

HELLA

Vergütungsbericht 2024



FORVIA



Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die Grundzüge der im Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 2024 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“).

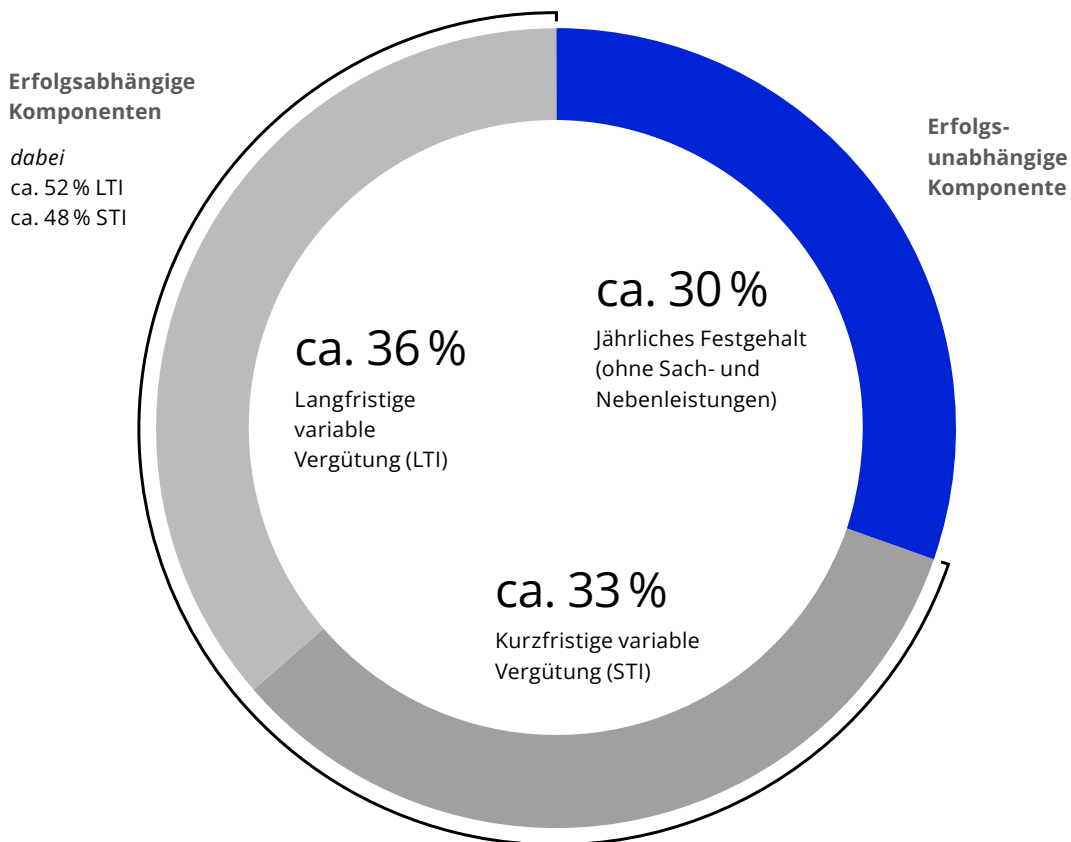
➔ **Weitere vergütungsbezogene Angaben** nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Handelsgesetzbuch (HGB) finden sich im Konzernanhang. In den im Folgenden dargestellten Tabellen können sich aufgrund von Rundungen geringfügige Abweichungen bei Summenbildungen ergeben.

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 2024

Das durch die ordentliche Hauptversammlung am 26. April 2024 gebilligte Vergütungssystem lässt sich in der im Geschäftsjahr 2024 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: 950 T€ p.a. – übrige Mitglieder: 315 T€ p.a. bis 644 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"> ■ 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) <ul style="list-style-type: none"> ■ Einjähriger Bonus als Vielfaches (1,1-faches bei 100 %-Zielerreichung) des jährlichen Festgehalts in Abhängigkeit des Grads der Erreichung bestimmter Ziele: <ul style="list-style-type: none"> – operative Kennzahlen (50 % - 70 % des STI, im Geschäftsjahr 2024: 50 %): Operating Income-Marge (70 %) und Netto Cashflow (30 %). – besondere (priorisierte) Ziele (30 % - 50 % des STI, im Geschäftsjahr 2024: 50 %) bestehend aus Kollektiv-/Teamzielen und individuellen Zielen, die jährlich neu festgelegt werden. ■ Zielvergütung bei 100 %-Zielerreichungsgrad: <ul style="list-style-type: none"> – Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.045 T€ – übrige Mitglieder: 347 T€ bis 708 T€ ■ Höchstgrenze bei Zielerreichung von 200 % bzw. 300 % (Altverträge): <ul style="list-style-type: none"> – Vorsitzender der Geschäftsführung: 2.090 T€ – übrige Mitglieder: 693 T€ bis 2.124 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 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: <ul style="list-style-type: none"> – Interne Finanzkennzahlen (75 % des LTI): Netto Cashflow (45 %) und Operating Income-Marge (30 %). – OFCF (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: <ul style="list-style-type: none"> – Vorsitzender der Geschäftsführung: 1.140 T€ – übrige Mitglieder: 378 T€ bis 772 T€ ■ Höchstgrenze bei 200 %-Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> – Vorsitzender der Geschäftsführung: 2.280 T€ – übrige Mitglieder: 756 T€ bis 1.545 T€ 	<p>Mehrjähriger Bemessungszeitraum belohnt langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und sanktioniert Fehlentwicklungen.</p> <p>Haltefrist stellt sicher, dass die Geschäftsführung erst nach insgesamt vier Jahren über die beiden LTI-Bestandteile verfügen kann.</p> <p>Finanzziele tragen nachhaltigen Wertschöpfungsinteressen der Aktionäre Rechnung.</p> <p>Sicherstellung der Verknüpfung des Vergütungssystems mit der ESG-Nachhaltigkeitsstrategie.</p>

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

	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-Tranchen 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 anderweiter Verdienste. Verzicht durch Gesellschaft möglich; lässt Karenzentschädigung entfallen. 	Schutz der Unternehmensinteressen durch Verhinderung einer Anschlussbeschäftigung bei wesentlichen Konkurrenten.
	Außerordentliches Kündigungsrecht eines Geschäftsführers <ul style="list-style-type: none"> Ein amtierender Geschäftsführer (Bernard Schäferbarthold) war infolge des Kontrollwechsels 2022 berechtigt, seinen Dienstvertrag außerordentlich zu kündigen. In diesem Fall hätte ihm das Zweifache seiner Jahresvergütung zugestanden. Dieses Kündigungsrecht ist 2023 aufgeschoben und modifiziert worden, um den Geschäftsführer zum Verbleib in der Geschäftsführung zu bewegen. 	Verlängerung/Aufschub des durch den Kontrollwechsel 2022 ausgelösten Kündigungsrechts erlaubt es, ohne wirtschaftliche Nachteile weiterhin 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: 475 T€ übrige Mitglieder: 126 T€ bis 258 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: 5.700 T€ übrige Mitglieder: 1.890 T€ bis 3.862 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).
	Sonderzusagen <ul style="list-style-type: none"> 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 Beginn des Geschäftsjahres 2024 (Stichtag: 1. Januar 2024) und unterstellen jeweils eine Zugehörigkeit zur Geschäftsführung während des gesamten Geschäftsjahres, 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 Übereinstimmung der Jahreszielvergütung orientiert sich der Gesellschafterausschuss derzeit an Studien und Erkenntnissen zur Vorstandsvergütung in anderen europäischen und deutschen Unternehmen von ähnlicher Größe als Vergleichsgruppe („Peer Group“). Der Gesellschafterausschuss berücksichtigte für die Ermittlung der Vergütung

