



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz

Die auf den folgenden Seiten gedruckte Bekanntmachung entspricht der Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

Daten zur Veröffentlichung:

Veröffentlichungsmedium: Internet
Internet-Adresse: www.bundesanzeiger.de
Veröffentlichungsdatum: 04. Mai 2023
Rubrik: Aktiengesellschaften
Art der Bekanntmachung: Hauptversammlung
Veröffentlichungspflichtiger: Hawesko Holding SE , Hamburg
Fondsname:
ISIN:
Auftragsnummer: 230412100248
Verlagsadresse: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Amsterdamer Straße 192,
50735 Köln

Dieser Beleg über eine Veröffentlichung im Bundesanzeiger hat Dokumentencharakter für Nachweiszwecke. Wir empfehlen daher, diesen Beleg aufzubewahren. Zusätzliche beim Verlag angeforderte Belege sind **kostenpflichtig**.

Hawesko Holding SE

Hamburg

Wertpapierkennnummer (WKN): 604 270

International Securities Identification Number (ISIN): DE0006042708

EINLADUNG ZUR ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG 2023

Wir laden die Aktionäre unserer Gesellschaft zu der ordentlichen Hauptversammlung der *Hawesko Holding SE* ein, die am Montag, den 12. Juni 2023 um 11:00 Uhr (MESZ) im CinemaxX Dammtor, Dammtordamm 1, 20354 Hamburg, stattfindet.

TAGESORDNUNG

1. **Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der *Hawesko Holding SE* und des gebilligten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022, des für die *Hawesko Holding SE* und den Konzern zusammengefassten Lageberichts (einschließlich des erläuternden Berichts zu den Angaben nach den §§ 289a und 315a Handelsgesetzbuch) sowie des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2022**

Die zu Tagesordnungspunkt 1 vorgelegten Unterlagen sind von der Einberufung der Hauptversammlung an und bis zu deren Ablauf auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« zugänglich. Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und den Konzernabschluss am 12. April 2023 gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit nach § 172 Satz 1 Aktiengesetz (AktG) festgestellt. Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung zu Tagesordnungspunkt 1 ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen daher nicht vorgesehen.

2. **Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von € 24.438.250,10 wie folgt zu verwenden:

- a) Ausschüttung einer Dividende in Höhe von insgesamt € 17.068.465,70

Bei einer Gesamtzahl von 8.983.403 dividendenberechtigten Aktien entspricht dies einer Dividende von € 1,90 je dividendenberechtigter Stückaktie und

- b) Einstellung des verbleibenden Betrags in Höhe von € 7.369.784,40 in die Gewinnrücklagen.



Zum Zeitpunkt der Einberufung hält die Gesellschaft keine eigenen Aktien. Hielte die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Hauptversammlung eigene Aktien, sind sie nach § 71b AktG nicht dividendenberechtigt. In diesem Fall wird der Hauptversammlung bei unveränderter Ausschüttung einer Dividende in Höhe von € 1,90 je dividendenberechtigter Stückaktie ein entsprechend angepasster Gewinnverwendungsvorschlag unterbreitet werden.

Nach § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf Auszahlung der Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag fällig. Die Auszahlung der Dividende ist somit für den 15. Juni 2023 vorgesehen.

3. **Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands im Wege der Einzelentlastung abstimmen zu lassen.

4. **Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Wege der Einzelentlastung abstimmen zu lassen.

5. **Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023**

Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungs- und Investitionsausschusses, schlägt der Aufsichtsrat vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zum Abschlussprüfer für den Jahresabschluss und den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2023 zu wählen.

Der Prüfungs- und Investitionsausschuss des Aufsichtsrats hat nach Artikel 16 Abs. 2 Unterabsatz 3 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung [EU] Nummer 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014) erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Beschränkung im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfgesellschaft (Artikel 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung) auferlegt wurde.

Der Prüfungs- und Investitionsausschuss hat vor Abgabe seiner Empfehlung an den Aufsichtsrat die Erklärung der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zu deren Unabhängigkeit sowie darüber, in welchem Umfang im Geschäftsjahr 2022 andere Leistungen für die Gesellschaft erbracht wurden beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2023 vertraglich vereinbart sind, eingeholt.

6. **Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds**

Mit Beendigung der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2023 endet das Aufsichtsratsmandat von Dr. Jörg Haas.

Der Aufsichtsrat der *Hawesko Holding SE* setzt sich entsprechend den §§ 96 Abs. 1 und 101 Abs. 1 AktG nur aus Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre zusammen und besteht nach § 10 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft aus sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Gestützt auf die Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses, schlägt der Aufsichtsrat daher vor,

Dr. Jörg Haas, wohnhaft in Bonn, Vorstandsvorsitzender der HW Partners AG, Bonn,



mit Wirkung ab Beendigung dieser ordentlichen Hauptversammlung für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, zum Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft zu wählen.

Die Hauptversammlung ist an den Wahlvorschlag nicht gebunden.

Der kandidierende Dr. Jörg Haas gehört dem Aufsichtsrat bereits an. Der vorstehende Wahlvorschlag des Aufsichtsrats stützt sich auf die Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses, berücksichtigt die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele und strebt die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils und Diversitätskonzepts für das Gesamtgremium an. Der Aufsichtsrat hat sich zudem vergewissert, dass der vorgeschlagene Kandidierende den für das Amt zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann.

Dr. Jörg Haas nimmt zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung ein Mandat in folgenden gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien von in- und ausländischen Wirtschaftsunternehmen nach § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG und Ziffer C.14 des DCGK wahr:

- Digitaler Hub Region Bonn AG, Bonn
- Deutsche Autohaus AG, Bonn
- IHK Digital GmbH, Berlin
- Carmato GmbH, Bonn

Ergänzende Informationen zu Tagesordnungspunkt 6

Der Wahlvorschlag und die entsprechende Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses wurden unter Berücksichtigung der nach den gesetzlichen Vorgaben festgelegten Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat sowie auf der Grundlage der Empfehlungen des DCGK und speziell unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele abgegeben.

Dr. Jörg Haas

Der 1963 geborene promovierte Wirtschaftsinformatiker Dr. Jörg Haas gründete 1990 die Krankenhausinformationsgesellschaft GWI AG, Bonn, nach dem Verkauf an den Agfa-Konzern in 2005 war er Head of IT-Healthcare der Agfa HealthCare GmbH, Bonn. Er ist seit 2002 Gründer, Partner und Vorstandsvorsitzender der Technologie-Unternehmensgruppe HW Partners AG, Bonn, ebenfalls seit 2002 Gründer, Investor und Geschäftsführer der BonnVisio Real Estate Gruppe, Bonn und seit 2008 der Betreibergesellschaften Invite Group, Bonn (HoGa). Dr. Haas hat langjährige Erfahrungen in den Bereichen Technologie- und Softwareunternehmen, hochwertige Immobilien, Hotels und Gastronomien sowie unternehmerische Beteiligungen. Der Digital-Pionier erkannte früh die Bedeutung von Cloud, Big Data und künstlicher Intelligenz bei der digitalen Transformation von Geschäftsmodellen und verfügt gerade in diesem Bereich über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen.

Der Lebenslauf des zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten ist hier dokumentiert sowie auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren



und dort unter »Hauptversammlung« zugänglich. Dort ist auch die Einschätzung des Aufsichtsrats dargelegt, ob der vorgeschlagene Kandidat in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur *Hawesko Holding SE* oder zu deren Konzernunternehmen, den Organen der *Hawesko Holding SE* oder einem wesentlich an der *Hawesko Holding SE* beteiligten Aktionär steht, deren Offenlegung nach Ziffer C.13 des DCGK empfohlen wird. Darüber hinaus sind dort auch die Angaben gemäß Ziffer C.14 des DCGK zu den relevanten Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie den wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat des vorgeschlagenen Kandidaten enthalten.

7. Billigung des Vergütungsberichts

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 wurde ein neuer § 162 AktG eingeführt. Danach haben Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften jährlich einen Bericht über die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu erstellen. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft zu prüfen, der einen Vermerk hierüber zu erstellen hat, welcher dem Vergütungsbericht beizufügen ist. Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden.

Der Vergütungsbericht ist (nebst dem Vermerk des Abschlussprüfers) nachfolgend wiedergegeben und neben den anderen Unterlagen zur Hauptversammlung auch auf

www.hawesko-holding.com/investoren

der Internetseite der *Hawesko Holding SE*, und dort unter »Hauptversammlung« vom Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung an und bis zu deren Ablauf zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den gemeinsam nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu billigen.

