

Vergütungsbericht

Detailindex

130	Vorstandsvergütung
131	Grundsätze des für das Berichtsjahr maßgeblichen Vergütungssystems
134	Vergütung im Geschäftsjahr 2025
134	Feste Vergütungselemente
135	Variable Vergütungselemente
151	Share Ownership Guidelines
151	Malus und Claw-back
151	Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden
152	Aufsichtsratsvergütung
155	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
158	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 ist.

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 Geschäftsjahres 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). Entsprechend setzt sich die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aus den fixen Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2025 sowie den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (STI) für das Geschäftsjahr 2025 zusammen, auch wenn die variable Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

Vorstandsvergütung

1. Veränderungen bei den Mitgliedern des Vorstands

Wie in der Aufsichtsratssitzung vom 20. März 2025 beschlossen, folgte Dr. Stephen Kimmich mit der Hauptversammlung am 04. Juni 2025 auf den bisherigen Vorstandsvorsitzenden, Dr. Andreas Pleßke, im Amt des Vorstandsvorsitzenden. Die Amtszeit von Dr. Andreas Pleßke als Mitglied des Vorstands endete planmäßig am 31. Dezember 2025. In der Zeit zwischen dem 04. Juni 2025 und dem 31. Dezember 2025 wurde er mit Sonderaufgaben betraut. Mit Wirkung zum 1. Juli 2025 wurde Dr. Alexander Blum zum Finanzvorstand berufen.

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. Der

Vorstandsvertrag von Ralf Sammeck lief planmäßig zum 30. Juni 2025 aus. Damit ist der Generationenwechsel, verbunden mit der signifikanten Verkleinerung des Vorstands vollzogen. Das Unternehmen hat den seit 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 Verschlinkung der Strukturen führt zu einer Reduzierung von bisher drei auf zwei Segmente. Der Konzernumbau bildet zugleich den Rahmen für den Generationenwechsel im Vorstand, der in den Jahren 2024 und 2025 vollzogen wurde. Zum 01. Januar 2026 besteht das Gremium somit aus Dr. Stephen Kimmich (CEO) und Dr. Alexander Blum (CFO). Im Berichtsjahr wurde der Vorstandsvertrag von Dr. Stephen Kimmich mit Beginn seiner Amtszeit neben der Anpassung an seine neue Funktion als Vorstandsvorsitzender auch auf das aktuelle Vergütungssystem 2024 angepasst, so dass ab dem Jahr 2026 alle Vorstände einen an das aktuelle Vergütungssystem angeglichenen Vorstandsvertrag haben. Weitere Vertragsanpassungen erfolgten im Berichtsjahr nicht.

2. Vergütungssystem

Nach dem Ausscheiden von Dr. Andreas Pleßke zum 31. Dezember 2025 unterliegt die Vergütung der verbleibenden Vorstandsmitglieder einheitlich dem System, das der Aufsichtsrat am 7. Dezember 2023 verabschiedet hat (Vorstandsvergütungssystem 2024). Im Berichtsjahr kam ferner noch das Vorstandsvergütungssystem 2021 zur Anwendung, da die Verträge der im Berichtsjahr ausgeschiedenen Vorstände nicht mehr angepasst wurden.

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde auf der Hauptversammlung vom 26. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 72,15 % 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 2024 ist in der Hauptversammlung vom 04. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 74,48 % des vertretenen Kapitals gebilligt worden. Die in diesem Vergütungsbericht 2024 dargestellte Vergütung richtete sich ausschließlich nach den Bestimmungen des bisherigen Vergütungssystems 2021. Mit dem Vorstandsvergütungssystem 2024 greift der Aufsichtsrat die Rückmeldungen der Investoren zum Vorstandsvergütungssystem 2021 gezielt auf und führt die angeregten Veränderungen konsequent in die Umsetzung über. Durch das geplante Ausscheiden dreier

Vorstandsmitglieder laufen die bisherigen zugesagten Vergütungskomponenten zunehmend aus.

