

**Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023**  
**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 04.01.2023 für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 klar und verständlich erläutert.

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

## II. ÜBERBLICK ÜBER DIE ZENTRALEN FINANZDATEN DES LETZTEN GESCHÄFTSJAHR

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

**TABELLE 1**

OPERATIVE HIGHLIGHTS in Mio. €	01.01.-31.12	01.01.-31.12	Veränderung	
	2023	2022	abs.	rel.
Umsatzerlöse	660,3	671,5	-11,2	-2 %
Reported EBIT	24,2	39,1	-14,9	-38 %
Operatives EBIT (adjusted)	34,0	37,4	-3,4	-9 %
<b>WICHTIGE KENNZAHLEN</b>				
in %				
Rohmarge	44,0 %	43,7 %	0,3 %	1 %
Operative EBIT-Marge	5,1 %	5,6 %	-0,5 %	-9 %

BILANZ- UND CASHFLOW-DATEN	2023	2022	Veränderung	
			abs.	rel.
in Mio. €				
Vorräte	133,9	128,2	5,7	4 %
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	49,9	48,9	1,0	2 %
Netto-Verschuldung <sup>1</sup> (ggf. Netto-Liquidität)	170,0	126,3	43,7	35 %
Working Capital <sup>2</sup>	57,0	56,4	0,6	1 %
Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit	27,0	36,8	-9,8	-27 %
Free-Cashflow	-4,3	16,6	-20,9	-126 %

1) Netto-Verschuldung (bzw. -Liquidität) 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 Vertragsverbindlichkeiten.

Im vergangenen Geschäftsjahr 2023 haben uns die Marktbedingungen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Krisen, Kriege und eine anhaltend hohe Inflation führten zu einer Verunsicherung der Verbraucher und beeinträchtigten die Konsumstimmung. Trotz dieser schwierigen Lage verzeichnete die Hawesko-Gruppe positive Entwicklungen in ihren Segmenten Retail und B2B-Distribution. Das Einzelhandelskonzept Jacques' überzeugte mit seinem nachbarschaftlichen Probierkonzept viele Menschen, die Wein lieben. Auch im Geschäftsbereich B2B wurden in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie stabile Umsätze erzielt.

Die Hawesko-Gruppe hat ihre führende Stellung auf dem deutschen Weinmarkt erfolgreich verteidigt. Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete der Konzern einen Umsatz von 660,3 Mio. und unterschritt damit das Vorjahresniveau nur leicht. Durch konsequente Kostenreduzierungen zu Beginn des Jahres konnte das operative EBIT auf € 34,0 Mio. stabilisiert werden.

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

### III. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

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

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder“ abgedruckt und online unter „[Vergütung des Vorstands](#)“ veröffentlicht.

Bestehende Vorstandsdienstverträge bleiben von der Verabschiedung des neuen Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2023 unberührt (§ 26j Absatz 1 Satz 3 EGAktG). Daher findet in diesem Vergütungsbericht weiterhin das im Jahr 2021 erlassene, in Übereinstimmung mit § 87a Absatz 1 AktG geltende, Vergütungssystem Anwendung.

#### IV. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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

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

**TABELLE 2**

ZIELVERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink Vorsitzender		Alexander Borwitzky Mitglied		Raimund Hackenberger <sup>1</sup> Mitglied	
	2023	Prozent	2023	Prozent	2023	Prozent
Festvergütung	500	58%	372	59%	83	66%
Nebenleistungen <sup>2</sup>	22	3%	14	2%	5	4%
Versorgungsleistungen <sup>3</sup>	–	–	–	–	–	–
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>522</b>	<b>61%</b>	<b>386</b>	<b>61%</b>	<b>88</b>	<b>70%</b>
<b>MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE</b>						
Variable Vergütung	335	39%	248	39%	37	30%
• davon Zielbonus	235	27%	186	29%	24	19%
• davon Leistungsbonus	100	12%	62	10%	13	10%
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>335</b>	<b>39%</b>	<b>248</b>	<b>39%</b>	<b>37</b>	<b>30%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>	<b>634</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG ALLER VORSTÄNDE</b>					<b>1.616</b>	

1) Die Bestellung von Herrn Hackenberger endete am 31.03.2023. Für die Restlaufzeit des Dienstvertrages (Januar bis März 2023) wurde die vorangegangene variable Vergütung zeitanteilig fortgeführt und am Ende der Vertragslaufzeit ausgezahlt.

2) Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

3) 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 2023 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 2023 hat kein früheres Vorstandsmitglied eine Vergütung erhalten.

**TABELLE 3**

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€	Thorsten Hermelink		Alexander Borwitzky		Raimund Hackenberger	
	Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2023	Prozent	2023	Prozent	2023	Prozent
Festvergütung	500	96%	372	96%	83	15%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	22	4%	14	4%	5	1%
Versorgungsleistungen <sup>2</sup>	–	–	1	0%	–	–
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>522</b>	<b>100%</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>88</b>	<b>15%</b>
Einmaliger Extrabonus (außergewöhnliche Leistungen)	–	–	–	–	–	–
<b>MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE</b>						
2019–2021 (Endabrechnung) <sup>3</sup>	–	–	–	–	443	78%
• davon Zielbonus					429	76%
• davon Leistungsbonus					208	37%
• davon Extrabonus (Erfolgsziele)					86	15%
• abzgl. Abschlagszahlungen 2020 und 2021					–280	
Januar - Februar 2023 (Endabrechnung) <sup>4</sup>					37	6%
• davon Zielbonus					24	4%
• davon Leistungsbonus					13	2%
• davon Extrabonus (Erfolgsziele)					0	0%
2021–2023 (Abschlagszahlung) <sup>5</sup>	–	–	0	0%	–	–
2022–2024 (Abschlagszahlung) <sup>5</sup>	0	0%	–		–	–
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>480</b>	<b>85%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>522</b>	<b>100%</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>	<b>568</b>	<b>100%</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG ALLER VORSTÄNDE</b>					<b>1.477</b>	

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 Hackenberger 2023 für die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 abzüglich der in den Jahren 2021 und 2022 ausgezahlten Abschlagszahlungen gewährt.

4) Die Bestellung von Herrn Hackenberger endete am 31.03.2023. Für die Restlaufzeit des Dienstvertrages (Januar bis März 2023) wurde die vorangegangene variable Vergütung zeitanteilig fortgeführt und am Ende der Vertragslaufzeit ausgezahlt.

5) Für Herrn Borwitzky und Herrn Hermelink wurden keine Abschlagszahlungen auf den zu erwarteten Ziel- und Leistungsbonus gezahlt.

**ERLÄUTERUNG**

Die im Geschäftsjahr 2023 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, 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 2023 kann frühestens nach dem Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden, wenn der Dreijahreszeitraum der für die Jahre 2021 und 2022 geschlossenen Bonusvereinbarung mit Herrn Borwitzky abgeschlossen ist und alle relevanten Beträge abschließend feststehen.

Mit Abschluss der Dreijahresperiode zur Ermittlung der variablen Vergütung von Herrn Hackenberger im Geschäftsjahr 2023 kann die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 nunmehr endgültig berichtet werden. Die Gesamtvergütung aller Vorstände für das Geschäftsjahr 2022 betrug T€ 1.636 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 2023 an alle Vorstandsmitglieder gewährte Festvergütung, ist in Tabelle 3 dargestellt. Als weiterer fester Vergütungsbestandteil wurden allen Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt, namentlich die private Inanspruchnahme eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen. Zudem wurden Leistungen für die Vorstandsmitglieder unter anderem in Form einer Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall sowie eine Krankenhaustagegeldversicherung erbracht. In erheblichem Eigeninteresse der *Hawesko Holding* wurde für die Vorstände eine D&O-Versicherung abgeschlossen, bei der es sich um eine dienstliche Fürsorgeaufwendung handelt.

Zusätzliche Vergütungen von Konzernunternehmen der *Hawesko Holding* wurden keinem der Vorstandsmitglieder gewährt. Die Höhe der von der *Hawesko Holding* gewährten Festvergütung spiegelt aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat die Rolle der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Gemeinsam mit der langfristigen variablen Vergütung trägt sie maßgeblich dazu bei, dass die

*Hawesko Holding* hochqualifiziertes Personal langfristig halten kann, was sogleich der kontinuierlichen und langfristigen Entwicklung der *Hawesko Holding* dient.

#### c) ÜBERSICHT ÜBER VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Im Vergütungssystem sind variable Vergütungsbestandteile in Form einer Ergebniskomponente (Zielbonus), einer Leistungskomponente (Leistungsbonus) sowie einem möglichen Extrabonus vorgesehen.