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 2024 angewendete Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung wurde mit Beschluss vom 26. April 2024 durch die ordentliche Hauptversammlung mit 99,09 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Der Beschluss ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar. Ebenfalls mit Beschluss vom 26. April 2024 durch die ordentliche Hauptversammlung wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit 99,87 % 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 16. Mai 2025 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

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

sicher, um das Eingehen unangemessener Risiken durch die Geschäftsführer zu verhindern. Für den im abgelaufenen Geschäftsjahr amtierenden Vorsitzenden der Geschäftsführung lag der jährliche Festgehalt zuletzt bei 950 T€ und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsführung zwischen 315 T€ und 644 T€.

Die jeweilige Höhe des Festgehalts spiegelt die Rolle des Geschäftsführers innerhalb der Geschäftsführung, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Der Gesellschafterausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit des Festgehalts.

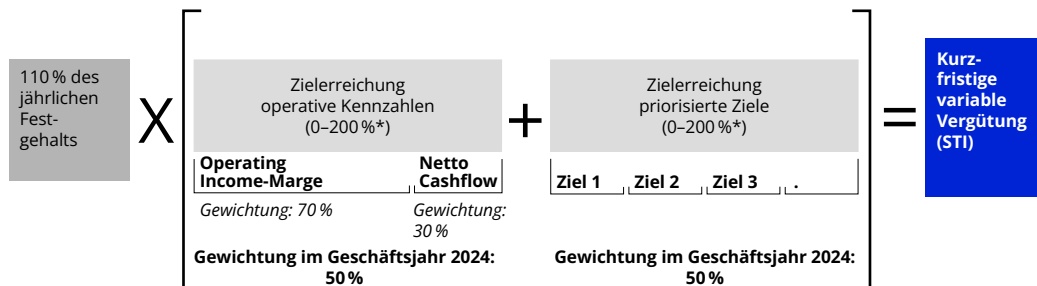
Daneben werden den Geschäftsführern marktübliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen gewährt, die die Geschäftsführungstätigkeit fördern. Sie bestehen insbesondere aus der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und der Übernahme von dienstbezogenen Aufwendungen der doppelten Haushaltsführung. Zudem sind alle Geschäftsführer als Organmitglieder in die Vermögensschadenhaftpflicht-

versicherung (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 der Festgehalt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Auszahlung erfolgt einmal im Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der STI anteilig 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 Gesellschafteraus-

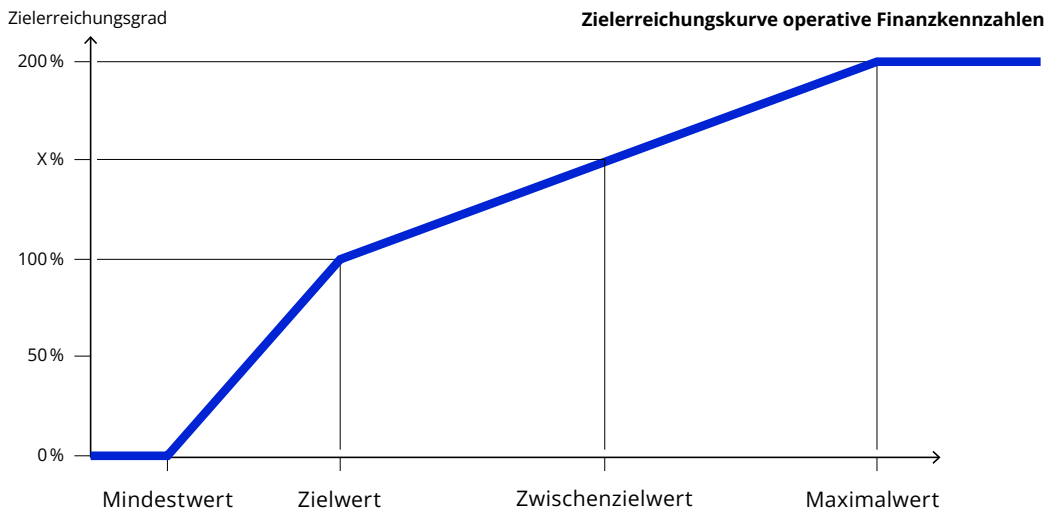
schuss nach billigem Ermessen Zwischenzielwerte (z.B. 150 %) für die Zielerreichung festlegen. Bei Geschäftsführern, deren Dienstverträge vor der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. letztmalig verlängert wurden (Yves Andres, Jörg Weisgerber, Stefan van Dalen) gilt 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:

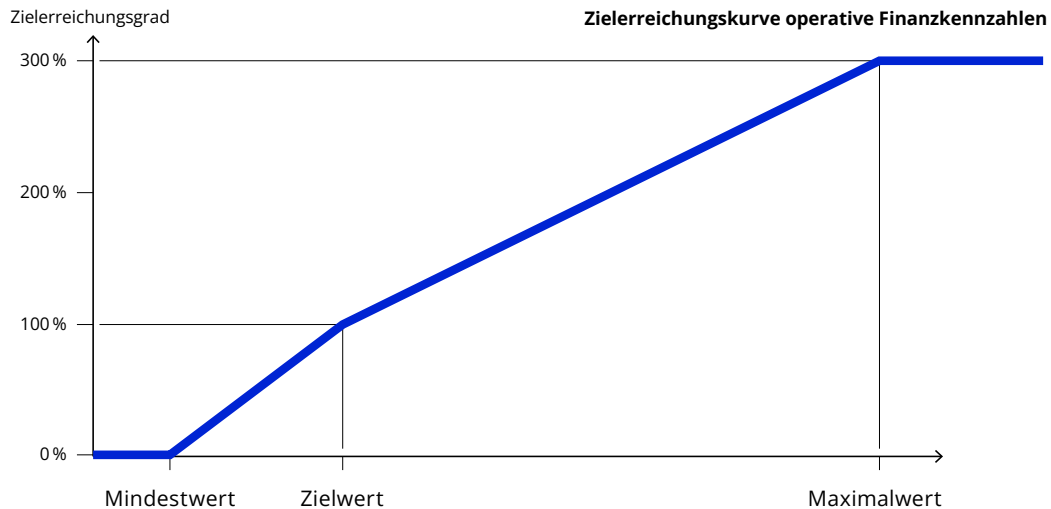


² Derzeit definiert als operatives Ergebnis des HELLA Konzerns (EBIT) gemäß Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung ohne Berücksichtigung besonderer Komponenten, abzüglich des Ergebnisses aus at Equity bilanzierten Beteiligungen sowie des übrigen Beteiligungsergebnisses im Verhältnis zu den berichteten Umsatzerlösen.