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 bezweckt nachfolgende Ziele:

Ziele		Umsetzung
Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs	→	- 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	→	- 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	→	Einführung von Share Ownership Guidelines (SOG)
Begrenzung der Vorstandsvergütung	→	Einführung einer Auszahlungsbegrenzung im Long-Term Incentive mit entsprechender Anpassung der Maximalvergütung

Grundsätze des für das Berichtsjahr maßgeblichen Vergütungssystems

Im Zuge ihrer Verantwortung für die zukünftige Unternehmensausrichtung wurden die Vorstandsverträge von Dr. Stephen Kimmich und Dr. Alexander Blum an das Vorstandsvergütungssystem 2024 angepasst. Für Dr. Stephen Kimmich ergibt sich jedoch im Berichtsjahr die Besonderheit, dass er bis zum 03. Juni 2025 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 und ab dem 04. Juni 2025 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2024 vergütet wird. Die Vergütung der am Ende bzw. im Berichtsjahr ausscheidenden Mitglieder des Vorstands, Dr. Andreas Pleßke, Christoph Müller und Ralf Sammeck, als auch der Aufhebungsvertrag von Michael Ulverich, der im Geschäftsjahr 2024 ausgeschieden ist, richtet sich demgegenüber weiterhin ausschließlich nach den Bestimmungen des Vorstandsvergütungssystems 2021.

Maßgebliches Vergütungssystem

Vorstandsmitglied	Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2024	Status / Übergangszeitpunkt
Dr. Stephen Kimmich	Bis Juni 2025 (pro-rata)	Ab Juni 2025 (pro-rata)	Transitionsjahr 2025: Ab 2026 zu 100 % im neuen System
Dr. Alexander Blum		+	Seit 01.07.2025 im Vergütungssystem 2024
Michael Ulverich	+		Ausgeschieden zum 30.11.2024
Christoph Müller	+		Ausgeschieden zum 31.03.2025
Ralf Sammeck	+		Ausgeschieden zum 30.06.2025
Dr. Andreas Pleßke	+		Ausgeschieden zum 31.12.2025

Zeitplan des „Phasing Out“ des Vergütungssystems 2021

Phase	Zeitraum	Wesentliche Inhalte und Aktionen
Operativer Abschluss	Bis 01.01.2026	Die operative Transformation der Vergütungssysteme ist zum 01.01.2026 zu 100 % abgeschlossen.
Phase 1: Letzte aktive Zuteilungen	Bis Vergütungsbericht 2026	- Ausgeschiedene Vorstände: Letztmalige Zuteilungen von STI/LTI aufgrund vertraglicher Verpflichtungen bis 2026. - Logik: Vergütungsaktien für das Jahr 2026 werden im Jahr 2027 zugeteilt und haben eine Laufzeit von 4 Jahren.
Phase 2: Rein technische Wertabrechnung	Ab Vergütungsbericht 2027	- Der Vergütungsbericht enthält ab Berichtsjahr 2027 nur noch die Auszahlungen bereits in der Vergangenheit zugeteilter Tranchen. - Es finden keine neuen Zuteilungen unter dem alten System mehr statt.
Abschluss („2031-Logik“)	Bis Vergütungsbericht 2031	Die finale LTI-Tranche (2027 für das Übergangsjahr 2026 zugeteilt) endet nach der vierjährigen Performance-Periode im Jahr 2031.

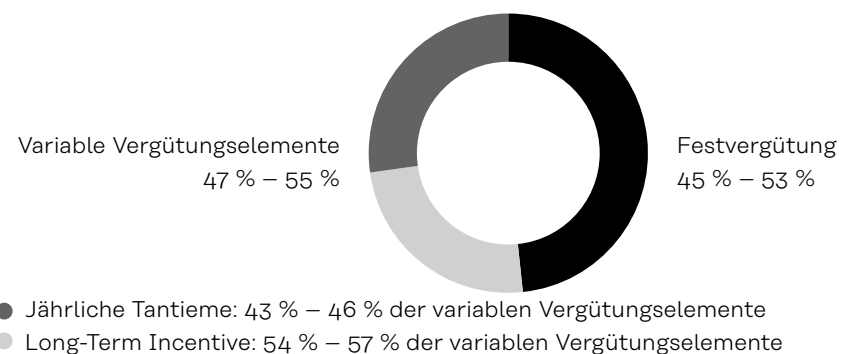
Kernkomponenten des Vergütungssystems

Das jeweils maßgebliche Vorstandsvergütungssystem bildet die Grundlage, auf deren Basis der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel- und Maximalvergütung festlegt. 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).

