreszielvergütung) - Auszahlung erfolgt in 12 Monatsraten: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 969 T € p.a. - übrige Mitglieder: 360 T € p.a. bis 676 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 Insbesondere die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens, die Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Konzerns und die Übernahme von dienstbezogenen Aufwendungen der doppelten Haushaltsführung.	Marktübliche Übernahme von Aufwand, der die Geschäftsführungstätigkeit fördert.
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (ca. 33 % der Jahreszielvergütung) - Einjähriger Bonus als Vielfaches (1,1-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele: - operative Kennzahlen (50 % - 70 % des STI, im Geschäftsjahr 2025: 50 %): Operating Income-Marge (70 %) und Netto Cashflow (30 %). - besondere (priorisierte) Ziele (30 % - 50 % des STI, im Geschäftsjahr 2025: 50 %) bestehend aus Kollektiv-/Teamzielen und individuellen Zielen, die jährlich neu festgelegt werden. - Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichungsgrad: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.066 T € - übrige Mitglieder: 396 T € bis 744 T € - Höchstgrenze bei Zielerreichung von 200 % bzw. 300 % (Altverträge): - Vorsitzender der Geschäftsführung: 2.132 T € - übrige Mitglieder: 792 T € bis 2.028 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) - Bonus mit zwei gleich gewichteten Bestandteilen mit vierjährigem Referenzzeitraum, dessen Höhe als Vielfaches (1,2-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts berechnet wird und vom Zielerreichungsgrad bei vier Kennzahlen in den Geschäftsjahren 2 und 3 des Referenzzeitraums abhängt. - Maßgebliche Kennzahlen: - Interne Finanzkennzahlen (75 % des LTI): Netto Cashflow (45 %) und Operating Income-Marge (30 %). - OFCE (45 %) und EBIT-Marge (30 %). - ESG-Ziele (25 % des LTI): Geschlechterdiversität (10 %) und CO₂-Reduktion (15 %). - Untergrenze für die Berücksichtigung der einzelnen Kennzahl in der Gesamtzielerreichung: 50 %-Zielerreichungsgrad. - Auszahlung in bar nach Ablauf des Referenzzeitraums. - Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichung: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.163 T € - übrige Mitglieder: 432 T € bis 811 T € - Höchstgrenze bei 200 %-Zielerreichung: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 2.326 T € - übrige Mitglieder: 864 T € bis 1.622 T €	Mehrjähriger Bemessungszeitraum belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen. Haltefrist stellt sicher, dass die Geschäftsführung erst nach insgesamt vier Jahren über die beiden LTI-Bestandteile verfügen kann. Finanzziele tragen nachhaltigen Wertschöpfungsinteressen der Aktionäre Rechnung. Sicherstellung der Verknüpfung des Vergütungssystems mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

	Bestandteil ¹	Zielsetzung
Leistungen bei Tätigkeitsbeendigung	Abfindung bei Abberufung vor Ende der Laufzeit des Dienstvertrags 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-Tranchen werden ggf. zeitanteilig gekürzt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums ausgezahlt.	Abfindungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Abfindungen.
	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - 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.
Weitere Vergütungsregelungen	Pensionszusagen und vergleichbare langfristige Verpflichtungen - Beitragsorientiertes Kapitalkontensystem, in das jährlich ein Prozentsatz (40 % bzw. 50 % beim Vorsitzenden) des jährlichen Festgehalts als Finanzierungsbeitrag eingestellt wird: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 485 T € - übrige Mitglieder: 144 T € bis 270 T € - Optionale Einzahlung von Beiträgen des Geschäftsführers (Entgeltumwandlung).	Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten betrieblichen Altersversorgung.
	Höchstgrenzen („Cap“) und Maximalvergütung - Auszahlungsgrenze für LTI und STI zusammen beim 6-fachen des Festgehalts: - Vorsitzender der Geschäftsführung: 5.814 T € - übrige Mitglieder: 2.160 T € bis 4.056 T € - Maximalvergütung, die sämtliche Vergütungselemente umfasst: - 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“) - 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).
	Sonderzusagen Gesellschafterausschuss kann Geschäftsführungsmitgliedern im Einzelfall anlässlich der Tätigkeitsaufnahme in angemessenem Umfang Sonderleistungen zusagen (z.B. Sign-on-Boni).	Dient dazu, qualifizierte Persönlichkeiten für die Tätigkeit als Geschäftsführer zu gewinnen.

¹ Sämtliche Werte beziehen sich auf den 1. April 2025 (Datum der letzten Überprüfung des Festgehalts) und unterstellen jeweils eine Zugehörigkeit zur Geschäftsführung während des gesamten Geschäftsjahres 2025, d.h. sie nehmen keine zeitanteiligen Kürzungen für unterjährige Ein- oder Austritte vor.

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)¹. 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 Jahreszielvergütung orientiert sich der Gesellschafterausschuss derzeit an Studien und Erkenntnissen zur Vorstandsvergütung in anderen europäischen und deutschen börsennotierten Unternehmen von ähnlicher Größe als Vergleichsgruppe („Peer Group“). Der Gesellschafterausschuss berücksichtigte für die Ermittlung der Vergütungshöhe ferner das Verhältnis

der Geschäftsführungsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Im Falle wesentlicher Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben des ARUG II der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das im Geschäftsjahr 2025 angewendete Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung wurde mit Beschluss vom 16. Mai 2025 durch die ordentliche Hauptversammlung mit 90,92 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Der Beschluss ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar. Ebenfalls mit Beschluss vom 16. Mai 2025 durch die ordentliche Hauptversammlung wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit 90,92 % 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.

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 im abgelaufenen Geschäftsjahr amtierenden Vorsitzenden der Geschäftsführung lag das vertraglich vereinbarte jährliche Festgehalt zuletzt bei 969 T€ und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung zwischen 360 T€ und 676 T€. Bis auf Yves And-

¹ Im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 28. Februar 2025 gehörten dem Personalausschuss übergangsweise vier Mitglieder an.

res, haben die im Geschäftsjahr 2025 aktiven Mitglieder der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025 einmalig einen Teilverzicht auf folgende Beträge erklärt: Bernard Schäferbarthold: 22 T€, Stefan van Dalen: 10 T€, Stefanie Rheker: 8 T€, Philippe Vienne: 9 T€, Jörg Weisgerber: 14 T€. Dieser freiwillige Vergütungsverzicht steht im Kontext von Kosteneinsparmaßnahmen, die für alle Tarifmitarbeitenden in Deutschland mit der verbindlichen Umwandlung der Sonderzahlung des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG A in sechs zusätzliche freie Tage verbunden waren. An diesen Maßnahmen hat sich die Geschäftsführung durch den Vergütungsverzicht beteiligt.

Die jeweilige Höhe des vertraglich vereinbarten 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.

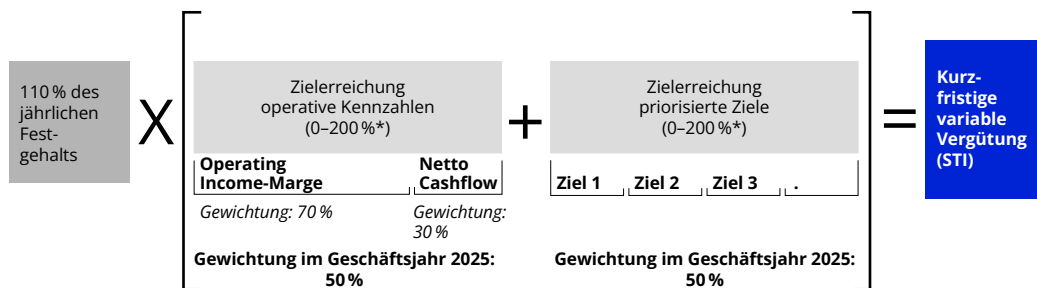
Daneben werden den Geschäftsführern marktübliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen gewährt, die die Geschäftsführungstätigkeit fördern. Sie bestehen insbesondere aus der pri-

vaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und der Übernahme von dienstbezogenen Aufwendungen der doppelten Haushaltsführung. 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. 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)



* Im Fall von Altverträgen: 300%

Der Gesellschafterausschuss stellt den Zielerreichungsgrad der operativen Kennzahlen und der besonderen (priorisierten) Ziele nach Ablauf des Geschäftsjahres fest. Zu diesem Zweck legt der Gesellschafterausschuss sowohl für die operativen Kennzahlen als auch für die besonderen (priorisierten) Ziele Mindest-, Ziel- und Maximalwerte fest, aus denen sich der erreichte Zielerreichungsgrad ableitet. Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet.