Der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 hat folgenden Inhalt:

***Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022
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 01.01.2020 für das Geschäftsjahr 2022 diesen Vergütungsbericht erstellt, der die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 klar und verständlich erläutert.

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert daher die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Hawesko Holding und erfüllt damit alle Anforderungen von § 162 Absatz 1 und 2 AktG.

II. ÜBERBLICK ÜBER DIE ZENTRALEN FINANZDATEN DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHRS

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

TABELLE 1

OPERATIVE HIGHLIGHTS	01.01.-31.12	01.01.-31.12	Veränderung	
in Mio. €	2021	2020	abs.	rel.
Umsatzerlöse	680,5	620,3	60,2	10 %
EBIT	53,1	42,2	10,9	26 %
WICHTIGE KENNZAHLEN				
in %				
Rohmarge	44,2 %	44,2 %	-0,1 %	0 %
EBIT-Marge	7,8 %	6,8 %	1,0 %	15 %
BILANZ- UND CASHFLOW-DATEN				
in Mio. €				
Vorräte	117,6	108,6	9,0	8 %
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	46,4	44,5	1,9	4 %
Netto-Liquidität ¹ (Vorjahr: Netto-Verschuldung)	33,8	25,8	8,0	31 %
Working Capital ²	62,8	55,0	7,8	14 %
Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit	49,6	81,0	-31,4	-39 %
Free-Cashflow	43,3	71,6	-28,3	-40 %

¹⁾ Netto-Liquidität (bzw. -Verschuldung) entspricht den flüssigen Mitteln abzüglich kurz- und langfristiger Finanzschulden.

²⁾ Working Capital entspricht den kurzfristigen Aktiva und langfristig geleisteten Vorratsanzahlungen abzüglich kurzfristiger Schulden und langfristiger Verbindlichkeiten.

Im ersten Jahr nach dem starken Umsatzwachstum während der Zeiten des pandemischen Lockdowns lag der Umsatz der Hawesko-Gruppe erwartungsgemäß mit € 671,5 Mio. knapp unterhalb des Vorjahresniveaus von € 680,5 Mio., jedoch deutlich über dem Umsatzniveau vor der Pandemie (2019: € 556,0 Mio.). Während die

Endkundensegmente E-Commerce und Retail im Umsatz aufgrund des geringeren Zuhausekonsums um zehn beziehungsweise vier Prozent nachgelassen haben, konnte das Segment B2B dank der wiedererstarkten Gastronomie sieben Prozent organisch wachsen. Der Umsatz mit den Geschäftskunden aus der Gastronomie-, Hotellerie- und Fachhandelsbranche konnte unter Berücksichtigung der ab dem 01.07.2022 vollkonsolidierten Global Wines & Spirits um 16 Prozent zulegen.

Die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat ist in ihren variablen Bestandteilen entsprechend dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Näheres dazu in Abschnitt III.) und der von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (bitte beachten Sie Abschnitt IV.) zum Teil von den genannten Parametern abhängig, die den Erfolg des Konzerns und der Hawesko Holding anzeigen.

III. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat der Hawesko Holding hat in Übereinstimmung mit § 87a Absatz 1 AktG am 14.04.2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System zur Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 15.06.2021 nach § 120a Absatz 1 AktG mit einer Mehrheit von 97,32 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es wurde vollständig in der Einladung zur Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2021 unter Tagesordnungspunkt 8 „Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand“ abgedruckt und online unter „11_Hawesko-Holding-AG-HV-15_6_2021-Vorstandsverguetungssystem.pdf“ veröffentlicht.

Bestehende Vorstandsdienstverträge bleiben von der Verabschiedung eines neuen Vergütungssystems zwar unberührt (§ 26j Absatz 1 Satz 3 AktG), mit Ausnahme des Vorstandsdienstvertrags von Herrn Borwitzky erfüllen die aktuellen Vergütungsregelungen aus den bestehenden Vorstandsdienstverträgen jedoch bereits die Voraussetzungen des Vergütungssystems.

IV. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

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

TABELLE 2

ZIELVERGÜ- TUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
Festvergütung	500	58 %	310	59 %	330	58 %
Nebenleistungen ¹	21	3 %	13	2 %	19	3 %
Versorgungsleis- tungen ²	–	–	–	–	–	–



ZIELVERGÜ- TUNG <i>in T€</i>	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
SUMME FES- TE VERGÜTUN- GSBESTANDTEI- LE	521	61 %	323	61 %	349	61 %
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VER- GÜTUNG FÜR DIE GESCHÄF- TSJAHRE						
<i>Variable Vergütung</i>	335	39 %	207	39 %	220	39 %
• <i>davon Zielbonus</i>	235	28 %	155	29 %	143	25 %
• <i>davon Leistungs- bonus</i>	100	12 %	52	10 %	77	14 %
SUMME VARIA- BLE VERGÜTUN- GSBESTANDTEI- LE	335	39 %	207	39 %	220	39 %
GESAMTVERGÜ- TUNG	856	100 %	530	100 %	569	100 %
GESAMTVERGÜ- TUNG KUMU- LIERT	1.955					

¹⁾ Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

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



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 2022 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 2022 hat kein früheres Vorstandsmitglied eine Vergütung erhalten.

TABELLE 3

GEWÄHR- TE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
<i>Festvergütung</i>	500	32 %	310	66 %	330	67 %
<i>Nebenleistungen¹</i>	21	1 %	13	3 %	19	4 %
<i>Leistungen aus Anlass der Been- digung des Ar- beitsverhältnisses</i>	–	–	–	–	–	–
<i>Versorgungsleis- tungen²</i>	–	–	–	–	–	–
SUMME FES- TE VERGÜTUN- GSBESTANDTEI- LE	521	34 %	323	68 %	349	71 %
<i>Einmaliger Extra- bonus (außerge- wöhnliche Leis- tungen)</i>	–	–	–	–	–	–



GEWÄHR- TE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
MEHRJÄHRIGE VARIABLE VER- GÜTUNG FÜR DIE GESCHÄF- TSJAHRE						
2019 – 2021 (Endabrechnung) ³	1.032	66 %	–	–	–	–
• davon Zielbo- nus	705		–	–	–	–
• davon Leis- tungsbonus	300		–	–	–	–
• davon Extrabo- nus (Erfolgsziele)	317		–	–	–	–
• abzgl. Ab- schlagszahlungen 2020 und 2021	– 290		–	–	–	–
2020 – 2022 (Ab- schlagszahlung) ⁴	–	–	–	–	140	29 %
2021 – 2023 (Ab- schlagszahlung) ⁴	–	–	150	32 %	–	–
SUMME VARIA- BLE VER- GÜTUN-	1.032	66 %	150	32 %	140	29 %



GEWÄHR- TE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
in T€						
GSBESTANDTEI- LE						
GESAMTVER- GÜTUNG	1.553	100 %	473	100 %	489	100 %
GESAMTVER- GÜTUNG KU- MULIERT	2.516					

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-, Leistungs- und Extrabonus wurde Herrn Hermelink 2022 für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 abzüglich der in den Jahren 2020 und 2021 ausgezahlten Abschlagszahlungen gewährt. Die Bestellung von Herrn Hermelink läuft bis zum 31.12.2023.

⁴⁾ Für Herrn Borwitzky und Herrn Hackenberger wurden Abschlagszahlungen auf den zu erwarteten Ziel- und Leistungsbonus gezahlt, die einen Rückforderungsvorbehalt bei Nichterreichen der vereinbarten Ziele oder Leistungen enthalten.

ERLÄUTERUNG

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht dem Vergütungssystem der Hawesko Holding. Die Relation zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen wurden bezogen auf die Zielvergütung eingehalten. Der Aufsichtsrat ist davon nicht abgewichen.

a) EINHALTUNG DER OBERGRENZE FÜR DIE GESAMTVERGÜTUNG

Die im Vergütungssystem festgesetzte betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen und variablen Vergütungskomponenten (Ziel-, Leistungs- und Extrabonus), wurde im Vergütungssystem für den Gesamtvorstand auf T€ 4.000 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 2022 kann frühestens nach dem Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2023 berichtet werden, wenn der Zeitraum für die aktuell gültige Bonusvereinbarung mit Herrn Hackenberger abgeschlossen ist und alle relevanten Beträge abschließend feststehen.