Das Vorstandsvergütungssystem 2024, so wie bisher auch das Vorstandsvergütungssystem 2021, 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.

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 ist an die folgenden Grundsätze angelehnt:

Grundsätzliche Vergütungsstruktur



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 Kandidinnen und Kandidaten für Führungspositionen in der Koenig & Bauer Group zu gewinnen und zu halten

Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems (2024 vs 2021)

Als Reaktion auf die formulierten Kritikpunkte hat der Aufsichtsrat das bisher bestehende Vorstandsvergütungssystem 2021 umfassend analysiert. Daraus resultierte die Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems 2024, das darauf abzielt, die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu stärken. Da im Berichtsjahr das Vorstandsvergütungssystem 2021 nochmals für ein aktives Mitglied im Vorstand zur Anwendung kam, werden letztmalig die wesentlichen Unterschiede in der nachstehenden Übersicht zusammengefasst:

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	Jährliche Tantieme (Zielbonus)
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 %	Long-Term Incentive (Performance Share Plan)
Weitere Bestandteile	Sondervergütung	Abschaffung der Sondervergütung Einführung von Share Ownership Guidelines	Share Ownership Guidelines	Weitere Bestandteile

Die grundsätzliche Vergütungsstruktur setzt sich gemäß Vergütungssystem 2024 wie folgt zusammen, während auf die Abweichungen, die sich aus dem Vergütungssystem 2021 ergeben, an entsprechender Stelle eingegangen wird:

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: 4 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 2025

Feste Vergütungselemente

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus den drei Bestandteilen:

Festvergütung, Nebenleistung und Altersvorsorge.

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

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, jeweils in derselben Höhe, ausgenommen des Vorstandsvorsitzenden, dessen feste Vergütung um 25 % erhöht ist. Die im jeweiligen Vorstandsvertrag 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, risiko-adjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Programms Spotlight, welches im Geschäftsjahr 2024 implementiert wurde, verschiedene Maßnahmen der Personal- und Sachkostenreduktion im Unternehmen umgesetzt. Vor diesem Hintergrund verzichteten auch die Vorstände ab Oktober 2024 bis 31. Mai 2025, respektive Michael Ulverich und Christoph Müller bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand, 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. Die im Berichtsjahr abgeschlossenen Vorstandsverträge sehen hierfür ein jährliches Versorgungsentgelt in Höhe von 200.000 € vor. Die Versorgungszusage unter der Zugrundelegung des Vergütungssystems 2021 erfolgt hingegen ausschließlich 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 (International Accounting Standard 19 der internationalen Rechnungslegung IFRS) beliefen sich zum Jahresende 2025 die Barwerte der Pensionsverpflichtungen gegenüber Dr. Stephen Kimmich auf 377.422 €. Mit Wirkung zum 01. Juni 2025 ist der Vertrag von Dr. Stephen Kimmich auf das Versorgungsentgelt umgestellt worden, so dass in Zukunft keine neuen Pensionsverpflichtungen begründet werden. Gegenüber Dr. Andreas Pleßke belaufen sich die Barwerte auf 1.268.915 €, gegenüber Christoph Müller auf 3.533.708 €, gegenüber Ralf Sammeck auf 4.277.083 € und gegenüber Michael Ulverich auf 1.192.948 €. Der Dienstzeitaufwand (Betrag, der jährlich durch Pensionszusagen seitens des Unternehmens hinzu kommt und die Pensionsrückstellungen dadurch erhöht) betrug für das Jahr 2025 für Dr. Stephen Kimmich 77.942 €, für Dr. Andreas Pleßke 111.813 €, für Christoph Müller 87.728 € und für Ralf Sammeck 162.614 €. Die Altersversorgung von Dr. Alexander Blum ist vertragsgemäß als laufendes Versorgungsentgelt ausgestaltet, sodass seitens der Gesellschaft keine Pensionsrückstellungen gebildet werden.