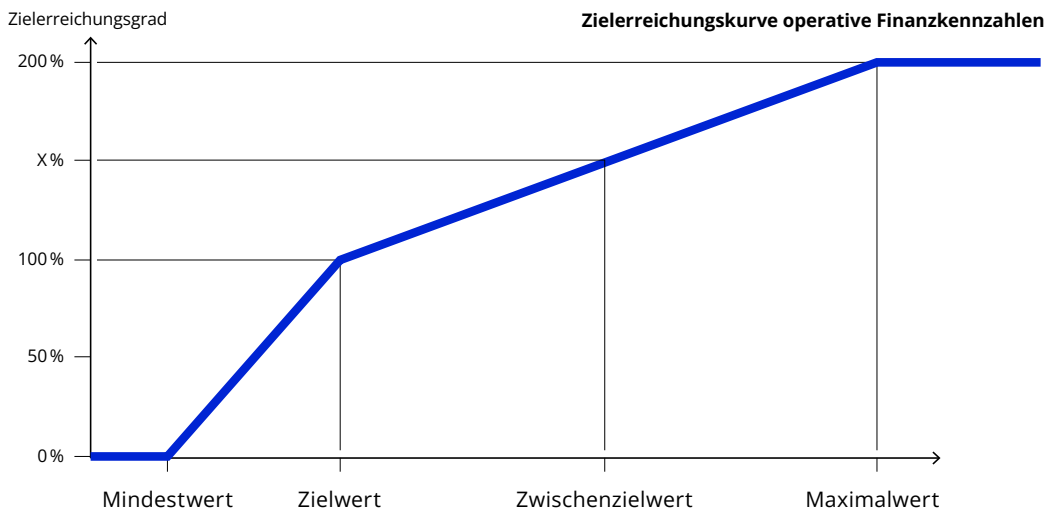
Seit dem Geschäftsjahr 2024 liegt die vertragliche Höchstgrenze für den Zielerreichungsgrad bei 200 %; außerdem kann der Gesellschafterausschuss nach billigem Ermessen Zwischenzielwerte (z.B. 150 %) für die Zielerreichung festlegen. Abweichend hiervon galt im Geschäftsjahr 2025 bei zwei Geschäftsführern (Jörg Weisgerber und Stefan van Dalen) aufgrund von Altverträgen weiterhin die bis zum Geschäftsjahr 2023 angewandte Regelung mit einer vertraglichen Höchstgrenze für den Zielerreichungsgrad von 300 %. Eine Möglichkeit, Zwischenzielwerte festzulegen, ist in diesen Fällen nicht vorgesehen.

Operative Kennzahlen

Der Gesellschafterausschuss legt für die operativen Kennzahlen anspruchsvolle Mindest-, Ziel- und Maximalwerte fest, die er regelmäßig anhand der Entwicklung der HELLA GmbH & Co. KGaA und der Unternehmensplanung überprüft. Der Gesellschafterausschuss ist berechtigt, die angewendeten operativen Kennziffern mit Wirkung für folgende Geschäftsjahre nach billigem Ermessen zu ändern oder neu festzulegen.

Bei den operativen Kennzahlen fanden im abgelaufenen Geschäftsjahr (i) die Operating Income-Marge², wie im HELLA Konzernabschluss berichtet, mit einer Gewichtung von 70 % und (ii) der Netto Cashflow³, wie im HELLA Konzernabschluss berichtet, mit einer Gewichtung von 30 % Berücksichtigung.

Die folgende Abbildung zeigt schematisch die Zielerreichungskurve der operativen Kennzahlen für die Geschäftsführer, deren Dienstverträge nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden:

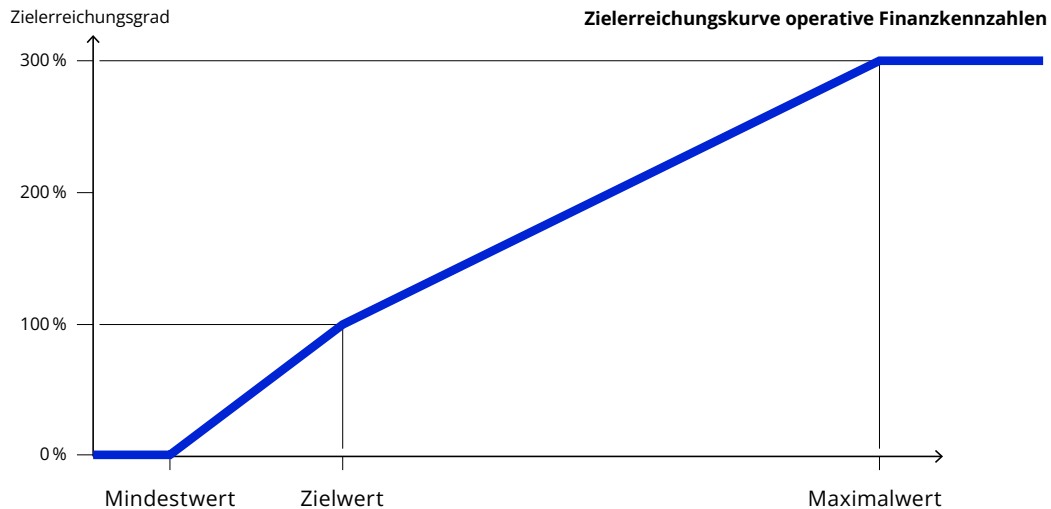


² Derzeit definiert als operatives Ergebnis des HELLA Konzerns (EBIT) gemäß Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung ohne Berücksichtigung besonderer Komponenten, abzüglich des Ergebnisses aus at Equity bilanzierten Beteiligungen sowie des übrigen Beteiligungsergebnisses im Verhältnis zu den berichteten Umsatzerlösen.

³ Derzeit definiert als Summe aus Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und Ein- und Auszahlungen aus dem Verkauf oder der Beschaffung von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Für die Geschäftsführer mit Altverträgen im Geschäftsjahr 2025 (Stefan van Dalen und Jörg Weisgerber) sah die Zielerreichungskurve wie folgt aus:



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Werte für Operating Income-Marge und Netto-Cashflow im Geschäftsjahr 2025, die für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt wurden. Dabei galt für Geschäftsführer, deren Vergütung im Geschäftsjahr 2025 bereits auf das durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 gebilligte Vergütungs-

system umgestellt war, der Maximalwert von 200 %. Dies betrifft Bernard Schäferbarthold, Yves Andres, Stefanie Rheker und Philippe Vienney. Für die Geschäftsführer, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2025 noch nach Altverträgen richtete (Stefan van Dalen und Jörg Weisgerber), galt der Maximalwert von 300 % Zielerreichung:

In €	Mindestwert (= 0 % Zielerreichung)	Zielwert (= 100 % Zielerreichung)	Maximalwert		Festgestellter Wert (Zielerreichungsgrad)
			Neuverträge ¹ (= 200 % Zielerreichung)	Altverträge ² (= 300 % Zielerreichung)	
Operating Income-Marge	5,1 %	6,0 %	6,4 %	6,8 %	6,03 % (108 % ¹ / 108 % ²)
Netto-Cashflow	193,8 Mio.	228,0 Mio.	296,4 Mio.	342,0 Mio.	317,8 Mio. (200 % ¹ / 258 % ²)

¹ Dienstverträge, die nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden.

² Dienstverträge, die vor der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

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 können 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 der operativen Kennziffern reduziert sich in

diesem Fall entsprechend. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele auf 50 % festgelegt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt sowohl die Kollektiv-/Teamziele (einschließlich ESG-Ziele) als auch die Individualziele, ihre jeweilige Gewichtung und den festgestellten Zielerreichungsgrad im Geschäftsjahr 2025 der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung. Die Individualziele bilden die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung ab.

Ziele	Gewichtung ¹	Festgestellter Zielerreichungsgrad
Kollektiv-/Teamziele		
Hebung von Synergiepotenzial (HELLA-Anteil)	14,0 %	200 % ² / 300 % ³
Entwicklung der spezifischen CO ₂ -Intensität	6,0 %	200 % ² / 256 % ³
Individualziel: Entwicklung des Netto-Cashflow ⁴ bzw. Operating Cashflow ⁵ der jeweils verantworteten Segmente/Bereiche von...		
Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	50,0 %	200 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	50,0 %	200 %
Stefanie Rheker (gesamte HELLA-Gruppe)	50,0 %	200 %
Stefan van Dalen (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions)	50,0 %	180 %
Philippe Vienney (gesamte HELLA-Gruppe)	50,0 %	200 %
Jörg Weisgerber (Geschäftsbereich Elektronik)	50,0 %	300 %
Individualziel: Entwicklung des Auftragseingangs in den jeweils verantworteten Segmenten/Bereichen von...		
Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	12,0 %	110 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	12,0 %	0 %
Stefanie Rheker (gesamte HELLA-Gruppe)	12,0 %	110 %
Stefan van Dalen (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions)	12,0 %	114 %
Philippe Vienney (gesamte HELLA-Gruppe)	12,0 %	110 %
Jörg Weisgerber (Geschäftsbereich Elektronik)	12,0 %	300 %
Individualziel: Entwicklung der Fixkosten in den jeweils verantworteten Segmenten/Bereichen von...		
Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	8,0 %	192 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	8,0 %	200 %
Stefanie Rheker (gesamte HELLA-Gruppe)	8,0 %	192 %
Stefan van Dalen (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions)	8,0 %	300 %
Philippe Vienney (gesamte HELLA-Gruppe)	8,0 %	192 %
Jörg Weisgerber (Geschäftsbereich Elektronik)	8,0 %	100 %
Individualziel: Entwicklung der Unfallrate in den jeweils verantworteten Segmenten/Bereichen von...		
Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	10,0 %	200 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	10,0 %	200 %
Stefanie Rheker (gesamte HELLA-Gruppe)	10,0 %	200 %
Stefan van Dalen (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions)	10,0 %	15 %
Philippe Vienney (gesamte HELLA-Gruppe)	10,0 %	200 %
Jörg Weisgerber (Geschäftsbereich Elektronik)	10,0 %	300 %

¹ Jeweils bezogen auf das Gesamtgewicht aller priorisierten Ziele (= 50 % des STI).

