

**Ordentliche Hauptversammlung (virtuelle Hauptversammlung)
am Dienstag, den 15. Juni 2021 um 11:00 Uhr**

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften beschließt nach Paragraph 87a Absatz 1 AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Über die Billigung dieses Systems muss die Hauptversammlung nach Paragraph 120a Absatz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre beschließen. Erstmals erfolgt die Beschlussfassung in der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 (vergleichen Sie bitte Paragraph 26j Absatz 1 Einführungsgesetz zum AktG).

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der *Hawesko Holding Aktiengesellschaft* (*Hawesko Holding*) ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung des Konzerns. Wesentliches unternehmensstrategisches Ziel ist es, profitabel zu wachsen und damit das Unternehmensergebnis und die Rendite des eingesetzten Kapitals zu steigern. Das Vergütungssystem incentiviert neben der Erfüllung qualitativer strategischer Ziele als Hauptbestandteil der variablen Vergütung die Steigerung des EBITs.

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den Vorstand von *Hawesko Holding* stellt ein wirksames Instrument dar, um sicherzustellen, dass die *Hawesko Holding* ihre Unternehmensstrategie erfolgreich umsetzt.

Die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, spiegeln die Unternehmensstrategie wider und setzen vorrangig Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum. Durch sie werden Anreize gesetzt, um die Interessen des Vorstands denen der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Beschäftigte anzugleichen.

Ziel dieses Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und ihres jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und sie im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg von *Hawesko Holding* partizipieren zu lassen. Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder von *Hawesko Holding*.

II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Interessenkonflikte, Geltungsbereich

Den Vorgaben der Paragraphen 87 Absatz 1 und 87a Absatz 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der *Hawesko Holding*. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Personal- und Nominierungsausschuss unterstützt, der Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Bei Bedarf kann er externe Berater hinzuziehen, wobei er darauf achtet, dass sie von Vorstand und Unternehmen unabhängig sind. Auch bei der Fest- und Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands werden die allgemeinen Regeln zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet. Bei Interessenskonflikten nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands legt der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem fest, das der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wurde.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird durch den Personal- und Nominierungsausschuss vorbereitet. Dieser empfiehlt dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems, wenn das erforderlich erscheint. Sollten wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird es der Hauptversammlung zur erneuten Billigung vorgelegt. Gleiches erfolgt auch ohne wesentliche Änderungen mindestens alle vier Jahre. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge. Bestehende Vorstandsdiensverträge sind davon unberührt, können jedoch einvernehmlich den Regelungen dieses Systems angepasst werden.

III. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Den Vorgaben des Aktiengesetzes folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von *Hawesko Holding* ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems erfolgt im Grundsatz kein vertikaler interner Vergleich der Vergütung des Vorstands mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten der *Hawesko Holding*.

IV. Die Komponenten des Vergütungssystems, Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung **a. Komponenten des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung und Nebenleistungen.

Die variablen Vergütungskomponenten setzen sich aus der variablen Vergütung, bestehend aus einer Ergebniskomponente (Zielbonus) und einer Leistungskomponente (Leistungsbonus), sowie einer möglichen zusätzlichen Bonuszahlung (Extrabonus) zusammen.

Die variable Vergütung ist an das Erreichen definierter Erfolgsziele gekoppelt. Den Extrabonus kann der Aufsichtsrat an das Erreichen von Erfolgszielen koppeln. Er kann ihn jedoch auch ohne Koppelung an Erfolgsziele auf der Grundlage einer Regelung im Vorstandsdiensvertrag für außerordentliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds gewähren.

Erreicht das Vorstandsmitglied in der variablen Vergütung und – bei einer Koppelung des Extrabonus an Erfolgsziele – auch im Extrabonus einen Zielerreichungsgrad von 100 Prozent, ergibt die Summe aus der Auszahlung der variablen Vergütung, dem Extrabonus, der Festvergütung sowie den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

b. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet. Die nachfolgend beschriebene Zielvergütungsstruktur gewährleistet eine Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von *Hawesko Holding*.