Mit Abschluss der Bonusvereinbarung von Herrn Hermelink im Geschäftsjahr 2022 kann die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 nunmehr endgültig berichtet werden. Die Gesamtvergütung aller Vorstände für das Geschäftsjahr 2021 betrug T€ 2.514 und liegt somit deutlich unter dem im Vergütungssystem festgelegten Maximalbetrag.

b) FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Nach dem Vergütungssystem erhalten die Vorstandsmitglieder als festen Vergütungsbestandteil ein jährliches Grundgehalt (Festvergütung), das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Diese auch im Geschäftsjahr 2022 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 von Unfallversicherungen für den Todes- und Invaliditätsfall sowie Krankenhaustagegeldversicherungen, 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 und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Gemeinsam mit der langfristigen variablen Vergütung trägt sie maßgeblich dazu bei, dass die Hawesko Holding hochqualifiziertes Personal langfristig halten kann, und das dient damit der kontinuierlichen und langfristigen Entwicklung der Hawesko Holding.

c) ÜBERSICHT ÜBER VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Im Vergütungssystem sind variable Vergütungsbestandteile in Form einer variablen Vergütung, bestehend aus einer Ergebniskomponente (Zielbonus) und einer Leistungskomponente (Leistungsbonus) sowie aus einem möglichen Extrabonus, vorgesehen. Den Vorstandsmitgliedern Herrn Hackenberger und Herrn Borwitzky wurden im Berichtszeitraum Abschlagszahlungen für das Geschäftsjahr 2021 auf die variable Vergütung (Ziel- und Leistungsbonus) gewährt.

ZIELBONUS

Dementsprechend ist mit jedem Vorstandsmitglied ein Zielbonus vereinbart, der sich am nachhaltigen Geschäftserfolg des Gesamtkonzerns während einer Dreijahresplanungsperiode orientiert. Im Rahmen der Ermittlung des Zielbonus ist der Grad der Zielerreichung maßgeblich, 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.

LEISTUNGSBONUS

Ebenfalls wurde mit jedem Vorstandsmitglied ein Leistungsbonus vereinbart, der sich an der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds während der Dreijahresplanungsperiode orientiert. Der Leistungsbonus wird untenstehend bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern dargestellt.

EXTRABONUS



Der Aufsichtsrat hat zudem zur Honorierung von deutlich über den Planzielen liegenden Ergebnissen oder bei sonstigen außerordentlichen Leistungen die Zahlung eines Extrabonus mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Die Gewährung eines Extrabonus (Erfolgsziele) für ein deutlich über den Planzielen liegendes Ergebnis wurde bei allen Vorstandsmitgliedern davon abhängig gemacht, ob die tatsächliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) des EBITs des Gesamtkonzerns die vom Aufsichtsrat geplante CAGR in einem Dreijahreszeitraum um mindestens einen Prozentpunkt übersteigt. Je Prozentpunkt, um den die geplante CAGR übererfüllt wird, erhöht sich die Ergebniskomponente um fünf Prozent, wobei der mit dem Vorstandsmitglied definierte Gehaltshöchstbetrag nicht überschritten werden darf. Daneben ist ein Extrabonus auch bei einer deutlichen Qualitätssteigerung des ROCE unabhängig vom Erreichen des addierten Plan-EBITs oder bei anderen sonstigen außerordentlichen Leistungen möglich. Die maximale Höhe des Extrabonus ist für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt.

Die vorgenannten variablen Vergütungsbestandteile aller Vorstandsmitglieder spiegeln die Unternehmensstrategie wider und setzen vorrangig Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum. Durch die Vereinbarung eines Zeitraums von jeweils drei Jahren für den überwiegenden Anteil der variablen Vergütungsbestandteile werden Anreize gesetzt, um die Interessen des Vorstands denen der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Beschäftigte anzugleichen.

d) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON THORSTEN HERMELINK

DREIJAHRESPLANUNG 2019 – 2021

Die Herrn Hermelink zugesagte variable Vergütung für die Dreijahresplanungsperiode 2019 bis 2021 ist im Geschäftsjahr 2022 einen Monat nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2021 fällig geworden. Sie betrug laut Aufsichtsratsbeschluss vom 06.04.2022 für den vorgenannten Zeitraum insgesamt T€ 1.322 brutto, wobei bereits Abschlagszahlungen in Höhe von insgesamt T€ 290 brutto erfolgten. Im Geschäftsjahr 2022 wurden demnach Herrn Hermelink noch T€ 1.032 brutto für die auf die Dreijahresplanungsperiode bezogene variable Vergütung gewährt. Die Endabrechnung schlüsselt sich mit T€ 705 für den Zielbonus aufgrund des erreichten addierten Plan-EBITs sowie mit T€ 300 für das Erreichen der individuellen Leistungskomponente auf. Der Extrabonus wurde mit T€ 317 gewährt, da der CAGR die Planziele in der Dreijahresplanungsperiode überschritten hat.

Der Zielbonus war auf jährlich T€ 235 brutto, der Leistungsbonus auf jährlich T€ 100 und der Extrabonus auf jährlich T€ 200 begrenzt.

Im Hinblick auf das Gesamtkonzernergebnis wurde ein addiertes Plan-EBIT von € 112,2 Mio., errechnet aus einem Plan-EBIT für das Jahr 2019 in Höhe von € 32,9 Mio., einem Plan-EBIT für 2020 in Höhe von € 37,5 Mio. und einem Plan-EBIT für 2021 in Höhe von € 41,8 Mio., als Zielgröße für die Gewährung eines maximalen Bonus von T€ 705,0 (3 mal T€ 235,0) 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 kumulativ (i) das im Jahresabschluss 2021 ausgewiesene EBIT das im Jahresabschluss 2018 ausgewiesene EBIT des Teilkonzerns übersteigt und (ii) das EBIT des Teilkonzerns 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 Hermelink berechtigt, nachträglich die Bemessung einseitig anzupassen. Konkret wurde ein addiertes EBIT von € 124,4 Mio. für den Gesamtkonzern erreicht und alle Bedingungen zur Auszahlung erfüllt, weshalb der Aufsichtsrat einen Zielbonus von T€ 705,0 beschlossen hat

Die Auszahlung des Zielbonus stand überdies unter dem Vorbehalt, dass der durchschnittliche ROCE auf Gesamtkonzernenebene in den Jahren 2019 bis 2021 den durchschnittlichen ROCE von 2016 bis 2018 nicht unterschreiten durfte. Bei einem Unterschreiten wirkt sich dies mit einem Faktor von 1,5 auf die Ergebniskomponente aus, bis zu einem maximalen Abzug von 50 Prozent des Zielbetrags (Maluskomponente). Die Maluskomponente musste nicht angewandt werden.



Bezüglich des Leistungsbonus hat der Aufsichtsrat für die Jahre 2019 bis 2021 die folgenden Leistungsziele festgelegt: Transformation der B2B-Unit, Ergebnissteigerung des Gesamtkonzerns, gruppenübergreifende Ausrichtung der strategischen Personalentwicklung. Bei voller Erreichung der Ziele war ein Bonus in Höhe von bis zu T€ 300,0 (3 mal T€ 100,0) zu zahlen. Der Zielerreichungsgrad für jedes der Ziele betrug 100 Prozent, weshalb der Aufsichtsrat einen Leistungsbonus von T€ 300,0 brutto für Herrn Hermelink beschlossen hat.

Der mit Herrn Hermelink vereinbarte Extrabonus für den Fall, dass die tatsächliche CAGR des EBITs des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2019 bis 2021 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, wurde in Höhe von T€ 317,3 vom Aufsichtsrat beschlossen. Konkret wurde der geplante CAGR des Gesamtkonzerns um 9,5 Prozent übertroffen, sodass sich die Ergebniskomponente (Zielbonus) in Höhe von T€ 705,0 um zusätzliche 45 Prozent erhöht hat.

