

Vergütungsbericht

Detailindex

- 130 Vorstandsvergütung**
- 131 Grundsätze des für das Berichtsjahr maßgeblichen Vergütungssystems**
- 134 Vergütung im Geschäftsjahr 2024**
- 134 Feste Vergütungselemente**
- 135 Variable Vergütungselemente**
- 147 Share Ownership Guidelines**
- 147 Malus und Claw-back**
- 148 Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden**
- 149 Aufsichtsratsvergütung**
- 151 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**
- 154 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG stellt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und die Aufsichtsratsmitglieder dar und erläutert den Aufbau und die Höhe der Vergütung derselben. Dabei wird die Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglieds von Vorstand und Aufsichtsrat dargestellt, die von dem Unternehmen selbst und von Unternehmen desselben Konzerns im letzten Geschäftsjahr gewährt und geschuldet bzw. erdient wird.

Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“).

Die jeweilige Vergütung wird in diesem Bericht auf Basis des aktienrechtlichen Verständnisses der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ in die Vergütung des jeweiligen Geschäftsjahrs einbezogen. Gewährt ist eine Vergütung dann, wenn sie im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen (= „gewährt“ im Sinne des AktG) ist. Geschuldet ist die Vergütung, wenn die zugrunde liegende Verpflichtung fällig, aber noch nicht erfüllt ist (= „geschuldet“ im Sinne des AktG) ist. Folglich haben einzelne Vergütungsbestandteile unterschiedliche zeitliche Zuordnungen zu den Geschäftsjahren. Entsprechend setzt sich die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aus den fixen Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2024 sowie den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (STI) für das Geschäftsjahr 2023 zusammen. Für das Berichtsjahr wird zusätzlich die im Berichtsjahr auf Basis der Zielerreichung erdiente Vergütung angegeben, die sich aus den Vergütungsbestandteilen für ein Geschäftsjahr ergibt, auch wenn die variable Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt bzw. zugeteilt wird.

Vorstandsvergütung

1. Veränderungen bei den Mitgliedern des Vorstands

In seiner Sitzung vom 07. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 01. Januar 2024 Dr. Andreas Pleßke zum Vorstandsvorsitzenden und Dr. Stephen Kimmich zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden bestellt. Michael Ulverich ist zum 30. November 2024 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung des Konzerns und der geplanten Generationennachfolge hat Christoph Müller am 10. März 2025 sein Amt als Vorstandsmitglied mit Wirkung zum 31. März 2025

niedergelegt. Er ist weiterhin für Koenig & Bauer als Executive Advisor tätig. Somit sind aktive Vorstandsmitglieder zum 31.12.2024: Dr. Andreas Pleßke, Dr. Stephen Kimmich, Christoph Müller und Ralf Sammeck.

Die Vorstandsverträge wurden im Berichtsjahr nicht angepasst.

2. Vergütungssystem

Das für die Vergütung im Berichtsjahr maßgebliche Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. März 2021 (Vorstandsvergütungssystem 2021) beschlossen.

In der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 wurde dieses Vergütungssystem (Vorstandsvergütungssystem 2021) mit einer Mehrheit von 69,54 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Eine Darstellung des Vergütungssystems findet sich auf der Internetseite der Gesellschaft: <https://investors.koenig-bauer.com/de/corporate-governance/verguetung/>

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ist in der Hauptversammlung vom 26.06.2024 mit einer Mehrheit von 53,24 % des vertretenen Kapitals gebilligt worden. Hauptkritikpunkte am bisherigen Vergütungssystem bezogen sich wie in den Vorjahren auf das Fehlen von eigenständigen Erfolgszielen innerhalb der langfristigen variablen Vergütung, der fehlenden Begrenzung des Auszahlungsbetrages der langfristig variablen Vergütungsbestandteile (LTI), die Möglichkeit der Gewährung von Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder, das Fehlen einer Aktienkauf- und –halteverpflichtung sowie eine mangelnde Transparenz im Rahmen der Beschreibung des Vergütungssystems. Deshalb hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2024 ein neues Vergütungssystem (Vorstandsvergütungssystem 2024) zur Billigung vorgeschlagen. Das Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde in der Aufsichtsratssitzung vom 07. Dezember 2023 beschlossen. Das Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde auf der Hauptversammlung vom 26.06.2024 mit einer Mehrheit von 72,15 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Alle Proxyadvisor hatten empfohlen, dem Vergütungssystem 2024 zuzustimmen. Eine Gegenstimme eines institutionellen Investors gab es nicht. Ein Hauptinvestor jedoch hat die Erhöhung des Caps bei der Maximalvergütung kritisiert und die konsequenteren Kopplungen an finanzielle Kennzahlen, Jahresüberschuss und Cashflow erbeten. Aus Sicht des Unternehmens ist das Vergütungssystem für mehrere Jahre angelegt, und die Erhöhung der möglichen Maximalvergütung

dient lediglich der Möglichkeit einer höheren Maximalvergütung in zukünftigen Jahren. Aus Sicht des Unternehmens ist die Vergütung durch das neue Vergütungssystem strikter geworden, insbesondere da ein doppeltes Cap in der langfristig variablen Vergütung in Form eines Zielerreichungscaps in Höhe von 200 % und in Form eines Auszahlungscaps in Höhe von 250 % eingeführt wird und das LTI neben dem Aktienkurs jährlich an weiteren Zielen gemessen wird, welche sich von den Zielen bei der kurzfristigen variablen Vergütung unterscheiden. Der Hauptkritikpunkt Vergütungssystem 2021 eines „garantierten“ LTI wurde durch die Einführung eines Performance Share Plans behoben. Darüber hinaus werden die Fixvergütung und die Zielbeträge für die variable Vergütung nicht erhöht, sondern verbleiben auf dem Niveau des Jahres 2021. Die konsequente Kopplung an wesentliche Finanzkennzahlen ergibt sich aus den vorgegebenen einzelnen Zielkategorien und den daraus folgenden vorgegebenen Zielen in der variablen Vergütung sowie einer deutlichen Reduzierung des Ermessens im Rahmen der variablen Vergütung und der Umsetzung eines Share Ownership Programms mit Aktienkauf-Verpflichtungen.

Das Unternehmen sieht das neue Vergütungssystem deshalb als zukunftsweisend und verfolgt mit der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems folgende Ziele:

Ziele		Umsetzung
Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs	→	<ul style="list-style-type: none"> Abschaffung der Sondervergütung Höhere Gewichtung finanzieller Erfolgsziele in der jährlichen Tantieme und Aufnahme von Erfolgszielen im Long-Term Incentive
Ausrichtung der variablen Vergütungselemente an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Koenig & Bauer	→	<ul style="list-style-type: none"> Neugestaltung des Long-Term Incentive als Performance Share Plan mit vierjähriger Performance Periode Aufnahme von ESG-Zielen sowohl in der jährlichen Tantieme als auch im Long-Term Incentive
Stärkung der Aktienorientierung	→	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von Share Ownership Guidelines (SOG)
Begrenzung der Vorstandsvergütung	→	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer Auszahlungsbegrenzung im Long-Term Incentive mit entsprechender Anpassung der Maximalvergütung

In der 2.Jahreshälfte hat das Unternehmen den 2014 eingeschlagenen Weg vom Einheits- zu einem Spartenkonzern fortgesetzt und sich 2025 mit einer neuen Segmentstruktur aufgestellt, die noch passgenauer auf die aktuellen und zukünftigen Kundenbedürfnisse zugeschnitten und noch näher am jeweiligen Geschäftsmodell ausgerichtet ist. Die Verschlankung der Strukturen führt zu einer Reduzierung von bisher drei auf zwei Segmente. Mit diesem Konzernumbau geht auch ein schrittweiser Generationenübergang in den Jahren 2024 und 2025 auf der Ebene des Vorstands einher. Um einen konti-

nuierlichen Übergang und eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens zu gewährleisten, hat das Unternehmen frühzeitig die Nachfolgeplanung im Vorstand vorangetrieben. Als Teil dieser strategischen Planung werden drei der vier Vorstände bis spätestens 2026 aus dem Vorstand ausscheiden, da aus Altersgründen keine Verlängerung ihrer Verträge in Betracht gezogen wird. Aus diesem Grund sind im Berichtsjahr keine neuen Vorstandsverträge geschlossen worden und folglich ist die Grundlage für die Vergütung im Berichtsjahr das Vergütungssystem 2021.

Grundsätze des für das Berichtsjahr maßgeblichen Vergütungssystems

Auf Basis des Vorstandsvergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel- und Maximalvergütung fest. Bei der Festsetzung legt der Aufsichtsrat Wert darauf, die Vorstandsmitglieder angemessen zu vergüten. Kriterien dafür sind Aufgaben, persönliche Leistung und Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie wirtschaftliche Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens und

die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Marktumfeldes (horizontale Angemessenheit) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt (vertikale Angemessenheit). Für die Beurteilung der horizontalen Angemessenheit werden Unternehmen des MDAX und SDAX herangezogen. Dabei wird sich der Aufsichtsrat entweder an veröffentlichten Vergütungsstudien renommierter Institutionen oder einer von ihm gebildeten Vergleichsgruppe von Unternehmen des MDAX oder SDAX orientieren oder einen unabhängigen Vergütungsberater um die Einordnung

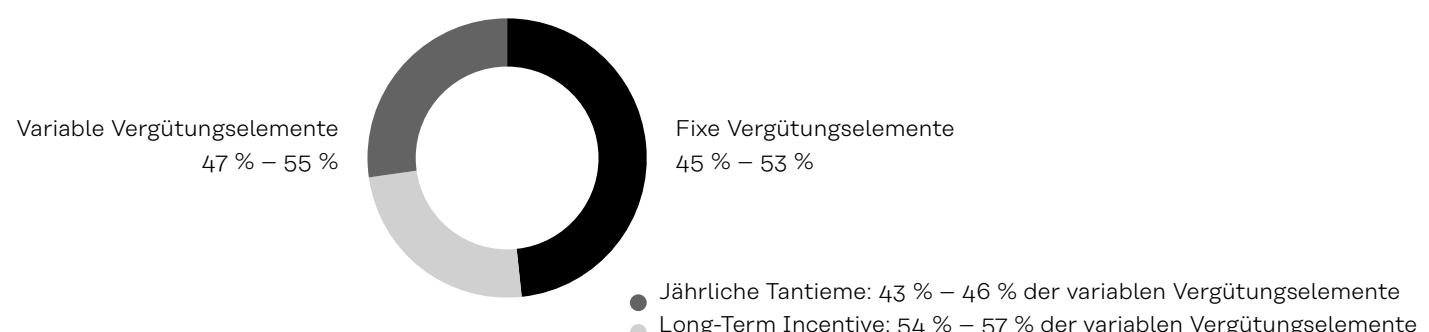
in eine mit dem Aufsichtsrat abgestimmte Gruppe von Vergleichsunternehmen bitten. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppe wird der Aufsichtsrat im Rahmen einer überschlägigen Plausibilisierung die Marktstellung der Koenig & Bauer AG und wesentliche Kennzahlen, etwa Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung, heranziehen. Da die Vergütungssysteme der Unternehmen des MDAX und des SDAX nur bedingt vergleichbar sind, soll der horizontale Vergleich vor allem dazu dienen, anhand der tatsächlich gewährten bzw. geleisteten Gesamtvergütung eine überschlägige Einordnung in die ausgewählte Vergleichsgruppe zu erreichen. In vertikaler Hinsicht berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des Unternehmens in Deutschland. Den oberen Führungskreis grenzt der Aufsichtsrat wie folgt ab: Die oberen Führungskräfte sind sämtliche Führungskräfte, die direkt an Mitglieder des Vorstands berichten. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden der Koenig & Bauer AG. Der Aufsichtsrat behält sich vor, anstelle einer auf die Koenig & Bauer AG bezogene Sicht eine konzernweite Vergleichssicht einzuführen. Dazu sind aber gegenwärtig noch keine Entscheidungen getroffen. Das Vorstandsvergütungssystem 2021, und auch das Vorstandsvergütungssystem 2024, hat für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG vier Kernkomponenten: Eine Festvergütung, eine kurzfristige variable Vergütung, eine langfristige variable Vergütung und eine Versorgungszusage.