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 2024

Für die Geschäftsführer mit Altverträgen im Geschäftsjahr 2024 (Yves Andres, Stefan van Dalen und Jörg Weisgerber) sieht die Zielerreichungskurve wie folgt aus:



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Werte für Operating Income-Marge und Netto-Cashflow im Geschäftsjahr 2024, die für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt wurden. Dabei gilt für Geschäftsführer, deren Dienstverträge nach der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 ge-

schlossen bzw. verlängert wurden (Bernard Schäferbarthold, Stefanie Rheker und Philippe Vienney) der Maximalwert gemäß der vertraglich vereinbarten Höchstgrenze von 200 %. Für die Geschäftsführer mit Altverträgen im Geschäftsjahr 2024 (Yves Andres, Stefan van Dalen und Jörg Weisgerber) gilt der Maximalwert von 300 % Zielerreichung:

In €	Mindestwert (= 0 % Zielerreichung)	Zielwert (= 100 % Zielerreichung)	Maximalwert		Festgestellter Wert (Zielerreichungsgrad)
			Neuverträge ¹ (= 200 % Zielerreichung)	Altverträge ¹ (= 300 % Zielerreichung)	
Operating Income-Marge	5,56 %	6,56 %	7,00 %	7,50 %	5,56 % (0 %)
Netto-Cashflow	216,75 Mio.	255,00 Mio.	330,50 Mio.	382,50 Mio.	189,11 Mio. (0 %)

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

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

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 hat der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele auf 50 % festgelegt. Für das laufende Geschäftsjahr 2025 hat der Gesellschafterausschuss die Gewichtung der priorisierten Ziele ebenfalls 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 2024. Die Individualziele bilden die individuellen Arbeitsschwerpunkte und Prioritäten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung ab. Im Geschäftsjahr 2024 bestanden die Individualziele aus der Budgetzielerreichung des (i) Netto-Cashflow für den Konzern⁴ im Fall solcher Mitglieder der Geschäftsführung, die für Konzernfunktionen verantwortlich sind, bzw. (ii) Operating Cashflow⁵ für die übrigen, d.h. für operative Geschäftsbereiche verantwortlichen Mitglieder der Geschäftsführung:

Ziel	Gewichtung	Festgestellter Zielerreichungsgrad
Kollektiv-/Teamziele		
Hebung von Synergiepotenzial	15 %	200 % ¹ / 300 % ²
Entwicklung des Auftragseingangs	12,5 %	0 % ^{1,2}
Bruttokosten für Forschung und Entwicklung der HELLA-Gruppe in Prozent des Gesamtumsatzes	7,5 %	0 % ^{1,2,3}
ESG-Ziele in den Dimensionen Unfallrate und spezifische CO ₂ -Intensität	15 %	174 % ¹ / 224 % ²
Individualziel: Entwicklung des Netto-Cashflow bzw. Operating Cashflow der jeweils verantworteten Segmente/Bereiche von...		
Bernard Schäferbarthold (gesamte HELLA-Gruppe)	50 %	0 %
Yves Andres (Geschäftsbereich Licht)	50 %	0 %
Stefanie Rheker (gesamte HELLA-Gruppe) (seit 01.03.2024)	50 %	0 %
Stefan van Dalen (Geschäftsbereich Lifecycle Solutions)	50 %	0 %
Philippe Vienney (gesamte HELLA-Gruppe) (seit 01.03.2024)	50 %	0 %
Jörg Weisgerber (Geschäftsbereich Elektronik)	50 %	193 %

¹ Dienstverträge, die nach der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden (Höchstgrenze bei 200 % Zielerreichung).

² Dienstverträge, die vor der Billigung des aktuellen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 28. April 2023 geschlossen bzw. verlängert wurden (Höchstgrenze bei 300 % Zielerreichung).

³ Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Klassifizierung von Entwicklungskosten in der Rechnungslegung der HELLA-Gruppe geändert. Nach Vollzug dieser Neuklassifizierung lag der rechnerische Zielerreichungsgrad des Kollektiv-/Teamzieles bei 160 % im Fall von Neuverträgen und bei 186 % im Fall von Altverträgen. Ohne die Neuklassifizierung der Kosten hätte der Zielerreichungsgrad 0 % betragen. Der Gesellschafterausschuss hat daher einen Zielerreichungsgrad von 0 % festgelegt, um den Effekt im Rahmen der STI-Bestimmung zu eliminieren.

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 2024

Auszahlungsbeträge

Daraus ergaben sich für das Geschäftsjahr 2024 die in der nachfolgenden Tabelle wiedergegebenen Gesamtzielerreichungsgrade und Auszahlungsbeträge für den STI:

	Zielerreichungsgrad			Auszahlungsbetrag	STI-Zielvergütung (bei 100 % Zielerreichung)
	Operative Kennzahlen	„Priorisierte“ Ziele	Gesamt		
Bernard Schäferbarthold	0 %	56 %	28 % (100 %)²	1.045,0 T€²	1.045,0 T€
Yves Andres	0 %	79 %	39 %	278,3 T€	708,0 T€
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	0 %	56 %	28 %	81,0 T€¹	288,8 T€¹
Stefan van Dalen	0 %	79 %	39 %	195,9 T€	498,5 T€
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	0 %	56 %	28 % (80 %)³	293,3 T€¹,³	366,7 T€¹
Jörg Weisgerber	0 %	175 %	88 %	580,0 T€	662,8 T€

¹ Auszahlungsbetrag und STI-Zielvergütung zeitanteilig entsprechend der Zugehörigkeitsdauer zur Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 berechnet.

² Im Rahmen seiner Vertragsverlängerung wurde mit Bernard Schäferbarthold vereinbart, dass der Zielerreichungsgrad für die Berechnung des STI im Geschäftsjahr 2024 mindestens bei 100 % liegt. Entsprechend wurde der Auszahlungsbetrag nicht mit rechnerischen 28 %, sondern mit unterstellten 100 % berechnet.

³ Anlässlich seiner Aufnahme der Tätigkeit als Geschäftsführer wurde mit Philippe Vienney vereinbart, dass der Zielerreichungsgrad für die Berechnung des STI im Geschäftsjahr 2024 mindestens bei 80 % liegt. Entsprechend wurde der Auszahlungsbetrag nicht mit rechnerischen 28 %, sondern mit unterstellten 80 % berechnet.