Variable Vergütungselemente

Die variablen Vergütungselemente unterteilen 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 Ziele werden so gesetzt, dass sie nach Überzeugung des Aufsichtsrats einen Anreiz schaffen, das Unternehmen in Übereinstimmung mit den kommunizierten operativen und strategischen Zielen nachhaltig zu führen.

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. Für die finanziellen Ziele sind EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) bzw. EBIT-Marge zu 50 % und 25 % Net Working Capital vorgegeben. Mit dem Ziel einer wertorientierten Unternehmenssteuerung werden die vom Unternehmenserfolg abhängigen Ziele somit an der zentralen Steuerungsgröße des Konzerns ausgerichtet. Maßgebend ist das EBIT oder 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. Für das Berichtsjahr 2026 ist vorgesehen, auf das EBITDA umzustellen. Die EBIT-Marge ermittelt sich, indem der relative Anteil des Gewinns vor Steuern und Zinsen am Gesamtumsatz des Konzerns berechnet wird. 25 % entfallen auf nicht finanzielle Ziele, die sich aus ESG-Zielen (Environment, Social, Governance) und Strategie-Zielen zusammensetzen. Alle Ziele sind mit Leistungskennzahlen (KPIs) hinterlegt, die eine objektivierte Bewertung ihrer jeweiligen Erfüllung ermöglichen. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich individuell vereinbart. In Abhängigkeit von den Zielerreichungen der für ein Geschäftsjahr festgelegten Erfolgsziele, kann die Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 150 % liegen.

Jährliche Zielvereinbarung gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2021

Die jeweilige variable Vergütung gemäß Vorstandsvergütungssystem 2021 ist hingegen abhängig

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

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen sind neben finanziellen Zielen insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festzulegen. Der Unternehmenserfolg wird ebenso wie im Vorstandsvergütungssystem 2024 am EBIT oder an der EBIT-Marge des Konzerns gemessen.

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen werden neben finanziellen Zielen auch nicht finanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festgelegt. Es sollen in der Regel (i) ein operatives, (ii) ein strategisches und (iii) ein nicht finanzielles 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 geleiteten Sonderaufgaben oder Projekten. Die strategischen Ziele richten sich nach der mit dem Aufsichtsrat erörterten mittelfristigen Strategie. Für die nicht finanziellen Ziele werden konzernweite ressortspezifische ESG-Faktoren herangezogen. Alle Ziele sind entweder mit KPIs oder konkreten Maßnahmenplänen zu unterlegen.

Bemessung der kurzfristig variablen Vergütung (STI)

Die Bemessung der variablen Vergütung basiert auf festgeschriebenen Schwellenwerten. Hierbei wird ein Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung definiert sowie ein unterer Schwellenwert (50 %) und eine Obergrenze (150 %) festgelegt. Zwischen diesen Eckpunkten erfolgt eine lineare Interpolation der Zielerreichungsgrade. Bleibt die Performance unter der 50-Prozent-Hürde, entfällt die jährliche Tantieme vollständig. Eine Übererfüllung des Maximalwerts von 150 % führt zu keiner weiteren Steigerung der Vergütungsansprüche (Cap).