Es ist an die folgenden Grundsätze angelehnt:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

- Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs durch eine leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung.
- Ausrichtung der variablen Vergütungselemente und Erfolgsziele an eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung
- Nachhaltigkeit als wichtiger Bestandteil der Leistungskriterien sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung als auch der langfristigen variablen Vergütung
- Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses zwischen der Gesamtvergütung des Vorstands und der Lage der Gesellschaft einerseits sowie der üblichen Vergütung vergleichbarer Unternehmen andererseits
- Gewährleistung der Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft
- Bereitstellung eines attraktiven Vergütungspakets, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen in der Koenig & Bauer Group zu gewinnen und zu halten

Grundsätzliche Vergütungsstruktur



Vorstandsvergütungssystem 2024

Aufgrund der bereits beschriebenen Kritikpunkte hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem 2021 überprüft und Verbesserungspotentiale identifiziert, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft stärker zu berücksichtigen. Die wesentlichen Änderungen des Vorstandsvergütungssystems 2024 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vergütungssystem 2021		Vergütungssystem 2024	
Festvergütung und Nebenleistungen		Einführung eines Versorgungsentgelts	Festvergütung und Nebenleistungen
Beitragsorientierte Zusage			→ Beitragsorientierte Zusage / Versorgungsentgelt (für Neubestellungen)
Jährliche Tantieme (Zielbonus)	50 % EBIT-Marge Konzern 50 % Individuelle Ziele Operativ, Strategie, ESG	Anpassung der Erfolgsziele	75 % Finanzielle Ziele 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge 25 % Net Working Capital 25 % Nicht-finanzielle Ziele ESG und Strategie
Long-Term Incentive (Restricted Stock Plan)	Sperrfrist: 4 Jahre Keine Erfolgsziele Cap Zuteilung: 200 % des Grundbetrags Kein Auszahlungscap	Neuer Plantyp Aufnahme von Erfolgszielen	Performance-Periode: 4 Jahre Erfolgsziele: 37.5 % EPS 37.5 % Nettofinanzposition 25 % ESG Cap Zielerreichung: 200 % Cap Auszahlung: 250 %
Weitere Bestandzeile	Sondervergütung	Abschaffung der Sondervergütung Einführung von Share Ownership Guidelines	→ Share Ownership Guidelines Weitere Bestandteile

Die grundsätzliche Vergütungsstruktur setzt sich in Zukunft wie folgt zusammen:

Fixe Vergütungselemente	
Festvergütung	Festes Jahresgehalt, welches in 12 gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	Marktübliche Nebenleistungen, u. a. Versicherungen, Firmenwagen
Versorgungszusage/-entgelt	Versorgungsentgelt für ab dem 01. Januar 2024 bestellte Vorstandsmitglieder
Variable Vergütungselemente	
Jährliche Tantieme	Plantyp: Zielbonus Erfolgsziele: 75 % finanzielle Ziele davon 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge davon 25 % Net Working Capital 25 % Nicht-finanzielle Ziele (ESG und Strategie) Cap: 150 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive	Plantyp: Performance Share Plan Performance-Periode: Vier Jahre Erfolgsziele: 75 % finanzielle Ziele davon 37,5 % EPS davon 37,5 % Nettofinanzposition 25 % ESG Cap Zielerreichung: 200 % Cap Auszahlung: 250 % des Zielbetrags
Weitere Vertragsbestandteile	
Share Ownership Guidelines	Pflicht zum Kauf und Halten von Aktien der Koenig & Bauer AG 100 % des festen Jahresgehalts
Malus & Clawback	Compliance-Malus und -Clawback Restatement-Clawback
Maximalvergütung	2,8 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden 2,1 Mio. € für Ordentliche Vorstandsmitglieder
Abfindungs-Cap	Begrenzt auf zwei Jahresvergütungen inklusive Nebenleistungen, maximal für die Restlaufzeit des Vertrags

Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Feste Vergütungselemente

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus den drei Bestandteilen: Festvergütung, Nebenleistung und Altersvorsorge.

Die Regelungen zu den festen Vergütungselementen des Vorstandsvergütungssystems 2021 entsprechen dabei weitestgehend auch dem Vorstandsvergütungssystem 2024 mit der einen Ausnahme, dass die Versorgungszusage im Vergütungssystem 2024 auch die Option eines Versorgungsentgeltes in gleicher Höhe bietet.

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, jeweils in derselben Höhe, ausgenommen des Vorstandsvorsitzenden, dessen feste Vergütung um 25 % erhöht ist. Die im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbarte feste jährliche Grundvergütung beträgt 480.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder bzw. 600.000 € für den Vorstandsvorsitzenden. Die feste Grundvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Anteilen gezahlt.

Die Gewährung eines festen Grundgehalts fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Die Struktur soll fördern, dass die Vorstandsmitglieder teamorientiert entscheiden.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Programms Spotlight verschiedene Maßnahmen der Personal- und Sachkostenreduktion im Unternehmen umgesetzt. Vor diesem Hintergrund verzichten die Vorstände ab Oktober 2024 freiwillig bis auf Weiteres auf die Auszahlung von 12,5 % der jeweiligen monatlichen Festvergütung.

Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die gegebenenfalls als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu können etwa gehören: D&O (Directors & Officers)-Versicherung; Strafrechtsschutzversicherung; die Bereitstellung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung; Pflege und Wartung des Fahrzeugs; Leistungen zur freiwilligen Rentenversicherung sowie zur Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung

(mit Invaliditäts- und Todesfallversicherung); Kosten einer ärztlichen Jahresuntersuchung; Mietkostenzuschüsse / einmalige Umzugskostenzuschüsse; Spesen und Erstattung von Kosten (etwa Reisekosten); Erstattung des Aufwands für Heimfahrten.

Versorgungszusagen

Die Vorstandsmitglieder erhalten während ihrer Dienstzeit eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Basis der Altersversorgung ist eine extern abgeschlossene Rückdeckungsversicherung mit jährlicher Zuführung in Höhe von 200.000 €.

Nach den Vorschriften des IAS 19 beliefen sich zum Jahresende 2024 die Barwerte der Pensionsverpflichtungen gegenüber Herrn Dr. Pleßke auf 1.206.479 €, gegenüber Herrn Dr. Kimmich auf 392.775 €, gegenüber Herrn Müller auf 3.562.898 €, gegenüber Herrn Sammeck auf 4.004.000 € und gegenüber Herrn Ulverich auf 462.025 €. Der Dienstzeitaufwand (Betrag, der jährlich durch Pensionszusagen seitens des Unternehmens hinzukommt und die Pensionsrückstellungen dadurch erhöht) für das Jahr 2024 betrug für Herrn Dr. Pleßke 108.463 €, für Herrn Dr. Kimmich 78.983 €, für Herrn Müller 84.800 €, für Herrn Sammeck 152.572 € und für Herrn Ulverich 97.983 €.

Das Vergütungssystem 2024 sieht für neue Vorstandsverträge anstelle einer Versorgungszusage auch die Option für ein Versorgungsentgelt vor. Ein solches ist bisher nicht vereinbart.

Variable Vergütungselemente

Die variablen Vergütungselemente unterscheiden sich in eine kurzfristige variable Vergütung und eine langfristige variable Vergütung, für die eine jährliche Zielvereinbarung getroffen wird.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Aufsichtsrat trifft mit jedem Vorstandsmitglied die für das jeweilige Geschäftsjahr über die Bemessung der jährlichen Tantieme maßgeblichen Zielsetzungen („Zielvereinbarung“). In der Zielvereinbarung wird festgelegt, wann die einzelnen Ziele zu 100 % erreicht sind und bei Erreichen welcher Ziele der Schwellenwert von 50 % bzw. eine 150 % Zielerreichung gegeben ist. Die jährlichen Zielvereinbarungen werden so vereinbart, dass sie nach

Überzeugung des Aufsichtsrats einen Anreiz schaffen, das Unternehmen in Übereinstimmung mit den kommunizierten operativen und strategischen Zielen nachhaltig zu führen. Der Aufsichtsrat will damit einen Beitrag leisten, um langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für seine Aktionär:innen sicherzustellen und sie am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen.

Vorstandsvergütungssystem 2021 - Ausrichtung der Ziele

Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig

1. zu 50 % vom Unternehmenserfolg (Konzern) und
2. zu 50 % von der Erreichung individueller Ziele bei der Führung des von dem Vorstandsmitglied geleiteten Vorstandressorts (einschließlich der etwa übernommenen zusätzlichen Aufgaben).

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen sind neben finanziellen Zielen insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festzulegen.

Mit dem Ziel einer wertorientierten Unternehmenssteuerung werden die vom Unternehmenserfolg abhängigen Ziele an der zentralen Steuerungsgröße des Konzerns, der EBIT-Marge, ausgerichtet. Maßgebend ist die EBIT-Marge, wie sie sich aus dem geprüften und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehenen sowie vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss des Unternehmens ergibt. Die EBIT-Marge ermittelt sich, indem der relative Anteil des Gewinns vor Steuern und Zinsen (EBIT) am Gesamtumsatz des Konzerns berechnet wird.