##### **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 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 2022–2024**

Mit Herrn Hermelink wurde gemäß Vergütungssystem eine Vereinbarung über die variable Vergütung getroffen, die den bis zum 31. Dezember 2023 verbliebenen Zweijahreszeitraum seiner Bestellung abdeckt. Die Berechnung der variablen Vergütung orientiert sich an einer Dreijahresperiode, welche die Geschäftsjahre von 2022 bis 2024 umfasst. Die variable Vergütung wird im Jahr 2025 fällig, innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2024.

Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 470 brutto (2 mal T€ 235 brutto). Die Auszahlung des im Jahr 2025 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 2024 EUR 45 Mio. 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 Hermelink in Höhe von bis zu T€ 200,0 brutto (2 mal T€ 100,0 brutto) vereinbart. Die Bemessung der Zielerreichung des im Jahr 2024 nach Ablauf der Dreijahresperiode fälligen Leistungsbonus orientiert sich an individuellen Zielen, die der strategischen Ausrichtung des Gesamtkonzerns des jeweiligen Beurteilungszeitraums dienlich sind.

Auf den Leistungs- und Zielbonus besteht nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Hermelink grundsätzlich ein Anspruch auf Abschlagszahlungen von T€ 200 brutto pro Geschäftsjahr. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt des Aufsichtsratsbeschlusses davon

ausgegangen werden kann, dass die Leistungs- und Ergebnisziele erreicht werden. Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Abschlagszahlung an Herrn Hermelink. 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 Hermelink zur Rückzahlung des zu viel erhaltenen Betrags verpflichtet.

Für den mit Herrn Hermelink vereinbarten, im Jahr 2025 fällig werdenden Extrabonus (Erfolgsziele) in Höhe von bis zu T€ 400,0 brutto (2 mal T€ 200,0 brutto) 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 keine Abschlagszahlungen gewährt.

e) **VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON ALEXANDER BORWITZKY**

**DREIJAHRESPLANUNG 2021–2023**

Mit Herrn Borwitzky wurde gemäß dem Vergütungssystem eine variable Vergütungsregelung getroffen, die die letzten zwei Jahre seiner Bestellung bis zum 31. Dezember 2022 umfasst. Als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung dient ein Dreijahreszeitraum, der die Jahre 2021 bis 2023 einschließt. Die Auszahlung der variablen Vergütung ist für den Zeitraum nach der Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 vorgesehen und erfolgt innerhalb eines Monats danach.

Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 310,0 brutto (2 mal T€ 155,0 brutto). 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 EUR 33,9 Mio. 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€ 104,0 brutto (2 mal 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 auf Abschlagszahlungen von T€ 150,0 brutto pro Geschäftsjahr, 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. Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Abschlagszahlung an Herrn Borwitzky. 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€ 200,0 brutto (2 mal T€ 100,0 brutto) betragen.

#### **DREIJAHRESPLANUNG 2023 – 2025**

Mit Herrn Borwitzky wurde entsprechend dem Vergütungssystem für die vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2025 laufende Bestellung eine Dreijahresperiode (Geschäftsjahre 2023 bis 2025) zur Berechnung der zugesagten variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile wird im Jahr 2026 fällig, innerhalb eines Monats nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2025.

Der Zielbonus beträgt bis zu T€ 186 brutto jährlich, der Leistungsbonus bis zu T€ 62 brutto jährlich. Auf den Leistungs- und Zielbonus besteht nach der vertraglichen Vereinbarung mit Herrn Borwitzky grundsätzlich erst ein Anspruch auf Abschlagszahlungen in den Jahren 2024 und 2025. Herr Borwitzky wurde daher keine Abschlagszahlung auf den Leistungs- und Zielbonus im Geschäftsjahr 2023 gewährt. Für den mit Herrn Borwitzky vereinbarten, im Jahr 2026 fällig werdenden Extrabonus (Erfolgsziele) in Höhe von bis zu T€ 120,0 für den Fall, dass die tatsächliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2023 bis 2025 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, werden keine Abschlagszahlungen gewährt.