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

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 Vorstandsvertrag 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. (2) zu 10 % von Nicht-Finanziellen Zielen ESG	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 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	Zielbetrag in € Gesamtzielerreichung (0 – 150 %) Finanzielle Ziele Konzern & Segment/BU EBIT oder EBIT-Marge 50 % Nicht-finanzielle Ziele ESG-Ziele Strategieziele z. B. individuelle Ziele (z. B. Rollout Point S4 HANA) Arbeitssicherheit Net Working Capital (in % des Umsatzes) 25 % 25 % Auszahlung in € (Cap: 150 % des Zielbetrags)		
40 % operatives Ziel	Ressortabhängig			
40 % strategisches Ziel	Mittelfristige strategische Ziele			
20 % nicht finanzielles Ziel	ESG-Faktoren			

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.

Kurzfristig variable Vergütung (STI), gewährt und geschuldet im Geschäftsjahr 2025

Um die Verständlichkeit zu verbessern und der Ankündigung im letzten Geschäftsbericht folgend, wird im Vergütungsbericht 2025 fortan die erdiente variable Vergütung im Sinne des § 162 AktG als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen. Zwar erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung erst nach Abschluss des Geschäftsjahres, aber sie ist für das Berichtsjahr zugesagt und geschuldet. Die jeweilige variable Vergütung wurde für das Berichtsjahr zunächst zurückgestellt, da ein Beschluss über die Gewährung vom Aufsichtsrat noch nicht erfolgt ist.

Messung nach dem Vorstandsvergütungssystem 2024

Erstmalig findet das Vorstandsvergütungssystem 2024 für die Berechnung des erdienten STI im Berichtsjahr zeitanteilig Anwendung. Für Dr. Stephen Kimmich erfolgt die Bemessung seit dem 04. Juni 2025 (entsprechend 211/365 Anteilen), während für Dr. Alexander Blum aufgrund seines Eintritts zum 01. Juli 2025 ein Anteil von sechs Monatsanteilen zugrunde gelegt wird.

Finanzielle Ziele 2025

Die kurzfristig variable Vergütung wird zu 75 % an finanziellen Zielen gemessen, unterteilt in EBIT zu 50 % und NWC zu 25 %.

EBIT-Ziel 2025

Im Geschäftsjahr 2025 soll ein Mindest-EBIT in Höhe von 32.468,4 kEUR 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 45.241 kEUR gilt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Ebenso ist bei 150 % der Zielgröße, 70.786,2 kEUR, die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung gedeckelt.

Im Geschäftsjahr 2025 erzielt der Konzern ein EBIT in Höhe von 36.600 kEUR. Damit wird das für diesen Zeitraum definierte Konzernziel zu 66,17 % erreicht. Unter Berücksichtigung der hälftigen Gewichtung dieser Kennzahl resultiert daraus eine gewichtete Zielerreichung von 33,09 % für die variable Vergütung.

Konzernziel		EBIT (kEUR)
50 %		32.468,4
100 %		45.241,0
150 %		70.786,2
Zielerreichung EBIT		
(kEUR)	in %	mit Gewichtung 50 % in %
36.600	66,17	33,09

Net Working Capital 2025 Konzern

Als weitere Kennzahl findet das Net Working Capital (NWC) auf Konzernebene mit einer Gewichtung von 25 % als weitere Steuerungsgröße Anwendung. Bei einem Zielwert von 22,5 % ist der Korridor für die Zielerreichung auf Werte zwischen 24,0 % (Minimum) und 21,0 % (Maximum) festgelegt. Mit einem Ist-Wert von 25,4 % wird eine Zielerreichung von 0,0 % erzielt. Dies entspricht einem gewichteten Beitrag zur variablen Vergütung in Höhe von 0,0 %.