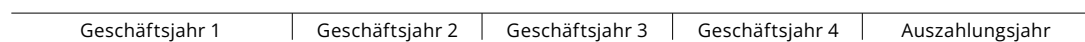
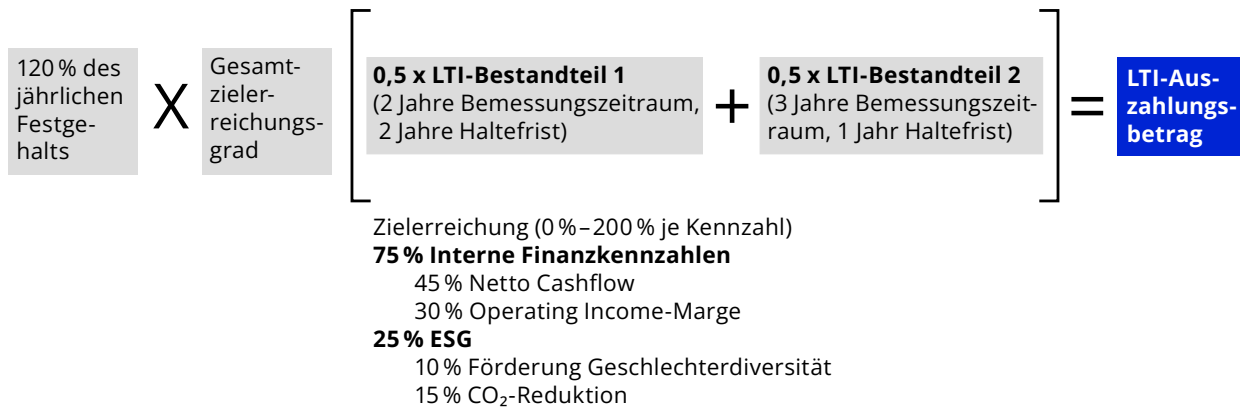
Mit Michel Favre wurde im Rahmen seines Ausscheidens aus der Geschäftsführung zum 31. Dezember 2023 vereinbart, dass die Berechnung des STI für die Restlaufzeit seines Dienstvertrags (bis 30. Juni 2024) auf Basis der Zielvergütung (100 % Zielerreichungsgrad) erfolgt. Unter Berücksichtigung der zeitanteiligen Kürzung aufgrund der unterjährigen Beendigung ergibt sich so für das Geschäftsjahr 2024 ein STI-Auszahlungsbetrag von 495,6 T€ bei Michel Favre.

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. Maßgeblich ist dabei das Festgehalt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres.

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 dreijährigem 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 2024 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).



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.

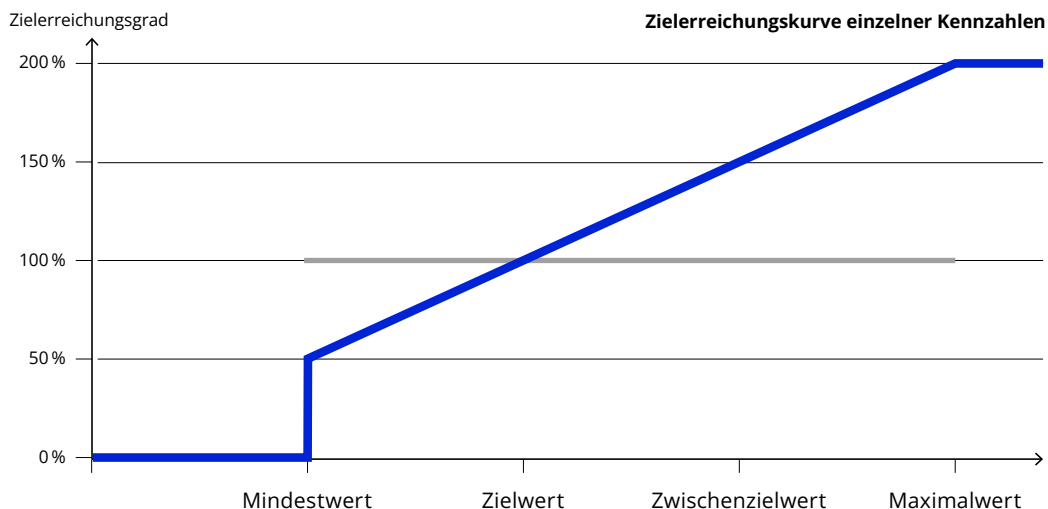
Der Gesamtzielerreichungsgrad für den einzelnen LTI-Bestandteil ermittelt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen für die vier zugrundeliegenden Kennzahlen über einen Bemessungszeitraum von zwei Jahren (LTI-Bestandteil 1) bzw. von drei Jahren (LTI-Bestandteil 2). Die einzelnen Kennzahlen im Geschäftsjahr 2024 wurden dabei wie folgt gewichtet:

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

Für das laufende Geschäftsjahr 2025 hat der Gesellschafterausschuss dieselbe Gewichtung beschlossen.

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:



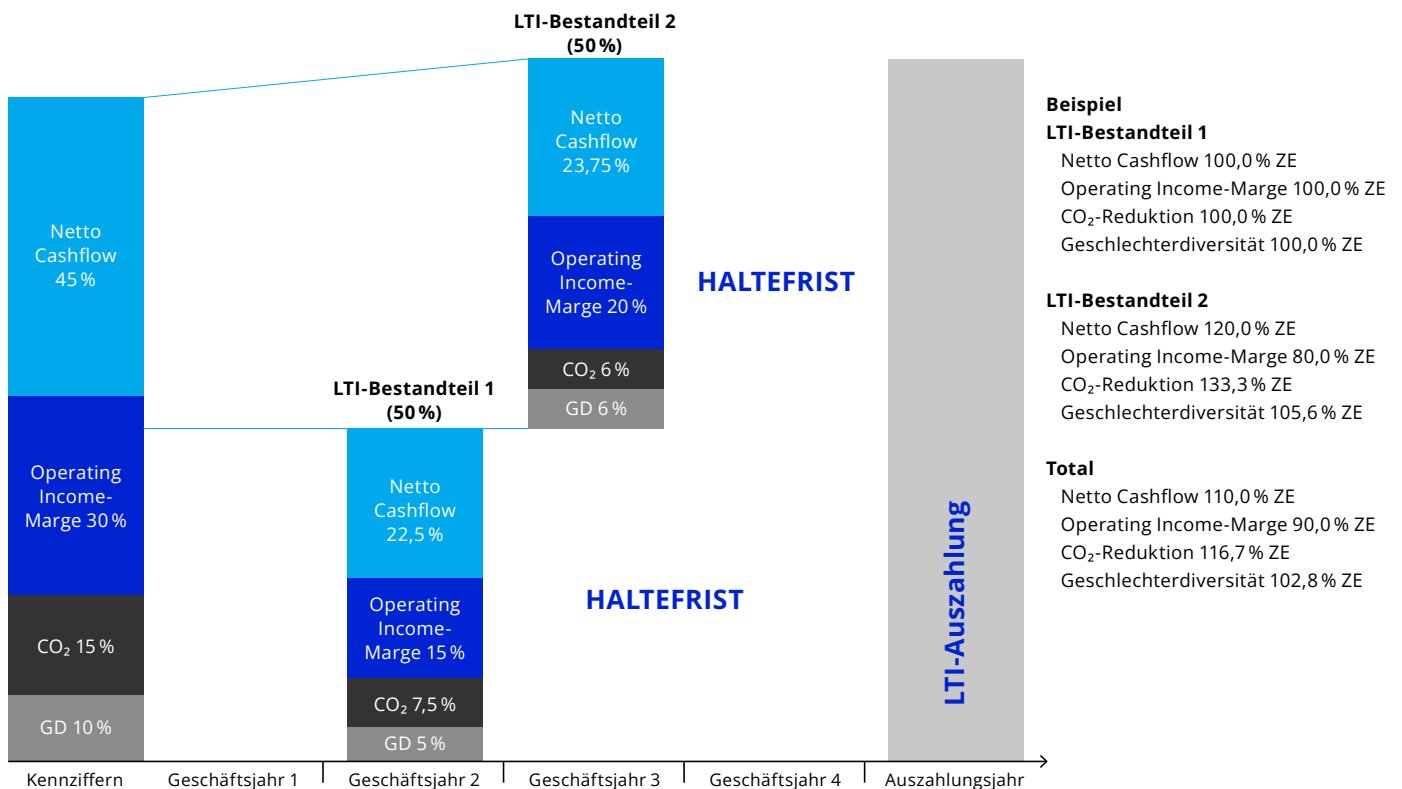
Die Auszahlung der beiden LTI-Bestandteile an die Geschäftsführer erfolgt nach Ablauf des insgesamt vier Geschäftsjahre umfassenden Referenzzeitraums, sodass für den Betrag aus dem LTI-Bestandteil 1 eine Haltefrist von zwei Jahren und für den Betrag aus dem LTI-Bestandteil 2 eine Haltefrist von einem Jahr gilt. Die mit dem Geschäftsjahr 2024 beginnende LTI-Tranche wird folglich nach Abschluss des Geschäftsjahres 2027,