**f) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE VON RAIMUND HACKENBERGER****DREIJAHRESPLANUNG 2020-2022**

Die Herrn Hackenberger zugesagte variable Vergütung für die Dreijahresplanungsperiode 2020 bis 2022 ist im Geschäftsjahr 2023 einen Monat nach Erteilung des Testats für den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2022 fällig geworden. Sie betrug laut Beschluss des Personalausschusses vom 12.04.2023 für den vorgenannten Zeitraum insgesamt T€ 823 brutto, wobei bereits Abschlagszahlungen in Höhe von insgesamt T€ 280 brutto erfolgten. Im Geschäftsjahr 2023 wurden demnach Herrn Hackenberger noch T€ 443 brutto für die auf die Dreijahresplanungsperiode bezogene variable Vergütung gewährt. Die Endabrechnung schlüsselt sich mit T€ 429 für den Zielbonus aufgrund des erreichten addierten Plan-EBITs sowie mit T€ 208 für das Erreichen der individuellen Leistungskomponente auf. Der Extrabonus wurde mit T€ 86 gewährt, da der CAGR die Planziele in der Dreijahresplanungsperiode überschritten hat. Weiterhin hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 einen einmaligen Extrabonus in Höhe von T€ 100 für außergewöhnliche Leistungen an Herrn Hackenberger ausgeschüttet.

Der Zielbonus war auf jährlich T€ 143 brutto, der Leistungsbonus auf jährlich T€ 77 und der Extrabonus auf jährlich T€ 100 begrenzt.

Im Hinblick auf das Gesamtkonzernergebnis wurde ein addiertes Plan-EBIT von € 123,8 Mio. errechnet aus einem Plan-EBIT für das Jahr 2020 in Höhe von € 37,5 Mio., einem Plan-EBIT für 2021 in Höhe von € 41,8 Mio. und einem Plan-EBIT für 2022 in Höhe von € 44,5 Mio., als Zielgröße für die Gewährung eines maximalen Bonus von T€ 429,0 (3 mal T€ 143,0) abhängig gemacht. Das Plan-EBIT versteht sich dabei auch hier als Größe, die die bestmögliche Unternehmensentwicklung widerspiegeln soll, und stellt keine Prognose dar. Der maximale Bonus wird insoweit linear proportional ausgezahlt, wenn das Plan-EBIT zur Erreichung des maximalen Bonus nicht erreicht wird. Dies wurde jedoch davon abhängig gemacht, dass (i) das im Jahresabschluss 2022 ausgewiesene EBIT das im Jahresabschluss 2019 ausgewiesene EBIT des Gesamtkonzerns übersteigt und (ii) das EBIT des Gesamtkonzerns im Zeitraum der Dreijahresplanung um durchschnittlich mindestens drei Prozent pro Jahr gewachsen ist. Im Einzelfall war der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Ereignissen zugunsten oder zuungunsten von Herrn Hackenberger berechtigt, nachträglich die Bemessung einseitig anzupassen. Konkret wurde ein addiertes EBIT von € 133,2 Mio. für den Gesamtkonzern erreicht und alle Bedingungen zur Auszahlung erfüllt, weshalb der Aufsichtsrat einen Zielbonus von T€ 429,0 beschlossen hat.

Die Auszahlung des Zielbonus stand überdies unter dem Vorbehalt, dass der durchschnittliche ROCE auf Gesamtkonzernerebene in den Jahren 2020 bis 2022 den durchschnittlichen ROCE von 2017 bis 2019 nicht unterschreiten darf. 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 2020 bis 2022 die folgenden Leistungsziele festgelegt: Erarbeitung und Implementierung einer Logistikstrategie für die Hawesko-Gruppe, Aufbau eines KPI-Systems für den Gesamtkonzern, Reduktion des Working Capitals im Verhältnis zum Umsatz sowie die Implementierung verursachungsgerechter Leistungsverrechnung zwischen den Konzerneinheiten. Bei voller Erreichung der Ziele war ein Bonus in Höhe von bis zu T€ 231,0 (3 mal T€ 77,0) zu zahlen. Der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für die Ziele betrug 90 Prozent, weshalb der Aufsichtsrat einen Leistungsbonus von T€ 207,9 brutto für Herrn Hackenberger beschlossen hat.

Der mit Herrn Hackenberger vereinbarte Extrabonus für den Fall, dass die tatsächliche CAGR des EBITs des Gesamtkonzerns im Zeitraum 2020 bis 2022 die geplante CAGR um mindestens einen EBIT-Prozentpunkt übersteigt, wurde in Höhe von T€ 85,8 vom Aufsichtsrat beschlossen. Konkret wurde der geplante CAGR des Gesamtkonzerns um 4,1 Prozent übertroffen, sodass sich die Ergebniskomponente (Zielbonus) in Höhe von T€ 429,0 um zusätzliche 20 Prozent erhöht hat.