Es wird jeweils eine EBIT-Marge festgelegt für eine

- Zielerreichung von 100 % • Zielerreichung von 50 %
- Zielerreichung von 150 %

Bei Zielerreichung zwischen den festgelegten Zielerreichungsgraden (50 %; 100 %, 150 %) wird linear interpoliert. Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 % fällt die jährliche Tantieme aus und die vom langfristigen Erfolg abhängige jährliche Vergütung ist auf den Zielgrundbetrag beschränkt. Wird der Maximalwert erreicht, so führt eine weitere Steigerung der EBIT-

Marge weder zu einer Erhöhung der jährlichen Tantieme noch des Grundbetrags der vom langfristigen Erfolg abhängigen jährlichen Vergütung.

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen werden neben finanziellen Zielen auch nichtfinanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festgelegt. Es soll in der Regel (i) ein operatives, (ii) ein strategisches und (iii) ein nichtfinanzielles Ziel vereinbart werden, die die folgende Gewichtung haben sollen: 40:40:20. Die genannten Gewichtungen sollen ohne sachliche Begründung nicht um mehr als 15 Punkte über- oder unterschritten werden.

Die operativen Ziele richten sich nach den Ressortaufgaben des Vorstandsmitglieds oder von ihm geleiteter Sonderaufgaben oder Projekte. Die strategischen Ziele richten sich nach der mit dem Aufsichtsrat erörterten mittelfristigen Strategie. Für die nichtfinanziellen Ziele werden konzernweite auch nichtfinanzielle Ziele und ressortspezifische ESG-Faktoren

(environmental-social-governance) herangezogen.

Alle Ziele sind entweder mit KPIs oder konkreten Maßnahmenplänen unterlegt, die eine objektivierte Bewertung ihrer jeweiligen Erfüllung ermöglichen.

Jährliche Zielvereinbarung gemäß dem Vergütungssystem 2024

Die Auszahlung der jährlichen Tantieme hängt von der Leistung im jeweiligen Geschäftsjahr ab, die anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen gemessen wird. Der Zielbetrag ist vertraglich mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbart. In Abhängigkeit von den Zielerreichungen der für ein Geschäftsjahr festgelegten Erfolgsziele, kann die Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 150 % liegen. Der Auszahlungsbetrag der jährlichen Tantieme ist auf maximal 150 % des Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Vergütungssystem 2021 (STI)	Vergütungssystem 2024 (STI)
Ziel-Tantieme: brutto 60 % des festen Jahresgehalts, maximal brutto 90 % des festen Jahresgehalts	Ziel-Tantieme: fester € Betrag, individuell im Vorstandsvortrag vereinbart (Der € Betrag soll 60 % des Jahresfestgehalts des Vergütungssystems 2021 entsprechen)
Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig (1) zu 70 % bis 90 % von Finanziellen Zielen - zu 50 % vom Unternehmenserfolg (Konzern): EBIT bzw. EBIT-Marge - zu 20 % von einem operativen Ziel, z.B. EBIT bzw. EBIT Marge Segment oder NWC - zu 20 % von einem strategischen Ziel, welches sowohl finanziell (z.B. P24) oder auch nicht-finanziell (z.B. Ausbildungsstrategie) sein kann.	Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig (1) zu 75 % von Finanziellen Zielen - zu 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge - zu 25 % Net Working Capital
(2) zu 10 % von Nicht-Finanziellen Zielen ESG	(2) zu 25 % von Nicht-Finanzielle Zielen ESG und Strategie
Die Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags gedeckelt, was 90 % des festen Jahresgehalts entspricht.	Die Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags gedeckelt.

STI Vergütungssystem 2021		STI Vergütungssystem 2024		
Individuelle Ziele	Grundsätzliche Festsetzung Aufsichtsrat			
40 % operatives Ziel	Ressortabhängig	Zielbetrag in €	x	Gesamtzielerreichung (0 – 150 %)
40 % strategisches Ziel	x mittelfristige strategische Ziele	Finanzielle Ziele	+	Nicht-finanzielle Ziele
20 % nicht finanzielles Ziel	ESG-Faktoren	EBIT oder EBIT-Marge		ESG-Ziele Strategieziele
		Net Working Capital (in % des Um- satzes)		z. B. individuelle Ziele (z. B. Rollout Point S4 HANA) Arbeitssicherheit
		50 %	25 %	25 %

Bei Vorstandsmitgliedern mit Bereichsverantwortung kann die Zielerreichung in Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien jeweils zu 30 % auf Konzernebene und zu 20 % auf Bereichsebene bemessen werden.

Höhe kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die jährliche Tantieme beträgt brutto 60 % des festen Jahresgehalts („Ziel-Tantieme“), wenn die mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ziele zu 100 % erreicht werden, und maximal brutto 90 % des festen Jahresgehalts („Maximal-Tantieme“), wenn die gesetzten Ziele zu 150 % erreicht werden.

Kurzfristig variable Vergütung (STI), gewährt und geschuldet im Geschäftsjahr 2024 (STI 2023)

Gewährt und geschuldet wurde im Berichtsjahr die kurzfristige variable Vergütung (einjährige variable Vergütung) für das Geschäftsjahr 2023. Für das Berichtsjahr wurde die kurzfristige variable Vergütung zurückgestellt, da ein Beschluss über die Gewährung vom Aufsichtsrat noch nicht erfolgt ist (im Folgenden „erdiente Vergütung“). Ab dem Vergütungsbericht 2025 soll nur noch die in einem Berichtsjahr erdiente variable Vergütung berichtet werden.

Der STI 2023 unterliegt noch der Systematik des Vergütungssystems 2021.

Konzernziel 2023

Im Geschäftsjahr 2023 sollte für das Konzernziel eine Mindest-EBIT-Marge in Höhe von 0,6 % erreicht werden, um eine Auszahlung in Höhe von 50 % der Zielgröße der kurzfristigen variablen Vergütung zu erhalten. Die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung in Höhe von 2,6 % galt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Ebenso ist bei 150 % der Zielgröße (4,6 %) die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung gedeckelt.

Die EBIT-Marge des Konzerns betrug im Geschäftsjahr 2023 2,3 %. Das für das Geschäftsjahr 2023 gesetzte Konzernziel der EBIT-Margen für den Konzern wurde somit zu 92,5 % erreicht. Aufgrund der hälftigen Gewichtung des Konzernziels beträgt die gewichtete Zielerreichung des Konzernziels innerhalb der variablen Vergütung 46,3 %.

Operatives Ziel 2023

Das operative Ziel knüpfte im Geschäftsjahr 2023 an die EBIT-Marge des zu betreuenden Segments, Bereichs oder der Business Unit an. Die Grundsätze der Zielfestlegung entsprechen den Festlegungen bei dem Unternehmensziel, das heißt die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung galt als Zielwert (100 % Zielerreichung). Zudem war ein Mindest-Ziel sowie ein Maximal-Ziel für die Auszahlung von 50 % bzw. von 150 % der Zielgröße festgelegt. Für Herrn Dr. Pleßke war die EBIT-Marge für das Segment Special maßgeblich. Zielwert gemäß Planung waren 7,5 % mit einer minimalen bzw. maximalen

Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Die EBIT-Marge für das Segment Special betrug 5,6 %, was einer Zielerreichung von 52,5 % und einer gewichteten Zielerreichung von 10,5 % für Herrn Dr. Pleßke entspricht. Für Herrn Dr. Kimmich war die Nettofinanzposition als Durchschnitt der Quartalsstichtage 2023 maßgeblich. Die Zielplanung lag bei -52,9 Mio. € mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 25 Mio. € Abweichung. Die Nettofinanzposition lag nach Abzug der Bankverbindlichkeiten bei -147,6 Mio. €, so dass das operative Ziel nicht erreicht wurde. Für Herrn Müller war die EBIT-Marge für das Segment D&W (inkl. Flexotecnica) maßgeblich. Zielwert gemäß Planung waren - 4,0 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Das Segment erzielte eine EBIT-Marge in Höhe von -13,9 %, so dass das operative Ziel nicht erreicht wurde. Für Herrn Sammeck war die EBIT-Marge für das Segment Sheetfed maßgeblich. Zielwert gemäß Planung waren 3,8 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Das EBIT-Marge Ziel für das Segment Sheetfed wurde mit 3,8 % erreicht, was einer Zielerreichung von 100 % und einer gewichteten Zielerreichung von 20 % entspricht. Für Herrn Ulverich war die EBIT-Marge für die Business Unit Produktion maßgeblich. Zielwert gemäß Planung waren 2,3 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Das EBIT-Marge Ziel für die Business Unit Produktion betrug 2,1 %, was einer Zielerreichung von 95 % und einer gewichteten Zielerreichung von 19 % entspricht.

Strategisches Ziel 2023

Das strategische Ziel knüpfte für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich zu 50 % an die durchschnittliche Nettofinanzposition 2023 an. Dabei ist der Durchschnitt der Quartalsstichtage 2023 maßgeblich. Die Zielplanung lag bei -52,9 Mio. € mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 25 Mio. € Abweichung. Die Nettofinanzposition lag nach Abzug der Bankverbindlichkeiten bei -147,6 Mio. €, so dass dieser Teil des strategischen Ziels nicht erreicht wurde. Die weiteren 50 % des strategischen Ziels waren bei Herrn Dr. Pleßke an ein HR Programm zur Zukunftssicherung der entscheidenden Berufe geknüpft. Bewertet wurde dieses Ziel anhand der Kriterien Investition in die Ausbildung, Werbung um Halten und Gewinnen von Fachkräften sowie der Fort- und Weiterbildung, jeweils spezifiziert durch verschiedene Initiativen und Projekte. Bewertet wurde die Zielerreichung mit 118 %. Dies entspricht einer gewichteten Erreichung des strategischen Ziels in Höhe von 11,8 %. Bei Herrn Müller waren die weiteren 50 % an ein Service-Ertragswachstum Konzept geknüpft. Dieses

wurde mit einem Maßnahmenplan hinterlegt und Indikatoren für die Bewertung der Zielerreichung vorgegeben. Bewertet wurde die Zielerreichung mit 120 %. Dies entspricht einer gewichteten Erreichung des strategischen Ziels in Höhe von 12 %. Bei Herrn Sammeck waren die weiteren 50 % des strategischen Zieles an die Realisierung von definierten digitalen Geschäftsmodellen geknüpft. Dieses wurde an einen Maßnahmenplan gekoppelt, einschließlich Indikatoren für die Bewertung der Zielerreichung. Bewertet wurde die Zielerreichung mit 137,6 %. Dies entspricht einer gewichteten Erreichung des strategischen Zieles in Höhe von 13,8 %. Bei Herrn Ulverich waren die weiteren 50 % des strategischen Zieles an die Umsetzung des definierten Maschinen Plattformkonzepts, mit definiertem Maßnahmenplan und Indikatoren für die Bewertung der Zielerreichung. Bewertet wurde die Zielerreichung mit 127,6 %, was einer gewichteten Zielerreichung des strategischen Ziels in Höhe von 12,8 % entspricht. Bei Herrn Dr. Kimmich knüpfte das strategische Ziel an den M&A Prozess und seine Mobilisierung im Sinne eines proof of concept (Meilensteinplan) an. Der proof of concept für den M&A Prozess konnte nachgewiesen werden. Das strategische Ziel für Herrn Dr. Kimmich wurde mit 133,3 % bewertet. Dies entspricht einer gewichteten Zielerreichung in Höhe von 26,7 %.