DREIJAHRESPLANUNG 2022 – 2024

Mit Herrn Hermelink wurde entsprechend dem Vergütungssystem für die bis zum 31.12.2023 laufende Bestellung für alle zugesagten variablen Vergütungsbestandteile eine sich anschließende Dreijahresperiode (Geschäftsjahre 2022 bis 2024) und eine Fälligkeit im Jahr 2025, innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2024, vereinbart. Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 235 brutto jährlich, der Leistungsbonus bis zu T€ 100 brutto jährlich. Auf den Leistungs- und Zielbonus besteht nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Hermelink grundsätzlich erst ein Anspruch von Herrn Hermelink auf Abschlagszahlungen in den Jahren 2023 und 2024. Herrn Hermelink wurde daher keine Abschlagszahlung auf den Leistungs- und Zielbonus im Geschäftsjahr 2022 gewährt. Für den mit Herrn Hermelink vereinbarten, im Jahr 2025 fällig werdenden Extrabonus (Erfolgsziele) für den Fall, dass die tatsächliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2022 bis 2024 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, werden ebenfalls keine Abschlagszahlungen gewährt.

e) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON ALEXANDER BORWITZKY

DREIJAHRESPLANUNG 2021 – 2023

Mit Herrn Borwitzky wurde entsprechend dem Vergütungssystem für die bis zum 31.12.2022 laufende Bestellung für alle zugesagten variablen Vergütungsbestandteile eine sich anschließende Dreijahresperiode (Geschäftsjahre 2021 bis 2023) und eine Fälligkeit im Jahr 2024, innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2023, vereinbart.

Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 155,0 brutto jährlich. Die Auszahlung des im Jahr 2024 fälligen Zielbonus wurde dabei vom Erreichen des addierten Plan-EBITs nach Ablauf der Dreijahresperiode abhängig gemacht. Entsprechend der im Vergütungssystem enthaltenen Bestimmung hat der Aufsichtsrat als zusätzliche Zielvoraussetzung für den Zielbonus festgelegt, dass die Zahlung des Zielbonus nur erfolgt, wenn das im Jahresabschluss ausgewiesene tatsächliche EBIT 2023 das tatsächliche im Jahresabschluss ausgewiesene EBIT 2020 des Gesamtkonzerns übersteigt. Diese Anforderung gilt neben einem zwingend zu erreichenden Mindestergebnis, wonach im Dreijahresplanungszeitraum das EBIT durchschnittlich um mindestens drei Prozent gesteigert werden muss. Weiterhin hat der Aufsichtsrat entsprechend der Bestimmung im Vergütungssystem festgelegt, dass die Auszahlung des Zielbonus reduziert wird, wenn das generierte Wachstum nicht mit einer entsprechenden Rendite – gemessen am ROCE-Wert – einhergeht (sogenannte Maluskomponente).

Es wurde zudem ein Leistungsbonus mit Herrn Borwitzky in Höhe von jährlich bis zu T€ 52,0 brutto vereinbart. Die Bemessung der Zielerreichung des im Jahr 2024 nach Ablauf der Dreijahresperiode fälligen Leistungsbonus orientiert sich an der Steigerung der Profitabilität von Wein & Co. sowie der digitalen Neuausrichtung von Jacques' als individuelle Ziele.



Auf den Leistungs- und Zielbonus besteht nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Borwitzky grundsätzlich ein Anspruch von Herrn Borwitzky auf Abschlagszahlungen von T€ 150,0 brutto pro Geschäftsjahr in den Jahren 2022 und 2023, die jährlich nach Erteilung des Testats und Billigung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat ausgezahlt werden sollen. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt des Aufsichtsratsbeschlusses davon ausgegangen werden kann, dass die Leistungs- und Ergebnisziele erreicht werden. Deshalb wurde Herrn Borwitzky im Berichtszeitraum im Geschäftsjahr 2022 eine Abschlagszahlung auf den Leistungs- und Zielbonus in Höhe von T€ 150,0 brutto gewährt. Ist die endgültige variable Vergütung nach Vorliegen des Testats über den letzten Jahresabschluss der jeweiligen Dreijahresplanungsperiode niedriger als die bereits erhaltene Abschlagszahlung, so ist Herr Borwitzky zur Rückzahlung des zu viel erhaltenen Betrags verpflichtet.

Für den mit Herrn Borwitzky vereinbarten Extrabonus (Erfolgsziele) für den Fall, dass die tatsächliche CAGR des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2021 bis 2023 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, werden keine Abschlagszahlungen gewährt. Der Extrabonus (Erfolgsziele) ist bei unterstellter Zielerreichung im Jahr 2024 fällig und darf höchstens T€ 100,0 pro Jahr betragen.

f) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON RAIMUND HACKENBERGER

DREIJAHRESPLANUNG 2020 – 2022

Mit Herrn Hackenberger wurde für alle zugesagten variablen Vergütungsbestandteile eine Dreijahresperiode (Geschäftsjahre 2020 bis 2022) und eine Fälligkeit im Jahr 2023, innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2022, vereinbart.

Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 143,0 brutto jährlich. Die Auszahlung des Zielbonus wird dabei vom Erreichen des addierten Plan-EBITs nach Ablauf der Dreijahresperiode abhängig gemacht. Der Aufsichtsrat hat als zusätzliche Zielvoraussetzung für den Zielbonus festgelegt, dass die Zahlung des Zielbonus nur erfolgt, wenn das im Jahresabschluss ausgewiesene tatsächliche EBIT 2022 das tatsächliche im Jahresabschluss ausgewiesene EBIT 2019 des Gesamtkonzerns übersteigt. Diese Anforderung gilt neben einem zwingend zu erreichenden Mindestergebnis, wonach im Dreijahresplanungszeitraum das EBIT durchschnittlich um mindestens drei Prozent gesteigert werden muss. Weiterhin hat der Aufsichtsrat entsprechend der Bestimmung im Vergütungssystem festgelegt, dass die Auszahlung des Zielbonus reduziert wird, wenn das generierte Wachstum nicht mit einer entsprechenden Rendite – gemessen am ROCE-Wert – einhergeht (sogenannte Maluskomponente).

Es wurde zudem ein Leistungsbonus mit Herrn Hackenberger in Höhe von jährlich bis zu T€ 77,0 brutto vereinbart. Die Bemessung der Zielerreichung des im Jahr 2023 nach Ablauf der Dreijahresperiode fälligen Leistungsbonus orientiert sich an individuellen Zielen wie dem Aufbau eines KPI-Systems für den Gesamtkonzern und der Implementierung einer verursachungsgerechten Leistungsverrechnung zwischen den Konzerneinheiten.

Auf den Leistungs- und Zielbonus besteht nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Hackenberger grundsätzlich ein Anspruch von Herrn Hackenberger auf Abschlagszahlungen von T€ 140,0 brutto pro Geschäftsjahr in den Jahren 2021 und 2022, die jährlich nach Erteilung des Testats und Billigung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat ausgezahlt werden sollen. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt des Aufsichtsratsbeschlusses davon ausgegangen werden kann, dass die Leistungs- und Erfolgsziele erreicht werden. Deshalb wurde Herrn Hackenberger im Berichtszeitraum im Geschäftsjahr 2022 eine Abschlagszahlung auf den Leistungs- und Zielbonus in Höhe von T€ 140,0 brutto gewährt. Ist die verdiente variable Vergütung nach Vorliegen des Testats über den letzten Jahresabschluss der jeweiligen Dreijahresplanungsperiode niedriger als die bereits erhaltene Abschlagszahlung, ist er zur Rückzahlung des zu viel erhaltenen Betrags verpflichtet.

Für den mit Herrn Hackenberger vereinbarten Extrabonus (Erfolgsziele) für den Fall, dass die tatsächliche CAGR des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2020 bis 2022 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, werden keine Abschlagszahlungen gewährt. Der Extrabonus (Erfolgsziele) ist im Jahr 2023 fällig. Der Extrabonus ist auf jährlich T€ 100 begrenzt.

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

Tabelle 4 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.

TABELLE 4

<i>in % des Vorjahres</i>	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021
VORSTANDSVERGÜTUNG					
<i>Thorsten Hermelink</i>	0	52	- 35	35	89
<i>Alexander Borwitzky</i>	- 9	17	- 1	120	- 45
<i>Raimund Hackenberger¹</i>	30	2	1	69	- 17
ERTRAGSENTWICKLUNG					
<i>Jahresergebnis der Hawesko Holding SE</i>	7	- 19	15	37	- 22
<i>EBIT Konzern</i>	- 9	5	45	26	- 26
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS	4	4	3	4	- 4

¹⁾ Raimund Hackenberger ist am 01.03.2017 als Vorstandsmitglied in die Hawesko Holding SE eingetreten.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der Hawesko Holding entsprechend ihren jeweiligen Jahresabschlüssen 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 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 VORSTANDS**



Nach § 162 Absatz 1 Nummer 4 AktG wird erklärt, dass von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2022 kein 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 2021 in der ordentlichen Hauptversammlung vom 14.06.2022 mit 96,96 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. Weiterhin ist eine gegebenenfalls zu vereinbarenden Abfindung in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen einzuhalten (Abfindungs-Cap). Die Höhe der Jahresvergütung richtet sich nach der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und der voraussichtlichen Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahrs für das Vorstandsmitglied. Des Weiteren darf die Abfindung 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 § 16 der Satzung der Hawesko Holding in seiner von der Hauptversammlung am 19.06.2017 beschlossenen Fassung. In der ordentlichen Hauptversammlung am 15.06.2021 hat die Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 97,31 Prozent der abgegebenen Stimmen 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 10_Hawesko-Holding-AG-HV-15_6_2021-Verguetung-Aufsichtsrat.pdf einsehbar.