² Dienstverträge, die nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden (Höchstgrenze bei 200% Zielerreichung).

³ Dienstverträge, die vor der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden (Höchstgrenze bei 300% Zielerreichung).

⁴ Derzeit definiert als Summe aus Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und Ein- und Auszahlungen aus dem Verkauf oder der Beschaffung von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

⁵ Derzeit definiert als Summe aus Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und Ein- und Auszahlungen aus dem Verkauf oder der Beschaffung von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen ohne Berücksichtigung von Veränderungen aus Factoring oder Steuerzahlungen und unter der Annahme, dass neue Leasing-Verbindlichkeiten cash-wirksam ausgewiesen werden.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Auszahlungsbeträge

Daraus ergaben sich für das Geschäftsjahr 2025 die in der nachfolgenden Tabelle wiedergegebenen Gesamtzielerreichungsgrade und Auszahlungsbeträge für den STI für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung:

	Zielerreichungsgrad			Auszahlungsbetrag ²	STI-Zielvergütung (bei 100 % Zielerreichung)
	Operative Kennzahlen	Priorisierte Ziele	Gesamt		
Bernard Schäferbarthold (bis 15.02.2026)	136 %	189 %	162 %	1.728 T €	1.066 T €
Yves Andres (bis 15.07.2025)	136 %	176 %	156 %	622 T € ¹	399 T € ¹
Stefanie Rheker	136 %	189 %	162 %	642 T €	396 T €
Stefan van Dalen	153 %	187 %	170 %	863 T €	509 T €
Philippe Vienney	136 %	189 %	162 %	728 T €	449 T €
Jörg Weisgerber	153 %	281 %	217 %	1.468 T €	676 T €

¹ Auszahlungsbetrag und STI-Zielvergütung zeitanteilig entsprechend der Zugehörigkeitsdauer zur Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025 berechnet.

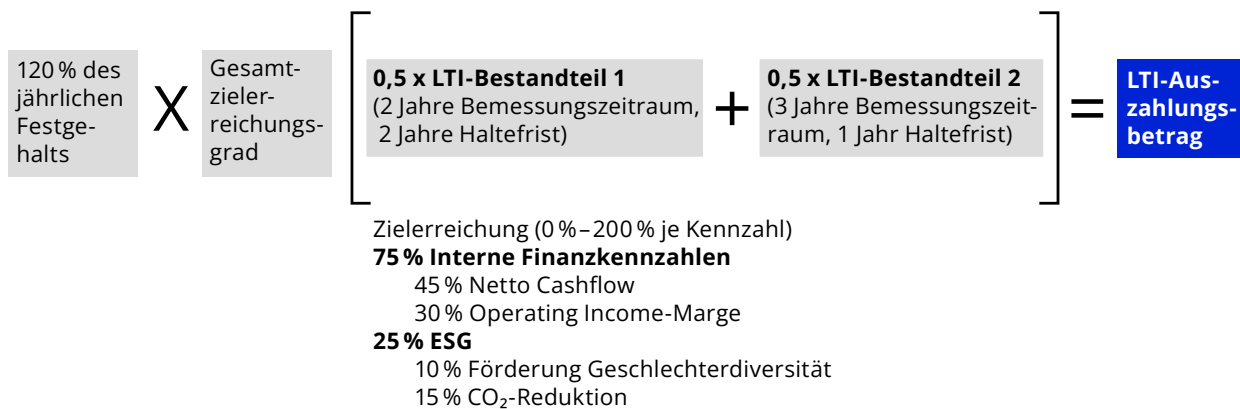
² Wie unter I. 3. A) beschrieben, haben die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung einmalig einen Verzicht auf Teile ihrer Vergütung erklärt. Dieser Verzicht wird durch Verrechnung mit der STI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2025 umgesetzt, bezieht sich aber auf das Festgehalt im Geschäftsjahr 2025. Die in der Tabelle dargestellten Auszahlungsbeträge sind daher ohne die Ermäßigung um die individuellen Verzichtsbeträge dargestellt. Die Angabe der um den Verzicht ermäßigten Beträge des Festgehalts erfolgt unter I. 10.

C) Langfristige variable Vergütung („LTI“) im Geschäftsjahr 2023

Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet und als Vielfaches des Festgehalts berechnet.

Seit dem Geschäftsjahr 2023 wird der LTI mit zwei gleich gewichteten LTI-Bestandteilen gewährt, die jeweils einen vierjährigen Referenzzeitraum mit einem zweijährigen Bemessungszeitraum („LTI-

Bestandteil 1“) bzw. mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum („LTI-Bestandteil 2“) umfassen. Eine Auszahlung erfolgt für beide LTI-Bestandteile erst nach Ablauf des gesamten vierjährigen Referenzzeitraums. Die Kennzahlen für die Bemessung der langfristigen variablen Vergütung umfassten im Geschäftsjahr 2025 jeweils die Entwicklung des Netto Cashflow und der Operating Income-Marge sowie die Zielerreichung von zwei ESG-Kriterien (Reduzierung der CO₂-Emissionen und Förderung der Geschlechterdiversität im Unternehmen).



Geschäftsjahr 1

Geschäftsjahr 2

Geschäftsjahr 3

Geschäftsjahr 4

Auszahlungsjahr

Kennzahlen: Netto-Cashflow und Operating Income-Marge

Netto Cashflow und Operating Income-Marge haben dieselbe Bedeutung wie oben bei der kurzfristigen variablen Vergütung beschrieben. Die konkreten Zielwerte für die Kennzahlen setzt der Gesellschafterausschuss fest.

Für die im Geschäftsjahr 2023 beginnende LTI-Tranche wurden anstelle der Kennzahlen Netto Cashflow und Operating Income-Marge die Kennzahlen OFCF und EBIT-Marge herangezogen.

ESG-Ziele:

Geschlechterdiversität und CO₂-Reduktion

Die ESG-Ziele werden als indirekte finanzielle Ziele (*Indirect Financial Targets*, „IFTs“) im Rahmen der

Unternehmenssteuerung formuliert. Als ESG-Ziele dienen die Geschlechterdiversität (Erhöhung des prozentualen Anteils von Frauen in der Gruppe der Fach- und Führungskräfte) sowie die Reduzierung der CO₂-Emissionen (auf der Grundlage eines vereinbarten CO₂-Fahrplans). Die konkreten Zielwerte für die beiden ESG-Ziele setzt der Gesellschafterausschuss fest.

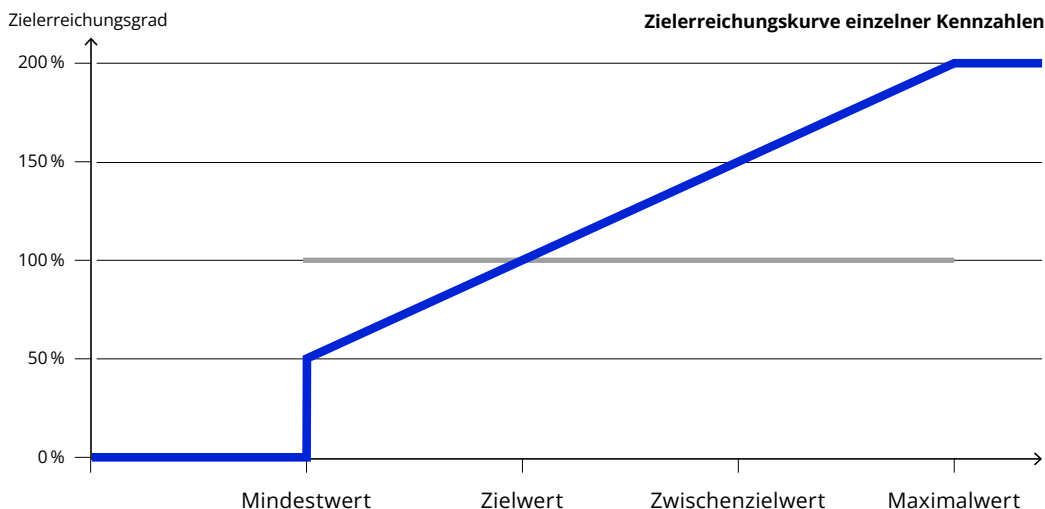
Berechnungsmethode

Die einzelne LTI-Tranche wird in Abhängigkeit von der Erreichung der festgelegten Zielwerte für die zugrundeliegenden Kennzahlen in zwei gleichgewichteten LTI-Bestandteilen gewährt.