Nichtfinanzielles (ESG) Ziel 2023

Durch das ESG-Ziel soll sichergestellt werden, dass die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens deutlicher wird. Verantwortung und Engagement für Soziales, Umwelt und Gesellschaft haben zum Teil eine über

200-jährige Tradition, und dieses Engagement soll sichtbarer werden. Für die Bewertung der ESG-Ziele sind aus allen Clustern Environment, Social und Governance Ziele benannt worden. Im Cluster Environment wurde das Ziel der Umsetzung des green energy Konzepts gesetzt, im Cluster Governance die Umsetzung der Erkenntnisse des Cyber Security Screening gefordert. Zum Cluster Social gehören verschiedene Aktivitäten des Unternehmens im Bereich der Gleichstellung: Level Playing Field, Initiativen gegen Diskriminierung im Konzern und die Sichtbarmachung der Sozialen Verantwortung des Unternehmens. Alle Ziele wurden anhand verschiedener Maßnahmen und Initiativen verfolgt und der Aufsichtsrat hat diese anhand vorherig festgelegter Indikatoren bewertet. Die Bewertungen ergaben bei Herrn Dr. Pleßke eine Zielerreichung in Höhe von 120 %, was einer gewichteten Zielerreichung von 12 % entspricht, bei Herrn Dr. Kimmich eine Zielerreichung in Höhe von 133,3 %, was einer gewichteten Zielerreichung von 13,3 % entspricht, bei Herrn Müller und Herrn Sammeck eine Zielerreichung in Höhe von 125 %, was einer gewichteten Zielerreichung von 12,5 % entspricht und bei Herrn Ulverich eine Zielerreichung von 130 %, was einer gewichteten Zielerreichung von 13 % entspricht.

Zielerreichung 2023 insgesamt

Unter der Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung ergibt sich folgende Zielerreichung für die variable Vergütung für das Jahr 2023, welche in der Aufsichtsratssitzung vom 19. Juni 2024 beschlossen wurde:

Vorstandsmitglied	Konzernziel Gewichtung: 50 %	operatives Ziel Gewichtung: 20 %	strategisches Ziel Gewichtung: 20 %	ESG Ziel Gewichtung: 10 %	Gesamt Zielerreichung in %
	in %	in %	in %	in %	in %
Dr. Andreas Pleßke	46,3	10,5	11,8	12	80,6
Dr. Stephen Kimmich	46,3	0	26,7	13,3	86,3
Christoph Müller	46,3	0	12	12,5	70,8
Ralf Sammeck	46,3	20	13,8	12,5	92,6
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	46,3	19	12,8	13	91,1

Zielerreichung 2023 für das STI

Die Ziel-Tantieme bei 100 % Zielerreichung entspricht brutto 60 % des festen Jahresgehalts, maximal jedoch brutto 90 % des festen Jahresgehalts bei 150 % Zielerreichung. Der Zielerreichungsmultiplikator entspricht dem Erreichen des Ziels gemessen am maximal möglichen Zielwert.

Gemäß dieser Vorgabe ist für die Vorstandsmitglieder abgeleitet aus der Gesamtzielerreichung des Vorstands folgendes STI für das Geschäftsjahr 2023 im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet:

Vorstandsmitglied	Zielwert 60 %			
	der Fixvergütung		Zielerreichungs- multiplikator	gewährt und geschuldet STI 2023
	bei 100 % (90 % der Fixvergütung)	Zielbetrag rückgestelltes STI 2023		
	bei 150 % in Tsd. €	in Tsd. €	2023 von 90 % in %	2023 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	360 (540)	293	53,70 %	290
Dr. Stephan Kimmich	288 (432)	223	57,49 %	248
Christoph Müller	288 (432)	194	47,17 %	204
Ralf Sammeck	288 (432)	245	61,67 %	266
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	288 (432)	249	60,73 %	262

Kurzfristig variable Vergütung (STI), erdient im Geschäftsjahr 2024 (STI 2024)

Die kurzfristig variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 durch Erreichen von Zielen im Geschäftsjahr 2024 ist im Berichtsjahr lediglich erdient, da eine Auszahlung der variablen Vergütung erst nach Abschluss des Geschäftsjahres erfolgt.

Die Vergütungsstruktur für die variable Vergütung richtet sich dabei nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021, sie ist jedoch bei der Festlegung der Ziele bereits eng an das neue Vorstandsvergütungssystem 2024 ange-

lehnt. Die Ziele für die kurzfristig variable Vergütung und für die langfristig variable Vergütung sind identisch. Die finanziellen und strategischen Ziele entsprechen 90 % der Gesamtziele, die restlichen 10 % basieren auf nicht-finanziellen Zielen.

Finanzielle Ziele 2024

Zu 90 % wird die Zielerreichung an finanziellen Erfolgszielen gemessen, aufgeteilt in ein Konzernziel, ein operatives Ziel und ein strategisches Ziel. Gemäß dem Vergütungssystem 2021 ist das Konzernziel (EBIT Konzern-Ziel) dabei mit 50 %, und das operative als auch strategische Ziel mit jeweils 20 % gewichtet. Das Konzern- und das strategische Ziel werden ganz und die strategischen Ziele großteils aus der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr (Budget) abgeleitet.

Konzernziel

Das Konzernziel ist bei einem EBIT des Konzerns von 24.448,9 k EUR erreicht. Bei einer Performance zwischen den Punkten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Konzernziel	EBIT (kEUR)
50 %	0
100 %	24.448,9
150 %	50.430,0

Das Konzernziel wurde mit einem realisierten EBIT von -35.123,1 k EUR verfehlt. Damit wird das Konzernziel mit 0 % bewertet.

Operative Ziele		
Dr. Andreas Pleßke		
	Dieses Ziel wird gemessen an Kostensenkungsmaßnahmen, die sich aus dem D&W 2.0 Projektplan ergeben und bis 31.12.2024 mit bindenden Vereinbarungen installiert und in der Planung für das Jahr 2025 sichtbar sein müssen. Dies betrifft die Kostenarten Materialkosten, Personalkosten und Verwaltungskosten. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn 85 % der Maßnahmen implementiert sind, wobei mindestens 70 % implementiert sein müssen. Eine 150 % Zielerreichung liegt vor, wenn alle Maßnahmen in der Planung enthalten sind.	
	EBIT Segment Special	
Dr. Stephen Kimmich	50 %	26.441,2 kEUR
	100 %	35.070,3 kEUR
	150 %	43.699,4 kEUR
	EBIT Segment D&W	
Christoph Müller	50 %	-14.783,60 kEUR
	100 %	-10.243,70 kEUR
	150 %	-5.703,70 kEUR
	EBIT Segment Sheetfed	
Ralf Sammeck	50 %	2.244,30 kEUR
	100 %	16.983,70 kEUR
	150 %	31.723,20 kEUR
	EBIT BU Produktion	
	50 %	-2.928,20 kEUR
	100 %	756,4 kEUR
	150 %	4.441,00 kEUR
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	Aus dem BU-EBIT werden Effekte aufgrund von Material- und Energiepreisänderungen, die einen definierten Korridor um die Planungsprämissen über- bzw. unterschreiten, herausgerechnet. Dies erfolgt, da die BU Produktion höhere als die in der Planung unterstellten Preise nicht über weitere Preisumpassungen an seine Intercompany Kunden weitergeben kann, bzw. niedrigere Preise die BU Produktion gleichermaßen begünstigen würde.	
	Korridor für Planungsprämissen	
	Planungsprämisse	Korridor (keine Anpassung)
	Material: -1,25 % im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahres-Endniveau	+/- 1 %
	Strom: 10ct/KW Arbeitspreis (var. Komponente) im Jahresdurchschnitt	+/- 15 %

Operatives Ziel

Zu 20 % werden die operativen Ziele durch die Erfüllung von spezifischen finanziellen Zielen im jeweiligen Segment oder der Business Unit Produktion in den Verantwortungsbereichen der einzelnen Vorstände erreicht.

Bei Herrn Dr. Pleßke wurden die Ziele der Reduzierung der Personalkosten am Standort Würzburg und die Reduzierung der Umlage an die Holdinggesellschaft, die Koenig & Bauer AG, zu 100 % in der Planung umgesetzt. Das Ziel der Reduzierung von Materialkosten in der Planung der D&W konnte noch nicht vollständig in der Planung abgebildet werden. Die vorgegebenen Ziele durch Reduzierung der entsprechenden Budgets in der Planung für das Jahr 2025 wurden insgesamt zu 80 % in der verabschiedeten Planung 2025 sichtbar, was einer Zielerreichung von 83,3 % und einer gewichteten Zielerreichung von 16,7 % entspricht. Das erreichte EBIT des Segments Special beträgt -5.194,2 kEUR, so dass Herr Dr. Kimmich das Mindestziel nicht erreicht. Auch Herr Müller erreicht sein Ziel mit einem EBIT des Segments D&W mit -53.342,5 kEUR nicht. Das EBIT im Segment Sheetfed beträgt 17.094 kEUR, was einer Zielerreichung von 100,4 % und einer gewichteten Zielerreichung von 20,1 % für Herrn Sammeck entspricht. In der Business Unit Produktion wird ein EBIT in Höhe von -2.028,7 kEUR erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung von Herrn Ulverich zu 117,3 % bzw. einer gewichteten Zielerreichung in Höhe von 23,5 %.

Strategisches Ziel

Das strategische Ziel verfolgt die Entschuldung des Konzerns und wird für das Jahr 2024 an dem Networking Capital (NWC) gemessen. Es handelt sich dabei um den Durchschnitt von vier Quartalen in Prozent vom externen Umsatz (NWC II). Das NWC II wird als gleitender Durchschnittswert über die zwölf Monatswerte des jeweiligen Geschäftsjahres errechnet. Das NWC II umfasst die Vorräte (inkl. geleistete Anzahlungen) und die externen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie aus Ertrag nach Maßgabe des Leistungsfortschritts (Percentage of Completion – POC) abzüglich der externen Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, der Verbindlichkeiten gegenüber Finanzdienstleistern und den erhaltenen Anzahlungen.

Während Herr Dr. Pleßke dabei am NWC II für den Konzern gemessen wird, werden die weiteren Vorstände an dem NWC II der einzelnen von ihnen zu verantwortenden Ressorts gemessen. Beim NWC II-Ziel gibt es ebenfalls eine Bandbreite zwischen 50 % (Erreichung Planwert 2024 plus 1,5 Pro-

zentpunkte) und 150 % (Erreichung Planwert 2024 minus 1,5 Prozentpunkt-te) mit linearer Interpolation.

