

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

An die Hawesko Holding SE, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Hawesko Holding SE, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Hamburg, den 13. April 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Kastka
Wirtschaftsprüferin

Küntzel
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1
Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr 2025

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTS- JAHR 2025 DER HAWESKO HOLDING SE

WKN: 604 270

ISIN: DE0006042708

I. GRUNDLAGEN DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Vorstand und Aufsichtsrat der *Hawesko Holding SE* (Hawesko Holding) haben nach § 162 Aktiengesetz (AktG) in seiner Fassung vom 23.10.2024 für das Geschäftsjahr 2025 diesen Vergütungsbericht erstellt, der die jedem einzelnen gegenwärtigen Mitglied des Vorstands und gegenwärtigen und früheren Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 klar und verständlich erläutert.

II. ÜBERBLICK ÜBER DIE ZENTRALEN FINANZDATEN DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHR

Die unter II. gemachten Angaben beziehen sich auf den Konzernabschluss, der nach den Internationalen Rechnungslegungsstandards (International Financial Reporting Standards, IFRS) aufgestellt wird.

OPERATIVE HIGHLIGHTS <i>in Mio. €</i>	01.01.-31.12.	01.01.-31.12.	Absolut	Veränderung in Prozent
	2025	2024		
Umsatzerlöse	621,5	639,5	-18,0	-2,8
Operatives EBIT (adjusted)	25,8	32,3	-6,5	-20,1
EBIT	23,3	30,5	-7,2	-23,6
Wichtige Kennzahlen <i>in Prozent</i>				
Rohmarge	43,9	44,5	-0,6	-1,4
Operative EBIT-Marge	4,2	5,0	-0,8	-16,2
Bilanz- und Cashflow-Daten <i>in Mio. €</i>				
Vorräte	123,2	127,5	-4,3	-3,4
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	43,7	45,2	-1,5	-3,3
Netto-Verschuldung (ggf. Netto-Liquidität)	141,4	152,0	-10,6	-7,0
Working Capital	45,3	51,3	-6,0	-11,7
Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit	47,4	60,2	-12,8	-21,3
Free-Cashflow	33,2	45,6	-12,4	-27,2

TABELLE 1

Die Umsatzentwicklung in der *Hawesko-Gruppe* hat die Erwartungen für das Jahr 2025, die einen leichten Umsatzzanstieg von bis zu zwei Prozent prognostiziert hatten, nicht erreicht. In den Segmenten Retail und E-Commerce entwickelten sich die Umsatzerlöse 2025 schlechter als erwartet und gingen in beiden Segmenten im Vergleich zum Vorjahr zurück. Das operative EBIT liegt mit € 25,8 Mio. rund 20 Prozent unterhalb des Vorjahreswerts und liegt knapp unterhalb der vom Vorstand zum Ende des dritten Quartals zuletzt kommunizierten operativen Ergebniserwartung (Bandbreite € 27 Mio. bis € 30 Mio.), die leicht unter der ursprünglich prognostizierten Bandbreite von € 31 Mio. bis € 34 Mio. liegt. Das operative ROCE liegt mit 9,7 Prozent unter der prognostizierten Bandbreite von 11 bis 14 Prozent. Die Unterschreitung ist im Wesentlichen auf ein geringeres operatives EBIT im Vergleich zum ursprünglichen Plan zurückzuführen. Das durchschnittlich eingesetzte Kapital ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Der Free-Cashflow liegt mit € 33,2 Mio. deutlich über der prognostizierten Bandbreite von € 14 Mio. bis € 20 Mio., was auf einen im Vergleich zur Planung höheren Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit, überwiegend durch einen Rückgang der geleisteten Anzahlungen und niedrigere Ertragsteuerzahlungen, zurückzuführen ist.

Die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat hängt in ihren variablen Bestandteilen zum Teil von den genannten Parametern ab, die den Erfolg des Konzerns und der *Hawesko Holding* zeigen. Das Vergütungssystem ist von der Hauptversammlung gebilligt. Details zur Vergütung des Vorstandes werden unter den Abschnitten III bis V beschrieben. Weitere Informationen zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden in Abschnitt VI dargestellt.

III. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat der *Hawesko Holding* hat in Übereinstimmung mit § 87a Absatz 1 AktG am 12.04.2023 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System zur Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 12.06.2023 nach § 120a Absatz 1 AktG mit einer Mehrheit von 97,12 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es wurde vollständig in der Einladung zur Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2023 unter Tagesordnungspunkt 8 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder“ abgedruckt und online unter [„Vergütung des Vorstands“](#) veröffentlicht.

IV. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

1. GESAMTVERGÜTUNG, ZIELVERGÜTUNG, FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DEREN VERHÄLTNIS ZUEINANDER SOWIE ERLÄUTERUNGEN

Die individualisierte Zielvergütung beschreibt die Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds bei einer 100-prozentigen Zielerreichung.

ZIELVERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink Vorsitzender		Alexander Borwitzky Mitglied		Nicolas Tantzen ²		Hendrik Schneider ³ Mitglied	
	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent
Festvergütung	595	47%	372	49%	63	73%	360	49%
Nebenleistungen ¹	28	2%	17	2%	3	3%	15	2%
SUMME FESTE VERGÜTUNGS- BESTANDTEILE	623	50%	389	51%	66	77%	375	51%
Variable Vergütung	635	50%	368	49%	20	23%	360	49%
davon STI	158	13%	99	13%			96	13%
davon LTI	237	19%	149	20%			144	20%
davon XTR	240	19%	120	16%			120	16%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGS- BESTANDTEILE	635	50%	368	49%	20	23%	360	49%
GESAMTVERGÜTUNG	1.258	100%	757	100%	86	100%	735	100%

GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTÄNDE

2.836

1) Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

2) Nicolas Tantzen ist seit 01.10.2025 als Vorstandsmitglied der *Hawesko Holding* bestellt. Im Eintrittsjahr ist die Variable fest zugesichert.

3) Ehemaliges Vorstandsmitglied. Der Dienstvertrag mit Herrn Schneider endet am 31.12.2026.

TABELLE 2

Eine Vergütung wird dann als gewährt betrachtet, wenn sie dem Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossen ist. Als geschuldet wird eine Vergütung betrachtet, wenn sie fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Tabelle 3 gibt jede den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 an. Sie schlüsselt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zudem in feste und variable Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung auf (§ 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG). Im Geschäftsjahr 2025 hat das ehemalige Vorstandsmitglied Hendrik Schneider eine Vergütung erhalten. Er hat sein Amt als Vorstand am 09.10.2025 niedergelegt, sein Vertrag endet am 31.12.2026.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Nicolas Tantzen ³		Hendrik Schneider ⁴	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied		Mitglied	
	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent
Festvergütung	595	79%	372	79%	63	95%	360	79%
Nebenleistungen ¹	28	4%	17	4%	3	5%	15	3%
SUMME FESTE VERGÜTUNGS- BESTANDTEILE	623	82%	389	82%	66	100%	375	82%
Variable Vergütung								
davon STI	73	10%	46	10%	-	0%	45	10%
davon LTI ²	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
davon XTR	60	8%	37	8%	-	0%	36	8%
SUMME VARIABLE VERGÜ- TUNGS-BESTANDTEILE	133	18%	83	18%	-	0%	81	18%
GESAMTVERGÜTUNG	756	100%	472	100%	66	100%	456	100%

GESAMTVERGÜTUNG ALLER VORSTÄNDE

1.750

1) Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

2) Bei keinem der Vorstände ist der LTI fällig geworden, da kein Bemessungszeitraum abgelaufen ist.

3) Nicolas Tantzen ist seit 01.10.2025 als Vorstandsmitglied der *Hawesko Holding* bestellt. Die fest zugesagte Variable wird nach Feststellung des Jahresabschlusses des Geschäftsjahres 2025 in 2026 ausgezahlt.

4) Ehemaliges Vorstandsmitglied. Der Dienstvertrag mit Herrn Schneider endet am 31.12.2026.

TABELLE 3

ERLÄUTERUNG

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete variable Vergütung entspricht dem Vergütungssystem der *Hawesko Holding*. Die Relation zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen wurden bezogen auf die Zielvergütung eingehalten. Sofern der Aufsichtsrat in Einzelfällen vom Vergütungssystem abgewichen ist, wird an entsprechender Stelle darauf hingewiesen.

a) EINHALTUNG DER OBERGRENZE FÜR DIE GESAMTVERGÜTUNG

Die im Vergütungssystem festgesetzte betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr wurde im Vergütungssystem für den Gesamtvorstand auf T€ 5.000 festgelegt (Maximalvergütung). Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt wird. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann frühestens nach Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2026 berichtet werden, wenn der Bemessungszeitraum der für die Jahre 2024 und 2025 geschlossenen Bonusvereinbarung mit Herrn Borwitzky abgeschlossen ist und alle relevanten Beträge abschließend feststehen.

Im Zusammenhang mit der Aufstellung und Feststellung des Konzernabschlusses 2024 wurde im Geschäftsjahr 2025 die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 ermittelt. Damit kann die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 nunmehr vollständig ausgewiesen werden. Sie beläuft sich auf insgesamt T€ 1.682 und liegt damit deutlich unter dem definierten Höchstbetrag (Tabelle 4).

**MAXIMALVERGÜTUNG 2024
in T€**

	Thorsten Hermelink Vorsitzender	Alexander Borwitzky Mitglied	Hendrik Schneider¹ Mitglied
SUMME FESTE VERGÜTUNGS-BESTANDTEILE	622	388	375
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGS-BESTANDTEILE	133	83	81
GESAMTVERGÜTUNG	755	471	456
GESAMTVERGÜTUNG KUMULIERT (2024)			1.682

1) Ehemaliges Vorstandsmitglied. Der Dienstvertrag mit Herrn Schneider endet am 31.12.2026.

TABELLE 4**b) FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**

Gemäß Vergütungssystem erhalten die Vorstandsmitglieder als festen Vergütungsbestandteil ein jährliches Grundgehalt (Festvergütung), das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Diese, auch im Geschäftsjahr 2025 an alle Vorstandsmitglieder gewährte Festvergütung, ist in Tabelle 3 dargestellt. Als weiterer fester Vergütungsbestandteil wurden allen Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt, namentlich die private Inanspruchnahme eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen. Zudem wurden Leistungen für die Vorstandsmitglieder unter anderem in Form einer Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall sowie eine Krankenhaustagegeldversicherung erbracht. In erheblichem Eigeninteresse der *Hawesko Holding* wurde für die Vorstände eine D&O-Versicherung abgeschlossen, bei der es sich um eine dienstliche Fürsorgeaufwendung handelt. Zusätzliche Vergütungen von Konzernunternehmen der *Hawesko Holding* wurden keinem der Vorstandsmitglieder gewährt.