NWC-Ziel		NWC (in %)
50 %		24,0
100 %		22,5
150 %		21,0
Zielerreichung NWC		
(%) (kEUR)	in %	mit Gewichtung 25 % in %
25,4	0	0,0

Nicht Finanzielle Ziele

Die Komponente der nicht finanziellen Ziele setzt sich aus zwei gleichgewichteten Komponenten zusammen. Das erste Teilziel betrifft die Übernahmequote der Auszubildenden im Konzern: Bei einem Zielwert von 90 % (mit einer Toleranz von +/- 5 %) wird eine tatsächliche Quote von 91,9 % erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung von 119 %, was bei der Gewichtung von 12,5 % einen Beitrag von 14,88 % ergibt. Parallel dazu wird die Unfallhäufigkeitsrate (LTIF) in Deutschland gemessen. Hierbei wird ein Zielwert von 13,3 (Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden) bei einem Korridor von +/- 1,3 definiert. Mit einem Ist-Wert von 10,0 wird der Zielwert deutlich unterschritten, was die maximale Zielerreichung von 150 % auslöst. Bezogen auf die Ge-

samtwertung resultiert daraus eine gewichtete Zielerreichung von 18,75 %.

ESG/Strategie-Ziel	Auszubildende Übernahmequote (in %)	Unfallhäufigkeitsrate (LTIF) in %
50 %	85,0	14,6
100 %	90,0	13,3
150 %	95,0	12,0

Zielerreichung (%)	in %	mit Gewichtung 12,5 % in %	mit Gewichtung 12,5 % in %
91,9 und 10	119 und 150	14,88	18,75

Operatives Ziel 2025

Die operativen Ziele im Geschäftsjahr 2025 orientieren sich an der Performance der jeweils verantworteten Segmente oder Business Units, gemessen am EBIT. Die Systematik der Zielfestlegung folgt dabei den Grundsätzen der Konzernziele: Die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung bildet den Zielwert für eine 100-prozentige Erreichung, flankiert von einem Korridor für eine Mindestauszahlung (50 %) sowie eine maximale Deckelung (150 %). Gemäß dem Vergütungssystem 2021 wird diese Komponente einheitlich mit 20 % gewichtet.

Im Einzelnen ergeben sich für die Vorstandsmitglieder folgende Ergebnisse:

Messung nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 bildet weiterhin die Grundlage für die Vorstands- bzw. Aufhebungsverträge von Dr. Andreas Pleßke, Christoph Müller, Michael Ulverich sowie – zeitanteilig bis zum 30. Juni 2025 – für Ralf Sammeck. Für Dr. Stephen Kimmich findet dieses System ebenfalls zeitanteilig bis zum 4. Juni 2025 Anwendung (154/365 Anteile).

Obwohl die Vergütungsstruktur formal dem Vorstandsvergütungssystem 2021 folgt, orientiert sich die Zielvorgabe zur Harmonisierung der Steuerungswirkung bereits eng an den Parametern des neuen Vorstandsvergütungssystems 2024. Jedoch sind die Zielgrößen aufgrund der Struktur des Vorstandsvergütungssystems 2021 für die kurz- und langfristigen variablen Komponenten identisch. Die Gewichtung sieht vor, dass finanzielle (operative) und strategische Ziele 90 % der Gesamtwertung ausmachen, während die übrigen 10 % durch nicht finanzielle Kriterien abgedeckt werden.

Konzernziel 2025

Die Zielerreichung für das Konzern-EBIT beträgt – wie zuvor erläutert – 66,17 % und gewichtet 33,09 %. Da Dr. Andreas Pleßke im Berichtsjahr überwiegend mit Sonderaufgaben für den Konzern betraut wurde, ist die Gewichtung des EBIT in seiner Zielvorgabe auf 60 % angehoben worden. Auf Basis des erreichten Konzern-EBIT von 36.600 kEUR resultiert für ihn daraus eine gewichtete Zielerreichung von 39,70 %.