Der Gesamtzielerreichungsgrad für den einzelnen LTI-Bestandteil ermittelt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen für die vier zugrundeliegenden Kennzahlen über einen Bemessungszeitraum von zwei Jahren (LTI-Bestandteil 1) bzw. von drei Jahren (LTI-Bestandteil 2). Die einzelnen Kennzahlen im Geschäftsjahr 2025 wurden dabei wie folgt gewichtet:

- Netto Cashflow * 45 %
- Operating Income-Marge * 30 %
- Geschlechterdiversität * 10 %
- CO₂-Reduktion * 15 %

Die Zielerreichung der einzelnen Kennzahlen wird je LTI-Bestandteil anhand der vom Gesellschafterausschuss für die einzelnen Kennzahlen festgelegten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ermittelt. Der Gesellschafterausschuss kann zudem nach billigem Ermessen weitere Zwischenzielwerte für bestimmte Zielerreichungsgrade (z.B. 150 %) festlegen. Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet. Die einzelne Kennzahl wird für die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads nur bei einem Zielerreichungsgrad von mindestens 50 % (Mindestwert) berücksichtigt und der Zielerreichungsgrad für die einzelne Kennzahl wird bei einer Zielerreichung von 200 % (Maximalwert) gedeckelt. Daraus ergibt sich die folgende schematische Zielerreichungskurve für die einzelnen Kennzahlen:



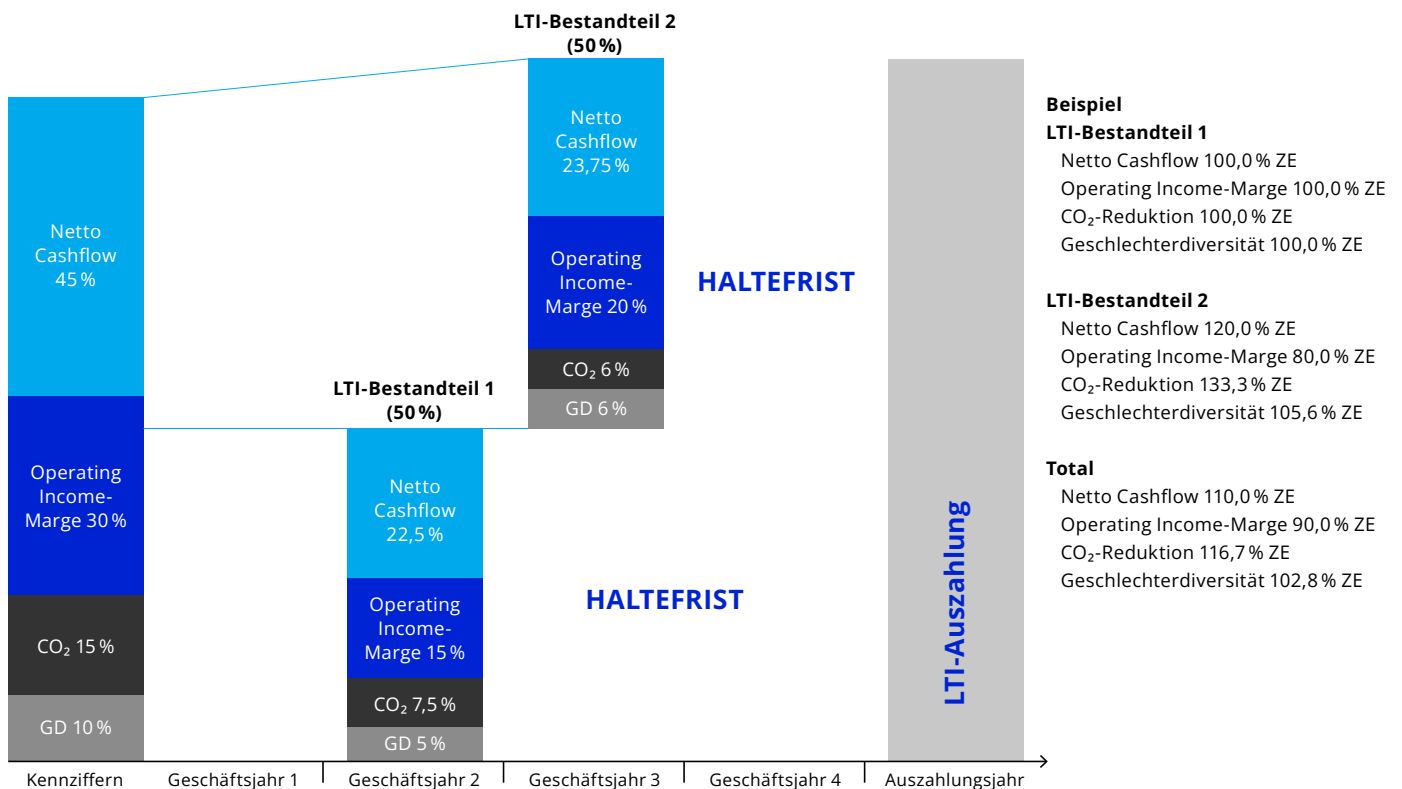
Die Auszahlung der beiden LTI-Bestandteile an die Geschäftsführer erfolgt nach Ablauf des insgesamt vier Geschäftsjahre umfassenden Referenzzeitraums, sodass für den Betrag aus dem LTI-Bestandteil 1 eine Haltefrist von zwei Jahren und für den Betrag aus dem LTI-Bestandteil 2 eine Haltefrist von einem Jahr gilt. Die mit dem Geschäftsjahr 2025 beginnende LTI-Tranche wird folglich nach Abschluss des Geschäftsjah-

res 2028, d.h. im Geschäftsjahr 2029, zu einer etwaigen Auszahlung führen.

Die folgende Grafik zeigt schematisch die Berechnung des Gesamtbetrags der nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres auszuzahlenden langfristigen variablen Vergütung (LTI) in Abhängigkeit von der Zielerreichung bei den definierten Kennzahlen für die beiden LTI-Bestandteile.

Schematische Darstellung der LTI-Berechnung

100 % Zielerreichung vs. Beispiel bei voller Zielerreichung (insgesamt 105,75 %)



Kürzungen bei unterjährigem Ein- und Austritt und bei Beendigung des Dienstvertrags

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt im Geschäftsjahr 1 oder bei einem weniger als 12 Monate umfassenden Geschäftsjahr 1 wird die in diesem Geschäftsjahr beginnende LTI-Tranche zeitanteilig gewährt (zum Beispiel bei Zugehörigkeit nur ab dem zweiten Halbjahr eines Geschäftsjahres in Höhe von 50 %) und gegebenenfalls entsprechend den nachstehenden Grundsätzen weiter gekürzt.

Scheidet ein Geschäftsführungsmitglied aus, verfallen bereits zugeteilte LTI-Beträge für Zeiträume nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags beim Ausscheiden vollständig, wenn (i) der Dienstvertrag aus einem vom Geschäftsführungsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) beendet wird, oder (ii) das Geschäftsführungsmitglied den Dienstvertrag kündigt oder um eine vorzeitige Aufhebungsvereinbarung

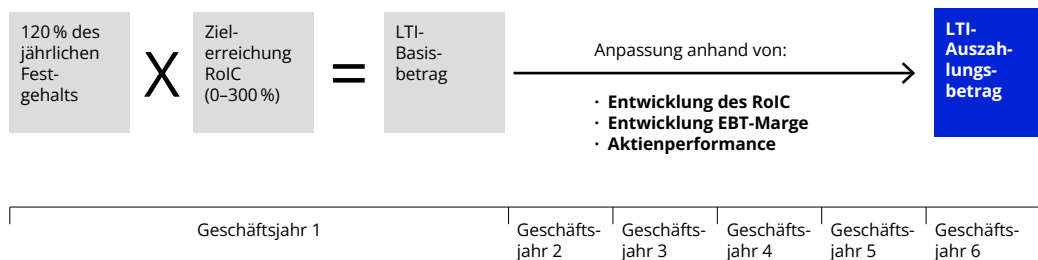
bittet oder den Abschluss eines von der Gesellschaft angebotenen neuen Dienstvertrags zu gleichen oder verbesserten Konditionen ablehnt, ohne dass ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund im Sinne von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vorliegt. Im Übrigen erfolgt eine anteilige Kürzung des LTI-Auszahlungsbetrags, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens für eine bestimmte LTI-Tranche mehr als 12 Monate des Referenzzeitraums fehlen. In diesem Fall ist der LTI-Auszahlungsbetrag für jeden weiteren, über die 12 Monate hinausgehenden fehlenden Monat des jeweiligen Referenzzeitraums anteilig zu kürzen (abgerundet auf volle Monate).

D) Langfristige variable Vergütung („LTI“) bis einschließlich zum Rumpfgeschäftsjahr 2022

LTI-Tranchen, die den Geschäftsführern für Geschäftsjahre bis einschließlich zum Rumpfgeschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden, unterliegen weiterhin den Regelungen, die im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Zuteilung galten. Für die aktuell ausstehenden LTI-Tranchen sind die Regelungen im Folgenden dargestellt:

Diese LTI-Tranchen sind ebenfalls als Barvergütung ausgestaltet, bemessen sich jedoch anhand der Entwicklung des Return on Invested Capital (RoIC) und der EBT-Marge sowie nach der Performance der HELLA Aktie (Total Shareholder Return). Die langfristige variable Vergütung stellt dabei auf einen Bemessungszeitraum von insgesamt fünf Geschäftsjahren ab.