Die Höhe der von der *Hawesko Holding* gewährten Festvergütung spiegelt aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat die Rolle der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Gemeinsam mit den Leistungskriterien der variablen Vergütung spiegelt die Vergütung die Unternehmensstrategie wider und setzt vorrangig Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum.

c) ÜBERSICHT ÜBER VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Im Vergütungssystem sind variable Vergütungsbestandteile in Form einer kurzfristigen Ergebniskomponente (Short Term Incentive, STI), einer langfristigen Ergebniskomponente (Long Term Incentive, LTI) sowie einem möglichen Extrabonus (XTR) vorgesehen.

KURZFRISTIGE ERGEBNISKOMPONENTE (STI)

Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) basiert auf dem Geschäftserfolg des gesamten Konzerns innerhalb eines Geschäftsjahres. Die Höhe des Bonus hängt vom Grad der Zielerreichung gemäß der Planung des Geschäftsjahres ab. Die Zielerreichung wird zu 50 Prozent gemessen am EBIT des Konzerns, zu 20 Prozent am ROCE (Return on Capital Employed), zu 20 Prozent am FCF (Free Cashflow) sowie zu 10 Prozent an ESG-Kriterien. Das EBIT stellt ein zentrales operatives Ziel des Unternehmens dar und reflektiert den finanziellen Geschäftserfolg. Es umfasst hauptsächlich betriebliche Erträge und zeigt somit den Erfolg im operativen Bereich auf. Die Zielerreichung wird für jedes Leistungsziel innerhalb eines Zielkorridors von 80 Prozent bis 100 Prozent proportional berücksichtigt. Bei einer Unterschreitung des Zielkorridors gilt das jeweilige Leistungsziel als nicht erreicht; eine Auszahlung erfolgt in diesem Fall nicht. Eine Übererfüllung eines Leistungsziels führt zu einer Deckelung der jeweiligen Komponente auf 100 Prozent. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird in bar ausgezahlt, jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer sowie Feststellung desselben durch den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 die maßgeblichen Erfolgsgrößen für die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) festgelegt. Für den ROCE wurde ein Zielwert von 14 Prozent definiert. Tatsächlich wurde ein Wert von 11,5 Prozent erreicht, was einem Zielerreichungsgrad von 82 Prozent entspricht. Der Free Cashflow wurde mit € 36,0 Mio. geplant und mit € 45,6 Mio. deutlich übertroffen. Der Zielerreichungsgrad beträgt 127 Prozent. Die festgelegten ESG-Ziele wurden vollständig erreicht. Das für das Konzern-EBIT festgelegte Ziel von € 39,6 Mio. wurde mit einem Ist-Wert von € 30,5 Mio. unterschritten; der Zielerreichungsgrad lag bei 77 Prozent.

LANGFRISTIGE ERGEBNIS-KOMPONENTE (LTI)

Die langfristige Ergebniskomponente (LTI) zielt auf den nachhaltigen Geschäftserfolg während einer Dreijahresplanungsperiode ab. Die Höhe des Bonus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung der Dreijahresplanung des Konzerns. Die Zielerreichung wird anhand des kumulierten EBIT des Konzerns während der dreijährigen Planungsperiode bemessen. Das EBIT stellt ein zentrales operatives Ziel des Unternehmens dar und spiegelt den finanziellen Unternehmenserfolg wider. Es umfasst hauptsächlich betriebliche Erträge und verdeutlicht somit den Erfolg im operativen Bereich. Die langfristige Ergebniskomponente (LTI) wird nach Abschluss des dreijährigen Bemessungszeitraumes zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Aktien der Hawesko Holding ausgezahlt. Zur Ermittlung der Gesamtanzahl der auszubehenden Aktien wird ein Drittel des jeweiligen Betrages durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im Dezember des entsprechenden Geschäftsjahres dividiert. Die Gesamtanzahl der auszubehenden Aktien ergibt sich aus der kaufmännischen Rundung der Summe der so ermittelten Jahreswerte. Für diese Aktien besteht eine zwölfmonatige Veräußerungssperre.

EXTRABONUS (XTR)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, einen Extrabonus (XTR) zu gewähren. Dieser kann insbesondere an eine Übererfüllung bestehender Zielgrößen oder an die Erreichung zusätzlicher, gesondert definierter Ziele geknüpft werden. So erhöht sich beispielsweise die vereinbarte langfristige Erfolgskomponente (LTI) um fünf Prozent, wenn die tatsächliche jährliche Wachstumsrate des Gesamtkonzerns (Compound Annual Growth Rate, CAGR) im Bemessungszeitraum die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt. Unabhängig hiervon kann ein Extrabonus (XTR) auch für außergewöhnliche Leistungen gewährt werden, für die keine konkreten Zielvorgaben festgelegt wurden. Die maximale Höhe des Extrabonus ist für jedes Vorstandsmitglied individuell bestimmt.

a) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON THORSTEN HERMELINK

Mit Herrn Hermelink wurde auf Grundlage des geltenden Vergütungssystems eine Vereinbarung über die variable Vergütung abgeschlossen. Diese umfasst sowohl eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI) als auch eine langfristige Ergebniskomponente (LTI) sowie einen möglichen Extrabonus (XTR).

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) ist für das jeweilige Geschäftsjahr auf einen Höchstbetrag von T€ 158,0 brutto begrenzt. Sie setzt sich zu 50 Prozent aus der Entwicklung des Konzern-EBIT (maximal T€ 79,0 brutto), zu jeweils 20 Prozent aus dem ROCE (Return on Capital Employed; maximal T€ 31,6 brutto) und dem Free Cashflow (FCF; maximal T€ 31,6 brutto) sowie zu 10 Prozent aus der Erreichung festgelegter ESG-Kriterien (maximal T€ 15,8 brutto) zusammen.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr erzielten Ergebnisse beläuft sich die kurzfristige variable Vergütung für Herrn Hermelink auf insgesamt T€ 73,4. Dieser Betrag entfällt bei einem Zielerreichungsgrad von 82 Prozent mit T€ 26,0 auf den ROCE. Für den Free Cashflow ergibt sich aufgrund der Deckelung bei 100 Prozent eine Auszahlung in Höhe von T€ 31,6. Die ESG-Ziele wurden vollständig erreicht, sodass hierfür T€ 15,8 zur Auszahlung kommen. Das für das Konzern-EBIT festgelegte Ziel wurde hingegen nicht erreicht; der Zielerreichungsgrad lag bei 77 Prozent. Infolgedessen entfällt die Auszahlung für diese Leistungskomponente vollständig. Die

kurzfristige variable Vergütung wurde im Monat nach der Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat fällig.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) beträgt maximal T€ 711,0 brutto (drei Mal T€ 237,0) und wird über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren (2024 bis 2026) auf Basis des Zielerreichungsgrades des kumulierten Plan-EBITs ermittelt. Das Plan-EBIT basiert auf der für diesen Zeitraum vom Aufsichtsrat genehmigten Dreijahresplanung des Vorstands. Fällig wird die langfristige Variable (LTI) im Jahr 2027. Sie ist innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss 2026 sowie der anschließenden Billigung durch den Aufsichtsrat auszuzahlen. Zur Ermittlung der Gesamtanzahl der auszugebenden Aktien wird ein Drittel der erreichten langfristigen Ergebniskomponente (LTI) durch den durchschnittlichen Aktienkurs der *Hawesko Holding* im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (2024, 2025, 2026) dividiert. Die Gesamtanzahl der auszugebenden Aktien ergibt sich aus der kaufmännischen Rundung der Summe der so ermittelten Jahreswerte. Für diese Aktien besteht eine zwölfmonatige Veräußerungssperre.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Herrn Hermelink einen Extrabonus (XTR) in Höhe von T€ 60,0 zu gewähren. Damit würdigte er die vom Vorstand frühzeitig eingeleiteten Maßnahmen zur Bewältigung der herausfordernden Marktsituation sowie zur Abfederung der daraus resultierenden Unterschreitung der Umsatzplanung. Insbesondere die konsequente Optimierung der Kostenstruktur leistete einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Ergebnisses. Der maximale Extrabonus beläuft sich im Bemessungszeitraum auf bis zu T€ 720,0 brutto (dreimal T€ 240,0) und wurde eingehalten.

a) *VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON ALEXANDER BORWITZKY*

Auf Basis des geltenden Vergütungssystems wurde mit Herrn Borwitzky eine Vereinbarung über die variable Vorstandsvergütung getroffen. Diese umfasst eine kurzfristige variable Vergütung (STI), eine langfristige variable Vergütung (LTI) sowie die Möglichkeit der Gewährung eines zusätzlichen Extrabonus (XTR). Aufgrund der verbleibenden Vertragslaufzeit von zwei Jahren bis zum 31.12.2025 weicht der Bemessungszeitraum von zwei Jahren von den gemäß Vergütungssystem definierten drei Jahren ab.

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) ist für das jeweilige Geschäftsjahr auf einen Höchstbetrag von T€ 99,2 brutto begrenzt. Sie setzt sich zu 50 Prozent aus der Entwicklung des Konzern-EBIT (maximal T€ 49,6 brutto), zu jeweils 20 Prozent aus dem ROCE (Return on Capital Employed; maximal T€ 19,8 brutto) und dem Free Cashflow (FCF; maximal T€ 19,8 brutto) sowie zu 10 Prozent aus der Erreichung definierter ESG-Ziele (maximal T€ 10,0 brutto) zusammen. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt für jedes Leistungsziel proportional innerhalb eines Zielkorridors von 80 Prozent bis 100 Prozent. Wird der Zielkorridor unterschritten, gilt das jeweilige Leistungsziel als verfehlt und bleibt ohne Auszahlung. Bei einer Übererfüllung wird die jeweilige Zielkomponente auf 100 Prozent begrenzt.

Auf Basis der im Geschäftsjahr erzielten Zielgrößen ergibt sich für Herrn Borwitzky eine kurzfristige variable Vergütung (STI) in Höhe von insgesamt T€ 46,1. Hiervon entfallen bei einem Zielerreichungsgrad von 82 Prozent T€ 16,3 auf den ROCE. Für den Free Cashflow wurde aufgrund der vorgesehenen Begrenzung bei 100 Prozent eine Auszahlung in Höhe von T€ 19,8 vorgenommen. Die definierten ESG-Ziele wurden vollständig erfüllt, sodass hierfür ein Betrag von T€ 10,0 erreicht wurde. Das für das Konzern-EBIT festgelegte Ziel wurde hingegen unterschritten; der Zielerreichungsgrad lag bei 77 Prozent. Entsprechend entfiel diese Leistungskomponente vollständig. Die kurzfristige variable Vergütung wurde im Monat nach der Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat fällig.

Die langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) beläuft sich auf maximal T€ 297,6 brutto (zwei Mal T€ 148,8) und wird über einen zweijährigen Bemessungszeitraum von 2024 bis 2025 ermittelt. Maßgeblich ist der Zielerreichungsgrad des kumulierten Plan-EBIT, das auf der vom Aufsichtsrat genehmigten Dreijahresplanung des Vorstands basiert. Im Jahr 2026 wird die langfristige Vergütungskomponente (LTI) fällig und ist innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss 2025 sowie der

anschließenden Billigung durch den Aufsichtsrat auszuzahlen. Zur Ermittlung der Gesamtanzahl der auszugebenden Aktien wird die Hälfte der erreichten langfristigen Ergebniskomponente (LTI) durch den durchschnittlichen Aktienkurs der *Hawesko Holding* im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (2024, 2025) dividiert. Die Gesamtzahl der auszugebenden Aktien ergibt sich aus der kaufmännischen Rundung der Summe der so ermittelten Jahreswerte. Für diese Aktien besteht eine zwölfmonatige Veräußerungssperre.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat entschieden, Herrn Borwitzky einen Extrabonus (XTR) in Höhe von T€ 37,2 zu gewähren. Ausschlaggebend hierfür waren die frühzeitig vom Vorstand ergriffenen Maßnahmen zur Stabilisierung des Ergebnisses in einem herausfordernden Marktumfeld sowie zur Abschwächung der Auswirkungen der verfehlten Umsatzplanung. Besonders hervorzuheben ist dabei die stringente Optimierung der Kostenstruktur, die einen wesentlichen Beitrag zur Ergebnisabsicherung leistete. Der im Bemessungszeitraum vorgesehene Höchstbetrag des Extrabonus (XTR) von bis zu T€ 240,0 brutto (zweimal T€ 120,0) wurde dabei eingehalten.

a) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON NICOLAS TANTZEN

Mit Herrn Tantzen wurde gemäß Vergütungssystem eine Vereinbarung über die variable Vergütung getroffen, die sowohl eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI) als auch eine langfristige Ergebniskomponente (LTI und XTR) umfasst.

Aufgrund der unterjährigen Bestellung von Herrn Tantzen vom Vorstand am 01.10.2025 hat der Aufsichtsrat mit ihm eine variable Vergütung von pauschal T€ 20,0 für das Geschäftsjahr 2025 vereinbart. Diese wird nach der Hauptversammlung der *Hawesko Holding* fällig.

Ab 2026 gilt die kurzfristige Vergütungskomponente in Höhe von maximal T€ 68,0 brutto für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie wird zu 50 Prozent anhand des Konzern-EBIT (maximal T€ 34 brutto), zu 20 Prozent anhand des ROCE (Return on Capital Employed, maximal T€ 13,6 brutto), zu 20 Prozent anhand des FCF (Free Cashflow, maximal T€ 13,6 brutto) und zu 10 Prozent anhand der Erreichung von ESG-Kriterien (maximal T€ 6,8 brutto) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahres die Erfolgsgrößen für die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) fest. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer für das jeweilige Geschäftsjahr sowie Billigung durch den Aufsichtsrat fällig zur Auszahlung, erstmalig im Jahr 2027.

Aufgrund der Vertragslaufzeit vom 01.10.2025 bis 31.12.2027 wurde die langfristige Vergütungskomponente für den Bemessungszeitraum 2026 bis 2027 definiert und weicht so von der vorgesehenen Dreijahresperiode des Vergütungssystems ab. Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) beträgt maximal T€ 204,0 brutto (zwei Mal T€ 102,0) und wird über einen Bemessungszeitraum 2026 bis 2027 auf Basis des Zielerreichungsgrades des kumulierten Plan-EBITs ermittelt. Das Plan-EBIT basiert auf der für diesen Zeitraum vom Aufsichtsrat genehmigten Zweijahresplanung des Vorstands.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) wird im Jahr 2028 fällig und ist innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss 2027 sowie der anschließenden Billigung durch den Aufsichtsrat auszuzahlen. Zur Ermittlung der Gesamtanzahl der auszugebenden Aktien wird die Hälfte der erreichten langfristigen Ergebniskomponente (LTI) durch den durchschnittlichen Aktienkurs der *Hawesko Holding* im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (2026, 2027) dividiert. Die Gesamtzahl der auszugebenden Aktien ergibt sich aus der kaufmännischen Rundung der Summe der so ermittelten Jahreswerte. Für diese Aktien besteht eine zwölfmonatige Veräußerungssperre.

Im Falle einer Übererfüllung des Plan-EBITs oder herausragender Leistungen von Herrn Tantzen kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Bonus (XTR) zur langfristigen Erfolgskomponente (LTI) gewähren. Der maximale Extrabonus im Bemessungszeitraum beträgt bis zu T€ 240,0 brutto (zwei Mal T€ 120,0).

a) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON HENDRIK SCHNEIDER

Mit Herrn Schneider wurde entsprechend dem bestehenden Vergütungssystem eine Vereinbarung über die variable Vergütung geschlossen. Diese setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (STI), einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (LTI) sowie der Möglichkeit eines zusätzlichen Extrabonus (XTR) zusammen.

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) beläuft sich für das jeweilige Geschäftsjahr auf maximal T€ 96,0 brutto. Sie basiert zu 50 Prozent auf der Entwicklung des Konzern-EBIT (maximal T€ 48,0 brutto), zu jeweils 20 Prozent auf dem ROCE (Return on Capital Employed; maximal T€ 19,2 brutto) sowie dem Free Cashflow (FCF; maximal T€ 19,2 brutto) und zu 10 Prozent auf der Erreichung festgelegter ESG-Ziele (maximal T€ 9,6 brutto).

Auf Basis der im Geschäftsjahr erreichten Leistungskennzahlen ergibt sich für Herrn Schneider eine kurzfristige variable Vergütung (STI) in Höhe von insgesamt T€ 44,6. Bei einem Zielerreichungsgrad von 82 Prozent entfallen hiervon T€ 15,8 auf den ROCE. Für den Free Cashflow wurde aufgrund der vereinbarten Begrenzung eine Auszahlung in Höhe von T€ 19,2 vorgenommen. Die definierten ESG-Ziele wurden vollständig erfüllt, sodass hierfür T€ 9,6 zur Auszahlung gelangten. Das für das Konzern-EBIT festgelegte Ziel wurde hingegen verfehlt; der Zielerreichungsgrad lag bei 77 Prozent, weshalb für diese Leistungskomponente keine Auszahlung erfolgte. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) wurde im Monat nach der Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat fällig.

Die langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) beträgt maximal T€ 432,0 brutto (drei Mal T€ 144,0) und wird über einen dreijährigen Bemessungszeitraum von 2024 bis 2026 ermittelt. Maßgeblich ist der Zielerreichungsgrad des kumulierten Plan-EBIT, das auf der vom Aufsichtsrat genehmigten Dreijahresplanung des Vorstands basiert. Die langfristige Variable (LTI) wird im Jahr 2027 fällig und ist innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss 2026 sowie der anschließenden Billigung durch den Aufsichtsrat auszuzahlen. Zur Ermittlung der Gesamtanzahl der auszugebenden Aktien wird ein Drittel der erreichten langfristigen Ergebniskomponente (LTI) durch den durchschnittlichen Aktienkurs der *Hawesko Holding* im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (2024, 2025, 2026) dividiert. Die Gesamtzahl der auszugebenden Aktien ergibt sich aus der kaufmännischen Rundung der Summe der so ermittelten Jahreswerte. Für diese Aktien besteht eine zwölfmonatige Veräußerungssperre.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat entschieden, Herrn Schneider einen Extrabonus (XTR) in Höhe von T€ 36,0 zu gewähren. Ausschlaggebend hierfür waren die frühzeitig eingeleiteten Maßnahmen des Vorstands zur Bewältigung der herausfordernden Marktsituation sowie zur Abmilderung der Auswirkungen der Umsatzplanunterschreitung. Besonders die konsequente Optimierung der Kostenstruktur trug in erheblichem Maße zur Sicherung des Ergebnisses bei. Der im Bemessungszeitraum vorgesehene Höchstbetrag des Extrabonus von bis zu T€ 360,0 brutto (dreimal T€ 120,0) wurde dabei eingehalten.

2. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG, DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Tabelle 5 zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis (§ 162 Absatz 1 Nummer 2 AktG) im prozentualen Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr. Die Vorstandsvergütung wurde entsprechend der Darstellung unter Ziffer 1 dieses Vergütungsberichts ermittelt.

in % des Vorjahres	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2025 zu 2024
VORSTANDSVERGÜTUNG					
Thorsten Hermelink	35%	89%	-66%	73%	-16%
Alexander Borwitzky	119%	-45%	-18%	21%	0%
Nicolas Tantzen ¹	-	-	-	-	-
Hendrik Schneider ²	-	-	-	-	21%
ERTRAGSENTWICKLUNG					
Jahresergebnis der Hawesko Holding SE	37%	-22%	-13%	-13%	-35%
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	24%	-33%	-9%	-6%	-20%
EBIT Konzern	26%	-26%	-38%	25%	-24%
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS	4%	-4%	8%	2%	-1%

1) Nicolas Tantzen ist seit 01.10.2025 als Vorstandsmitglied der *Hawesko Holding* bestellt.

2) Hendrik Schneider war seit 01.01.2024 als Vorstandsmitglied der *Hawesko Holding* bestellt. Sein Dienstvertrag endet am 31.12.2026.

TABELLE 5

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der *Hawesko Holding* entsprechend ihren jeweiligen Jahresabschlüssen (nach Handelsrecht) dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands jedoch maßgeblich von der Entwicklung im Konzern abhängig ist, wurde darüber hinaus die Entwicklung des im Konzernabschluss dargestellten EBIT (nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften) – sowohl reported als operativ – angegeben.

In der Tabelle 5 ist die durchschnittliche Vergütung (Löhne und Gehälter inklusive Abfindungen) von Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Zur Ermittlung dieses Wertes wurde auf alle inländischen Beschäftigten des Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Beschäftigten, einschließlich leitender Angestellter und ausschließlich der Vorstandsmitglieder, berücksichtigt. Die Vergütung von in Teilzeit tätigen Beschäftigten wird auf das Vollzeitäquivalent hochgerechnet.

3. RÜCKFORDERUNG VON VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN DES VORSTANDS

Gemäß § 162 Absatz 1 Nummer 4 AktG wird erklärt, dass im Geschäftsjahr 2025 von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, nicht Gebrauch gemacht wurde.

4. BERÜCKSICHTIGUNG DES BESCHLUSSES DER HAUPTVERSAMMLUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Nach § 162 Absatz 1 Nummer 6 AktG wird erklärt, dass der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 in der ordentlichen Hauptversammlung vom 11.06.2025 mit 97,83 Prozent der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

V. WEITERGEHENDE ANGABEN FÜR VORSTANDSMITGLIEDER

Zu den in § 162 Absatz 2 AktG genannten Leistungen berichten wir wie folgt:

Mit jedem Vorstandsmitglied wurde vereinbart, dass bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt, die Vergütung während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von zwölf Monaten, längstens jedoch bis zu einer Beendigung des Dienstvertrags weitergezahlt wird. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit von länger als drei Monaten im Bemessungszeitraum der variablen Vergütung verringert sich jedoch der Anspruch auf eine variable Vergütung und der Anspruch auf einen etwaigen Extrabonus für den über drei Monate hinausgehenden Zeitraum pro rata temporis. Im Falle der dauernden Arbeitsunfähigkeit endet der Dienstvertrag, falls er nicht nach anderen Bestimmungen früher endet, drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds haben dessen Witwe und Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der fixen und variablen Vergütung (exklusive des Extrabonus) für den Sterbemonat und für die zwölf darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum Zeitpunkt der regulären Beendigung des Dienstvertrags. Hinterlässt das verstorbene Vorstandsmitglied weder Witwe noch anspruchsberechtigte Kinder, so besteht der vorgenannte Anspruch nicht.

Wird der Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied vorzeitig beendet, wird die fixe und variable Vergütung jeweils nur zeitanteilig (pro rata temporis) für den Zeitraum bis zum Ausscheiden gezahlt. Eine gegebenenfalls zu vereinbarende Abfindung darf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags nicht überschreiten. Die Abfindungszahlung entfällt, wenn der Dienstvertrag durch einen durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund beendet wird.

VI. GRUNDLAGEN FÜR DIE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtet sich nach § 18 der Satzung der *Hawesko Holding* in seiner von der Hauptversammlung am 12.06.2023 beschlossenen Fassung. In der ordentlichen Hauptversammlung am 15.06.2021 hatte die Hauptversammlung die in der Satzung niedergelegte Vergütung nebst dem in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung am 15.06.2021 unter TOP 7 abgedruckten Vergütungssystem bestätigt (§ 113 Absatz 3 AktG).

In der Hauptversammlung 2025 wurde ein neues Vergütungssystem erlassen, welches mit der Vergütung des Aufsichtsrates erstmalig im Geschäftsjahr 2026 zur Anwendung kommt. Das neue Vergütungssystem ist online unter „[Vergütung des Aufsichtsrats](#)“ in der Satzung des Aufsichtsrats unter „§18 Vergütung des Aufsichtsrats“ einsehbar.

1. GESAMTVERGÜTUNG, FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DEREN VERHÄLTNIS ZUEINANDER SOWIE ERLÄUTERUNGEN

Die Tabelle 6 gibt jede den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung von der Gesellschaft oder von Unternehmen der *Hawesko*-Gruppe (§ 162 Absatz 1 Satz 1 AktG) im Geschäftsjahr 2025 an. Die Tabelle schlüsselt die Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder zudem in feste und variable Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung auf (§ 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Detlev Meyer

Thomas R. Fischer

Dr. Jörg Haas

in T€

Vorsitzender

Stellvertretenden Vorsitzender

Mitglied

	2025		2025		2025	
	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent
Festvergütung	8	9%	6	8%	4	8%
Sitzungsgelder	25	27%	21	29%	14	29%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	33	35%	27	38%	18	38%
Einjährige variable Vergütung	61	65%	45	63%	30	63%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	61	65%	45	63%	30	63%
GESAMTVERGÜTUNG	94	100%	72	100%	48	100%

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Prof. Dr. Wolfgang Reitzle

Wilhelm Weil

Kim-Eva Wempe

in T€

Mitglied

Mitglied

Mitglied

	2025		2025		2025	
	2025	Prozent	2025	Prozent	2025	Prozent
Festvergütung	4	9%	4	9%	4	9%
Sitzungsgelder	13	28%	9	21%	9	21%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	17	36%	13	30%	13	30%
Einjährige variable Vergütung	30	64%	30	70%	30	70%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	30	64%	30	70%	30	70%
GESAMTVERGÜTUNG	47	100%	43	100%	43	100%

GESAMTVERGÜTUNG ALLER AUFSICHTSRÄTE**347**

TABELLE 6

ERLÄUTERUNG

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2025 für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 entsprechend § 18 der Satzung jeweils einen festen Vergütungsbestandteil von € 4.200 und ein Sitzungsgeld von € 1.050 pro Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses im Jahr 2024 (siehe zur Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2024 Tabelle 7) erhalten.

TEILNAHME AN SITZUNGEN IM JAHR 2024	Detlev Meyer	Thomas R. Fischer	Dr. Jörg Haas	Prof. Dr. Wolfgang Reitzle	Wilhelm Weil	Kim-Eva Wempe
Sitzungen des Aufsichtsrats	4	4	4	4	4	4
Sitzungen von Ausschüssen	8	9	9	8	4	4
GESAMT	12	13	13	12	8	8

TABELLE 7

Zudem haben die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 jeweils eine variable Vergütung in Höhe von 0,2 Prozent des Bilanzgewinns entsprechend dem Jahresabschluss, vermindert um 25 Prozent der auf den geringsten Ausgabebetrag der Aktien geleisteten Einlagen, erhalten. Konkret hat sich der Anspruch auf variable Vergütung mithin wie folgt berechnet: 0,2 Prozent vom Bilanzgewinn (T€ 18.536) abzüglich 25 Prozent des Grundkapitals (0,25 mal T€ 13.709 = T€ 3.427). Das heißt 0,2 Prozent von € 15.109 = T€ 30 (netto) pro Aufsichtsratsmitglied.

Die Vergütung nach § 18 Absatz 2 der Satzung für das Geschäftsjahr 2025 wird erst mit Feststellung des Jahresabschlusses der *Hawesko Holding* im Jahr 2026 fällig und ausgezahlt. Diese ist daher in der Tabelle 6 nicht aufgeführt.

Nach § 18 Absatz 2 der Satzung hat der Aufsichtsratsvorsitzende jeweils das Zweifache und der Stellvertreter des Vorsitzenden das Eineinhalbfache der genannten Vergütung erhalten. Zudem ist den Aufsichtsratsmitgliedern die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet worden. Die Aufsichtsratsmitglieder sind in eine von der Gesellschaft abgeschlossenen D&O-Versicherung einbezogen (§ 18 Absatz 3 der Satzung), bei der es sich angesichts des erheblichen Eigeninteresses der *Hawesko Holding* um eine dienstliche Fürsorgeaufwendung handelt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats unterstützt die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Mit dem Bilanzgewinn wird an ein objektiv feststellbares und dem jeweils festgestellten Jahresabschluss zu entnehmenden Kriterium für den Unternehmenserfolg angeknüpft. Das erlaubt nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat eine effektive Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat, die wiederum einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet. Die Gewährung einer kombinierten festen und erfolgsabhängigen Vergütung auf Basis des Bilanzgewinns hat sich aus Sicht des Aufsichtsrats auch in der Vergangenheit bewährt.

2. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG, DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Die folgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis (§ 162 Absatz 1 Nummer 2 AktG) im prozentualen Verhältnis zum jeweiligen Vorjahr.

in % des Vorjahres	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2025 zu 2024
AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG					
Detlev Meyer	110%	3%	-15%	-15%	-16%
Thomas R. Fischer	108%	4%	-14%	-15%	-14%
Dr. Jörg Haas	109%	4%	-15%	-14%	-13%
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	-	-	100%	48%	-4%
Herr Wilhelm Weil	119%	1%	-14%	-15%	-16%
Frau Kim-Eva Wempe	123%	3%	-16%	-12%	-19%
ERTRAGSENTWICKLUNG					
Jahresergebnis der Hawesko Holding SE	37%	-22%	-13%	-13%	-35%
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	24%	-33%	-9%	-6%	-20%
EBIT Konzern	26%	-26%	-38%	25%	-24%
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS					
	4%	-4%	8%	2%	-1%

1) Die Bestimmung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird nachfolgend dargestellt.

TABELLE 8

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der *Hawesko Holding* entsprechend ihren jeweiligen Jahresabschlüssen (nach Handelsrecht) dargestellt. Zur besseren Darstellung der Entwicklung des Gesamtkonzerns wurde darüber hinaus die Entwicklung des im Konzernabschluss dargestellten EBIT (nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften) – sowohl reported als operativ – angegeben.

In der Tabelle ist die durchschnittliche Vergütung von Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Zur Ermittlung dieses Wertes wurde auf alle inländischen Beschäftigten des Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Beschäftigten, einschließlich leitender Angestellter und ausschließlich der Vorstandsmitglieder, berücksichtigt. Die Vergütung von in Teilzeit tätigen Beschäftigten wird auf das Vollzeitäquivalent hochgerechnet.

3. RÜCKFORDERUNG VON VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN DES AUFSICHTSRATS

Nach § 162 Absatz 1 Nummer 4 AktG wird erklärt, dass im Geschäftsjahr 2025 variable Vergütungsbestandteile nicht zurückgefordert wurden. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile sind nach dem Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Anlage 2

Allgemeine Auftrags- bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbelegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.