Die einzelnen Ziele werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Strategische Ziele		
	Bandbreite +/- 1,5 % Durchschnitt 4 Quartale NWC II in % vom Umsatz	
Vorstand		
	50 %	27,9
Dr. Andreas Pleßke	100 %	26,4
	150 %	24,9
Dr. Stephen Kimmich (Segment Special)	50 %	54,5
	100 %	53
	150 %	51,5
Christoph Müller (Segment D&W)	50 %	18
	100 %	16,5
	150 %	15
Ralf Sammeck (Segment Sheetfed)	50 %	13
	100 %	11,5
	150 %	10
Michael Ulverich (bis 30.11.2024) (BU Produktion)	50 %	19,4
	100 %	17,9
	150 %	16,4

Das NWC II im Konzern beträgt 27,6 %, was einer Zielerreichung von 60 % entspricht. Die gewichtete Zielerreichung für Herrn Dr. Pleßke beträgt somit 12 %. Das NWC II im Segment Special beträgt 50,6 %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 150 % und mithin einer gewichteten Zielerreichung von 30 % für Herrn Dr. Kimmich. Herr Müller erreicht das Mindestziel nicht, da das NWC II im Segment D&W 44 % beträgt. Das NWC II im Segment Sheetfed beträgt 13,1 %. Herr Sammeck hat somit das Mindestziel nicht erreicht. Herr Ulverich wird am NWC II in der BU Produktion gemessen. Dieses beträgt 18,8 %, was einer Zielerreichung von 70 % und einer gewichteten Zielerreichung von 14 % entspricht.

Nichtfinanzielles Ziel 2024

Das nichtfinanzielle Ziel wird durch ESG Ziele bewertet, die für alle Vor-

stände gleich sind. Die Ziele werden im Einzelnen dargestellt

Reduzierung der Scope 1	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 1,25 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 3,75 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffekte aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.
Reduzierung der Scope 2	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 1,25 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 3,75 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffekte aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.
Reduzierung der Scope 3	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 0,75 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 2,25 % Reduzierung gegenüber dem Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffekte aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.

Die Scope 1 CO₂-Emissionen in Relation zum Umsatz wurden 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 3,9 % unterschritten. Vorrangig hat die Umstellung von Erdgas auf grüne Fernwärme an einem Standort dazu beigetragen. Dies entspricht einer Zielerreichung in Höhe von 150 % und einer gewichteten Zielerreichung von 6 %. Das Ziel der Reduzierung der Scope 2 CO₂-Emissionen wurde nicht erreicht, da wider Erwarten ein höherer Fernwärmeverbrauch (produziert aus Braunkohlestaub und Heizöl) an einem Standort benötigt wurde. Die Scope 3 CO₂-Emissionen sind um 7,8 % gefallen. Die Lieferung von Maschinen in Länder mit vorteilhafterem Energiemix und ein deutlich niedrigeres Einkaufsvolumen sind hierfür einige der Ursachen. Somit entspricht dies einer Zielerreichung von 150 % und einer gewichteten Zielerreichung von 3 %. Zusammengefasst entspricht dies einer gewichteten Zielerreichung von 9 %.

In der folgenden Tabelle ist die Zielerreichung für die Vorstände für das Jahr 2024 zusammengefasst:

Übersicht gewichtete Zielerreichung 2024

	Konzernziel (50 %) in %	operatives Ziel (20 %) in %	Strate- gisches Ziel (20 %)	nicht finanzielles Ziel (10 %)			Ziel- erreichung Gesamt	STI Ziel- erreichungs- multiplikator
				in %	4 % in %	4 % in %		
Vorstand/Bereich				in %	4 % in %	4 % in %	2 % in %	
Dr. Andreas Pleßke	0	16,7	12	6	0	3	37,7	22,6
Dr. Stephen Kimmich	0	0	30	6	0	3	39	23,4
Christoph Müller	0	0	0	6	0	3	9	5,4
Ralf Sammeck	0	20,1	0	6	0	3	29,1	17,4
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	0	23,5	14	6	0	3	46,5	27,9

In der folgenden Tabelle sind die erdienten Vergütungsbeträge aus dem STI 2024 dargestellt und den Vergütungsbeträgen aus dem STI 2023 gegenübergestellt:

Vorstandsmitglied	Gewährt und geschuldetes		Zielerreichungs- annahme	Zielbetrag rück- gestelltes STI 2024 in Tsd. €
	Zielerreichung STI 2023 in %	2023 in Tsd. €		
Dr. Andreas Pleßke	53,7	290	22,6	136
Dr. Stephen Kimmich	57,5	248	23,4	112
Christoph Müller	47,2	204	5,4	26
Ralf Sammeck	61,7	266	17,4	84
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	60,7	262	27,9	134 ¹

¹ Zusammengesetzt aus der regulären Tantieme für den Zeitraum bis zum 30.11.2024 und der Tantieme für Dezember 2024 als Teil der Aufhebungsvereinbarung

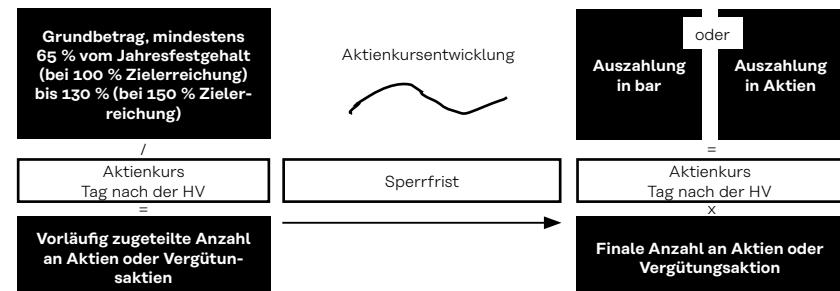
Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung

Vergütungssystem 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder schließt eine jährliche Komponente ein, die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängig ist. Dazu wird jährlich ein Grundbetrag tatsächlich oder virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt, die nach Ablauf von vier Jahren freigegeben oder in Abhängigkeit von der Entwicklung des Aktienkurses abgerechnet werden. Die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütungskomponente bewirkt, dass sich die Vergütungsanreize für Vorstandsmitglieder in der langfristigen Entwicklung parallel zum Aktienkurs der Gesellschaft entwickeln (Share Ownership).

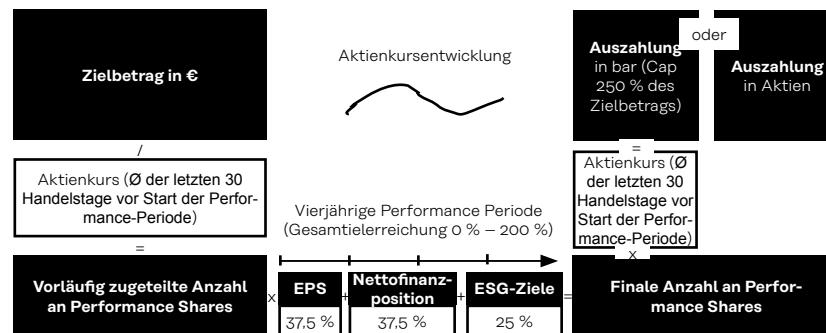
Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung entspricht brutto mindestens 65 % der Festvergütung (Ziel-Grundbetrag) und beinhaltet die Möglichkeit, bei Übererfüllung auf bis zu 130 % der Festvergütung zu steigen (150 % der Zielerreichung). Der Ziel-Grundbetrag ist nicht von der Erreichung bestimmter Ziele oder weiterer Voraussetzungen abhängig. Eine Vergütung über den Ziel-Grundbetrag hinaus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung der in der einjährigen variablen Vergütung gesetzten Ziele. Zwischen den Zielen wird linear interpoliert. Die Feststellung des Grundbetrages

erfolgt erst am Tag nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Vorstandsmitglieds für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt („Umtauschtag“). Der Grundbetrag wird nach Wahl des Vorstandsmitglieds durch eine beauftragte Bank in Aktien der Gesellschaft angelegt und in einem Sperrdepot gehalten oder ab diesem Tag zugunsten des Vorstandsmitglieds als virtuelle Aktien der Koenig & Bauer AG geführt („Vergütungsaktien“). Nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist kann das Vorstandsmitglied die Vergütungsaktien aus dem Sperrdepot entnehmen oder sich den entsprechenden Betrag (Grundbetrag zuzüglich Kursgewinn bzw. abzüglich Kursverlust) auszahlen lassen.



Vergütungssystem 2024

Der Long-Term Incentive (LTI) ist als Performance Share Plan ausgestaltet, der an finanzielle Erfolgsziele und ESG-Ziele geknüpft ist, die über einen vierjährigen Zeitraum definiert werden (Performance-Periode). Die Zuteilung einer neuen LTI-Tranche erfolgt jährlich. Zu Beginn einer LTI-Tranche werden den Mitgliedern des Vorstands virtuelle Aktien (Performance Shares) vorläufig zugeteilt. Die finale Anzahl an Performance Shares hängt von der Gesamtzielerreichung der Erfolgsziele ab. In Abhängigkeit von den Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele kann die Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 200 % liegen. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf maximal 250 % des Zielbetrags begrenzt (Cap). Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des LTI dar:



Für die Ermittlung der vorläufig zugeteilten Anzahl an Performance Shares wird der für den LTI vertraglich vereinbarte Zielbetrag in Euro durch den Referenzkurs der Aktie der Koenig & Bauer AG zu Beginn der Performance-Periode einer Tranche (Zuteilungskurs) geteilt. Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) der Koenig & Bauer AG im XETRA-Handel der Deutschen Börse AG (oder einem an Stelle des XETRA-Systems trendenden Nachfolgesystems) über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag des Beginns der Performance-Periode einer Tranche. Die Anzahl an vorläufig zugeteilten Performance Shares wird dabei auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Zur Feststellung eines Anspruchs kam im Jahr 2024 die für das Geschäftsjahr 2023 vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung. Diese folgt dem Vergütungssystem 2021. Während der Grundbetrag, das Minimum in Höhe von 65 %, von keinen Zielen abhängig ist, richtet sich ein über den Grundbetrag hinausgehende Vergütung am Grad der Zielerreichung der in der einjährigen variablen Vergütung gesetzten Ziele.

Das LTI ist in seinen Zielen zu 30 % (strategisches und ESG Ziel) an mittelfristige Ziele geknüpft. Insbesondere das Programm P24x erstreckt sich als Projekt über mehrere Jahre. Gleiches gilt für die ESG Ziele. Insbesondere ist die Höhe dieser Vergütung von der mittelfristigen Entwicklung des Aktienkurses abhängig, in der sich der langfristige Unternehmenserfolg widerspiegelt.

Für die Gesamt-Zielerreichung 2023 für die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung wird auf die Tabelle Zielerreichung 2023 für das STI verwiesen.