Zusammensetzung langfristige variable Vergütung (LTI) bis zum Rumpfgeschäftsjahr 2022



Return on Invested Capital (RoIC)

Der Return on Invested Capital (RoIC) 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 Geschäftsjahr 2025 festgestellte RoIC-Wert liegt bei 8,2 %.

EBT-Marge

Die EBT-Marge errechnet sich aus dem Ergebnis des HELLA Konzerns vor Steuern (EBT) geteilt durch den Umsatz des HELLA Konzerns (jeweils wie im Konzernjahresabschluss ausgewiesen). Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt die so berechnete EBT-Marge 3,3 %.

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.

Berechnungsmethode

Der Auszahlungsbetrag aus einer für Geschäftsjahre bis zum Rumpfgeschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche ergibt sich wie folgt:

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

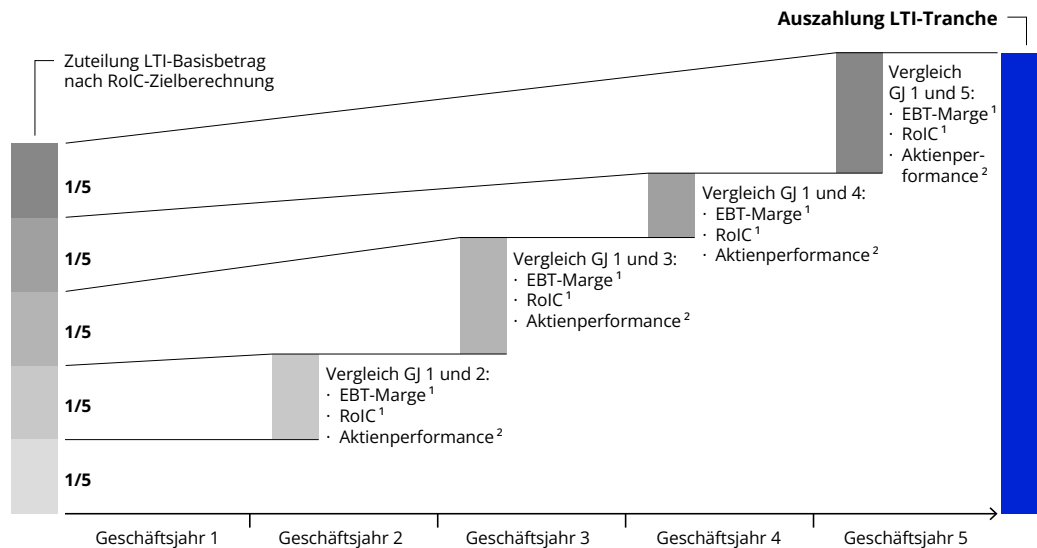
Der jeweilige Zielerreichungsgrad leitete sich aus den festgesetzten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ab. Zwischenwerte wurden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet. Wurde der Zielwert erreicht, betrug der LTI-Basisbetrag das 1,2-fache des jährlichen Festgehalts; ab Erreichen des Maximalwerts betrug der LTI-Basisbetrag das 3,6-fache des jährlichen Festgehalts (im Rumpfgeschäftsjahr 2022 zeitanteilig gekürzt). Trat ein Geschäftsführer unterjährig in die Geschäftsführung ein oder aus ihr aus, erfolgte die Zuteilung des LTI-Basisbetrags für das betroffene Geschäftsjahr zeitanteilig.

Die Auszahlung einer für Geschäftsjahre bis zum Rumpfgeschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche an den Geschäftsführer erfolgt, nachdem der Bemessungszeitraum von fünf Geschäftsjahren abgelaufen ist. So kommt mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die für das Basisgeschäftsjahr 2021/2022 zugeteilte LTI-Tranche 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-Basisbetrag ermittelt wurde, mit allen Folgegeschäftsjahren des Bemessungszeitraums. Haben sich in einem Folgegeschäftsjahr des Bemessungszeitraums die Werte gegenüber dem ersten Geschäftsjahr verbessert (verschlechtert), so wird 1/5 des LTI-Basisbetrags erhöht (verringert) und zugunsten des Geschäftsführers festgeschrieben (siehe untenstehende schematische Darstellung).

Schematische Darstellung der LTI-Berechnung für Tranchen bis zum Rumpfgeschäftsjahr 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 unmittelbar proportional nieder, d. h. eine positive (negative) Aktienperformance von beispielsweise 30 % erhöht (verringert) den anteiligen LTI-Betrag 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.

Die bei unterjährigem Ein- und Austritt und bei Beendigung des Dienstvertrags vorzunehmenden Kürzungen entsprechen weitgehend den oben unter Ziffer I. 3. C) beschriebenen Regeln. Fehlen im Zeitpunkt des Ausscheidens für eine bestimmte LTI-Tranche mehr als 12 Monate des Bemessungszeitraums, wird der LTI-Abrechnungsbetrag für jeden weiteren, über die zwölf Monate hinausgehenden fehlenden Monat des jeweiligen Bemessungszeitraums um 1/60 gekürzt.

Der mit dem Geschäftsjahr 2025 auslaufenden LTI-Tranche 2020/2021 – 2025 liegt die folgende Berechnung zugrunde:

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Geschäftsjahr	RoIC		EBT-Marge		Aktienperformance seit Basisgeschäftsjahr	Anpassung anteiliger Basisbetrag
	Ist-Wert	Δ Basisgeschäftsjahr	Ist-Wert	Δ Basisgeschäftsjahr		
2021/2022 (Basisgeschäftsjahr)	12,0 % ¹	–	6,0 % ¹	–	–	-100 % ²
Rumpfgeschäftsjahr 2022	9,7 % ³	-2,3 %	4,8 % ³	-1,2 %	+22,7 %	-8,9 %
2023	11,8 %	-0,2 %	5,0 %	-1,0 %	+33,6 %	+21,3 %
2024	11,5 %	-0,5 %	5,1 %	-0,9 %	+43,3 %	+29,2 %
2025	8,2 %	-3,8 %	3,3 %	-2,7 %	+35,1 %	-31,0 %
Gesamt						-17,9 %

¹ Im Geschäftsjahr 2021/2022 lagen die Ist-Werte des RoIC und der EBT-Marge aufgrund der anhaltenden Sondereinflüsse der Covid-19-Pandemie bei 7,3 % bzw. 4,0 %. Dies hätte zu einer Zuteilung eines LTI-Basisbetrags von 0 geführt (Zielerreichungsgrad von 0 %). Um eine vollständige Entwertung der gesamten LTI-Tranche zu vermeiden, hat der Gesellschafterausschuss den damals amtierenden Geschäftsführern im Wege der Ermessensanpassung positive LTI-Basisbeträge zugebilligt, die sich aufgrund des besonderen Einsatzes der Mitglieder der Geschäftsführung kalkulatorisch an einer Zielerreichung von 100 % orientierten. Für den Vergleich der späteren Geschäftsjahre mit den Ausgangswerten des Basisgeschäftsjahres 2021/2022 wurden durch den Gesellschafterausschuss ein RoIC-Wert von 12,0 % und eine EBT-Marge von 6,0 % als anzusetzende Referenzwerte festgelegt.

² Im Gegenzug zu der in Fußnote 1 beschriebenen Anpassung hat der Gesellschafterausschuss ferner beschlossen, bei der späteren Bestimmung des auszahlenden LTI-Anspruchs aus der LTI-Tranche des Geschäftsjahres 2021/2022 den ersten LTI-Teilabrechnungsbetrag im Wege der Ermessensanpassung kalkulatorisch mit 0 zu berücksichtigen.

³ Die Berechnungsgrundlage des RoIC und der EBT-Marge im Rumpfgeschäftsjahr 2022 wurde um bestimmte Rückstellungen und nicht-operative Bewertungseffekte resultierend aus 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. Ohne diese Anpassung hätte der Ist-Wert für den RoIC im Rumpfgeschäftsjahr 2022 15,8 % und der Ist-Wert für die EBT-Marge im Rumpfgeschäftsjahr 2022 8,1 % betragen.

Der für das Geschäftsjahr 2021/2022 zugeteilte LTI-Basisbetrag kommt folglich um 17,9 % verringert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Geschäftsjahres 2025 im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung. Die sich hieraus ergebenden auszahlenden LTI-Ansprüche sind in der Tabelle unten unter Ziffer I. 10. angegeben. In dem dort dargestellten Betrag ist bereits die Kürzung aufgrund des Eintritts und Austritts während des Bemessungszeitraums (siehe dazu oben unter „Kürzungen bei unterjährigem Ein- und Austritt und bei Beendigung des Dienstvertrags“) berücksichtigt.