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

Die folgende Grafik zeigt schematisch die Berechnung des Gesamtbetrags der nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres auszahlenden 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

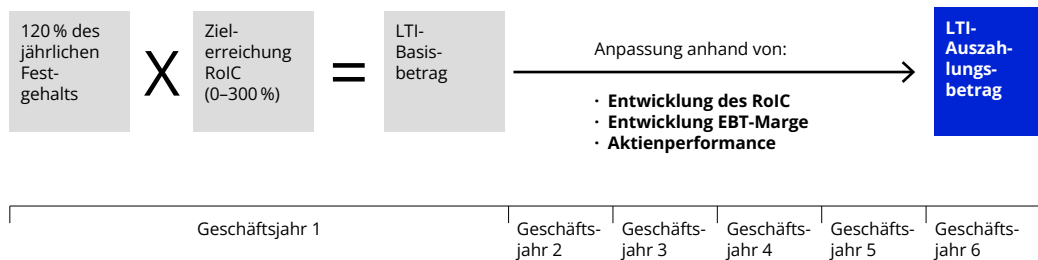
bittet oder den Abschluss eines von der Gesellschaft angebotenen neuen Dienstvertrags zu gleichen oder verbesserten Konditionen ablehnt, ohne dass ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund im Sinne von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vorliegt. Im Übrigen erfolgt eine anteilige 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 2024 festgestellte RoIC-Wert liegt bei 11,5 %.

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 2024 beträgt die so berechnete EBT-Marge 5,1 %.

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 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.

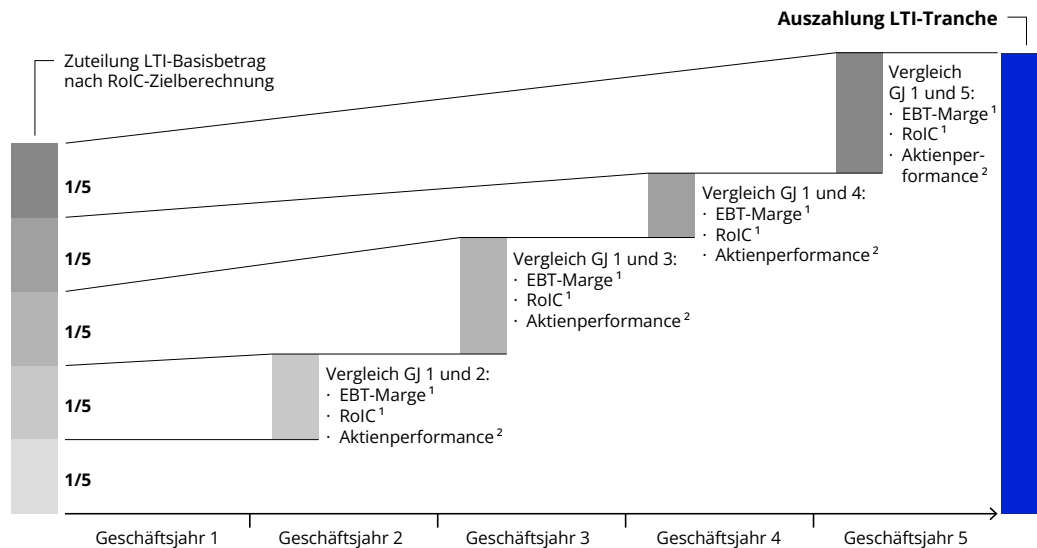
Der jeweilige Zielerreichungsgrad leitete sich aus den festgesetzten Mindest-, Ziel- und Maximalwerten ab. Zwischenwerte wurden durch lineare Interpolation ermittelt und der so bestimmte Zielerreichungsgrad kaufmännisch auf volle Prozentpunkte gerundet. Wurde der Zielwert erreicht, betrug der LTI-Basisbetrag 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 2024 die für das Basisgeschäftsjahr 2020/2021 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 2024 auslaufenden LTI-Tranche 2020/2021 – 2024 liegt die folgende Berechnung zugrunde:

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

Geschäftsjahr	RoIC		EBT-Marge		Aktienperformance seit Basisgeschäftsjahr	Anpassung anteiliger Basisbetrag
	Ist-Wert	Δ Basisgeschäftsjahr	Ist-Wert	Δ Basisgeschäftsjahr		
2020/2021 (Basisgeschäftsjahr)	14,7 %	–	7,0 %	–	–	-20,0 % ¹
2021/2022	7,2 %	- 7,5 %	4,0 %	- 3,0 %	23,4 %	-73,4 %
Rumpfgeschäftsjahr 2022	9,7 % ¹	- 5,0 %	4,8 % ¹	- 2,2 %	51,1 %	-29,8 %
2023	11,8 %	- 2,9 %	5,0 %	- 2,0 %	64,3 %	+3,7 %
2024	11,5 %	-3,2 %	5,1 %	-1,9 %	76,1 %	+10,0 %
Gesamt						-21,9 %

¹ 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 2020/2021 verzichtet. Ohne den Verzicht wäre gemäß der für diese Tranche gültigen LTI-Regelungen keine Anpassung des anteiligen Basisbetrags im Geschäftsjahr 2020/2021 erfolgt.

² Die Berechnungsgrundlage des RoIC 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 % betragen.

Der für das Geschäftsjahr 2020/2021 zugeteilte LTI-Basisbetrag kommt folglich um 21,9 % verringert nach Ablauf des Bemessungszeitraums zum Ende des Geschäftsjahres 2024 im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung. Die sich hieraus ergebenden auszuzahlenden 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 Geschäftsführung jeweils 40 % des Jahresfestgehalts, wobei das jeweils am 1. Juni des Jahres geltende Festgehalt maßgeblich ist. Das Finanzierungsjahr beginnt am 1. Juni eines Jahres und endet am 31. Mai

des jeweiligen Folgejahres. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Laufe des Finanzierungsjahres, so erhält der Geschäftsführer einen zeitanteiligen Finanzierungsbeitrag. Im Versorgungsfall wird die aufgelaufene Kapitalleistung entweder als 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.