Aufgrund des Vertragsendes von Herrn Hackenberger zum 31.03.2023 sowie die durch den Aufsichtsrat beschlossene Freistellung von Herrn Hackenberger im März 2023 wurde die Variablenregelung des vorstehenden Dreijahreszeitraumes zeitanteilig für die Monate Januar und Februar 2023 fortgesetzt. Dabei hat der Aufsichtsrat für den Ziel- und den Leistungsbonus einen Erfüllungsgrad von 100 Prozent festgesetzt und mit Herrn Hackenberger insgesamt einen Bonus in Höhe von T€ 36,7 vereinbart. Die variable Vergütung wurde zum Vertragsende an Herrn Hackenberger ausgeschüttet. Ein Anspruch auf den Extrabonus bestand nicht.

## 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**

in % des Vorjahres	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022
<b>VORSTANDSVERGÜTUNG</b>					
Thorsten Hermelink	52%	-35%	35%	89%	-66%
Alexander Borwitzky	17%	-1%	119%	-45%	-18%
Raimund Hackenberger <sup>1</sup>	1%	1%	69%	-17%	16%

<b>ERTRAGSENTWICKLUNG</b>					
Jahresergebnis der <i>Hawesko Holding SE</i>	-19	15	37	-22	-13
Reported EBIT Konzern	5	45	26	-26	-38
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	-1	64	24	-33	-9
<b>DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS</b>	4	3	4	-4	8

1) Raimund Hackenberger ist am 31.03.2013 als Vorstandsmitglied aus der *Hawesko Holding SE* ausgetreten.

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

In der Tabelle 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 2023 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 2022 in der ordentlichen Hauptversammlung vom 12.06.2023 mit 96,93 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 vereinbarende 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 § 18 der Satzung der *Hawesko Holding* in seiner von der Hauptversammlung am 12.06.2023 beschlossenen Fassung. In der Hauptversammlung 2023 wurden keine Veränderungen an dem bisherigen Vergütungssystem (§ 18 vormals § 16 der Satzung) vorgenommen. In der ordentlichen Hauptversammlung am 15.06.2021 hatte die Hauptversammlung die in der Satzung niedergelegte Vergütung nebst dem in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung am 15.06.2021 unter TOP 7 abgedruckten Vergütungssystem bestätigt (§ 113 Absatz 3 AktG). Das Vergütungssystem ist online unter „[Vergütung des Aufsichtsrats](#)“ in der Satzung des Aufsichtsrats unter „§18 Vergütung des Aufsichtsrats“ einsehbar.

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

Die 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 2023 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€ <sup>1</sup>	Detlev Meyer		Thomas R. Fischer		Dr. Jörg Haas		Prof. Dr. Ing. Wolfgang Reitzle	
	Vorsitzender		Stellvertretender Vorsitzender		Mitglied		Mitglied	
	2023	Prozent	2023	Prozent	2023	Prozent	2023	Prozent
Festvergütung	8	6,3 %	6	6,3 %	4	6,3 %	2	6,1 %
Sitzungsgelder	36	28,1 %	27	28,1 %	17	27,0 %	8	24,2 %
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>44</b>	<b>34,4 %</b>	<b>33</b>	<b>34,4 %</b>	<b>21</b>	<b>33,3 %</b>	<b>10</b>	<b>30,3 %</b>
• Einjährige variable Vergütung <sup>2</sup>	84	65,6 %	63	65,6 %	42	66,7 %	23	69,7 %
• Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>84</b>	<b>65,6 %</b>	<b>63</b>	<b>65,6 %</b>	<b>42</b>	<b>66,7 %</b>	<b>23</b>	<b>69,7 %</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>128</b>	<b>100,0 %</b>	<b>96</b>	<b>100,0 %</b>	<b>63</b>	<b>100,0 %</b>	<b>33</b>	<b>100,0 %</b>