E) 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 Geschäftsfüh-

rung jeweils 40 % des Jahresfestgehalts, wobei das jeweils am 1. Juni des Jahres geltende Festgehalt maßgeblich ist. Das Finanzierungsjahr beginnt am 1. Juni eines Jahres und endet am 31. Mai des jeweiligen Folgejahres. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Laufe des Finanzierungsjahres, so erhält der Geschäftsführer einen zeitanteiligen Finanzierungsbeitrag. Im Versorgungsfall wird die aufgelaufene Kapitalleistung entweder als 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.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

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 Kapitalkontenmo-

dell teilzunehmen. Der Kapitalaufbau erfolgt in diesem Fall durch einen individuell festzulegenden Entgeltverzicht des Geschäftsführers und entspricht weitgehend den Regelungen des durch die Gesellschaft finanzierten Kapitalkontenmodells. Die Mindestverzinsung beträgt in diesem Modell derzeit 2,25 % pro Jahr.

Für die von den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2025 und im Geschäftsjahr 2024 aufgrund von Leistungen der Gesellschaft erworbenen Pensionsanwartschaften ergeben sich nach IFRS folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Anwartschaftsbarwerte:

T €		Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtungen
Bernard Schäferbarthold (bis 15.02.2026)	2025	520	3.379
	2024	511	2.813
Yves Andres (bis 15.07.2025)	2025	39	0 ¹
	2024	311	878
Stefanie Rheker	2025	150	342
	2024	185	185
Stefan van Dalen	2025	197	635
	2024	195	421
Philippe Vienney	2025	171	385
	2024	210	210
Jörg Weisgerber	2025	264	836
	2024	261	566

¹ Dem im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Geschäftsführer Yves Andres wurden die bis zum 15.07.2025 in seinen Kapitalkonten verbuchten Beträge einschließlich Verzinsung (insgesamt 806 T €) ausgezahlt. Ihm gegenüber bestehen daher zum 31.12.2025 keine Pensionsverpflichtungen der Gesellschaft mehr.

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 Geschäftsjahr 2025 lag die so berechnete Gesamtvergütung inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen bei sämtlichen (ehemaligen) Geschäftsführungsmitgliedern unterhalb der Maximalvergütung.

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

Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

in T €	Maximalvergütung ¹	Zahlungsorientierte Berechnung im Geschäftsjahr 2025 ²
Bernard Schäferbarthold (Vorsitzender) (bis 15.02.2026)	9.500	3.596
Yves Andres (bis 30.06.2025)	2.685 ¹	698
Stefanie Rheker	5.000	583
Stefan van Dalen	5.000	953
Philippe Vienney	5.000	1.118
Jörg Weisgerber	5.000	1.477
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung³		
Dr. Rolf Breidenbach	9.500 ⁴	1.753
Dr. Lea Corzilius	5.000 ⁴	417
Dr. Frank Huber	5.000 ⁴	681
Björn Twiehaus	5.000 ⁴	621

¹ Zeiteanteil für die durch unterjährige Eintritte und Austritte verkürzte Dienstzeit berechnet.

² Inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen. Ohne Berücksichtigung des freiwilligen Vergütungsverzichts der Mitglieder der Geschäftsführung, da keine Zahlungswirksamkeit im Geschäftsjahr 2025.

³ Für weitere ehemalige Mitglieder der Geschäftsführungen, die im Geschäftsjahr 2025 Zahlungen von der Gesellschaft erhalten haben, galten jeweils noch Vergütungssysteme, die keine Maximalvergütung vorsahen. Sie sind daher in dieser Darstellung nicht enthalten.

⁴ Entspricht der Maximalvergütung zum Zeitpunkt der aktiven Tätigkeit.

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.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 hat der Gesellschafterausschuss von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

Die Gesellschaft behält sich außerdem vor, im Falle einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Sorgfaltspflichtverletzung eines Geschäftsführers dessen variable Vergütungen, soweit sie für das Geschäftsjahr 2020/2021 oder nachfolgende Geschäftsjahre gewährt wurden, zurückzufordern bzw. nicht auszuzahlen („Clawback“). Dieser vertraglich vereinbarte Rückforderungsanspruch ergänzt etwaige gesetzliche Ansprüche. Im Geschäftsjahr 2025 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 unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen 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-Tranchen, 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-Tranchen vollständig („bad leaver“). Siehe dazu oben Ziffer I. 3. C) unter „Kürzungen bei unterjährigem Ein- und Austritt und bei Beendigung des Dienstvertrags“.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Abfindungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 0 T€).

C) Außerordentliches Kündigungsrecht eines Geschäftsführers

Einem der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Geschäftsführer (Bernard Schäferbarthold) war ein außerordentliches Kündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft eingeräumt. Dieses Kündigungsrecht war infolge des Vollzugs der Übernahme der Gesellschaft durch Faurecia SE (heute: Forvia SE) am 31. Januar 2022 ausgelöst worden und hätte den Geschäftsführer bei Ausübung zu einer Abfindung in Höhe des Zweifachen seiner Jahresvergütung berechtigt. Um ihn zum Verbleib in der Geschäftsführung zu bewegen, vereinbarte die Gesellschaft mit dem Geschäftsführer den Aufschub und zuletzt eine Modifikation dieses Kündigungsrechts. Aufgrund der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung und des Dienstvertrags ist das Kündigungsrecht nunmehr obsolet.

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. E) 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 Geschäftsjahr 2025 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 0 T €). Der im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Geschäftsführer Yves Andres hat in Kompensation des bis zum 15. Juli 2026 laufenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ab dem 1. Februar 2026 einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % des zuletzt bezogenen Festgehalts, soweit keine anderweitigen Arbeitseinkünfte anzurechnen sind.

7. Sonderzusagen anlässlich der Aufnahme der Tätigkeit als Geschäftsführer

Der Gesellschafterausschuss kann im Einzelfall in angemessenem Umfang Sonderzusagen geben, um qualifizierte Persönlichkeiten für die Tätigkeit als Geschäftsführer zu gewinnen. Die Sonderzusagen können beispielsweise in Zahlungen zum Eintrittszeitpunkt (Sign-on-Boni), in der Zusicherung von Zielerreichungsgraden oder Auszahlungsbeträgen für STI und/oder LTI oder in einer finanziellen Kompensation für Vergütungs- oder Versorgungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bestehen, die aufgrund des Wechsels zu der Gesellschaft in Wegfall geraten.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 wurden keine Leistungen auf Sonderzusagen von der Gesellschaft erbracht.

8. 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.

9. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Gesellschafterausschuss kann in Ausnahmefällen vorübergehend vom Vergütungssystem und dessen Bestandteilen (einschließlich des Verfahrens und der Regelungen zur Vergütungsstruktur) sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, insbesondere in Fällen einer Unternehmenskrise, bei der Restrukturierung der Gesellschaft oder im Falle weitreichender Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Abweichung bedarf eines Beschlusses des Gesellschafterausschusses, in dem die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festzustellen sind. Die ermessensgeleitete Korrekturmöglichkeit des Gesellschafterausschusses für die variablen Vergütungskomponenten bleibt hiervon unberührt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 hat die Gesellschaft von dieser Abweichungsmöglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

10. Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung

Die nachfolgende Tabelle zeigt – unterteilt in im Geschäftsjahr 2025 amtierende und ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung – individualisiert die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2025 und die Vergleichswerte des Vorjahres. „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 Bemessungs- bzw. Referenzzeitraums. „Geschuldet“ ist die Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern der Geschäftsführung besteht, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

T €		Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ¹	Summe Festgehalt und variable Vergütung	Sonstiges ²	Gesamtvergütung nach AktG
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung							
Bernard Schäferbarthold (bis 15.02.2026)	2025	942 ³	1.728 ³	631	3.302	23	3.324
	2024	950	1.045	1.079	3.074	30	3.104
Yves Andres (bis 15.07.2025)	2025	365	622	54	1.041	827	1.868
	2024	644	278	0	922	35	957
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	2025	341 ³	642 ³	0	983	10	993
	2024	263	81	0	343	158	502
Stefan van Dalen	2025	450 ³	863 ³	0	1.313	112	1.425
	2024	453	196	0	649	52	701
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	2025	397 ³	728 ³	0	1.125	255	1.380
	2024	333	293	0	627	196	823
Jörg Weigerber (seit 01.04.2023)	2025	598 ³	1.468 ³	0	2.066	39	2.105
	2024	603	580	0	1.183	71	1.253
Gesamt	2025	3.093	6.052	685	9.830	1.265	11.095
	2024	3.245	2.474	1.079	6.798	541	7.339
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung⁴							
Dr. Jürgen Behrend	2025	0	0	0	0	501	501
	2024	0	0	0	0	465	465
Dr. Werner Benade	2025	0	0	0	0	71	71
	2024	0	0	0	0	71	71
Dr. Rolf Breidenbach	2025	0	0	692	692	0	692
	2024	0	0	1.752	1.752	0	1.752
Dr. Lea Corzilius	2025	0	0	276	276	0	276
	2024	0	0	417	417	0	417
Dr. Frank Huber	2025	0	0	269	269	0	269
	2024	0	0	680	680	0	680
Stefan Osterhage	2025	0	0	0	0	106	106
	2024	0	0	0	0	106	106
Björn Twiehaus	2025	0	0	353	353	0	353
	2024	0	0	621	621	0	621

¹ Stellt den Auszahlungsbetrag der im jeweiligen Geschäftsjahr auslaufenden LTI-Tranche dar.