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.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

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

Für die von den Mitgliedern der Geschäftsführung im Geschäftsjahr 2024 und im Geschäftsjahr 2023 aufgrund von Leistungen der Gesellschaft erworbenen Pensionsanswartschaften ergeben sich nach IFRS folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Anwartschaftsbarwerte:

T€		Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtungen
Bernard Schäferbarthold	2024	511	2.813
	2023	292	2.227
Yves Andres	2024	311	878
	2023	280	552
Michel Favre ¹	2024	38	0
	2023	463	883
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	2024	185	185
	2023	-	-
Stefan van Dalen (seit 01.04.2023)	2024	195	421
	2023	0	221
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	2024	210	210
	2023	-	-
Jörg Weisgerber (seit 01.04.2023)	2024	261	566
	2023	0	297

¹ Michel Favre ist zum 31. Dezember 2023 aus der Geschäftsführung ausgeschieden. Für das Geschäftsjahr 2024 hat er Bezüge nach seinem noch bis zum 30. Juni 2024 laufenden Dienstvertrag erhalten. Für das Geschäftsjahr 2024 sind daher noch Dienstzeitaufwendungen erfolgt.

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 2024 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 einzelfallabhängigen Anpassungs- und Rückforderungsmöglichkeiten, indem sie ermessensunabhängig eine Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen sicherstellen.

Im Geschäftsjahr 2024 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung

in T€	Maximalvergütung ¹	Zahlungsorientierte Berechnung im Geschäftsjahr 2024 ²
Bernard Schäferbarthold (Vorsitzender im Geschäftsjahr 2024)	9.500	2.227
Yves Andres	5.000	1.791
Stefanie Rheker (ab 01.03.2024)	4.167 ¹	578
Stefan van Dalen	5.000	1.065
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	4.167 ¹	729
Jörg Weisgerber	5.000	1.309
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung³		
Dr. Lea Corzilius	5.000 ⁴	232
Michel Favre	4.750 ^{4,5}	1.992
Björn Twiehaus	5.000 ⁴	206

¹ Zeiteanteil für die durch unterjährige Eintritte verkürzte Dienstzeit berechnet.

² Inklusive Neben- und sonstigen Leistungen sowie Pensionszusagen.

³ Für weitere ehemalige Mitglieder der Geschäftsführungen, die im Geschäftsjahr 2024 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 Zeiteanteil für den durch das unterjährige Auslaufen des Dienstvertrags zum 30.06.2024 verkürzten Betrachtungszeitraum berechnet.

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 2024 hat der Gesellschafterausschuss von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und Yves Andres eine Anpassung seiner kurzfristigen variablen Vergütung 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 von Yves Andres verantworteten Business Group Licht im Geschäftsjahr 2023.

Außerdem hat der Gesellschafterausschuss im Rahmen der Feststellung der Zielerreichungsgrade im Rahmen der priorisierten Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) eine Ermessensanpassung vorgenommen, um den nur buchhalterischen Effekt einer Neuklassifizierung von Entwicklungskosten im Rahmen der STI-Bestimmung zu eliminieren.

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 2024 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 unterhaltsberechtignte 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-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 2024 wurden keine Abfindungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 2.770 T€).

C) Außerordentliches Kündigungsrecht eines Geschäftsführers

Einem der 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 dieses Kündigungsrechts bis zum 30. Juni 2024. Im Gegenzug wurde eine Kompensationsregelung getroffen, die der bei sofortiger Ausübung der Kündigung fälligen Abfindung Rechnung trug. Im Geschäftsjahr 2023 hat die Gesellschaft mit dem Geschäftsführer eine erneute Anpassung des Kündigungsrechts vereinbart, die auf einen weiteren Verbleib in der Geschäftsführung abzielt. Das Kündigungsrecht ist bis zum 31. Dezember 2027 verlängert worden und kann nur noch ausgeübt werden, wenn die Gesellschaft Strukturmaßnahmen beschließt, die dazu führen, dass die Gesellschaft kein unabhängiges Management mit einem eigenen Chief Executive Officer mehr benötigt, und der Geschäftsführer keine Position im Vorstand (*comité exécutif*) der Forvia-Gruppe übernimmt. Im Rahmen des weiteren Aufschubs der Kündigung wurde die Kompensationsregelung auf den Abfindungsbetrag von 3.045 T€ für den Kündigungsfall festgeschrieben. Dies entspricht der Höhe der Abfindung unter der bislang geltenden Regelung. Sollte die Gesellschaft seine Bestellung vor dem Ende der Laufzeit seines Dienstvertrags beenden und den Dienstvertrag aus diesem Grund vorzeitig außerordentlich kündigen, erhält der Geschäftsführer die oben unter I. 6. B) beschriebene Abfindung. Bei deren Bemessung wird ihm für die Berechnung des STI allerdings ein Zielerreichungsgrad von mindestens 100 % garantiert. Unabhängig davon wurde ihm außerdem für die Berechnung des STI für das Geschäftsjahr 2024 ein Zielerreichungsgrad von mindestens 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. 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 2024 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorgenannten Regelungen geleistet (Vorjahr: 0 T€).

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 2024 hat die Gesellschaft von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, um Stefanie Rheker und Philippe Vienney für die Tätigkeit in der Geschäftsführung zu gewinnen. Mit Stefanie Rheker wurde eine finanzielle Kompensation für den Verlust von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber vereinbart (150 T€). Philippe Vienney wurde

zugesagt, dass der STI für das Geschäftsjahr 2024 mit einem Zielerreichungsgrad von 80 % berechnet wird, falls der tatsächliche Zielerreichungsgrad niedriger liegen sollte.

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 2024 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 2024 amtierende und ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung – individualisiert die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2024. „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 2024

TE		Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ¹	Summe Festgehalt und variable Vergütung	Sonstiges ²	Gesamtvergütung nach AktG
Im Geschäftsjahr 2024 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung							
Bernard Schäferbarthold	2024	950	1.045	1.079	3.074	30	3.104
	2023	690	772	0	1.462	18	1.480
Yves Andres	2024	644	278	0	922	35	957
	2023	584	855 ³	0	1.439 ³	36	1.475 ³
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	2024	263	81	0	343	158	502
	2023	0	0	0	0	0	0
Stefan van Dalen (seit 01.04.2023)	2024	453	196	0	649	52	701
	2023	330	379	0	709	6	716
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	2024	333	293	0	627	196	823
	2023	0	0	0	0	0	0
Jörg Weigerber (seit 01.04.2023)	2024	603	580	0	1.183	71	1.253
	2023	439	395	0	834	51	885
Gesamt	2024	3.245	2.474	1.079	6.798	541	7.339
	2023	2.043	2.401	0	4.444	111	4.555
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung⁴							
Carsten Albrecht	2024	0	0	0	0	365	365
	2023	0	0	0	0	0	0
Dr. Jürgen Behrend	2024	0	0	0	0	465	465
	2023	0	0	0	0	465	465
Dr. Werner Benade	2024	0	0	0	0	71	71
	2023	0	0	0	0	71	71
Dr. Rolf Breidenbach	2024	0	0	1.752	1.752	0	1.752
	2023	0	0	0	0	0	0
Dr. Lea Corzilius	2024	0	0	417	417	0	417
	2023	202	232	0	435	1.211	1.646
Michel Favre ⁵	2024	450	496	0	946	936	1.882
	2023	901	1.008	0	1.909	29	1.939
Dr. Frank Huber	2024	0	0	680	680	0	680
	2023	0	0	0	0	0	0
Stefan Osterhage	2024	0	0	0	0	106	106
	2023	0	0	0	0	106	106
Bernd Spies	2024	0	0	0	0	253	253
	2023	0	0	0	0	0	0
Björn Twiehaus	2024	0	0	620	620	0	620
	2023	156	141	66	363	1.573	1.936

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 Carsten Albrecht, Dr. Werner Benade, Michel Favre, Stefan Osterhage und Bernd Spies jeweils eine Auszahlung aus dem unternehmensfinanzierten Kapitalkonto. In den Fällen von Dr. Lea Corzilius und Björn Twiehaus umfasst die Position im Geschäftsjahr 2023 weiterhin die Abfindungszahlungen in Höhe von 1.208 T€ bzw. 1.562 T€.