Die folgende Darstellung unterscheidet zwischen einem Jahr, in dem kraft Entscheidung des Aufsichtsrats kein, und einem Jahr, in dem ein Extrabonus gewährt wird.

c. Vergütung in Jahren ohne Extrabonus

Für die Mitglieder des Vorstands entfallen bei einer 100-prozentigen Zielerreichung bei der variablen Vergütung rund 50 bis 70 Prozent auf die Festvergütung. Der Zielbonus trägt circa 20 bis 32 und der Leistungsbonus etwa 9 bis 15 Prozent zur Ziel-Gesamtvergütung bei.

Es werden Nebenleistungen in Höhe von etwa 1 bis 3 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung gewährt.

Es können sich geringfügige Verschiebungen der genannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte ergeben aufgrund schwankender Bewertung oder Inanspruchnahme der Nebenleistungen, die für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte angesetzt wurden.

d. Vergütung in Jahren mit Extrabonus

Für die Mitglieder des Vorstands entfallen bei einer 100-prozentigen Zielerreichung bei der variablen Vergütung und – für den Fall einer Koppelung des Extrabonus an Erfolgsziele – auch beim Extrabonus etwa 40 bis 60 Prozent auf die Festvergütung. Der Zielbonus trägt rund 19 bis 25, der Leistungsbonus etwa 7 bis 13 und der Extrabonus bei Gewährung der maximalen Höhe circa 13 bis 20 Prozent zur Ziel-Gesamtvergütung bei.

Es werden Nebenleistungen in Höhe von etwa 1 bis 2 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung gewährt. Es können sich geringfügige Verschiebungen der genannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte ergeben aufgrund schwankender Bewertung oder Inanspruchnahme der Nebenleistungen, die für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte angesetzt wurden.

V. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Paragraf 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen und variablen Vergütungskomponenten (Ziel-, Leistungs- und Extrabonus), festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die bestenfalls erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Gesamtvorstand € 4.000.000.

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die dem Gesamtvorstand für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt wird. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige anlassbezogene Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden (darunter Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber), fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

VI. Die Komponenten des Vergütungssystems im Einzelnen

a. Fixe Vergütungskomponenten

i) Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt (Festvergütung), das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten bei mit *Hawesko Holding* verbundenen Unternehmen abgegolten. Im Einzelfall können Vorstandsmitglieder jedoch aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für Geschäftsführungstätigkeiten für eine Konzerntochtergesellschaft Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft erhalten, die dann jedoch in der Zielgesamtvergütung sowie der Maximalvergütung nach diesem Vergütungssystem erfasst sind. Die Höhe der von *Hawesko Holding* gewährten Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

ii) Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen inklusive Sachleistungen. Hierzu kann die Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens gehören sowie Zuschüsse von *Hawesko Holding* zu Kranken- und Pflegeversicherungen. Zudem können für die Vorstandsmitglieder unter anderem D&O-Versicherungen, Unfallversicherungen für den Todes- und Invaliditätsfall sowie Krankenhaustagegeldversicherungen abgeschlossen werden.

b. Variable Vergütungskomponenten

Die variablen Vergütungskomponenten setzen sich aus der variablen Vergütung, bestehend aus einer Ergebniskomponente (Zielbonus) und einer Leistungskomponente (Leistungsbonus), sowie aus einem möglichen Extrabonus zusammen.

Für jede der variablen Vergütungskomponenten werden für jedes Vorstandsmitglied jährliche Höchstbetragsgrenzen festgelegt, die beim Ziel- und Leistungsbonus den jeweiligen Zielwerten entsprechen (d.h. der Bonushöhe bei 100 Prozent Zielerreichung). Die Summe aus diesen Höchstbetragsgrenzen und der Summe der Festvergütung für die Dreijahresplanungsperiode ergibt den sogenannten Gehaltshöchstbetrag.