Zielerreichung 2023 für das LTI

Der Ziel Grundbetrag bei 100 % Zielerreichung entspricht brutto 65 % des festen Jahresgehalts, maximal jedoch brutto 130 % des festen Jahresgehalts bei 150 % Zielerreichung.

Gemäß dieser Vorgabe ist für die Vorstandsmitglieder abgeleitet aus der Gesamtzielerreichung des Vorstands folgendes LTI für das Geschäftsjahr 2023 festgestellt:

Vorstandsmitglied	Zielwert 65 % der Fixvergütung bei 100 % (130 % der Fix- vergütung bei 150 %)	Zielbetrag rückgestelltes LTI 2023 in Tsd.€	Zielerreichungs- multiplikator 2023 von 130 % in %	LTI für 2023 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	390 (780)	390	50	390
Dr. Stephen Kimmich	312 (624)	312	50	312
Christoph Müller	312 (624)	312	50	312
Ralf Sammeck	312 (624)	312	50	312
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	312 (624)	312	50	312

(Virtuelle) Anlage in Aktien der Gesellschaft

Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung wird nach Wahl des Vorstandsmitglieds durch eine beauftragte Bank in Aktien der Gesellschaft angelegt und in einem Sperrdepot gehalten oder ab diesem Tag zugunsten des Vorstandsmitglieds als virtuelle Aktien der Koenig & Bauer AG geführt („Vergütungsaktien“). Die (virtuellen) Aktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren. Das Vorstandsmitglied ist während der Sperrfrist nicht befugt, die Aktien zu veräußern und/oder – gleich in welcher Form – zu übertragen. Nach Ablauf der Sperrfrist erfolgt die Auszahlung des Grundbetrags zuzüglich des Kursgewinns bzw. abzüglich des Kursverlustes. Hieraus ergibt sich folgendes Bild am Umtauschtag:

Vorstandsmitglied	LTI 2023 in Tsd. €	Aktienkurs am Umtauschtag in €	Vergütung-		
			aktien 2023	Sperr- depot Bestand	saktien in Sperrdepot insgesamt
Dr. Andreas Pleßke	390	13,36	29.191,62	66.421,87	95.613,49
Dr. Stephen Kimmich	312	13,36	23.353,29	60.151,81	83.505,10
Christoph Müller	312	13,36	23.353,29	38.988,84	62.342,13
Ralf Sammeck	312	13,36	23.353,29	53.137,49	76.490,78
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	312	13,36	23.353,29	61.414,64	84.767,93

In der Personalausschuss-Sitzung des Aufsichtsrats am 20. Januar 2025 wurden zu erwartende Auszahlungsbeträge für die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung beschlossen. Von den maximal erreichbaren 130 % des festen Jahresgehalts, wurden jeweils 65 % des festen Jahresgehalts zurückgestellt. Eine Erhöhung über den Ziel-Grundbetrag hinaus ist aufgrund der angenommenen Zielerreichung in 2024 nicht gegeben.

In der folgenden Tabelle sind die erdienten Vergütungsbeträge aus dem LTI 2024 dargestellt und den Vergütungsbeträgen aus dem LTI 2023 gegenübergestellt:

Vorstandsmitglied	Zielerreichung LTI 2023 in % des festen Jahres- gehalts	Angenommener Zielbetrag LTI		Angenommener Zielbetrag LTI
		LTI 2023 in Tsd. €	2024 in % des festen Jahresgehalts	2024 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	65	390	65	390
Dr. Stephen Kimmich	65	312	65	312
Christoph Müller	65	312	65	312
Ralf Sammeck	65	312	65	312
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	65	312	65	312 ¹

¹ Zusammengesetzt aus der regulären Tantieme für den Zeitraum bis zum 30.11.2024 und der Tantieme für Dezember 2024 „als Teil der Aufhebungvereinbarung“

Die Aktien sind in Form von virtuellen Vergütungsaktien zugesagt worden. Die virtuellen Aktien unterliegen seit dem Umtauschtag einer Sperrfrist von vier Jahren. Der Umtauschkurs betrug am Umtauschtag (Hauptversammlung am 26. Juni 2024) 13,36 € (Schlusskurs vom 27. Juni 2024, XETRA). Insofern sind insgesamt 1.638 Mio. € bzw. 122605 virtuelle Aktien in 2024 neu angelegt worden.

Erdiente, vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung für das Berichtsjahr

Im Jahr 2024 fand keine Anpassung der Vorstandsverträge statt. Damit wird der Ziel-Grundbetrag an der Zielerreichung wie im STI berechnet und beträgt 65 % des festen Jahresfestgehalts. Dies entspricht der Höhe nach dem Zielbetrag des Vergütungssystems 2024. Der Ziel-Grundbetrag wird nach Umtausch in Aktien oder virtuellen Performance Shares sich am Aktienkurs entwickeln.

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachstehenden Tabelle ist die im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder angegeben. Gewährt und geschuldet sind dabei diejenigen Vergütungsbestandteile, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen sind. Dies sind die fixen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024 sowie die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023. Die langfristige variable Vergütung (LTI) ist nicht enthalten, da sie noch nicht gewährt und geschuldet, sondern lediglich zugeteilt ist.

		Dr. Andreas Pleßke				Dr. Stephen Kimmich				Christoph Müller			
		Vorstandsvorsitzender				Stellvertretender Vorstandsvorsitzender / CFO				Segment-Vorstand Digital & Webfed			
		2023		2024		2023		2024		2023		2024	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	600	65	600	67	480	65	480	64	480	68	480	69
	Nebenleistungen ¹	25	3	27	3	43	6	34	5	27	4	24	3
Summe		625	67	627	70	523	71	514	69	507	71	504	73
STI – kurzfristige variable Vergütung		301	33	290	32	216	29	248	33	204	29	204	29
Summe		301	33	290	32	216	29	248	33	204	29	204	29
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung) ²		0	0	-18,75	-2	0	0	-15	-2	0	0	-15	-2
Gesamtvergütung		926	100	898	100	739	100	747	100	711	100	693	100

		Ralf Sammeck				Michael Ulverich			
		Segment-Vorstand Sheetfed				(bis 30.11.2024) COO			
		2023		2024		2023		2024	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	64	480	63	480	62	440	57
	Nebenleistungen ¹	28	4	29	4	40	5	35	5
Summe		508	67	509	67	520	67	475	62
STI – kurzfristige variable Vergütung		247	33	266	35	251	33	262	34
Summe		247	33	266	35	251	33	262	34
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung) ²		0	0	-15	-2	0	0	32	4
Gesamtvergütung		755	100	760	100	771	100	769	100

¹⁾ Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weitere Nebenleistungen wie die Bereitstellung von Dienstwagen, Zugang zu Verbindungen, Lebensversicherungen, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der ggf. hierauf übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen

²⁾ Unter Sonstiges ist die Abfindung für die Zahlung im Dezember 2022 für Michael Ulverich enthalten bzw. die freiwilligen Verzichte auf Auszahlung von 12,5 % eines Monatsgehalts (bei Herrn Ulverich für zwei Monate, ansonsten für drei Monate)

Erdiente Vergütung

In der nachstehenden Tabelle ist die erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 angegeben. Die Vergütung besteht aus den fixen Vergütungsbestandteilen und den voraussichtlich erdienten variablen Vergütungsbestandteilen (rückgestellter STI 2024 und angenommener Zielbetrag LTI 2024). Hierbei wird der STI für das Geschäftsjahr 2024 im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt. Der Zufluss zeigt die Höhe der Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde. Diese umfasst den im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlten STI 2023 sowie den Gegenwert der nach der Hauptversammlung im Rahmen des LTI 2023 übertragenen (virtuellen) Aktien.

		Dr. Andreas Pleßke				Dr. Stephen Kimmich				Christoph Müller				
		Vorstandsvorsitzender				Stellvertretender Vorstandsvorsitzender / CFO				Segment-Vorstand Digital & Webfed				
		erdient in	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
			in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	600	46	600	53	480	44	480	52	480	47	480	58	
	Nebenleistungen ¹⁾	25	2	27	2	43	4	34	4	27	2	24	3	
Summe		625	48	627	55	523	48	514	56	507	49	504	61	
STI – kurzfristige variable Vergütung		290	22	136	12	248	22	112	12	204	20	26	3	
LTI – mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert – GJ 2023 Erdient 2023, Zufluss 2024, Laufzeit Auszahlung 2028)	390	30			312	29			312	31			
	Aktienbasiert – GJ 2024 Erdient 2024, Zufluss 2025, Laufzeit Auszahlung 2029)			390	33			312	34			312	38	
Summe		680	52	526	46	560	52	424	46	516	51	338	41	
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung) ²⁾		0	0	-18,75	-1	0	0	-15	-2	0	0	-15	-2	
Gesamtvergütung		1305	100	1134,25	100	1083	100	923	100	1023	100	827	100	

		Ralf Sammeck				Michael Ulverich				
		Segment-Vorstand Sheetfed				(bis 30.11.2024) COO				
		erdient in	2023		2024		2023		2024	
			in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	44	480	54	480	44	440	46	
	Nebenleistungen ¹⁾	28	3	29	3	40	4	35	4	
Summe		508	47	509	57	520	48	475	50	
STI – kurzfristige variable Vergütung		266	24	84	9	262	24	134	14	
LTI – mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert – GJ 2023 Erdient 2023, Zufluss 2024, Laufzeit Auszahlung 2028)	312	29			312	29			
	Aktienbasiert – GJ 2024 Erdient 2024, Zufluss 2025, Laufzeit Auszahlung 2029)			312	35			312	33	
Summe		578	53	396	44	574	52	446	47	
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung) ²⁾		0	0	-15	-1	0	0	32	3	
Gesamtvergütung		1086	100	890	100	1094	100	953	100	

1) Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für beziehungsweise den gelieferten Verteilteil im Sinne des § 13 Absatz 1 Nr. 1 EStG. Nebenleistungen wie die Bereitstellung von Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechts-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen

2) Unter Sonstiges ist die Abfindung für die Zahlung im Dezember 2024 für Michael Ulverich enthalten bzw. die freiwilligen Verzichte auf Auszahlung von 12,5 % eines Monatsgehalts (bei Herrn Ulverich für zwei Monate, ansonsten für drei Monate)

Maximalvergütung

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen Maximalbetrag beschränkt, der zwischen 1.750.000 € (ordentliche Vorstandsmitglieder) und 2.170.000 € (Vorstandsvorsitzender) liegt (Gewährungs-Cap und Zufluss-Cap). Die Gesamtvergütung berechnet sich sowohl für Zielvergütung als auch für den Zufluss jeweils aus der Summe von (i) festem Jahresgehalt, (ii) jährlicher Tantieme, (iii) Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung, (iv) etwaiger Sondervergütung, (v) jährlichem Versorgungsbeitrag und (vi) Nebenleistungen. Die Maximalvergütung wurde hinsichtlich des Gewährungs-Cap weder im Geschäftsjahr 2022 noch wird sie voraussichtlich im Berichtsjahr 2023 erreicht. Über das Zufluss-Cap wird für das Geschäftsjahr 2023 und das Berichtsjahr 2024 im Vergütungsbericht 2028 bzw. Vergütungsbericht 2029 nach Ablauf der jeweiligen Sperrfrist berichtet.