TABELLE 5.2

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG in T€ <sup>1</sup>	Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker		Wilhelm Weil		Kim-Eva Wempe	
	Mitglied		Mitglied		Mitglied	
	2023	Prozent	2023	Prozent	2023	Prozent
Festvergütung	2	6,4 %	4	6,8 %	4	6,9 %
Sitzungsgelder	10	32,3 %	13	22,0%	12	20,7 %
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–
<b>SUMME FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>12</b>	<b>38,7 %</b>	<b>17</b>	<b>28,8 %</b>	<b>16</b>	<b>27,6 %</b>
• Einjährige variable Vergütung <sup>2</sup>	19	61,3 %	42	71,2 %	42	72,4 %
• Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
<b>SUMME VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>19</b>	<b>61,3 %</b>	<b>42</b>	<b>71,2 %</b>	<b>42</b>	<b>72,4 %</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>31</b>	<b>100,0 %</b>	<b>59</b>	<b>100,0 %</b>	<b>58</b>	<b>100,0 %</b>
<b>GESAMTVERGÜTUNG ALLER AUFSICHTSRÄTE</b>						<b>468</b>

- 1) Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Nettobeträge ohne Umsatzsteuer.
- 2) Die Vergütung nach § 18 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 2023 für die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Ohne Berücksichtigung von D&O-Versicherungsprämien.

**ERLÄUTERUNG**

Die Vergütung entspricht dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2023 für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 entsprechend § 18 der Satzung jeweils einen festen Vergütungsbestandteil von € 4.200 und ein Sitzungsgeld von € 1.050 pro Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses im Jahr 2022 (siehe zur Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2022 Tabelle 6) erhalten.

**TABELLE 6**

<b>TEILNAHME AN SITZUNGEN IM JAHR 2022</b>	<b>Detlev Meyer</b>	<b>Thomas R. Fischer</b>	<b>Dr. Jörg Haas</b>	<b>Prof. Dr. Ing. Wolfgang Reitzle</b>	<b>Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker</b>	<b>Wilhelm Weil</b>	<b>Kim-Eva Wempe</b>
Sitzungen des Aufsichtsrats	7	7	7	3	4	7	6
Sitzungen von Ausschüssen	10	10	9	5	5	5	5
<b>GESAMT</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Zudem haben die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 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€ 24.438) abzüglich 25 Prozent des Grundkapitals (0,25 mal T€ 13.709 = T€ 3.427). Das heißt 0,2 Prozent von € 21.011 = T€ 42 (netto) pro Aufsichtsratsmitglied.

Die Vergütung nach § 18 Absatz 2 der Satzung für das Geschäftsjahr 2023 wird erst mit Feststellung des Jahresabschlusses der *Hawesko Holding* im Jahr 2024 fällig und ausgezahlt. Diese ist daher in den Tabellen 4.1 und 4.2 nicht aufgeführt.

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

Die Vergütung des Aufsichtsrats unterstützt die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Mit dem Bilanzgewinn wird an ein objektiv feststellbares und dem jeweils festgestellten Jahresabschluss zu entnehmenden Kriterium für den Unternehmenserfolg angeknüpft. Das erlaubt nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat eine effektive Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungs-

tätigkeit 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**

in % des Vorjahres	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022
<b>AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG</b>					
Detlev Meyer (Vorsitzender)	-9	11	110	3	-15
Thomas R. Fischer (Stellvertretender Vorsitzender)	18	11	108	4	-14
Dr. Jörg Haas	867	17	109	4	-15
Prof. Dr. Ing. Wolfgang Reitzle	-	-	-	-	100
Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker	-17	21	134	-9	-59
Wilhelm Weil	69	15	119	1	-14
Kim-Eva Wempe	-7	11	123	3	-16
<b>ERTRAGSENTWICKLUNG</b>					
Jahresergebnis der <i>Hawesko Holding SE</i>	-19	15	37	-22	-13
Reported EBIT Konzern	5	45	26	-26	-38
Operatives EBIT Konzern (adjusted)	-1	64	24	-33	-9
<b>DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG<sup>1</sup> DER BESCHÄFTIGTEN AUF VOLLZEITBASIS</b>	4	3	4	-4	8

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) – sowohl reported als operativ – angegeben.

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

### **3. RÜCKFORDERUNG VON VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN DES AUFSICHTSRATS**

Nach § 162 Absatz 1 Nummer 4 AktG wird erklärt, dass im Geschäftsjahr 2023 variable Vergütungsbestandteile nicht zurückgefordert wurden. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile sind nach dem Vergütungssystem nicht vorgesehen.