³ 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.

⁴ Für Geschäftsführer, die ihre Tätigkeit bereits vor mindestens 10 Jahren beendet haben, gab es im Geschäftsjahr 2024 Rentenzahlungen in Höhe von 447 T€ (Vorjahr: 491 T€).

⁵ Michel Favre ist zum 31. Dezember 2023 aus der Geschäftsführung ausgeschieden. Für das Geschäftsjahr 2024 hat er Bezüge nach seinem noch bis zum 30. Juni 2024 laufenden Dienstvertrag erhalten, wobei die Berechnung des STI auf Basis der Zielvergütung erfolgte.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

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 zuge-

flossenen bzw. noch zufließenden Vergütung. Die in der vorstehenden Tabelle gezeigte individuelle Vergütung der (ehemaligen) Mitglieder der Geschäftsführung für das Geschäftsjahr 2024 (mit Vergleichswerten des Vorjahres) entspricht damit der folgenden relativen Verteilung:

%		Festgehalt	Einjährige variable Vergütung (STI)	Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ¹	Verhältnis fixe Vergütung zu variabler Vergütung	Sonstiges	Gesamtvergütung nach AktG
Im Geschäftsjahr 2024 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung							
Bernard Schäferbarthold	2024	31 %	34 %	35 %	1:2,2	1 %	100 %
	2023	47 %	52 %	0 %	1:1,1	1 %	100 %
Yves Andres	2024	67 %	29 %	0 %	1:0,4	4 %	100 %
	2023	40 % ¹	58 % ¹	0 %	1:1,4 ¹	2 % ¹	100 %
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	2024	52 %	16 %	0 %	1:0,2	32 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Stefan van Dalen (seit 01.04.2023)	2024	65 %	28 %	0 %	1:0,4	7 %	100 %
	2023	46 %	53 %	0 %	1:1,1	1 %	100 %
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	2024	41 %	36 %	0 %	1:0,6	24 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Jörg Weigerber (seit 01.04.2023)	2024	48 %	46 %	0 %	1:0,9	6 %	100 %
	2023	50 %	45 %	0 %	1:0,8	6 %	100 %
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung							
Carsten Albrecht	2024	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Dr. Jürgen Behrend	2024	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
	2023	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
Dr. Werner Benade	2024	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
	2023	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
Dr. Rolf Breidenbach	2024	0 %	0 %	100 %	.- ²	0 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Dr. Lea Corzilius	2024	0 %	0 %	100 %	.- ²	0 %	100 %
	2023	12 %	14 %	0 %	1:0,2	74 %	100 %
Michel Favre	2024	24 %	26 %	0 %	1:0,4	50 %	100 %
	2023	46 %	52 %	0 %	1:1,1	2 %	100 %
Dr. Frank Huber	2024	0 %	0 %	100 %	.- ²	0 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Stefan Osterhage	2024	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
	2023	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
Bernd Spies	2024	0 %	0 %	0 %	.- ²	100 %	100 %
	2023	-	-	-	-	.	-
Björn Twiehaus	2024	0 %	0 %	100 %	.- ²	0 %	100 %
	2023	8 %	7 %	3 %	1:0,1	81 %	100 %

¹ 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.

² Den ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsführung wurde im Geschäftsjahr 2024 keine fixe und/oder variable Vergütung gewährt. Aus diesem Grund lässt sich kein Verhältnis von fixer Vergütung zu variabler Vergütung angeben.

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€. 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 Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle zeigt individualisiert die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 und die Vergleichswerte des Vorjahres. „Gewährt“ ist die Vergütung, wenn die ihr zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, unabhän-

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	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Andreas Renschler (Vorsitzender)	200	200	-	-	200	200
Britta Peter (stellv. Vorsitzende bis 26.04.2024)	66	100	-	-	66	100
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)	84	50	25	25	109	75
Christoph Rudiger	50	50	-	-	50	50
Franz-Josef Schütte (bis 26.04.2024)	16	50	-	-	16	50
Kirsten Schütz	50	50	-	-	50	50
Marco Schweizer (seit 26.04.2024)	34	-	-	-	34	-
Anke Sommermeyer (seit 11.07.2023)	50	24	-	-	50	24
Gesamt	1.000	978	125	125	1.125	1.103

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 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 Geschäftsjahr 2024 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	
	2024	2023
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (Vorsitzender)	360	360
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender)	120	120
Judith Buss	120	120
Olivier Durand	120	120
Jill Greene (seit 05.02.2024)	109	–
Andreas Renschler	120	120
Christophe Schmitt	120	120
Jean-Pierre Sounillac	120	120
Gesamt	1.189	1.080

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 2024 konsolidierten deutschen Gesellschaften⁶ abgestellt. Dieser Personenkreis umfasste im Geschäftsjahr 2024 durchschnittlich 7.953 Mitarbeiter (auf Vollzeitäquivalenzbasis)⁷. 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 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 2024