Operative Ziele		
	EBIT Segment Special (entsprechend der Aufteilung in 3 Segmente)	
Dr. Stephen Kimmich zu 154/365	50 %	25.254,8 kEUR
	100 %	33.682,8 kEUR
	150 %	42.110,8 kEUR
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung: 35.600 kEUR	Zielerreichungsgrad: 111,37 Gewichtet: 22,27 %
Dr. Andreas Pleßke	Aufgrund der erweiterten strategischen Verantwortung von Dr. Pleßke im Konzern wurde auf die Festlegung eines spezifischen operativen Ziels verzichtet. Stattdessen sah die Struktur eine stärkere Gewichtung des Konzern- sowie des strategischen Ziels vor, die damit über den Gewichtungsanteilen der übrigen Vorstandsmitglieder lagen.	
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder:		
	EBIT Segment D&W	
Christoph Müller (Segment D&W bis 31.03. 2025)	Zielerreichungsbandbreite	+/- 2 %
	50 %	-10.337,3 kEUR
	100 %	-6.912,5 kEUR
	150 %	-3.487,7 kEUR
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung: -26.600 kEUR	Zielerreichungsgrad: 0,00 % Gewichtet: 0,00 %
	EBIT Segment Sheetfed	
Ralf Sammeck (Segment Sheetfed bis 30.06.2025)	Zielerreichungsbandbreite	+/- 2 %
	50 %	10.545,5 kEUR
	100 %	25.777,7 kEUR
	150 %	41.009,9 kEUR
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung: 25.000 kEUR	Zielerreichungsgrad: 97,45 % Gewichtet: 19,49 %
	EBIT BU Produktion	
Michael Ulverich (BU Produktion bis 30.11.2024)	Zielerreichungsbandbreite	+/- 2 %
	50 %	165,4 kEUR
	100 %	3.758 kEUR
	150 %	7.350,6 kEUR
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung: 4.300 kEUR	Zielerreichungsgrad: 107,54 % Gewichtet: 21,51 %

Strategisches Ziel 2025

Die strategische Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2025 orientiert sich an der Optimierung des Net Working Capital (NWC) im jeweils verantworteten Bereich. Als Zielwert (100 % Zielerreichung) wird die jeweilige NWC-Planquote definiert, ergänzt um eine Abweichungstoleranz von +/- 1,5 Prozentpunkten für die Mindest- bzw. Maximalwerte.

Die Ergebnisse stellen sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

Strategisches Ziel (NWC)		
Vorstand	Bandbreite +/- 1,5 % Durchschnitt 4 Quartale NWC II/Umsatz in %	
	NWC Segment Special (entsprechend der Aufteilung in 3 Segmente)	
Dr. Stephen Kimmich zu 154/365	50 %	42,30 %
	100 %	40,80 %
	150 %	39,30 %
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung in %: 39,1	Zielerreichungsgrad: 150 % Gewichtet: 30 %
Dr. Andreas Pleßke	50 %	24 %
	100 %	22,50 %
	150 %	21 %
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung in %: 25,4	Zielerreichungsgrad: 0 % Gewichtet: 0 %
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder:		
	NWC Business Unit D&W	
Christoph Müller (Segment D&W bis 31.03. 2025)	50 %	28,80 %
	100 %	27,30 %
	150 %	25,80 %
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung: 25,7	Zielerreichungsgrad: 150 % Gewichtet: 30 %
	NWC Segment Sheetfed	
Ralf Sammeck (Segment Sheetfed bis 30.06.2025)	50 %	10,50 %
	100 %	9 %
	150 %	7,50 %
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung in %: 14,1	Zielerreichungsgrad: 0 % Gewichtet: 0 %
	NWC BU Produktion	
Michael Ulverich (BU Produktion bis 30.11.2024)	50 %	19,30 %
	100 %	17,80 %
	150 %	16,30 %
Gewichtung: 20 %	Zielerreichung in %: 14,0	Zielerreichungsgrad: 150 % Gewichtet: 30 %

Nicht finanzielles ESG Ziel

Die nicht finanziellen Leistungsindikatoren folgen der bereits oben dargelegten Systematik und umfassen die Übernahmequote der Auszubildenden sowie die Unfallhäufigkeitsrate (LTIF). Bei einer niedrigeren Gewichtung von nur jeweils 5 % resultiert aus der Zielerreichung für die Auszubildendenquote (119 %) ein gewichteter Betrag von 5,95 %. Die Unfallhäufigkeitsrate erreichte mit 150 % Zielerreichung das Maximum, was einem gewichteten Anteil von 7,5 % entspricht.