Im Vergütungssystem 2024 wurden die Beträge der Maximalvergütung angepasst. Die Maximalvergütung begrenzt hierbei die Auszahlungen der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig von dem tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 2,8 Mio. €, für ordentliche Vorstandsmitglieder 2,1 Mio. €. Falls die jährliche Gesamtvergütung die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs.1 AktG übersteigt, wird die Auszahlung aus dem Long-Term Incentive entsprechend gekürzt.

Es gilt die in den Vorstandsverträgen geregelte Maximalvergütung, diese entspricht dem Vergütungssystem 2021.

	Maximalvergütung Vergütungssystem 2021	Maximalvergütung Vergütungssystem 2024
Vorstandsvorsitzender	2.170.000 €	2.800.000 €
ordentliches Mitglied	1.750.000 €	2.100.000 €

Vorstandsmitglied	Zufluss Vergütung 2024 in Tsd. €	Erdiente Vergütung 2024 in Tsd. €	MaximalCap in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	1.098	1.334	2.170
Dr. Stephan Kimmich	947	1.123	1.750
Christoph Müller	893	1.027	1.750
Ralf Sammeck	960	1.090	1.750
Michael Ulverich ¹ (bis 30.11.2024)	969	1.153	1.750

¹ In der jeweiligen Vergütung ist auch die Abfindung für Dez. 2024 enthalten

Share Ownership Guidelines

Im Vergütungssystem 2021 gibt es keine ausdrücklichen Share Ownership Guidelines. Die Interessen der Vorstände und Aktionär:innen wurden durch die Anknüpfung der langfristigen variablen Vergütung an den Börsenkurs der Aktien für eine Dauer von vier Jahren weiter angeglichen. Weitergehende Share Ownership Guidelines bestehen nicht.

Nach dem neuen Vergütungssystem 2024 sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Aktien der Koenig & Bauer AG in Höhe von 100 % des festen Jahresgehalts (SOG-Ziel) zu erwerben und während der Dauer ihres Anstellungsvertrages zu halten. Jedes Vorstandsmitglied muss, bis zum Erreichen des individuellen SOG-Ziels, Aktien der Koenig & Bauer AG im Gegenwert von 25 % des Bruttoauszahlungsbetrags aus dem Performance Share Plan erwerben. Die Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung beginnt mit der erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied oder, bei bereits amtierenden Vorstandsmitgliedern, mit Umsetzung des Vergütungssystems in den jeweiligen Vorstandsvertrag.

Malus und Claw-back

Die Koenig & Bauer AG kann die Auszahlung der jährlichen Tantieme und der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung (nachfolgend „erfolgsorientierte Vergütung“) in den vertraglich geregelten Fällen vollständig oder teilweise verweigern (Malus) sowie geleistete Zahlungen in dem letzten Jahr seit der Auszahlung zurückfordern (Claw-back). Die Anstellungsverträge sehen z. B. als claw-back-Fall vor:

Eine Rückforderung variabler Vergütungselemente ist insbesondere dann möglich, wenn die Auszahlung variabler Vergütungselemente auf Basis oder unvollständiger Information über die vereinbarten Bemessungsgrundlagen beruht und sich basierend auf einer nachträglichen Korrektur der Informationen eine geringere Auszahlung aus der variablen Vergütung ergeben hätte (Restatement-Clawback). Darüber hinaus kann eine Rückforderung auch durch ein relevantes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung zugesagt wird, begründet sein. Ein relevantes Fehlverhalten kann in einem direkten Verstoß gegen den Code of Conduct des Koenig & Bauer-Konzerns oder gegen

gesetzliche Verbote liegen (Compliance-Clawback). Ein solches Fehlverhalten besteht auch dann, wenn das Vorstandsmitglied gegen Verstöße Dritter nicht in der seinen Pflichten entsprechenden Weise eingeschritten ist. Unter denselben Voraussetzungen kann die Koenig & Bauer AG die Auszahlung der variablen Vergütungselemente vorläufig verweigern (Compliance-Malus).

Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Gesellschaft nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Die Zahlungen dürfen einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen (Abfindungs-Cap). Die Berechnung der Jahresvergütung bestimmt sich als Summe aus (I) dem festen Jahresgehalt, (II) der jährlichen Tantieme gemäß der zuletzt geltenden Zielvereinbarung, (III) sonstigen Nebenleistungen und (IV) Beiträgen zur Altersversorgung. Etwaige Sondervergütungen oder Ansprüche auf die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige jährliche Vergütung werden bei der Berechnung des Abfindungs-Caps nicht berücksichtigt. Geschieht die vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder liegt ein wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft vor, werden keine Abfindungsleistungen getätigt.

Herr Ulverich ist mit Wirkung zum 30.11.2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Koenig & Bauer leistet für den Zeitraum vom 1. Dezember 2024 bis zum 31. März 2026 an Herrn Ulverich für diesen Zeitraum das feste Jahresgehalt in Höhe von insgesamt 640.000 €. Ebenso erhält er eine jährliche Tantieme und eine vom langfristigen Erfolg abhängige Vergütung entsprechend seines Anstellungsvertrages für den Zeitraum 12/2024 – 3/2026, gegebenenfalls auch zeitanteilig. Die Ziele für die variable Vergütung in den Jahren 2025 und 2026 entsprechen dem Grunde nach den Zielen für das Berichtsjahr. Abweichend vom Anstellungsvertrag findet die Sperrfrist auf die für diesen Zeitraum auszugebenden (virtuellen) Aktien keine Anwendung und Herr Ulverich kann die jederzeitige Auszahlung des Grundbetrages zuzüglich des Kursgewinns bzw. abzüglich des Kursverlustes verlangen, zeitlich beschränkt aber auf die Dauer von zwei Jahren seit Ausgabe der virtuellen Aktien.

Ebenso behält er bis 31. März 2026 seinen Anspruch auf 75 % des privaten Fernsprechanschlusses und einen 50 % Zuschuss zu seiner gesetzlichen Rentenversicherung; bis zum 31.01.2025 hat er zudem einen Anspruch auf einen Mietkostenzuschuss für eine Unterkunft in Würzburg. Die vorgenannten Leistungen werden ohne Anrechnung auf das Abfindungs-Cap vertragsgemäß gewährt

Herr Ulverich kann mit einem Vorlauf von zwei Wochen jede der vorigen Leistungen beenden. Ebenso behält Herr Ulverich bis zum 31. März 2026 die für Vorstände vorgesehene Altersversorgung auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Diese beträgt für ein volles Jahr 200.000 € und wird gegebenenfalls pro rata für das Jahr 2026 gezahlt. Der Verzicht auf Auszahlung von 12,5 % der monatlichen Festvergütung ab Oktober 2024 wurde von Herrn Ulverich mit dem Aufhebungsvertrag mit Wirkung ab Dezember 2024 widerrufen. Für das Jahr 2024 beträgt die Abfindung 42.202 €. Für das Jahr 2025 und anteilig für das Jahr 2026 wird gemäß Aufhebungsvertrag im Rahmen der Abfindung die Festvergütung (monatliches Fixgehalt und die beschriebenen Nebenleistungen) in Höhe von insgesamt 612.750 € im Januar 2025 fällig. Die Versorgungszusage für das Jahr 2025 und zeitanteilig für das Jahr 2026 als auch die jeweiligen variablen Vergütungsbestandteile sind zu den regulären Terminen zur Zahlung fällig.

Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern

Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr außer Rentenbezügen keine weitere Vergütung mit Ausnahmen von Herr Ulverich, der die oben beschriebene Abfindung erhielt. Die Gesamtbezüge (laufende Pensionen) früherer Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 1.499.837 € (Vorjahr 1.434.766 €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen wurden nach IFRS 22.927.690 € (Vorjahr: 23.075.203 €) zurückgestellt; nach HGB beträgt die Rückstellung 27.976.102 € (Vorjahr: 28.279.958 €). Gemäß § 162 AktG sind die Gesamtbezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands in den ersten zehn Jahren nach Beendigung ihrer Tätigkeit individualisiert anzugeben.

Im Folgenden ist die gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder, die noch nicht länger als zehn Jahre ihre Tätigkeit beendet haben, dargestellt. Die Rentenbezüge sind feste Vergütungen und es gibt keine variablen Anteile.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	ausgeschieden	Rentenbezüge 2023	Rentenbezüge 2024
Claus Bolza-Schünemann	31.12.2020	217.080 €	221.859

99,66 % der abgegebenen gültigen Stimmen.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

In der nachstehenden Tabelle ist die im Berichtsjahr gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angegeben. Da die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Berichtsjahr erfolgt ist, ist in dieser Tabelle die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 enthalten. Für das Berichtsjahr wurde die kurzfristige variable Vergütung zurückgestellt, da die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgt. Entsprechend wird die hierauf entfallende Vergütung im Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahrs 2025 erfolgt (im folgenden "erdiente Vergütung").

Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in Abschnitt V, Ziffer 13 der Satzung der Koenig & Bauer AG festgesetzt. Sie wurden zuletzt von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit 99,95 % des vertretenen Kapitals gebilligt und wurden erstmals ab dem Geschäftsjahr 2022 angewandt. Ausführliche Informationen finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investors.koenig-bauer.com/de/corporate-governance/verguetung/>.

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Für das Geschäftsjahr 2024 gelten somit folgende Regelungen: Neben dem Sitzungsgeld und Auslagenersatz erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung von 45.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 120.000 € und seine Stellvertreter jeweils 80.000 €. Der Vorsitz bzw. die Ausschusstätigkeit wird im Prüfungsausschuss mit 22.500 € bzw. 15.000 €, im Strategieausschuss mit 20.000 € bzw. 13.000 € und im Personalausschuss mit 10.000 € bzw. 8.000 € jährlich vergütet. Die Mitglieder der übrigen Ausschüsse erhalten keine gesonderte Vergütung. Die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats wird nur einmal vergütet, wobei sich die Vergütung bei einer Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nach der am höchsten dotierten Funktion bemisst. Ferner erhält jedes in der Sitzung anwesende Mitglied ein Tagegeld in Höhe von 250 €; für Sitzungen der Ausschüsse wird kein Tagegeld gewährt.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 2.500 €.