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

Die Tabellen 5.1 und 5.2 geben 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 2022 an. Die Tabellen schlüsseln 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).

TABELLE 5.1

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Detlev Meyer		Thomas R. Fischer		Dr. Jörg Haas	
	Vorsitzender		Stellvertretender Vorsitzender		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
Festvergütung	8	5,3 %	6	5,4 %	4	5,4 %
Sitzungsgelder	30	20,0 %	22	19,6 %	14	18,9 %
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–
SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	38	25,3 %	28	25,0 %	18	24,3 %
• Einjährige variable Vergütung ²	112	74,7 %	84	75,0 %	56	75,7 %
• Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	112	74,7 %	84	75,0 %	56	75,7 %
GESAMTVERGÜTUNG	150	100,0 %	112	100,0 %	74	100,0 %

TABELLE 5.2

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Franz Jürgen Säcker		Wilhelm Weil		Kim-Eva Wempe	
	Mitglied		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
Festvergütung	4	5,3 %	4	5,8 %	4	5,8 %
Sitzungsgelder	15	20,0 %	9	13,0 %	9	13,0 %
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–



GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€¹	Franz Jürgen Säcker		Wilhelm Weil		Kim-Eva Wempe	
	Mitglied		Mitglied		Mitglied	
	2022	Prozent	2022	Prozent	2022	Prozent
SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	19	25,3 %	13	18,8 %	13	18,8 %
• Einjährige variable Vergütung²	56	74,7 %	56	81,2 %	56	81,2 %
• Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	56	74,7 %	56	81,2 %	56	81,2 %
GESAMTVERGÜTUNG	75	100,0 %	69	100,0 %	69	100,0 %
GESAMTVERGÜTUNG KUMULIERT	549					

¹⁾ Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Nettobeträge ohne Umsatzsteuer.

²⁾ Die Vergütung nach § 16 Absatz 2 der Satzung (Festvergütung, variable Vergütung und Sitzungsgelder) wird erst mit Feststellung des Bilanzgewinns der Hawesko Holding fällig und ausgezahlt. In den Tabellen 5.1 und 5.2 ist daher insoweit die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 für die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

ERLÄUTERUNG

Die Vergütung entspricht dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2022 für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 entsprechend § 16 der Satzung jeweils einen festen Vergütungsbestandteil von € 4.200 und ein Sitzungsgeld von € 1.050 pro Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses im Jahr 2021 (siehe zur Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2021 Tabelle 6) erhalten.

TABELLE 6



TEILNAHME AN SITZUNGEN IM JAHR 2021	Detlev Meyer	Thomas R. Fischer	Dr. Jörg Haas	Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker	Wilhelm Weil	Kim-Eva Wempe
<i>Sitzungen des Aufsichtsrats</i>	4	4	4	4	4	4
<i>Sitzungen von Ausschüssen</i>	10	10	9	10	4	4
GESAMT	14	14	13	14	8	8

Zudem haben die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 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€ 31.452) abzüglich 25 Prozent des Grundkapitals (0,25 mal T€ 13.709 = T€ 3.427). Das heißt 0,2 Prozent von € 28.025 = T€ 56 (netto) pro Aufsichtsratsmitglied.

Die Vergütung nach § 16 Absatz 2 der Satzung für das Geschäftsjahr 2022 wird erst mit Feststellung des Jahresabschlusses der Hawesko Holding im Jahr 2023 fällig und ausgezahlt. Diese ist daher in den Tabellen 4.1 und 4.2 nicht aufgeführt.

Nach § 16 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 (§ 16 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.

TABELLE 7



<i>in % des Vorjahres</i>	<i>2018 zu 2017</i>	<i>2019 zu 2018</i>	<i>2020 zu 2019</i>	<i>2021 zu 2020</i>	<i>2022 zu 2021</i>
AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG					
<i>Detlev Meyer (Vorsitzender)</i>	- 6	- 9	11	110	3
<i>Thomas R. Fischer (Stellvertreter- der Vorsitzender)</i>	14	18	11	108	4
<i>Dr. Jörg Haas</i>	-	867	17	109	4
<i>Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker</i>	-9	- 17	21	134	- 9
<i>Wilhelm Weil</i>	-	69	15	119	1
<i>Kim-Eva Wempe</i>	4	- 7	11	123	3
ERTRAGSENTWICKLUNG					
<i>Jahresergebnis der Hawesko Hol- ding SE</i>	7	- 19	15	37	- 22
<i>EBIT Konzern</i>	- 9	5	45	26	- 26
DURCHSCHNITTLICHE VER- GÜTUNG¹ DER BESCHÄFTIG- TEN AUF VOLLZEITBASIS	4	4	3	4	- 4

¹⁾ Die Bestimmung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird nachfolgend dargelegt.

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) 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 2022 variable Vergütungsbestandteile nicht zurückgefordert wurden. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile sind nach dem Vergütungssystem nicht vorgesehen.



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 (bis zum 13. November 2022: Hawesko Holding Aktiengesellschaft), Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 12. April 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Heckert
Wirtschaftsprüfer

Kastka
Wirtschaftsprüferin

8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems zu beschließen. Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt am 15. Juni 2021 einen Beschluss nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gefasst und das Vergütungssystem mit großer Mehrheit gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat im 1. Quartal 2023 das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder fortentwickelt. Die Änderungen betreffen insbesondere die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten. Während den Vorstandsmitgliedern bislang nur eine variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, ein sogenannter Long Term Incentive (LTI), bestehend aus einer Ergebniskomponente (Zielbonus) und einer Leistungskomponente (Leistungsbonus), sowie ein möglicher Extrabonus gewährt wurden, soll künftig auch eine variable Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage, ein sogenannter Short Term Incentive (STI), gewährt werden. Ferner ist vorgesehen, dass die variablen Vergütungsbestandteile künftig teilweise aktienbasiert gewährt werden. Während die variable Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage (STI) zu 100 % in bar ausbezahlt werden soll, werden sowohl die variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (LTI) als auch der mögliche Extrabonus zu 50 % in bar und zu 50 % in Aktien der Hawesko Holding SE gewährt. Die auszugebenden Aktien sollen insbesondere durch Kapitalerhöhungen aus genehmigtem Kapital generiert werden. Die Vorstandsmitglieder sollen einer Veräußerungssperre von 12 Monaten unterliegen.

Der Aufsichtsrat hat das entsprechend überarbeitete Vergütungssystem für den Vorstand am 12. April 2023 beschlossen. Das vom Aufsichtsrat am 12. April 2023 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist nachfolgend am Ende von Tagesordnungspunkt 8 im Wortlaut wiedergegeben und neben anderen Unterlagen zur Hauptversammlung auch auf

www.hawesko-holding.com/investoren

der Internetseite der Hawesko Holding SE, und dort unter »Hauptversammlung« vom Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung an und bis zu deren Ablauf zugänglich.



Der Aufsichtsrat schlägt - gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses - vor, das vom Aufsichtsrat am 12. April 2023 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das vom Aufsichtsrat am 12. April 2023 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat folgenden Wortlaut:

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 erfolgte 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 SE (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 überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Bestehende Vorstandsdienstverträge 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 variable Vergütungskomponente setzt sich aus einer kurzfristigen Ergebniskomponente (Short Term Incentive (STI)) und einer langfristigen Ergebniskomponente (Long Term Incentive (LTI)), sowie einem möglichen Extrabonus (XTR) zusammen.

Die variable Vergütung ist an das Erreichen definierter Erfolgsziele gekoppelt. Den Extrabonus (XTR) 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.