Die variable Vergütung (Ziel- und Leistungsbonus) ist an das Erreichen definierter Erfolgsziele während einer Dreijahresplanungsperiode gekoppelt. Den Extrabonus kann der Aufsichtsrat an das Erreichen von Erfolgszielen koppeln. Er kann ihn jedoch auch ohne Koppelung an Erfolgsziele auf der Grundlage einer Regelung im Vorstandsdienstvertrag für außerordentliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds gewähren.

i) Grundzüge und Leistungskriterien des Zielbonus

Der Zielbonus ist eine Ergebniskomponente, die sich am nachhaltigen Geschäftserfolg des Gesamtkonzerns während einer Dreijahresplanungsperiode orientiert.

Die Höhe der Zielbonus ist abhängig von dem Grad der Zielerreichung, bezogen auf das addierte Plan-EBIT des Gesamtkonzerns innerhalb einer Dreijahresplanungsperiode. Das addierte Plan-EBIT des Gesamtkonzerns ergibt sich aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Dreijahresplanung des Vorstands. Nach unten ist die Zahlung des Zielbonus begrenzt durch die Erreichung eines sogenannten Mindestergebnisses im Rahmen einer Addition der Ergebnisse (EBIT) des Gesamtkonzerns während der Dreijahresplanungsperiode. Bei dem finanziellen Leistungskriterium (Plan-EBIT) handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet. Das EBIT enthält vorwiegend nur betriebliche Erträge und zeigt damit den Erfolg im operativen Bereich.

Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass die Zahlung des Zielbonus unter weiteren (gegebenenfalls auch kumulativen) Zielvoraussetzungen steht. Als zusätzliche Zielvoraussetzungen kann der

Aufsichtsrat beispielsweise festlegen, dass das EBIT eines bestimmten Geschäftsjahrs das eines anderen Geschäftsjahrs übersteigt.

Die Ermittlung der Zielerreichung und die Auszahlung des Extrabonus erfolgen folgendermaßen:

- Ob das addierte Plan-EBIT des Gesamtkonzerns erreicht wurde, wird anhand der testierten und durch den Aufsichtsrat gebilligten Jahresabschlüsse für die betreffenden Geschäftsjahre nach Abschluss der Dreijahresplanungsperiode ermittelt.
- Wird das addierte Plan-EBIT des Gesamtkonzerns erreicht und sind die gegebenenfalls festgelegten weiteren Zielvoraussetzungen erfüllt, wird der Zielbonus in Höhe des im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Zielwerts, abzüglich erhaltener Abschlagszahlungen, ausgezahlt. Zielerreichungen zwischen dem Mindestergebnis sowie dem addierten Plan-EBIT werden jeweils proportional honoriert, also linear zwischen diesen beiden Eckwerten ermittelt. Die so ermittelte Höhe des Zielbonus kann vor Auszahlung unter bestimmten, vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten Voraussetzungen reduziert werden, wenn etwa das generierte Wachstum nicht mit einer entsprechenden Rendite einhergeht (sogenannte Maluskomponente).
- Sollte die Erreichung der Ziele (addiertes Plan-EBIT des Gesamtkonzerns und weitere Zielvoraussetzungen) durch außergewöhnliche, bei Festlegung der Dreijahresplanung nicht berücksichtigte Ereignisse (darunter Erwerb von Unternehmen oder Unternehmensteilen, Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensteilen, Abfindungszahlungen an außerplanmäßig vorzeitig ausscheidende Vorstandsmitglieder, sonstige außergewöhnliche externe Einflüsse) zugunsten oder zuungunsten des jeweiligen Vorstandsmitglieds beeinflusst werden, so ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Ziele unter angemessener Berücksichtigung der Interessen des Vorstandsmitglieds und unter Berücksichtigung der betreffenden außergewöhnlichen Ereignisse auch nachträglich einseitig anzupassen.
- Die Vorstandsdienstverträge können vorsehen, dass sich die Höhe des Zielbonus reduziert, wenn ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses innerhalb der Dreijahresplanungsperiode für eine bestimmte Dauer arbeitsunfähig sein sollte.
- Die Vorstandsdienstverträge können hinsichtlich der variablen Vergütung (Ziel- und Leistungsbonus) die Möglichkeit von Abschlagszahlungen vorsehen, deren Höhe durch Beschluss des Aufsichtsrats festgelegt wird.

ii) Grundzüge und Leistungskriterien des Leistungsbonus

Der Leistungsbonus ist eine Komponente, die sich an der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds während der Dreijahresplanungsperiode orientiert.

Die Festlegung der Leistungsziele für den Leistungsbonus erfolgt durch den Aufsichtsrat unter Beachtung billigen Ermessens. Der Aufsichtsrat kann die durch das Vorstandsmitglied zu erreichenden Leistungsziele für den gesamten Dreijahreszeitraum sowie – je nach Entwicklung der Hawesko *Holding* – auch Leistungsziele für einen kürzeren Zeitraum (etwa Jahresziele) festlegen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, Leistungsziele nachträglich festzusetzen oder bereits festgesetzte Leistungsziele nachträglich anzupassen.

Die Ermittlung der Zielerreichung und die Auszahlung des Extrabonus erfolgen folgendermaßen:

- Der Aufsichtsrat entscheidet nach Ablauf der Dreijahresplanungsperiode, ob die Leistungsziele erreicht wurden.
- Werden die festgelegten Leistungsziele voll erreicht, wird der Leistungsbonus in Höhe des im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Zielwerts abzüglich erhaltener Abschlagszahlungen zusammen mit dem Zielbonus ausgezahlt. Werden einzelne Ziele nicht oder nicht voll erreicht, kann der Aufsichtsrat im Rahmen des ihm nach Paragraph 315 BGB eingeräumten Beurteilungsermessens den Betrag reduzieren oder ganz entfallen lassen.
- Die Vorstandsdienstverträge können vorsehen, dass sich die Höhe des Leistungsbonus reduziert, wenn ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses innerhalb der Dreijahresplanungsperiode für eine bestimmte Dauer arbeitsunfähig ist.

- Die Vorstandsdiensverträge können hinsichtlich der variablen Vergütung (Ziel- und Leistungsbonus) die Möglichkeit von Abschlagszahlungen vorsehen, deren Höhe durch Beschluss des Aufsichtsrats festgelegt wird.

iii) Grundzüge und Leistungskriterien des Extrabonus

Bei einem deutlich über den Planzielen liegenden Ergebnis oder bei sonstigen außerordentlichen Leistungen kann der Aufsichtsrat einen Extrabonus gewähren. Ein Extrabonus darf nicht dazu führen, dass der Gehaltshöchstbetrag überschritten wird.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten Bedingungen, unter denen ein Extrabonus gewährt werden kann, in den Vorstandsdiensverträgen fest. Er kann unter anderem bestimmen, dass ein Teil des Extrabonus an die Übererfüllung der Ziele des Zielbonus oder an die Erreichung anderer Ziele gekoppelt ist. Zum Beispiel kann die Gewährung eines Extrabonus davon abhängig gemacht werden, dass die tatsächliche Wachstumsrate (CAGR) des Gesamtkonzerns in einem Dreijahreszeitraum um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt überstiegen wird. Dies schließt jedoch nicht aus, dass der Extrabonus auch für außerordentliche Leistungen gewährt wird, für die keine Ziele festgelegt wurden. Das setzt jedoch voraus, dass der jeweilige Vorstandsdiensvertrag eine vertragliche Grundlage für die Gewährung eines Extrabonus vorsieht.

Die Ermittlung der Zielerreichung (bei einer Koppelung an Erfolgsziele) und die Auszahlung des Extrabonus erfolgen folgendermaßen:

- Die Auszahlung eines etwaigen Extrabonus erfolgt nach Ablauf der Dreijahresplanungsperiode innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das vorangegangene Geschäftsjahr.
- Die Vorstandsdiensverträge können vorsehen, dass sich die Höhe des Extrabonus reduziert, wenn ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses innerhalb der Dreijahresplanungsperiode für eine bestimmte Dauer arbeitsunfähig ist.

VII. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Die Vorstandsdiensverträge können hinsichtlich der variablen Vergütung (Ziel- und Leistungsbonus) die Möglichkeit von Abschlagszahlungen vorsehen, deren Höhe durch Beschluss des Aufsichtsrats festgelegt wird. Ist für diesen Fall nach Abschluss der Dreijahresplanungsperiode eine erdiente variable Vergütung (Ziel- und/oder Leistungsbonus) nach Vorliegen des Testats für den jeweiligen Jahresabschluss niedriger als die erhaltenen Abschlagszahlungen, ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, den zu viel erhaltenen Betrag zurückzuzahlen.

VIII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsdiensverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben höchstens fünf Jahre.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem Aktiengesetz in den Vorstandsdiensverträgen nicht vorgesehen. Das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei dauernder Arbeitsunfähigkeit enden die Vorstandsdiensverträge spätestens automatisch drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

b) Leistungen bei vorzeitiger Beendigung

Wird der Vorstandsdiensvertrag vorzeitig beendet, werden die Festvergütung und die variablen Vergütungsbestandteile jeweils nur zeitanteilig für den Zeitraum bis zum Ausscheiden bezahlt.

Zudem können die Vorstandsdiensverträge vorsehen, dass die variablen Vergütungsbestandteile im Falle einer berechtigten Freistellung für den Zeitraum der Freistellung zeitanteilig entfallen.

Bei einer berechtigten außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags durch die *Hawesko Holding* aus wichtigem Grund entfallen der Anspruch auf die variable Vergütung (Ziel- und

Leistungsbonus) und ein möglicher Extrabonus. Bereits erhaltene Abschlagszahlungen sind nicht zurückzuzahlen, wenn sich eine Rückzahlungsverpflichtung nicht aus einer Verpflichtung ergibt, die unter Ziffer VII. dargestellt ist.

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit können Abfindungszahlungen vereinbart werden. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) folgend ist die Höhe einer Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen auf zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap) und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags.

c) Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags, haben seine Witwe beziehungsweise ihr Witwer und die Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung und der variablen Vergütung für den Sterbemonat und für die zwölf darauf folgenden Monate, längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags.

IX. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Vergütung nach dem Vorstandsdienstvertrag sind grundsätzlich alle Tätigkeiten des Vorstandsmitglieds für *Hawesko Holding* und ihre verbundenen Unternehmen (Vorstands-, Geschäftsführungs- sowie Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter) abgegolten. Dasselbe gilt für Tätigkeiten in Verbänden, denen *Hawesko Holding* angehört.

X. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist (Paragraf 87a Absatz 2 Satz 2 AktG). Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Weitreichende und außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation, etwa durch eine schwere Wirtschaftskrise, können außergewöhnliche Fälle im Sinne der Regelung sein. Ferner kann hierzu unter anderem die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer passenden Anreizsetzung gehören. Auch im Fall einer Abweichung vom bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf Vorschlag des Personal- und Nominierungsausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Die Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem des Vorstands abzuweichen, ist auf die folgenden Bestandteile begrenzt: Maximalvergütung, Leistungskriterien der variablen Vergütungskomponenten, Bandbreiten der möglichen Zielerreichung bezüglich der variablen Vergütungskomponenten, die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungskomponenten und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Sollte es nicht ausreichen, die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Hamburg, im Mai 2021

Hawesko Holding Aktiengesellschaft