	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€)	Veränderungen in % ¹	GJ 2020/2021 (in T€)
I. Ertragsentwicklung									
Jahresfehlbetrag/Jahresüberschuss der HELLA GmbH & Co. KGaA (HGB)	324.838	+386 %	66.794	-76 %	283.382	+709 %	35.047	+196 %	-36.558
Konzern-EBIT (bereinigt)	450.777	-11 %	504.902	+127 %	222.045	-20 %	278.816	-45 %	510.405
Operating Income (bereinigt)	446.065	-8 %	486.345	+150 %	194.773	– ³	– ²	– ³	– ²
II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (in T€)									
Konzernbelegschaft in Deutschland	91	+5 %	87	69 %	51	-39 %	84	+9 %	77
III. Vergütung der Geschäftsführung									
Im Geschäftsjahr 2024 amtierende Mitglieder der Geschäftsführung									
Bernard Schäferbarthold (Vorsitzender seit 01.01.2024) ²	3.104	+110 %	1.480	+1 %	1.460	+28 %	1.144	-56 %	2.583
Yves Andres (seit 15.04.2022)	957	-35 %	1.475 ⁶	+36 % ⁶	908	+1.079 %	77	– ⁵	– ⁴
Stefanie Rheker (seit 01.03.2024)	502	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Stefan van Dalen (seit 01.04.2023)	701	-2 %	716	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Philippe Vienney (seit 01.03.2024)	823	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Jörg Weisgerber (seit 01.04.2023)	1.253	+42 %	885	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Ehemalige Mitglieder der Geschäftsführung									
Carsten Albrecht	365	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Dr. Jürgen Behrend	465	+0 %	465	+75 %	266	-41 %	454	-30 %	653
Dr. Werner Benade	71	+0 %	71	+103 %	35	+327 %	8	-97 %	247
Dr. Rolf Breidenbach	1.752	– ⁵	– ⁴	-100 %	13.787	+466 %	2.434	-58 %	5.803
Dr. Lea Corzilius	417	-75 %	1.646 ⁷	+70 %	966	+57 %	616	-39 %	1.002
Michel Favre	1.882	-3 %	1.939	+41 %	1.377	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Frank Huber	680	– ⁵	– ⁴	-100 %	1.309	+31 %	998	-53 %	2.112
Stefan Osterhage	106	+0 %	106	+/-0 %	106	-15 %	124	-67 %	389
Bernd Spies	253	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Björn Twiehaus	620	-68 %	1.935 ⁷	+79 %	1.083	+34 %	809	-46 %	1.503
IV. Vergütung des Aufsichtsrats									
Andreas Renschler (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	200	+0 %	200	+292 %	51	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Britta Peter (stellv. Vorsitzende bis 26.04.2024)	66	-34 %	100	+115 %	47	-6 %	50	0 %	50
Tatjana Bengsch	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15	– ⁵	– ⁴
Judith Buss (seit 30.09.2022)	100	+0 %	100	+292 %	25	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Paul Hellmann	75	+0 %	75	+71 %	44	-41 %	75	0 %	75
Gabriele Herzog	75	+0 %	75	+71 %	44	+110 %	21	– ⁵	– ⁴
Susanna Hülsbömer	50	0 %	50	+71 %	29	-42 %	50	0 %	50
Rupertus Kneiser	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15	– ⁵	– ⁴
Oliver Lax (seit 23.07.2022)	50	+0 %	50	+125 %	22	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Andreas Marti	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15	– ⁵	– ⁴
Thorsten Muschal	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15	– ⁵	– ⁴
Christian van Remmen (seit 23.07.2022) (stellv. Vorsitzender seit 26.04.2024)	109	+46 %	75	+127 %	33	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Christoph Rudiger	50	+0 %	50	+71 %	29	-42 %	50	0 %	50
Franz-Josef Schütte (bis 26.04.2024)	16	-68 %	50	+71 %	29	-42 %	50	0 %	50
Kirsten Schütz	50	+0 %	50	+71 %	29	+93 %	15	– ⁵	– ⁴
Marco Schweizer (seit 26.04.2024)	34	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Anke Sommermeyer (seit 11.07.2023)	50	+110 %	24	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

	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€)	Veränderungen in % ¹	GJ 2020/2021 (in T€)
V. Vergütung des Gesellschafterausschusses									
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (seit 30.09.2022, Vorsitzender)	360	+0%	360	+230 %	109	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Patrick Koller (stellv. Vorsitzender)	120	+0%	120	+71 %	70	+84 %	38	– ⁵	– ⁴
Judith Buss (seit 30.09.2022)	120	+0%	120	+229 %	36	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Olivier Durand (seit 14.07.2022)	120	+0%	120	+113 %	56	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Jill Greene (seit 05.02.2024)	109	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Andreas Renschler (seit 30.09.2022)	120	+0%	120	+229 %	36	– ⁵	– ⁴	– ⁵	– ⁴
Christophe Schmitt	120	+0%	120	+71 %	70	+84 %	38	– ⁵	– ⁴
Jean-Pierre Sounillac	120	+0%	120	+71 %	70	+84 %	38	– ⁵	– ⁴

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 löst die bisher berichtete Ergebniskennzahl EBIT (bereinigt) ab.

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

⁴ Es bestand noch keine Gremienmitgliedschaft bzw. Zugehörigkeit zur Geschäftsführung, sodass keine Vergütung für das Geschäftsjahr gezahlt wurde.

⁵ Berechnung einer Veränderung nicht möglich, da der Amtsantritt erst in einem späteren Geschäftsjahr erfolgte bzw. in den Vorjahren keine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde.

⁶ 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.

⁷ Umfasst die im Geschäftsjahr 2023 gezahlten Abfindungszahlungen in Höhe von 1.208 T€ (Dr. Lea Corzilius) bzw. 1.562 T€ (Björn Twiehaus).

Lippstadt, 28. Februar 2025

Für die persönlich haftende Gesellschafterin



Bernard Schäferbarthold
(Vorsitzender)



Stefanie Rheker
(Geschäftsführerin)

Für den Gesellschafterausschuss



Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart
(Vorsitzender)



Yves Andres
(Geschäftsführer)



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 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 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.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des International Standard on Quality Management (ISQM 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Gesellschafterausschusses

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. 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

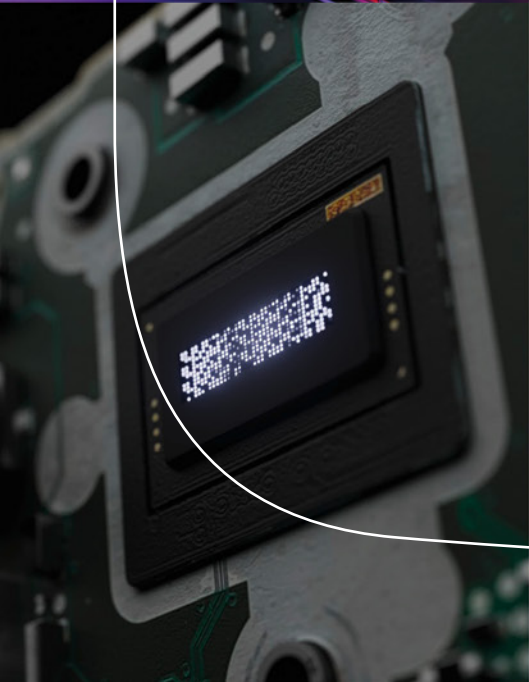
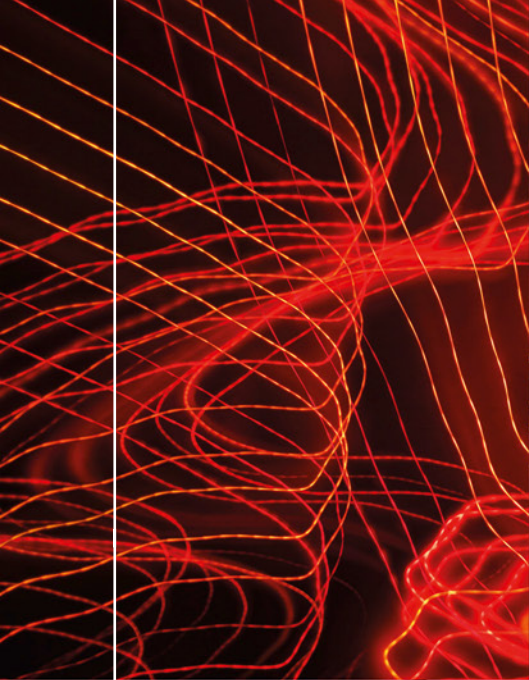
Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der 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.

Frankfurt am Main, 5. März 2025

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