Erreicht das Vorstandsmitglied in der variablen Vergütung und – bei einer Koppelung des Extrabonus (XTR) an Erfolgsziele – auch im Extrabonus (XTR) einen Zielerreichungsgrad von 100 Prozent, ergibt die Summe aus der Auszahlung der variablen Vergütung, dem Extrabonus (XTR), 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 (XTR) gewährt wird.



c. Vergütung in Jahren ohne Extrabonus (XTR)

Für die Mitglieder des Vorstands entfallen bei einer 100-prozentigen Zielerreichung bei der variablen Vergütung rund 40 bis 60 Prozent auf die Festvergütung. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) beträgt circa 10 bis 30 Prozent und die langfristige Ergebniskomponente (LTI) etwa 20 bis 40 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung.

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 (XTR)

Für die Mitglieder des Vorstands entfallen bei einer 100-prozentigen Zielerreichung bei der variablen Vergütung und – für den Fall einer Koppelung des Extrabonus (XTR) an Erfolgsziele – auch beim Extrabonus (XTR) etwa 40 bis 60 Prozent auf die Festvergütung. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) beträgt circa 10 bis 20 Prozent, die langfristige Ergebniskomponente (LTI) etwa 20 bis 30 und der Extrabonus (XTR) bei voller Gewährung bis circa 10 Prozent an der Ziel-Gesamtvergütung.

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.

V. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Paragraph 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 (XTR)), festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die bestenfalls erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Gesamtvorstand € 5.000.000.

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 variable Vergütungskomponente setzt sich aus einer kurzfristigen Ergebniskomponente (STI) und einer langfristigen Ergebniskomponente (LTI), sowie einem möglichen Extrabonus (XTR) 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 (STI und LTI) ist an das Erreichen definierter Erfolgsziele während einer Dreijahresplanungsperiode gekoppelt. Den Extrabonus (XTR) 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 der variablen Vergütung (STI und LTI)

Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) orientiert sich am Geschäftserfolg des Gesamtkonzerns während eines Geschäftsjahres. Die Höhe des Bonus‘ ist abhängig von dem Grad der Zielerreichung der Planung des Geschäftsjahres des Konzerns. Die Zielerreichung wird zu 50 Prozent gemessen am EBIT des Konzerns, jeweils zu 20 Prozent am ROCE (Return on Capital Employed) und am FCF (Free Cashflow) und zu 10 Prozent an ESG-Kriterien, die der Aufsichtsrat festlegen kann. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) kann nur zur Auszahlung gelangen, wenn mind. 80 Prozent des jeweiligen Planwertes von EBIT, ROCE, FCF und ESG-Kriterium erreicht wird. Die volle kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird bei 100 Prozent Planerreichung der jeweiligen Komponente erreicht. Bei Zielerreichung zwischen 80 Prozent und 100 Prozent ermittelt eine lineare Funktion die Höhe des erreichten Bonus. Eine Übererfüllung der jeweiligen Planwerte wird nicht vergütet. Das EBIT ist ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet. Das EBIT enthält vorwiegend nur betriebliche Erträge und zeigt damit den Erfolg im operativen Bereich.

Das langfristige Ergebniskomponente (LTI) orientiert sich am langfristigen Geschäftserfolg während einer Dreijahresplanungsperiode. Die Höhe des Bonus ist abhängig von dem Grad der Zielerreichung der Dreijahresplanung des Konzerns. Die Zielerreichung wird gemessen am kumulierten EBIT des Konzerns über die Planungsperiode. Die langfristige Ergebniskomponente (LTI) kann nur zur Auszahlung gelangen, wenn mindestens 80 Prozent des Planwertes vom EBIT erreicht wird. Die volle langfristige Ergebniskomponente (LTI) wird bei 100 Prozent Planerreichung erreicht. Bei Zielerreichung zwischen 80 Prozent und 100 Prozent ermittelt eine lineare Funktion die Höhe des erreichten Bonus. Eine

Übererfüllung des Planwertes wird nicht vergütet. Das EBIT ist 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 Auszahlung der kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) Ergebniskomponente unter weiteren (gegebenenfalls auch kumulativen) Zielvoraussetzungen und Bedingungen steht. Als zusätzliche Zielvoraussetzungen kann der Aufsichtsrat beispielsweise festlegen, dass das EBIT eines bestimmten Geschäftsjahrs, das eines anderen Geschäftsjahrs übersteigt.

Das variable Vergütungsmodell sieht eine anteilige aktienbasierte Vergütung vor. Bei der Auszahlung wird zwischen der kurzfristigen Ergebniskomponente (STI) und der langfristigen Ergebniskomponente (LTI) unterschieden. Die kurzfristige Ergebniskomponente (STI) wird zu 100 Prozent in bar ausgezahlt, jeweils im Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer. Die langfristige Ergebniskomponente (LTI) wird zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Aktien der Hawesko Holding ausgezahlt.

Nach Vollendung des dreijährigen Bemessungszeitraumes wird die Anzahl der auszugebenen Aktien wie folgt ermittelt: Je vollendetem Geschäftsjahr innerhalb der Dreijahresperiode wird ein Drittel der langfristigen Ergebniskomponente (LTI gesamt) mit dem Dezember-Durchschnittswert der Aktie der Hawesko Holding des jeweiligen Jahres dividiert. Die Summe der drei so ermittelten Jahreswerte ergibt die Anzahl der auszuschüttenden Aktien.

Die Aktien werden nicht virtuell ausgegeben, sondern real aus der genehmigten Kapitalerhöhung. Für den Vorstand besteht eine Veräußerungssperre für 12 Monate ab Auszahlungszeitpunkt der jeweiligen möglichen langfristigen Ergebniskomponente, die in Aktien ausgegeben werden.

ii) Grundzüge und Leistungskriterien des Extrabonus (XTR)

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

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

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

Anhand der testierten und durch den Aufsichtsrat gebilligten Jahresabschlüsse für die betreffenden Geschäftsjahre nach Abschluss der Perioden wird ermittelt, ob das Plan-EBIT des Gesamtkonzerns erreicht wurde. 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 Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge können hinsichtlich der variablen Vergütung die Möglichkeit von Abschlagszahlungen vorsehen, deren Höhe durch Beschluss des Aufsichtsrats festgelegt wird.



Der Extrabonus (XTR) wird zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Aktien der Hawesko Holding ausgezahlt. Die Ermittlung der Aktien erfolgt wie oben unter VI. b. ii) beschrieben. Die Aktien werden nicht virtuell ausgegeben, sondern real aus der genehmigten Kapitalerhöhung. Für den Vorstand besteht eine Veräußerungssperre für 12 Monate ab Auszahlungszeitpunkt der jeweiligen möglichen langfristigen Ergebniskomponente, die in Aktien ausgegeben werden.

VII. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Die Vorstandsdiensverträge können hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente (STI und LTI) 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 (STI und LTI) 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 (STI und LTI) und ein möglicher Extrabonus (XTR). 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 Vorstandsdiensvertrags.

c) Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags, 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 Vorstandsdiensvertrags.



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.

9. Beschlussfassung über die Ergänzung der Satzung um eine Ermächtigung des Vorstands, die Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung vorzusehen

Nach Ablauf der zur Abfederung der Folgen der Covid-Pandemie eingeführten Ausnahmeregelungen hat der Gesetzgeber die Möglichkeit zur Abhaltung virtueller Hauptversammlungen durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 2022 (Bundesgesetzblatt I. Nr. 27 2022, S. 1166 ff.) dauerhaft in das AktG aufgenommen. Nach § 118a Abs. 1 Satz 1 AktG kann die Satzung vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung, d.h. ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung, abgehalten wird. Eine solche Ermächtigung des Vorstands soll beschlossen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen dementsprechend der Hauptversammlung vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§ 21 der Satzung der Gesellschaft wird um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„(5) Der Vorstand ist bis zum 14. Juni 2028 ermächtigt, vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung).“

WEITERE INFORMATIONEN ZUR EINBERUFUNG

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte



Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung € 13.708.934,14 und ist eingeteilt in 8.983.403 auf den Inhaber lautende Aktien ohne Nennbetrag (Stückaktien), von denen jede Stückaktie eine Stimme gewährt. Die Gesamtzahl der Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt damit 8.983.403. Die Gesellschaft hält zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung keine eigenen Aktien.

2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung der Aktionärsrechte, speziell des Stimmrechts; Nachweisstichtag und dessen Bedeutung

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, vor allem des Stimmrechts, sind nach § 20 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft nur die Aktionäre berechtigt, die sich rechtzeitig in Textform in deutscher oder in englischer Sprache bei der Gesellschaft unter der unten genannten Adresse angemeldet und ihren Anteilsbesitz nachgewiesen haben (**ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre**).

Als Nachweis der Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte ist nach § 20 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft ein besonderer Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Dieser Nachweis muss in deutscher oder englischer Sprache verfasst sein und sich auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung, also auf den 22. Mai 2023, 0:00 Uhr (MESZ), (**Nachweisstichtag**) beziehen. Ein Nachweis über den Anteilsbesitz durch den Letztintermediär nach § 67c Abs. 3 AktG ist hierfür in jedem Fall ausreichend.

Die Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes müssen der Gesellschaft bis spätestens zum Ablauf des 5. Juni 2023 (24:00 Uhr (MESZ)) zugegangen sein.

Die Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes sind der Gesellschaft fristgemäß an die folgende Adresse (**Anmeldeadresse**) per Post, Telefax oder via E-Mail zu übermitteln:

Hawesko Holding SE
c/o Deutsche Bank AG
Securities Production
– General Meetings –
Postfach 20 01 07
60605 Frankfurt am Main
Deutschland

oder Fax: +49 69 1 20 12-8 60 45

oder E-Mail: WP.HV@db-is.com

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung oder die Ausübung der Aktionärsrechte als Aktionär nur, wer den Nachweis des Anteilsbesitzes erbracht hat. Die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und die Zahl der Stimmrechte bestimmen sich ausschließlich nach dem Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Das gilt auch im Fall einer vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben also keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Für Aktien, die erst nach dem Nachweisstichtag erworben werden, sind die erwerbenden Personen zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nur berechtigt, wenn sie sich von dem bisherigen Aktionär bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen lassen.

3. Stimmabgabe durch Briefwahl

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können ihr Stimmrecht, auch ohne Teilnahme an der Hauptversammlung, in Textform per Brief, Fax oder E-Mail (**Briefwahl**) ausüben.



Vor der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären das mit der Eintrittskarte übersandte Briefwahlformular zur Verfügung. Das Briefwahlformular kann auch unter der Anmeldeadresse postalisch, per Telefax oder per E-Mail angefordert werden. Darüber hinaus kann das Briefwahlformular von der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« heruntergeladen werden. Wenn Sie Ihre Stimme per Briefwahl abgeben wollen, können Briefwahlstimmen ausschließlich bis zum 09. Juni 2023, 16.00 Uhr (MESZ) (eingehend), unter der folgenden Adresse abgeben, geändert oder widerrufen werden:

Hawesko Holding SE – Hauptversammlung 2023
c/o UBJ. GmbH
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Deutschland

oder Fax: +49 40 63 78-54 23
oder E-Mail: hv@ubj.de

Maßgeblich für die Abgabe, Änderung oder den Widerruf der Briefwahlstimme auf diesem Wege ist der Zugang der Briefwahlstimme bei der Gesellschaft. Briefwahlstimmen, die einer ordnungsgemäßen Anmeldung nicht zweifelsfrei zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt.

Eine Stimmabgabe per Briefwahl ist nur in Bezug auf solche Anträge und Wahlvorschläge möglich, die mit dieser Einberufung oder im Zusammenhang mit § 122 Abs. 2 AktG oder den §§ 126 und 127 AktG bekanntgemacht wurden.

Weitere Hinweise zur Briefwahl sind in der Eintrittskarte, die den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären zugesandt wird, enthalten.

4. **Stimmabgabe durch Bevollmächtigte**

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können ihr Stimmrecht und ihre sonstigen Aktionärsrechte auch durch eine bevollmächtigte dritte Person, etwa einen Intermediär (beispielsweise ein Kreditinstitut) oder eine Aktionärsvereinigung oder eine andere Person ihrer Wahl, ausüben lassen. Bevollmächtigte Dritte können das Stimmrecht ihrerseits auch durch Briefwahl oder durch Vollmacht und Weisung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben (siehe unten). Auch in diesen Fällen ist eine rechtzeitige Anmeldung unter Vorlage des besonderen Nachweises des Anteilsbesitzes erforderlich. Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, kann die Gesellschaft nach § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG eine oder mehrere von ihnen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung haben gegenüber der Gesellschaft grundsätzlich in Textform (§ 126b BGB) zu erfolgen. Für den Fall der Bevollmächtigung von Intermediären im Sinne von § 135 AktG wird weder vom Gesetz Textform verlangt noch enthält die Satzung der Gesellschaft für diesen besonderen Fall Regelungen. Die für die Bevollmächtigung erforderliche Form ist daher bei dem jeweils zu bevollmächtigenden Intermediär zu erfragen. Nach § 135 Abs. 1 AktG muss die Vollmacht in diesen Fällen einem bestimmten Intermediär erteilt und von diesem nachprüfbar festgehalten werden. Die Vollmachtserteilung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Ein Verstoß gegen diese und bestimmte weitere in § 135 AktG genannte Erfordernisse für die Bevollmächtigung eines



Intermediärs beeinträchtigen allerdings nach § 135 Abs. 7 AktG die Wirksamkeit der Stimmabgabe nicht. Das gilt sinngemäß für die Bevollmächtigung von Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern oder Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten (§ 135 Abs. 8 AktG).

Zur Vollmachtserteilung kann (muss aber nicht) das von der Gesellschaft bereitgestellte Formular genutzt werden, das mit der Eintrittskarte übersandt wird. Das Vollmachtsformular kann zudem unter der Anmeldeadresse postalisch, per Telefax oder per E-Mail angefordert werden. Darüber hinaus kann das Vollmachtsformular auch von der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« heruntergeladen werden.

Die Erteilung der Vollmacht kann gegenüber dem bevollmächtigten Dritten oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Der Nachweis einer dem Bevollmächtigten erteilten Vollmacht bedarf gegenüber der Gesellschaft der Textform. Die Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft, der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft oder der Widerruf der Vollmacht ist der Gesellschaft an folgende Adresse zu übermitteln:

Hawesko Holding SE – Hauptversammlung 2023
c/o UBJ. GmbH
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Deutschland

oder Fax: +49 40 63 78-54 23
oder E-Mail: hv@ubj.de

Eine an die genannte Postadresse übersandte Vollmacht, ihr Nachweis oder Widerruf sollten aus organisatorischen Gründen so rechtzeitig übersandt werden, dass sie spätestens bis zum 09. Juni 2023, 16.00 Uhr (MESZ), eingegangen sind, damit sie noch in der Hauptversammlung berücksichtigt werden können.

Eine Übermittlung der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft oder des Nachweises der Bevollmächtigung ist an die Telefax-Nummer +49 (0) 40 63 78 54 23 oder die E-Mail-Adresse

hv@ubj.de

auch am Tag der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen noch möglich. Der Nachweis einer auf diesem Weg erteilten Bevollmächtigung kann gegenüber der Gesellschaft dadurch geführt werden, dass der Nachweis (zum Beispiel Kopie oder Scan der Vollmacht) an die vorstehend genannte Telefaxnummer oder E-Mail-Adresse übermittelt wird.

Weitere Hinweise zur Vollmachtserteilung an Dritte enthält die Eintrittskarte, die die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre zugesandt bekommen.

5. Stimmabgabe durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter



Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können ihr Stimmrecht auch durch die von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter ausüben lassen. Diese können die Aktionäre bereits vor oder auch noch in der Hauptversammlung bevollmächtigen. Auch in diesen Fällen ist eine rechtzeitige Anmeldung zur Hauptversammlung unter Vorlage des besonderen Nachweises des Anteilsbesitzes erforderlich.

Soweit die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden sollen, muss der Aktionär zu den einzelnen Tagesordnungspunkten Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilen. Ohne diese Weisungen sind die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nicht zur Stimmrechtsausübung befugt und werden sich der Stimme enthalten. Das gilt ebenfalls, soweit Weisungen nicht eindeutig sind. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Sie können die Stimmrechte nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nehmen keine Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder Anträgen entgegen.

Vor der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären für die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter das mit der Eintrittskarte übersandte Formular zur Vollmachts- und Weisungserteilung der Gesellschaft zur Verfügung. Das Vollmachts- und Weisungsformular kann zudem unter der Anmeldeadresse per Post, Fax oder E-Mail angefordert werden. Darüber hinaus können Vollmachts- und Weisungsformulare auch von der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« heruntergeladen werden. Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter können vorab bis zum 09. Juni 2023, 16.00 Uhr (MESZ), an folgende Adresse erteilt, geändert oder widerrufen werden oder dem Stimmrechtsvertreter in der Hauptversammlung übergeben werden:

Hawesko Holding SE – Hauptversammlung 2023
c/o UBJ. GmbH
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Deutschland

oder Fax: +49 40 63 78-54 23
oder E-Mail: hv@ubj.de

Maßgeblich für die Erteilung, Änderung und den Widerruf der Vollmacht oder der Weisung ist der Zugang der Vollmacht oder Weisung bei der Gesellschaft.

Eine Stimmabgabe durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ist nur in Bezug auf solche Anträge und Wahlvorschläge möglich, die mit dieser Einberufung oder im Zusammenhang mit § 122 Abs. 2 AktG oder den §§ 126 und 127 AktG bekanntgemacht wurden.

Weitere Hinweise zur Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind in der Eintrittskarte, die ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre zugesandt bekommen, enthalten. Entsprechende Informationen und eine nähere Beschreibung der Durchführung der Vollmachts- und Weisungserteilung an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« abrufbar.

6. Rechte der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 und 131 Abs. 1 AktG

6.1 Verlangen auf Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den 20. Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag am Grundkapital von € 500.000 erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden (§ 122 Abs. 2 AktG). Die Mindestbeteiligung muss der Gesellschaft nachgewiesen werden, wobei eine Vorlage von Bankbescheinigungen genügt. Der oder die Antragsteller haben nach § 122 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 3 AktG nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens hinsichtlich der Mindestbeteiligung Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über das Verlangen halten, wobei § 70 AktG bei der Berechnung der Aktienbesitzzeit angewandt wird. Wird dem Verlangen nicht entsprochen, steht den Antragstellern nach § 122 Abs. 3 AktG der Weg zu den Gerichten offen.

Das Verlangen ist in schriftlicher Form (§ 126 BGB) oder in elektronischer Form, mithin unter Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur (§ 126a BGB), an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis zum Ablauf des 12. Mai 2023 (d.h. 12.05.2023, 24:00 Uhr (MESZ)), zugehen.

Die Aktionäre werden gebeten, für ein entsprechendes Verlangen die folgende Adresse zu nutzen:

Hawesko Holding SE
– Vorstand –
Elbkaihaus
Große Elbstraße 145 d
22767 Hamburg
Deutschland
oder E-Mail: ir@hawesko-holding.com

Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung mitgeteilt wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekanntgemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« zugänglich gemacht und den Aktionären nach § 125 AktG mitgeteilt.

6.2 Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach den §§ 126 Abs. 1 und 127 AktG

Aktionäre können nach § 126 Abs. 1 AktG Gegenanträge gegen einen Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt und Wahlvorschläge nach § 127 AktG übersenden. Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären sind ausschließlich zu richten an:

Hawesko Holding SE



Investor Relations – HV 2023

Elbkaihaus

Große Elbstraße 145 d

22767 Hamburg

Deutschland

oder Fax: +49 40 30 39-21 05

oder E-Mail: ir@hawesko-holding.com

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären, die mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis zum Ablauf des 28. Mai 2023 (d.h. 28.05.2023, 24:00 Uhr (MESZ)), unter dieser Adresse bei der Gesellschaft eingegangen sind, werden unter den weiteren Voraussetzungen der §§ 126 und 127 AktG einschließlich des Namens des Aktionärs, einer etwaigen Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung« zugänglich gemacht.

Von der Zugänglichmachung eines Gegenantrags und eines Wahlvorschlags kann die Gesellschaft absehen, wenn einer der Ausschlussstatbestände nach § 126 Abs. 2 AktG vorliegt, etwa weil der Gegenantrag zu einem gesetzes- oder satzungswidrigen Beschluss der Hauptversammlung führen würde. Die Begründung eines Gegenantrags braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt. Darüber hinaus braucht ein Wahlvorschlag auch dann nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn der Wahlvorschlag einen der folgenden Bestandteile nicht enthält: Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort oder – bei einer juristischen Person – die Firma und den Sitz des zur Wahl Vorgeschlagenen und – bei einem Vorschlag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern – die Angaben zu Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.

6.3 Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG

In der Hauptversammlung kann jeder Aktionär oder Aktionärsvertreter verlangen, dass der Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft gibt, soweit diese zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstandes der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht (§ 131 Abs. 1 AktG). Die Pflicht zur Auskunft erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen sowie auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Auskunftsverlangen sind in der Hauptversammlung grundsätzlich mündlich im Rahmen der Aussprache zu stellen. Der Vorstand darf die Auskunft unter den in § 131 Abs. 3 AktG genannten Gründen verweigern.

Nach § 23 Abs. 3 der Satzung der Hawesko Holding SE ist der Versammlungsleiter ermächtigt, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken. Er ist insbesondere berechtigt, zu Beginn der Hauptversammlung oder während ihres Verlaufs den zeitlichen Rahmen des Frage- und Rederechts für den ganzen Hauptversammlungsverlauf, für einzelne Tagesordnungspunkte und/oder für einzelne Frage- und Redebeiträge angemessen festzusetzen.

6.4 Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach den §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 und 131 Abs. 1 AktG finden Sie auf der Internetseite der Gesellschaft unter



www.hawesko-holding.com/investoren

und dort unter »Hauptversammlung«.

7. Hinweis auf die Website der Gesellschaft

Auf

www.hawesko-holding.com/investoren

der Internetseite der *Hawesko Holding SE*, sind unter »Hauptversammlung« alle Informationen und Unterlagen nach § 124a AktG zugänglich.

Ab der Einberufung sind dort zugänglich gemacht:

- der Inhalt der Einberufung (einschließlich der Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung)
- eine Erläuterung zu den Gegenständen der Tagesordnung, zu denen kein Beschluss gefasst werden soll
- die der Versammlung zugänglich zu machenden Unterlagen
- Formulare und Erläuterungen für die Stimmabgabe durch Vertretung sowie mittels Briefwahl

Auf dieser Internetseite werden auch die Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach den §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 und 131 Abs. 1 AktG, eine gegebenenfalls bekannt zu machende Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 AktG sowie zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach den §§ 126 und 127 AktG veröffentlicht.

8. Hinweise zum Datenschutz

Wenn Aktionäre sich zur Hauptversammlung anmelden, einen Dritten zur Ausübung des Stimmrechts und sonstiger Rechte bevollmächtigen, ihre Aktionärsrechte ausüben, verarbeitet die *Hawesko Holding SE*, Große Elbstraße 145 d, 22767 Hamburg, als Verantwortliche personenbezogene Daten der jeweiligen Aktionäre und/oder ihrer Bevollmächtigten (darunter Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Zahl, Gattung und Besitzart der Aktien und Nummer der Eintrittskarte). Das geschieht, um den Aktionären oder ihren Bevollmächtigten die Teilnahme an der und die Ausübung ihrer Rechte im Zusammenhang mit der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung von Aktionärsrechten zwingend erforderlich.

Die Dienstleister der *Hawesko Holding SE*, die beauftragt werden, um die Hauptversammlung auszurichten, erhalten von der *Hawesko Holding SE* nur solche personenbezogenen Daten, die für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich sind, und verarbeiten die Daten ausschließlich nach Weisung der *Hawesko Holding SE*.

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkungs-, Widerspruchs- und Lösungsrecht bezüglich der über sie gespeicherten und verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie ein Recht auf Datenübertragung. Diese Rechte können Aktionäre und ihre Bevollmächtigten gegenüber der Gesellschaft als Verantwortlichem unentgeltlich über die folgenden Kontaktdaten geltend machen:

Hawesko Holding SE



-Datenschutz-

Große Elbstraße 145 d

22767 Hamburg

Deutschland

oder Fax: +49 40 360 232 - 680

oder E-Mail: datenschutz@hawesko-holding.com

Zudem steht allen Aktionären zu, sich bei den zuständigen Aufsichtsbehörden für den Datenschutz zu beschweren.

Weitere Informationen zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten und zu den Rechten nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung können jederzeit auf

<https://www.hawesko-holding.com/datenschutzhinweise-fuer-aktionaere/>

abgerufen oder über die oben genannten Kontaktdaten vom Verantwortlichen angefordert werden.

Hamburg, im Mai 2023

Hawesko Holding SE

Der Vorstand