² Sonstige Bezüge beinhalten bei den amtierenden Mitgliedern der Geschäftsführung insbesondere geldwerte Vorteile aus der Nutzung von Dienstwagen und der Übernahme dienstbezogener Aufwendungen doppelter Haushaltsführung. Bei den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung umfassen die sonstigen Bezüge im Fall von Dr. Jürgen Behrend Pensionszahlungen sowie in den Fällen von Dr. Werner Benade, und Stefan Osterhage jeweils eine Auszahlung aus dem unternehmensfinanzierten Kapitalkonto. Bei dem im Jahr 2025 ausgeschiedenen Mitglied der Geschäftsführung Yves Andres umfassen die sonstigen Bezüge in diesem Jahr eine Auszahlung aus dem unternehmensfinanzierten Kapitalkonto. Bei Herrn van Dalen ist in dem angegebenen Betrag im Geschäftsjahr 2025 eine Zahlung von 100 T € enthalten, die auf ein Anreizprogramm aus seiner früheren Tätigkeit bei der HELLA GmbH & Co. KGaA vor Eintritt in die Geschäftsführung zurückgeht.

³ Wie unter I. 3. A) beschrieben, haben die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung einmalig einen Verzicht auf Teile ihrer Vergütung erklärt. Dieser Verzicht wird durch Verrechnung mit der STI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2025 umgesetzt, bezieht sich aber auf das Festgehalt. In der Tabelle ist der Abzug daher beim Festgehalt berücksichtigt.

⁴ Für Geschäftsführer, die ihre Tätigkeit bereits vor mindestens 10 Jahren beendet haben, gab es im Geschäftsjahr 2025 Rentenzahlungen in Höhe von 488 T € (Vorjahr: 447 T €).

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

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

Die in der vorstehenden Tabelle gezeigte individuelle Vergütung der (ehemaligen) Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2025 (mit Vergleichswerten des Vorjahres) entspricht damit der folgenden relativen Verteilung:

%		Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ¹	Verhältnis fixe Vergütung zu variabler Vergütung	Sonstiges	Gesamtvergütung nach AktG
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung							
Bernard Schäferbarthold (bis 15.02.2026)	2025	28 % ²	52 % ²	19 %	1:2,5	1 %	100 %
	2024	31 %	34 %	35 %	1:2,2	1 %	100 %
Yves Andres (bis 15.07.2025)	2025	20 %	33 %	3 %	1:0,6	44 %	100 %
	2024	67 %	29 %	0 %	1:0,4	4 %	100 %
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	2025	34 % ²	65 % ²	0 %	1:1,8	1 %	100 %
	2024	52 %	16 %	0 %	1:0,2	32 %	100 %
Stefan van Dalen	2025	32 % ²	61 % ²	0 %	1:1,5	8 %	100 %
	2024	65 %	28 %	0 %	1:0,4	7 %	100 %
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	2025	29 % ²	53 % ²	0 %	1:1,1	18 %	100 %
	2024	41 %	36 %	0 %	1:0,6	24 %	100 %
Jörg Weigerber	2025	28 % ²	70 % ²	0 %	1:2,3	2 %	100 %
	2024	48 %	46 %	0 %	1:0,9	6 %	100 %
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung							
Dr. Jürgen Behrend	2025	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
	2024	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
Dr. Werner Benade	2025	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
	2024	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
Dr. Rolf Breidenbach	2025	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
	2024	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
Dr. Lea Corzilius	2025	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
	2024	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
Dr. Frank Huber	2025	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
	2024	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
Stefan Osterhage	2025	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
	2024	0 %	0 %	0 %	– ¹	100 %	100 %
Björn Twiehaus	2025	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %
	2024	0 %	0 %	100 %	– ¹	0 %	100 %

¹ Den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung wurde im Geschäftsjahr keine fixe und/oder variable Vergütung gewährt. Aus diesem Grund lässt sich kein Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung angeben.

² Wie unter I. 3. A) beschrieben, haben die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder der Geschäftsführung einmalig einen Verzicht auf Teile ihrer Vergütung erklärt. Dieser Verzicht wird durch Verrechnung mit der STI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2025 umgesetzt, bezieht sich aber auf das Festgehalt. In der Tabelle ist der Abzug daher beim Festgehalt berücksichtigt.

11. 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 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 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:

- Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 50 T.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von 200 T € und jeder Stellvertreter eine jährliche Vergütung in Höhe von 100 T €.
- Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 25 T €. Die 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 Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt individualisiert die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 und die Vergleichswerte des Vorjahres. „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:

gig 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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Andreas Renschler (Vorsitzender)	200	200	–	–	200	200
Britta Peter (stellv. Vorsitzende bis 26.04.2024)	0 ¹	66	–	–	0 ¹	66
Tatjana Bengsch	50	50	–	–	50	50
Judith Buss	50	50	50	50	100	100
Paul Hellmann	50	50	25	25	75	75
Gabriele Herzog	50	50	25	25	75	75
Susanna Hülsbömer	50	50	–	–	50	50
Rupertus Kneiser	50	50	–	–	50	50
Oliver Lax	50	50	–	–	50	50
Andreas Marti	50	50	–	–	50	50
Thorsten Muschal	50	50	–	–	50	50
Christian van Remmen (stellv. Vorsitzender seit 26.04.2024)	100	84	25	25	125	109
Christoph Rudiger	50	50	–	–	50	50
Kirsten Schütz	50	50	–	–	50	50
Marco Schweizer (seit 26.04.2024)	50	34	–	–	50	34
Anke Sommermeyer	50	50	–	–	50	50
Gesamt	950	1.000	125	125	1.075	1.125

¹ Frau Peter hat im Geschäftsjahr 2025 nicht an Sitzungen des Aufsichtsrats teilgenommen und infolgedessen keine Vergütung erhalten.

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 28. April 2023 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€. Gehören Mitglieder dem Gesellschafterausschuss nicht ganzjährig an, wird ihnen eine zeitanteilige Vergütung gewährt. Dies gilt entsprechend für die Übernahme des Vorsitzes im Gesellschafterausschuss. Die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird nicht zusätzlich vergütet.

Alle Mitglieder des Gesellschafterausschusses haben Anspruch auf Erstattung sämtlicher Ausgaben, 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 Geschäftsjahr 2025 und die Vergleichswerte des Vorjahres. „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	
	2025	2024
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (Vorsitzender)	360	360
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender bis 28.02.2025)	19	120
Dr. Martin Fischer (seit 01.01.2025; stellvertretender Vorsitzender seit 12.03.2025)	120	–
Judith Buss	120	120
Olivier Durand	120	120
Jill Greene (seit 05.02.2024)	120	109
Olivier Lefebvre (seit 25.03.2025)	93	–
Andreas Renschler	120	120
Jean-Pierre Sounillac	120	120
Gesamt	1.192	1.189

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 Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft in den im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2025 konsolidierten deutschen Gesellschaften abgestellt. Dieser Personenkreis umfasste im Geschäftsjahr 2025 durchschnittlich 7.369 Mitarbeiter (auf Vollzeitäquivalenzbasis). 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 Bemessungs- bzw. Referenzzeitraums 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 Rumpfgeschäftsjahr 2022 sind aufgrund des verkürzten Rumpfgeschäftsjahres nur sehr begrenzt aussagekräftig und sind nicht mit einer entsprechenden Vergütungsveränderung bzw. einer entsprechenden Ertragsentwicklung gleichzusetzen. Zudem können unterjährige Ein- und Austritte von einzelnen Mitgliedern der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses die Vergleichbarkeit der Entwicklung für das jeweilige Mitglied einschränken.

⁶ Mit Ausnahme der Docter Optics SE und ihrer deutschen Tochtergesellschaften.