Wechsel im Aufsichtsrat

Im Berichtsjahr wurden drei Mitglieder des Aufsichtsrats turnusgemäß in ihrem Mandat bestätigt: Prof. Dr.- Ing. Raimund Klinkner mit 98,06 %, Dipl.-Volksw. Dagmar Rehm mit 99,77 % und Dr. Johannes Liechtenstein mit

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (Zufluss der im Geschäftsjahr 2023 erdienten Vergütung)

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	Anteil Festverg.	Anteil			Anteil Tagegeld	Summe
			Ausschuss-vergütung	Ausschuss-vergütung	Tagegeld		
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	120.000,00 €	88,24 %	13.000,00 €	9,56 %	3.000,00 €	2,21 %	136.000,00 €
Gottfried Weippert, stellv. Vorsitzender	80.000,00 €	81,84 %	15.000,00 €	15,35 %	2.750,00 €	2,81 %	97.750,00 €
Dagmar Rehm, stellv. Vorsitzende	80.000,00 €	75,83 %	22.500,00 €	21,33 %	3.000,00 €	2,84 %	105.500,00 €
Claus Bolza-Schünemann (seit 16.6.23)	22.500,00 €	73,17 %	6.500,00 €	21,14 %	1.750,00 €	5,69 %	30.750,00 €
Julia Cuntz	45.000,00 €	94,24 %	0,00 €	0,00 %	2.750,00 €	5,76 %	47.750,00 €
Carsten Dentler	45.000,00 €	74,38 %	13.000,00 €	21,49 %	2.500,00 €	4,13 %	60.500,00 €
Marc Dotterweich	45.000,00 €	72,00 %	15.000,00 €	24,00 %	2.500,00 €	4,00 %	62.500,00 €
Werner Flierl (bis 31.07.2023)	26.500,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 %	0,00 €	0,00 %	26.500,00 €
Matthias Hatschek (bis 16.6.2023)	22.500,00 €	75,00 %	6.500,00 €	21,67 %	1.000,00 €	3,33 %	30.000,00 €
Christopher Kessler	45.000,00 €	74,38 %	13.000,00 €	21,49 %	2.500,00 €	4,13 %	60.500,00 €
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	45.000,00 €	66,91 %	20.000,00 €	29,74 %	2.250,00 €	3,35 %	67.250,00 €
Dr. Johannes Liechtenstein	45.000,00 €	71,43 %	15.000,00 €	23,81 %	3.000,00 €	4,76 %	63.000,00 €
Simone Walter	45.000,00 €	73,77 %	13.000,00 €	21,31 %	3.000,00 €	4,92 %	61.000,00 €
Sabine Witte-Herdering (seit 01.08.2023)	18.750,00 €	94,94 %	0,00 €	0,00 %	1.000,00 €	5,06 %	19.750,00 €
Summe	685.250,00 €		152.500,00 €		31.000,00 €		868.750,00 €

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben mit jeweiligen Erklärungen ab dem 01.10.2024 freiwillig auf eine Auszahlung iHv. 12,5 % ihrer festen Aufsichtsratsvergütung verzichtet, um so einen solidarischen Beitrag zum Restrukturierungsprogramm "Spotlight" zu leisten.

Erdiente Aufsichtsratsvergütung 2024

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung lt. Satzung	Solidar- itätsbeitrag	Feste Vergütung 2024	Anteil Fest- vergütung	Ausschuss- vergütung	Anteil Ausschuss- vergütung	Tagegeld	Anteil Tagegeld	Summe
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	120.000 €	3.750 €	116.250 €	87,24 %	13.000 €	9,76 %	4.000 €	3,00 %	133.250 €
Gottfried Weippert, stellv. Vorsitzender	80.000 €	2.500 €	77.500 €	80,31 %	15.000 €	15,54 %	4.000 €	4,15 %	96.500 €
Dagmar Rehm, stellv. Vorsitzende	80.000 €	2.500 €	77.500 €	74,70 %	22.500 €	21,69 %	3.750 €	3,61 %	103.750 €
Claus Bolza-Schünemann	45.000 €	1.406 €	43.594 €	72,24 %	13.000 €	21,54 %	3.750 €	6,21 %	60.344 €
Julia Cuntz	45.000 €	1.406 €	43.594 €	91,60 %	0	0 %	4.000 €	8,40 %	47.594 €
Carsten Dentler	45.000 €	1.406 €	43.594 €	72,85 %	13.000 €	21,72 %	3.250 €	5,43 %	59.844 €
Marc Dotterweich	45.000 €	1.406 €	43.594 €	69,65 %	15.000 €	23,96 %	4.000 €	6,39 %	62.594 €
Christopher Kessler	45.000 €	1.406 €	43.594 €	72,24 %	13.000 €	21,54 %	3.750 €	6,21 %	60.344 €
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	45.000 €	1.406 €	43.594 €	65,46 %	20.000 €	30,03 %	3.000 €	4,50 %	66.594 €
Dr. Johannes Liechtenstein	45.000 €	1.406 €	43.594 €	69,92 %	15.000 €	24,06 %	3.750 €	6,02 %	62.344 €
Simone Walter	45.000 €	1.406 €	43.594 €	71,94 %	13.000 €	21,45 %	4.000 €	6,60 %	60.594 €
Sabine Witte-Herdering	45.000 €	1.406 €	43.594 €	92,08 %	0 €	0,00 %	3.750 €	7,92 %	47.344 €
Summe	685.000 €	21.406 €	663.594 €		152.500 €		45.000 €		861.094 €

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Für den horizontalen Vergleich hat der Aufsichtsrat in 2023 eine unabhängige Unternehmensberatung beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütungshöhe und -struktur des Vorstands durchzuführen. Als Vergleichsmarkt zur Beurteilung der Marktüblichkeit diente dabei eine Vergleichsgruppe bestehend aus Maschinenbau- und Technikunternehmen vergleichbarer Größe, insbesondere aus MDAX und SDAX sowie zusätzlich eine Vergleichsgruppe aus verwandten Industrien. Im Rahmen des Marktvergleichs wurde die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vergütung der Vergleichsgruppen gegenübergestellt. Es wurde dabei ein Vergleich der Ziel- und Maximalvergütung vorgenommen. Darüber hinaus wurden nebenstehende Vergütungselemente untersucht:

	Zielvergütung	Maximalvergütung
+	Grundvergütung Zielbetrag STI	Grundvergütung Maximaler STI
=	Zielvergütung	Maximale Barvergütung
+	Zielbetrag LTI	Maximaler LTI
=	Zieldirektvergütung	Maximale Direktvergütung
+	Betriebliche Altersversorgung	Betriebliche Altersversorgung
=	Zielvergütung	Maximale Gesamtvergütung

Die folgende Seite enthält den vertikalen Vergleich der Vergütung im Unternehmen. Da der Vorstand auch am Ertrag des Konzerns gemessen wird, ist auch die Ertragsentwicklung des Konzerns dargestellt. Führungskräfte sind sämtliche Führungskräfte, die direkt an die Mitglieder des Vorstands berichten. Die weitere Belegschaft besteht aus tariflichen und außertariflichen Angestellten des Unternehmens. Alle Arbeitnehmer:innen des Unternehmens sind in Deutschland beschäftigt.

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet										
	2024¹	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020²		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands												
Dr. Andreas Pleßke	898	926	-28	-3	-194	-17	325	41	206	35	-57	-9
Dr. Stephen Kimmich	747	739	8	1	-168	-19	283	45	254	69		
Christoph Müller	693	711	-18	-3	-104	-13	237	41	-465	-45	-168	-14
Ralf Sammeck	760	755	5	1	-150	-17	325	56	-536	-48	-114	-9
Frühere Mitglieder des Vorstands												
Michael Ulverich (bis 30.11.2024) ³	769	771	-2	0	-143	-16	288	46	257	70		
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft	71	66	5	8	4	6	4	7	-1	-2	-4	-7
Durchschnittliche Vergütung Führungskräfte	173	180 ⁴	-7	-4	19	12	-4	-3	29	23	-31	-20
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	2024	2023										
in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %
Konzernergebnis	-69,8	2,8	-72,6	-2.592,86	-8,3	-75	-3,4	-23	117,6	-114	-155,4	-297
Jahresüberschuss der Koenig & Bauer AG	-61,7	5,8	-67,5	-1.163,79	3,1	115	-8,6	-76	-31,2	-73	34,2	412

¹ Zur besseren Lesbarkeit der Vergleichszahlen in allen Jahren nur gewährt/geschuldet aufgenommen

² Eintritt von Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich zu 15.04.2020

³ Inklusive Abfindungsanteil für 12/2024

⁴ Ausbezahnte variable Vergütung höher als in Geschäftsbericht 2023 angenommen

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet											
	2024¹	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats²	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in %
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vors.	136	137	-1	-0,7	57	71,7	-0,5	-1	20	33,8	57	2.462,6	
Gottfried Weippert, stellv. Vors.	98	99	-1	-1	36	56,1	1	-1	3,5	5,8	11	22,8	
Dagmar Rehm, stellv. Vors.	106	106	0	0	39	57,8	-0,5	-1	2	3,1	13	25,4	
Claus Bolza-Schünemann (seit 06/23)	31												
Julia Cuntz	48	49	-1	-2	11	27,6	-1	-2	2,5	6,9	7	25	
Carsten Dentler	61	61	0	0	17	37,9	-1	-2	2,25	5,3	8,5	24,8	
Marc Dotterweich	63	64	-1	-1,6	18	40,1	-1	-2	2,25	5,1	9	25,5	
Christopher Kessler	61	62	-1	-1,6	18	39,6	-1	-2	2,5	5,8	8,5	24,8	
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	67	67	0	0	20	43,5	-1	-3	2	4,3	9	25,5	
Dr. Johannes Liechtenstein	63	64	-1	-1,6	18	39,6	-0,25	-1	23	102,2			
Simone Walter	61	62	-1	-1,6	20	49,2	3	7	1,8	4,8	7,5	25,6	
Sabine Witte-Herdering (seit 08/23)	20												
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats													
Walther Mann					-22	-100,0	-23	-51	2	5,2	9	25,5	
Dr. Martin Hoyos											-30	-47,6	
Werner Flierl (bis 31.07.2023)	27	48	-21	-43,8	29	150,0							
Matthias Hatschek (bis 16.06.2023)	30	61	-31	-50,8	17	38,4	-1	-2	2,25	5,2	9	25,5	

¹ Zur besseren Lesbarkeit der Vergleichszahlen in allen Jahren nur gewährt/geschuldet aufgenommen

² Entspricht der in 2023 erdienten Vergütung, deshalb sind nur die Aufsichtsratsmitglieder des Jahres 2023 angegeben.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Koenig & Bauer AG, Würzburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Koenig & Bauer AG, Würzburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Koenig & Bauer AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungs nachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsyste-

das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsyste ms des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der ange wandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit, der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungs nachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungs urteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Koenig & Bauer AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder

Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Nürnberg, den 20. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco See Dr. Felix Canitz
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer