

---

# VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTS- JAHR 2024 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 2024 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 2024 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
	2024	2023		
Umsatzerlöse	639,5	651,6	-12,1	-1,9
Operatives EBIT (adjusted)	32,3	34,3	-2,0	-5,8
EBIT	30,5	24,5	6,0	24,5
<b>Wichtige Kennzahlen</b> <i>in Prozent</i>				
Rohmarge	44,5	43,8	0,7	1,6
Operative EBIT-Marge	5,1	5,3	-0,2	-4,0
<b>Bilanz- und Cashflow-Daten</b> <i>in Mio. €</i>				
Vorräte	127,5	133,9	-6,4	-4,8
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	43,7	49,9	-6,2	-12,4
Netto-Verschuldung (ggf. Netto-Liquidität)	152,0	170,0	-18,0	-10,6
Working Capital	51,3	57,0	-5,7	-10,0
Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit	60,2	26,9	33,3	123,8
Free-Cashflow	45,6	-4,3	49,9	-1.160,5

TABELLE 1

Im herausfordernden Jahr 2024, geprägt von niedrigen Konsumausgaben der privaten Haushalte, verzeichnete die *Hawesko-Gruppe* im Jahresverlauf eine positive Dynamik. Nach einem vergleichsweise schwachen Start ins Jahr 2024 gelang es allen Segmenten der Unternehmensgruppe, die Umsätze schrittweise an das Vorjahresniveau heranzuführen bzw. im Weihnachtsgeschäft das Vorjahr zu übertreffen. Diese Dynamik zog sich wie ein roter Faden durch alle drei Segmente, wobei sich das Segment Retail am stabilsten entwickelte und insgesamt auf Vorjahrjahresniveau blieb. Das Segment E-Commerce verbesserte sich ebenfalls im Jahresverlauf und blieb im Jahr 2024 nur 2 Prozent hinter dem Vorjahr zurück. Das Segment B2B zeigte mit -4 Prozent zum Vorjahr eine schwächere Entwicklung, konnte im vierten Quartal jedoch das größte Wachstum erreichen.

Die *Hawesko-Gruppe* hat ihre führende Stellung auf dem deutschen Weinmarkt erfolgreich verteidigt. Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete der Konzern einen Umsatz von € 639 Mio. und ein operatives Ergebnis (EBIT) von € 32 Mio. Das operative Ergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) beträgt € 58 Mio. und erreicht damit das Vorjahresniveau.

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.

Die Umstellung aller Vorstandsverträge auf das neue Vergütungssystem ist mit dem Geschäftsjahr 2024 erfolgt. Die in 2024 ausgezahlte bzw. gewährte variable Vergütung der Vorstände bezieht sich auf davorliegende Zeitperioden, weshalb in Übereinstimmung mit § 87a Absatz 1 AktG das alte, im Jahr 2021 erlassene Vergütungssystem, Anwendung findet.

## IV. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

### 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		Hendrik Schneider <sup>2</sup> Mitglied	
	2024	Prozent	2024	Prozent	2024	Prozent
	Festvergütung	595	47%	372	49%	360
Nebenleistungen <sup>1</sup>	27	2%	16	2%	15	2%
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>622</b>	<b>49%</b>	<b>388</b>	<b>51%</b>	<b>375</b>	<b>51%</b>
Mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre						
Variable Vergütung	635	51%	368	49%	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%
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>635</b>	<b>51%</b>	<b>368</b>	<b>49%</b>	<b>360</b>	<b>49%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>1.257</b>	<b>100%</b>	<b>756</b>	<b>100%</b>	<b>735</b>	<b>100%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTÄNDE</b>						<b>2.748</b>

1) Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

2) Hendrik Schneider ist seit 01.01.2024 als Vorstandsmitglied der Hawesko Holding bestellt.

#### 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 2024 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 2024 hat kein früheres Vorstandsmitglied eine Vergütung erhalten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Hendrik Schneider	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2024	Prozent	2024	Prozent	2024	Prozent
Festvergütung	595	66%	372	79%	360	96%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	27	3%	16	3%	15	4%
Versorgungsleistungen <sup>2</sup>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>622</b>	<b>69%</b>	<b>388</b>	<b>83%</b>	<b>375</b>	<b>100%</b>
Mehrfährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre						
2021 - 2023 (Endabrechnung) <sup>3</sup>			-98	-21%		
davon Zielbonus			0	0%		
davon Leistungsbonus			52	11%		
davon Extrabonus (Erfolgsziele)			0	0%		
abzgl. Abschlagszahlungen			-150	-32%		
2023 (vorzeitige Endabrechnung) <sup>4</sup>			180	38%		
2022 - 2023 (vorzeitige Endabrechnung) <sup>5</sup>	280	31%				
davon Zielbonus	0	0%				
davon Leistungsbonus	180	20%				
davon Extrabonus (Erfolgsziele)	100	11%				
abzgl. Abschlagszahlungen	0	0%				
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>280</b>	<b>31%</b>	<b>82</b>	<b>17%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>902</b>	<b>100%</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>	<b>375</b>	<b>100%</b>

**GESAMTVERGÜTUNG ALLER VORSTÄNDE****1.747**

1) Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

2) Versorgungsleistungen enthalten gesundheitliche Vorsorgeleistungen, die alle zwei Jahre von den Vorständen in Anspruch genommen werden können.

3) Die im Vergütungssystem erläuterte mehrjährige variable Vergütung in Form von Ziel- und Leistungsbonus wurde Herrn Borwitzky 2024 für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 abzüglich der im Jahr 2022 ausgezahlten Abschlagszahlungen gewährt.

4) Aufgrund der Umstellung des Vergütungssystem ist der Bemessungszeitraum für den variablen Vergütungsbestandteils von Herrn Borwitzky vorzeitig für das Geschäftsjahr 2023 pauschal abgegolten und ausgezahlt worden.

5) Aufgrund der Umstellung des Vergütungssystem ist der Bemessungszeitraum (2022-2024) für den variablen Vergütungsbestandteils von Herrn Hermelink vorzeitig für die Geschäftsjahre 2022-2023 abgerechnet und ausgezahlt worden. Herrn Hermelink wurde die im Vergütungssystem erläuterte mehrjährige variable Vergütung in Form von Ziel-, Leistungs- und Extrabonus gewährt. Abschlagszahlungen sind nicht erfolgt.

TABELLE 3

## ERLÄUTERUNG

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem verabschiedet, welches am 12. Juni 2023 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Die Umstellung aller Vorstandsverträge hinsichtlich des neuen Vergütungssystems ist mit Beginn des Geschäftsjahres 2024 vollständig erfolgt. Etwaige geschuldete Vergütungen aus davorliegenden Planungszeiträumen wurden mit dem Konzernabschluss des Geschäftsjahres 2023 abgerechnet und nach Testat des Konzernabschlusses 2023 durch den Wirtschaftsprüfer und Billigung durch den Aufsichtsrat im April 2024 an die Vorstände ausbezahlt. Infolgedessen wird in diesem Vergütungsbericht sowohl auf das alte Vergütungssystem als auch das neue Vergütungssystem eingegangen.

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete variable Vergütung entspricht dem alten 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 neuen Vergütungssystem für den Gesamtvorstand auf T€ 5.000 festgelegt (Maximalvergütung; altes Vergütungssystem: T€ 4.000). Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wird. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann frühestens nach dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2025 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.

Aufgrund der Einführung des neuen Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2024 wurden die bestehenden Bonusvereinbarungen mit Herrn Hermelink und Herrn Borwitzky nach dem alten Vergütungssystem zum Ende des Geschäftsjahres 2023 vorzeitig abgerechnet. Dies geschah unabhängig von den ursprünglich festgelegten Bemessungszeiträumen. Die entsprechenden Bonuszahlungen wurden nach Billigung des Konzernabschlusses für 2023 zur Auszahlung gebracht. Die Gesamtvergütung aller Vorstände für das Geschäftsjahr 2023 beträgt T€ 1.546 brutto und liegt somit deutlich unter dem im Vergütungssystem festgelegten Maximalbetrag.

<b>MAXIMALVERGÜTUNG 2023 in T€</b>	<b>Thorsten Hermelink Vorsitzender</b>	<b>Alexander Borwitzky Mitglied</b>	<b>Raimund Hackenberger<sup>1</sup> Mitglied</b>	<b>Hendrik Schneider<sup>2</sup> Mitglied</b>
SUMME FESTE VERGÜTUNGS- BESTANDTEILE	522	387	88	-
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGS- BESTANDTEILE	280	232	37	-
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>802</b>	<b>619</b>	<b>125</b>	<b>-</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG KUMULIERT (2023)</b>				<b>1.546</b>

1) Der Vertrag des ehemaligen Vorstandsmitgliedes Raimund Hackenberger endete zum 31.03.2023 und wurde im Geschäftsjahr 2023 endabgerechnet und ausbezahlt.

2) Das Vorstandsmitglied Hendrik Schneider wurde zur Ermittlung der Maximalvergütung des Geschäftsjahres 2023 nicht berücksichtigt, da er erst am 01.01.2024 in die Hawesko Holding eingetreten ist.

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 2024 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 GEMÄSS NEUEM VERGÜTUNGSSYSTEM (GÜLTIG AB 01. JANUAR 2024)

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 kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird in bar ausgezahlt, jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer.

### *LANGFRISTIGE ERGEBNISKOMPONENTE (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 auszugebenden Aktien wird ein Drittel des jeweiligen Betrages durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im Dezember des entsprechenden Geschäftsjahres 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.

### *EXTRABONUS (XTR)*

Bei einem Ergebnis, das die Planziele deutlich übersteigt, oder bei anderen außergewöhnlichen Leistungen kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Extrabonus (XTR) gewähren. Der Aufsichtsrat definiert die spezifischen Bedingungen in den Vorstandsverträgen, unter denen ein Extrabonus (XTR) gewährt werden kann. Er hat die Möglichkeit festzulegen, dass ein Teil des Extrabonus (XTR) an die Übererfüllung der Ziele des Zielbonus oder an das Erreichen anderer festgelegter Ziele gebunden ist. Beispielsweise kann die Gewährung eines Extrabonus (XTR) davon abhängig gemacht werden, dass die tatsächliche EBIT-Wachstumsrate (CAGR) des gesamten Unternehmens in einem Dreijahreszeitraum um mindestens einen Prozentpunkt über dem Plan liegt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat den Extrabonus (XTR) auch für außergewöhnliche Leistungen gewähren, ohne dafür spezifische Ziele festzulegen. Die maximale Höhe des Extrabonus (XTR) ist für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt. Der Extrabonus (XTR) wird zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Aktien der *Hawesko Holding* ausgezahlt. Für die Berechnung und Auszahlungsweise der Aktien gelten die gleichen Regelungen wie bei der langfristigen Ergebniskomponente (LTI).



## a) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON THORSTEN HERMELINK

### DREIJAHRESPLANUNG 2022-2024

Mit Herrn Hermelink wurde gemäß altem Vergütungssystem eine variable Vergütungsregelung getroffen, die die letzten zwei Jahre seiner bis zum 31. Dezember 2023 geltenden Vertragslaufzeit umfasst. Als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung dient die Dreijahresplanungsperiode der Geschäftsjahre 2022 bis 2024, welche im Geschäftsjahr 2025 einen Monat nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2024 fällig wäre. Aufgrund des neu erlassenen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat beschlossen, vom Vergütungssystem abzuweichen und den Bemessungszeitraum 2022-2024 für die variable Vergütung auf den Zeitraum 2022-2023 zu verkürzen sowie vorzeitig bereits im Geschäftsjahr 2024 abzurechnen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte im April 2024 und betrug laut Beschluss des Personalausschusses vom 04.04.2024 für den vorgenannten Zeitraum insgesamt T€ 280,0 brutto. Die Endabrechnung schlüsselt sich mit T€ 180,0 brutto für das Erreichen der individuellen Leistungskomponente sowie T€ 0 für den Zielbonus aufgrund des unterschrittenen addierten Plan-EBITs auf. Darüber hinaus gewährte der Aufsichtsrat Herrn Hermelink einen Extrabonus für besondere Leistungen in Höhe von T€ 100,0 brutto. Der Zielbonus war auf jährlich T€ 235,0 brutto, der Leistungsbonus auf jährlich T€ 100,0 brutto und der Extrabonus auf jährlich T€ 200,0 brutto begrenzt.

Im Hinblick auf das Gesamtkonzernergebnis wurde ein addiertes Plan-EBIT von € 127,6 Mio., errechnet aus einem Plan-EBIT für 2022 in Höhe von € 46,4 Mio. und einem Plan-EBIT für 2023 in Höhe von € 47,7 Mio., als Zielgröße für die Gewährung eines maximalen Bonus von T€ 310,0 (zwei Mal T€ 155,0) abhängig gemacht. Das Plan-EBIT versteht sich dabei auch hier als Größe, die die bestmögliche Unternehmensentwicklung widerspiegeln soll, und stellt keine Prognose dar. Der maximale Bonus wird insoweit linear proportional ausgezahlt, wenn das Plan-EBIT zur Erreichung des maximalen Bonus nicht erreicht wird. Dies wurde jedoch davon abhängig gemacht, dass (i) das im Konzernabschluss 2023 ausgewiesene EBIT das im Konzernabschluss 2021 ausgewiesene EBIT des Gesamtkonzerns übersteigt und (ii) das EBIT des Gesamtkonzerns im Zeitraum der Zweijahresplanung um durchschnittlich mindestens drei Prozent pro Jahr gewachsen ist. Im Einzelfall war der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Ereignissen zugunsten oder zuungunsten von Herrn Hermelink berechtigt, nachträglich die Bemessung einseitig anzupassen. Konkret wurde ein addiertes EBIT von € 94,1 Mio. für den Gesamtkonzern erreicht. Die Bedingungen zur Auszahlung wurden nicht erfüllt, weshalb der Aufsichtsrat einen Zielbonus von T€ 0,0 beschlossen hat.

Bezüglich des Leistungsbonus hat der Aufsichtsrat für die Jahre 2022 bis 2023 die folgenden individuellen Leistungsziele festgelegt: Optimierung des Bestell- und Lieferprozesses für Kunden der Segmente E-Commerce und B2B, Personalisierung der Kundenansprache sowie Etablieren eines Förderprogrammes zur Entwicklung von Führungskräften innerhalb der *Hawesko-Gruppe*. Bei voller Erreichung der Ziele war ein Bonus in Höhe von bis zu T€ 200,0 brutto (zwei Mal T€ 100,0) zu zahlen. Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die Ziele betrug 90 Prozent, weshalb der Aufsichtsrat einen Leistungsbonus von T€ 180,0 brutto für Herrn Hermelink beschlossen hat.

Der mit Herrn Hermelink vereinbarte Extrabonus, der bei einer Überschreitung der geplanten CAGR des EBIT des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2022 bis 2024 um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt vorgesehen war, konnte aufgrund der vorzeitigen Abrechnung des Bemessungszeitraums mit Abschluss des Geschäftsjahres

2023 nicht abschließend ermittelt werden. Dies stellt eine Abweichung vom Vergütungssystem dar. Unabhängig davon hatte der Aufsichtsrat die Möglichkeit, einen Extrabonus für außerordentliche Leistungen des Vorstands ohne vorab definierte Erfolgsziele zu gewähren. Von dieser Möglichkeit machte der Aufsichtsrat Gebrauch und beschloss die Zahlung eines Extrabonus in Höhe von T€ 100,0 brutto.

Auf den Leistungs- und Zielbonus bestand nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Hermelink grundsätzlich ein Anspruch auf Abschlagszahlungen, welche Herr Hermelink nicht geltend gemacht hat.

### *DREIJAHRESPLANUNG 2024-2026*

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

Die kurzfristige Vergütungskomponente in Höhe von maximal T€ 158,0 brutto für das jeweilige Geschäftsjahr wird zu 50 Prozent anhand des Konzern-EBIT (maximal T€ 79,0), zu 20 Prozent anhand des ROCE (Return on Capital Employed, maximal T€ 31,6 brutto), zu 20 Prozent anhand des FCF (Free Cashflow, maximal T€ 31,6 brutto) und zu 10 Prozent anhand der Erreichung von ESG-Kriterien (maximal T€ 15,8 brutto) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahres die Erfolgsgrößen für die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) fest. Für das Geschäftsjahr 2024 hat er für den ROCE 14 Prozent, den FCF € 36,0 Mio. sowie die ESG-Kriterien als Leistungsziele definiert. Das EBIT-Ziel wird bemessen am Ist-EBIT im Verhältnis zum Plan-EBIT des Gesamtkonzerns. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer für das jeweilige Geschäftsjahr zur Auszahlung fällig, erstmalig im Jahr 2025.

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.

Im Falle einer Übererfüllung des Plan-EBITs oder herausragender Leistungen von Herrn Hermelink kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Bonus (XTR) zur langfristigen Erfolgskomponente (LTI) gewähren. Steigt die tatsächliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) des Gesamtkonzerns im Bemessungszeitraum um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt über die geplante CAGR, wird die vereinbarte langfristige Erfolgskomponente (LTI) um fünf Prozent erhöht. Der maximale Extrabonus im Bemessungszeitraum beträgt bis zu T€ 720,0 brutto (drei Mal T€ 240,0). Zudem ist der Aufsichtsrat befugt, bei einer deutlichen Qualitätssteigerung des ROCE oder aufgrund anderer außergewöhnlicher Leistungen nach eigenem Ermessen einen zusätzlichen Bonus (XTR) zu gewähren.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) sowie der Extrabonus (XTR) 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 und XTR) durch den durchschnittli-

chen 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.

a) **VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON ALEXANDER BORWITZKY**  
**DREIJAHRESPLANUNG 2021-2023**

Mit Herrn Borwitzky wurde gemäß altem Vergütungssystem eine variable Vergütungsregelung getroffen, die die letzten zwei Jahre seiner bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Vertragslaufzeit umfasst. Als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung dient die Dreijahresplanungsperiode der Geschäftsjahre 2021 bis 2023, welche im Geschäftsjahr 2024 einen Monat nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2023 fällig zur Auszahlung geworden ist. Sie betrug laut Beschluss des Personalausschusses vom 04.04.2024 für den vorgenannten Zeitraum insgesamt T€ 51,7 brutto. Die Endabrechnung schlüsselt sich mit T€ 51,7 für das Erreichen der individuellen Leistungskomponente sowie T€ 0 für den Zielbonus aufgrund des unterschrittenen addierten Plan-EBITs auf. Der Extrabonus wurde nicht gewährt, da der CAGR die Planziele in der Dreijahresplanungsperiode unterschritten hat. Der Zielbonus war auf jährlich T€ 155,0 brutto, der Leistungsbonus auf jährlich T€ 51,7 brutto und der Extrabonus auf jährlich T€ 100,0 brutto begrenzt.

Im Hinblick auf das Gesamtkonzernergebnis wurde ein addiertes Plan-EBIT von € 127,6 Mio., errechnet aus einem Plan-EBIT für das Jahr 2021 in Höhe von € 39,4 Mio., einem Plan-EBIT für 2022 in Höhe von € 44,8 Mio. und einem Plan-EBIT für 2023 in Höhe von € 43,4 Mio., als Zielgröße für die Gewährung eines maximalen Bonus von T€ 310,0 (zwei Mal T€ 155,0) abhängig gemacht. Das Plan-EBIT versteht sich dabei auch hier als Größe, die die bestmögliche Unternehmensentwicklung widerspiegeln soll, und stellt keine Prognose dar. Der maximale Bonus wird insoweit linear proportional ausgezahlt, wenn das Plan-EBIT zur Erreichung des maximalen Bonus nicht erreicht wird. Dies wurde jedoch davon abhängig gemacht, dass (i) das im Konzernabschluss 2023 ausgewiesene EBIT das im Konzernabschluss 2020 ausgewiesene EBIT des Gesamtkonzerns übersteigt und (ii) das EBIT des Gesamtkonzerns im Zeitraum der Dreijahresplanung um durchschnittlich mindestens drei Prozent pro Jahr gewachsen ist. Im Einzelfall war der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Ereignissen zugunsten oder zuungunsten von Herrn Borwitzky berechtigt, nachträglich die Bemessung einseitig anzupassen. Konkret wurde ein addiertes EBIT von € 116,4 Mio. für den Gesamtkonzern erreicht. Die Bedingungen zur Auszahlung wurden nicht erfüllt, weshalb der Aufsichtsrat einen Zielbonus von T€ 0,0 beschlossen hat.

Bezüglich des Leistungsbonus hat der Aufsichtsrat für die Jahre 2021 bis 2023 die folgenden individuellen Leistungsziele festgelegt: Steigerung der Profitabilität von *Wein & Co.* sowie die digitale Neuausrichtung von *Jacques*. Bei voller Erreichung der Ziele war ein Bonus in Höhe von bis zu T€ 103,4 (zwei Mal T€ 51,7) zu zahlen. Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die Ziele betrug 50 Prozent, weshalb der Aufsichtsrat einen Leistungsbonus von T€ 51,7 brutto für Herrn Borwitzky beschlossen hat.

Der mit Herrn Borwitzky vereinbarte Extrabonus für den Fall, dass die tatsächliche CAGR des EBITs des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2021 bis 2023 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, wurde nicht erreicht. Konkret wurde der geplante CAGR des Gesamtkonzerns um 0,5 Prozent unterschritten.

Auf den Leistungs- und Zielbonus bestand nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Borwitzky grundsätzlich ein Anspruch auf Abschlagszahlungen von T€ 150,0 brutto pro Geschäftsjahr, welche er im Geschäftsjahr 2022 geltend gemacht hat. Da die endgültige variable Vergütung nach Vorlage des Testats über den letzten Konzernabschluss der betreffenden Dreijahresplanungsperiode niedriger ausfällt als die bereits erhaltene Abschlagszahlung, war Herr Borwitzky verpflichtet, den zu viel erhaltenen Betrag zurückzuzahlen.

#### *DREIJAHRESPLANUNG 2023-2025*

Mit Herrn Borwitzky wurde entsprechend dem alten Vergütungssystem für die bis zum 31.12.2025 laufende Bestellung eine Dreijahresperiode (Geschäftsjahre 2023 bis 2025) zur Berechnung der zugesagten variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile wäre im Jahr 2026 innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2025 fällig geworden. Aufgrund des inkraft getretenen neuen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat beschlossen, vom Vergütungssystem abzuweichen und die variable Vergütung von Herrn Borwitzky vorzeitig mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 abzurechnen sowie auszuzahlen. Der Aufsichtsrat hat laut Beschluss des Personalausschusses vom 04.04.2024 eine pauschale Abgeltung von T€ 180,0 festgesetzt.

#### *ZWEIJAHRESPLANUNG 2024-2025*

Mit Herrn Borwitzky wurde gemäß neuem 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 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 Vergütungskomponente in Höhe von maximal T€ 99,2 brutto für das jeweilige Geschäftsjahr wird zu 50 Prozent anhand des Konzern-EBIT (maximal T€ 49,6 brutto), zu 20 Prozent anhand des ROCE (Return on Capital Employed, maximal T€ 19,8 brutto), zu 20 Prozent anhand des FCF (Free Cashflow, maximal T€ 19,8 brutto) und zu 10 Prozent anhand der Erreichung von ESG-Kriterien (maximal T€ 9,9 brutto) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahres die Erfolgsgrößen für die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) fest. Für das Geschäftsjahr 2024 hat er für den ROCE 14 Prozent, den FCF € 36,0 Mio. sowie die ESG-Kriterien als Leistungsziele definiert. Das EBIT-Ziel wird bemessen am Ist-EBIT im Verhältnis zum Plan-EBIT des Gesamtkonzerns. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer für das jeweilige Geschäftsjahr fällig zur Auszahlung, erstmalig im Jahr 2025.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) beträgt maximal T€ 297,6 brutto (zwei Mal T€ 148,8) und wird über einen Bemessungszeitraum von zwei Jahren (2024 bis 2025) auf Basis des Zielerreichungsgrades des kumulierten Plan-EBITs ermittelt. Das Plan-EBIT basiert auf der für diesen Zeitraum vom Aufsichtsrat genehmigten Zweijahresplanung des Vorstands.

Im Falle einer Übererfüllung des Plan-EBITs oder herausragender Leistungen von Herrn Borwitzky kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Bonus (XTR) zur langfristigen Erfolgskomponente (LTI) gewähren. Steigt die tatsächliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) des Gesamtkonzerns im Bemessungszeitraum um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt über die geplante CAGR, wird die vereinbarte langfristige Erfolgskomponente (LTI) um fünf Prozent erhöht. Der maximale Extrabonus im Bemessungszeitraum beträgt bis zu T€ 240,0 brutto (zwei Mal T€ 120,0). Zudem ist der Aufsichtsrat befugt, bei einer deutlichen Qualitätssteigerung des ROCE oder aufgrund anderer außergewöhnlicher Leistungen nach eigenem Ermessen einen zusätzlichen Bonus (XTR) zu gewähren.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) sowie der Extrabonus (XTR) wird im Jahr 2026 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 und XTR) durch den durchschnittlichen Aktienkurs der *Hawesko Holding* im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres (2024, 2025) 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.

#### a) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON HENDRIK SCHNEIDER

##### *DREIJAHRESPLANUNG 2024-2026*

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

Die kurzfristige Vergütungskomponente in Höhe von maximal T€ 96,0 brutto für das jeweilige Geschäftsjahr wird zu 50 Prozent anhand des Konzern-EBIT (maximal T€ 48,0 brutto), zu 20 Prozent anhand des ROCE (Return on Capital Employed, maximal T€ 19,2 brutto), zu 20 Prozent anhand des FCF (Free Cashflow, maximal T€ 19,2 brutto) und zu 10 Prozent anhand der Erreichung von ESG-Kriterien (maximal T€ 9,6 brutto) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahres die Erfolgsgrößen für die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) fest. Für das Geschäftsjahr 2024 hat er für den ROCE 14 Prozent, den FCF € 36,0 Mio. sowie die ESG-Kriterien als Leistungsziele definiert. Das EBIT-Ziel wird bemessen am Ist-EBIT im Verhältnis zum Plan-EBIT des Gesamtkonzerns. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird jeweils im Monat nach Testat des Konzernabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer für das jeweilige Geschäftsjahr fällig, erstmalig im Jahr 2025.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) beträgt maximal T€ 432,0 brutto (drei Mal T€ 144,0) 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.

Im Falle einer Übererfüllung des Plan-EBITs oder herausragender Leistungen von Herrn Schneider kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Bonus (XTR) zur langfristigen Erfolgskomponente (LTI) gewähren. Steigt die tatsächliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) des Gesamtkonzerns im Bemessungszeitraum um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt über die geplante CAGR, wird die vereinbarte langfristige Erfolgskomponente (LTI) um fünf Prozent erhöht. Der maximale Extrabonus im Bemessungszeitraum beträgt bis zu T€ 360,0 brutto (drei Mal T€ 120,0). Zudem ist der Aufsichtsrat befugt, bei einer deutlichen Qualitätssteigerung des ROCE oder aufgrund anderer außergewöhnlicher Leistungen nach eigenem Ermessen einen zusätzlichen Bonus (XTR) zu gewähren.

Die langfristige Vergütungskomponente (LTI) sowie der Extrabonus (XTR) 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 und XTR) 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.

## 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	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023
<b>VORSTANDSVERGÜTUNG</b>					
Thorsten Hermelink	-35%	35%	89%	-66%	73%
Alexander Borwitzky	-1%	119%	-45%	-18%	21%
Hendrik Schneider <sup>1</sup>	-	-	-	-	-
<b>ERTRAGSENTWICKLUNG</b>					
Jahresergebnis der Hawesko Holding SE	15%	37%	-22%	-13%	-13%
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	64%	24%	-33%	-9%	-5%
EBIT Konzern	45%	26%	-26%	-38%	26%
<b>DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>-4%</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>

1) Hendrik Schneider ist seit 01.01.2024 als Vorstandsmitglied der *Hawesko Holding* bestellt.

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 2024 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 2023 in der ordentlichen Hauptversammlung vom 12.06.2024 mit 97,87 Prozent der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

### V. WEITERGEHENDE ANGABEN FÜR VORSTANDS- MITGLIEDER

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 Hauptversammlung 2024 wurden keine Veränderungen an dem bisherigen Vergütungssystem vorgenommen. 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). Das 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 2024 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 in T€

	Detlev Meyer		Thomas R. Fischer		Dr. Jörg Haas	
	Vorsitzender		Stellvertretenden Vorsitzender		Mitglied	
	2024	Prozent	2024	Prozent	2024	Prozent
Festvergütung	8	7%	6	7%	4	7%
Sitzungsgelder	29	27%	22	27%	14	26%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>37</b>	<b>34%</b>	<b>28</b>	<b>34%</b>	<b>18</b>	<b>33%</b>
Einjährige variable Vergütung	72	66%	54	66%	36	67%
Mehnjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>72</b>	<b>66%</b>	<b>54</b>	<b>66%</b>	<b>36</b>	<b>67%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜ- TUNG in T€	Prof. Dr. Wolfgang Reitzle		Wilhelm Weil		Kim-Eva Wempe	
	Mitglied		Mitglied		Mitglied	
	2024	Prozent	2024	Prozent	2024	Prozent
	Festvergütung	4	8%	4	8%	4
Sitzungsgelder	9	18%	10	20%	11	22%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%
<b>SUMME FESTE VERGÜ- TUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>13</b>	<b>27%</b>	<b>14</b>	<b>28%</b>	<b>15</b>	<b>29%</b>
Einjährige variable Vergütung	36	73%	36	72%	36	71%
Mehnjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%
<b>SUMME VARIABLE VERGÜ- TUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>36</b>	<b>73%</b>	<b>36</b>	<b>72%</b>	<b>36</b>	<b>71%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG ALLER AUF SICHTSRÄTE</b>						<b>395</b>

TABELLE 6

## ERLÄUTERUNG

Die Vergütung entspricht dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2024 für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 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 2023 (siehe zur Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2023 Tabelle 7) erhalten.

TEILNAHME AN SITZUNGEN IM JAHR 2023	Detlev Meyer	Thomas R. Fischer	Dr. Jörg Haas	Prof. Dr. Wolfgang Reitzle	Wilhelm Weil	Kim-Eva Wempe
Sitzungen des Aufsichts- rats	5	5	5	3	5	5
Sitzungen von Ausschüssen	9	9	8	6	5	5
<b>GESAMT</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

TABELLE 7

Zudem haben die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 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€ 21.289) abzüglich 25 Prozent des Grundkapitals (0,25 mal T€ 13.709 = T€ 3.427). Das heißt 0,2 Prozent von € 17.862 = T€ 36 (netto) pro Aufsichtsratsmitglied.

Die Vergütung nach § 18 Absatz 2 der Satzung für das Geschäftsjahr 2024 wird erst mit Feststellung des Jahresabschlusses der *Hawesko Holding* im Jahr 2025 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	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023
<b>AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG</b>					
Detlev Meyer	11%	110%	3%	-15%	-15%
Thomas R. Fischer	11%	108%	4%	-14%	-15%
Dr. Jörg Haas	17%	109%	4%	-15%	-14%
Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle	-	-	-	100%	48%
Herr Wilhelm Weil	15%	119%	1%	-14%	-15%
Frau Kim-Eva Wempe	11%	123%	3%	-16%	-12%
<b>ERTRAGSENTWICKLUNG</b>					
Jahresergebnis der Hawesko Holding SE	15%	37%	-22%	-13%	-13%
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	64%	24%	-33%	-9%	-5%
EBIT Konzern	45%	26%	-26%	-38%	26%
<b>DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS</b>					
	3%	4%	-4%	8%	2%

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 2024 variable Vergütungsbestandteile nicht zurückgefordert wurden. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile sind nach dem Vergütungssystem nicht vorgesehen.