⁷ Ohne Berücksichtigung von externen Zeitarbeitern, Doktoranden, Trainees, Auszubildenden und Praktikanten; anteilige Berücksichtigung von in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitern sowie Mitarbeitern in Altersteilzeit.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

	GJ 2025 (in T €)	Verände- rungen in % ¹	GJ 2024 (in T €)	Verände- rungen in % ¹	GJ 2023 (in T €)	Verände- rungen in % ¹	RGJ 2022 (in T €)	Verände- rungen in % ¹	GJ 2021/2022 (in T €)
I. Ertragsentwicklung									
Jahresfehlbetrag/Jahresüberschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA (HGB)	93.354	-71 %	324.838	+386 %	66.794	-76 %	283.382	+709 %	35.047
Konzern-EBIT (bereinigt)	476.761	+6 %	450.777	-11 %	504.902	+127 %	222.045	-20 %	278.816
Operating Income (bereinigt)	474.282	+6 %	446.065	-8 %	486.345	+150 %	194.773	– ³	– ²
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (in T €)									
Konzernbelegschaft in Deutschland	92	+1 %	91	+5 %	87	69 %	51	-39 %	84
III. Vergütung der Geschäftsführung									
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung									
Bernard Schäferbarthold (Vorsitzender seit 01.01.2024) (bis 15.02.2026)	3.324	+7 %	3.104	+110 %	1.480	+1 %	1.460	+28 %	1.144
Yves Andres (15.04.2022 bis 30.06.2025)	1.868	+95 %	957	-35 %	1.475 ⁴	+36 %	908	+1.079 %	77
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	993	+98 %	502	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Stefan van Dalen (seit 01.04.2023)	1.425	+103 %	701	-2 %	716	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	1.380	+68 %	823	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Jörg Weisgerber (seit 01.04.2023)	2.105	+68 %	1.253	+42 %	885	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung									
Dr. Jürgen Behrend	501	+8 %	465	+0 %	465	+75 %	266	-41 %	454
Dr. Werner Benade	71	0 %	71	+0 %	71	+103 %	35	+327 %	8
Dr. Rolf Breidenbach	692	-60 %	1.752	– ⁶	– ⁵	-100 %	13.787	+466 %	2.434
Dr. Lea Corzilius	276	-34 %	417	-75 %	1.646	+70 %	966	+57 %	616
Frank Huber	269	-60 %	680	– ⁶	– ⁵	-100 %	1.309	+31 %	998
Stefan Osterhage	106	0 %	106	+0 %	106	+/-0 %	106	-15 %	124
Björn Twiehaus	353	-43 %	621	-68 %	1.935	+79 %	1.083	+34 %	809
IV. Vergütung des Aufsichtsrats									
Andreas Renschler (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	200	+0 %	200	+0 %	200	+292 %	51	– ⁶	– ⁵
Britta Peter (stellv. Vorsitzende bis 26.04.2024)	0	-100 %	66	-34 %	100	+115 %	47	-6 %	50
Tatjana Bengsch	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15
Judith Buss (seit 30.09.2022)	100	+0 %	100	+0 %	100	+292 %	25	– ⁶	– ⁵
Paul Hellmann	75	+0 %	75	+0 %	75	+71 %	44	-41 %	75
Gabriele Herzog	75	+0 %	75	+0 %	75	+71 %	44	+110 %	21
Susanna Hülsbömer	50	+0 %	50	0 %	50	+71 %	29	-42 %	50
Rupertus Kneiser	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15
Oliver Lax (seit 23.07.2022)	50	+0 %	50	+0 %	50	+125 %	22	– ⁶	– ⁵
Andreas Marti	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15
Thorsten Muschal	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15
Christian van Remmen (seit 23.07.2022) (stellv. Vorsitzender seit 26.04.2024)	125	+15 %	109	+46 %	75	+127 %	33	– ⁶	– ⁵
Christoph Rudiger	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	-42 %	50
Kirsten Schütz	50	+0 %	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15
Marco Schweizer (seit 26.04.2024)	50	+47 %	34	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Anke Sommermeyer (seit 11.07.2023)	50	+0 %	50	+110 %	24	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

	GJ 2025 (in T €)	Veränderungen in % ¹	GJ 2024 (in T €)	Veränderungen in % ¹	GJ 2023 (in T €)	Veränderungen in % ¹	RGJ 2022 (in T €)	Veränderungen in % ¹	GJ 2021/2022 (in T €)
V. Vergütung des Gesellschafterausschusses									
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	360	+0 %	360	+0 %	360	+230 %	109	– ⁶	– ⁵
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender; bis 28.02.2025)	19	-84 %	120	+0 %	120	+71 %	70	+84 %	38
Dr. Martin Fischer (ab 01.01.2025; stellv. Vorsitzender seit 12.03.2025)	120	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Judith Buss (seit 30.09.2022)	120	+0 %	120	+0 %	120	+229 %	36	– ⁶	– ⁵
Olivier Durand (seit 14.07.2022)	120	+0 %	120	+0 %	120	+113 %	56	– ⁶	– ⁵
Jill Greene (seit 05.02.2024)	120	+10 %	109	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Olivier Lefebvre (seit 25.03.2025)	93	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵	– ⁶	– ⁵
Andreas Renschler (seit 30.09.2022)	120	+0 %	120	+0 %	120	+229 %	36	– ⁶	– ⁵
Jean-Pierre Sounillac	120	+0 %	120	+0 %	120	+71 %	70	+84 %	38

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

² Die Kennzahl Operating Income (bereinigt) wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmals ermittelt und berichtet. Sie löste die bis dahin berichtete Ergebniskennzahl EBIT (bereinigt) ab.

³ Berechnung einer Veränderung nicht möglich, da die Kennzahl Operating Income (bereinigt) im Vorjahr nicht berichtet wurde.

⁴ Nach der Veröffentlichung und Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 hat der Gesellschafterausschuss eine Ermessensanpassung der einjährigen variablen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 gewährt. Hintergrund der Entscheidung des Gesellschafterausschusses war eine Diskussion über die Bemessungsgrundlage des STI und dessen Angemessenheit in Anbetracht der guten Ergebnisse der Business Group Licht im Geschäftsjahr 2023. Die hier angegebenen Werte berücksichtigen diese Anpassung und weichen daher von den Werten im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ab.

⁵ Es bestand noch keine Gremienmitgliedschaft bzw. Zugehörigkeit zur Geschäftsführung, sodass keine Vergütung für das Geschäftsjahr gezahlt wurde.

⁶ Berechnung einer Veränderung nicht möglich, da der Amtsantritt erst in einem späteren Geschäftsjahr erfolgte bzw. in den Vorjahren keine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

Lippstadt, 24. Februar 2026

Für die persönlich haftende Gesellschafterin

Für den Gesellschafterausschuss



Prof. Dr. Peter Laier
(Vorsitzender)



Stefanie Rheker
(Geschäftsführerin)



Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart
(Vorsitzender)



Stefan van Dalen
(Geschäftsführer)



Philippe Vienney
(Geschäftsführer)



Jörg Weisgerber
(Geschäftsführer)

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

An die HELLA GmbH & Co. KGaA, Lippstadt

Prüfurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der HELLA GmbH & Co. KGaA, Lippstadt für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat den IDW Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen

an das Qualitätsmanagementsystem in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Gesellschafterausschusses

Die gesetzlichen Vertreter und der Gesellschafterausschuss sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

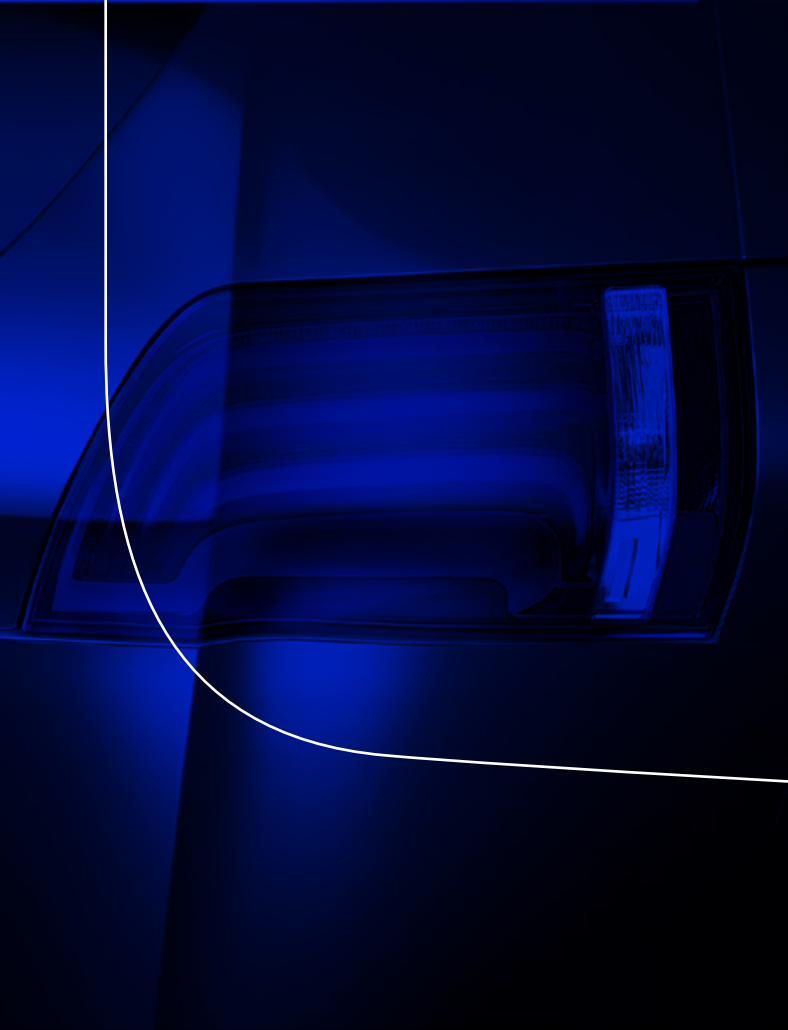
Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 27. Februar 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Marcus Borchert Burak Sarigül
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