Michael Ulverich wird gemäß seines Aufhebungsvertrages nach der Systematik für die ESG Ziele aus dem Jahr 2024 wie folgt vergütet:

Ziel	Zielvorgaben	Zielerreichung 2025 in %	Zielerreichung in %	Gewichtung innerhalb des ESG Ziels	Gewichtete Zielerreichung in %
Reduzierung der Scope 1 CO ₂ -Emissionen um mindestens 2,5 % gegenüber dem Vorjahr	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 1.25 % mehr als im Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 1.25 % mehr als im Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffek- te aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.	-2,5	100	40 %	4
Reduzierung der Scope 2 CO ₂ -Emissionen um mindestens 2,5 % gegenüber dem Vorjahr	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 1.25 % mehr als im Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 1.25 % mehr als im Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffek- te aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.	-2,5	100	40 %	4
Reduzierung der Scope 3 CO ₂ -Emissionen um mindestens 1,5 % gegenüber dem Vorjahr	100 % bei Zielerreichung; 50 % Zielerreichung = 0.75 % mehr als im Vorjahr, 150 % Zielerreichung = 0.75 % mehr als im Vorjahr. Bei der Abweichung werden Volumeneffek- te aus Minder- oder Mehrauslastung herausgerechnet.	-1,5	100	20 %	2

Vergütung 2025 gemäß § 162 AktG: Zielerreichung insgesamt

Unter der Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung ergibt sich folgende Zielerreichung für die variable Vergütung für das Jahr 2025, welche in der Aufsichtsratssitzung vom 26. Januar 2026 vorläufig beschlossen wurde:

	Konzernziel Gewichtung 50 % (Dr. Pleßke: 60 %)	Net Working Capital Konzern Gewichtung 25 %	operatives Ziel Gewichtung 20 %	strategisches Ziel Gewichtung 20 %	Nicht finanzielles/ ESG Ziel 1 Gewichtung 12,5 % ¹ bzw. 5 % ²	Nicht finanzielles / ESG Ziel 2 Gewichtung 12,5 % ¹ bzw. 5 % ²	Nicht finan- zielles ESG Ziel vertragliche Fortschreibung	Gesamt Zieler- reichung	STI Zieler- reichungs- multi- plikator
Vorstandsmitglied	in %	in %	in %	in %	in %	in %		in %	in %
Dr. Stephen Kimmich (anteilig zu 154/365 Anteile)	33,09		22,27	30	5,95	7,5		98,81	59,29
Dr. Stephen Kimmich (anteilig zu 211/365 Anteile)	33,09	0			14,88	18,75		66,72	40,03
Dr. Alexander Blum (ab 01.07.2025)	33,09	0			14,88	18,75		66,72	40,03
Dr. Andreas Pleßke	39,7				5,95	7,5		53,15	31,89
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder									
Christoph Müller (bis 31.03.2025)	33,09		0	30	5,95	7,5		76,54	45,92
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	33,09		19,49	0	5,95	7,5		66,03	39,62
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	33,09		21,51	30			4 4 2	94,6	56,76

¹ Gewichtung für Verträge nach Vergütungssystem 2024
² Gewichtung für Verträge nach Vergütungssystem 2021

Vergütung gemäß § 162 AktG gemäß Zielerreichung 2025 für das STI

Gemäß dieser Vorgabe wird für die Vorstandsmitglieder, abgeleitet aus der Gesamtzielerreichung des Vorstands, folgendes STI für das Geschäftsjahr 2025 gewährt:

Vorstandsmitglied	Zielwert 60 % der Fixvergütung bei 100 % (90 % der Fixvergütung bei 150 %) in Tsd. €	Zielerreichung STI 2024 in %	Gewährt und ge- schuldtes STI 2024 in Tsd. €	Zielerreichungs- multiplikator zurückgestelltes STI 2025 in %	Gewährt und geschuldetes STI 2025 in Tsd. €⁴
Dr. Stephen Kimmich (anteilig zu 154/365 Anteile)	122 (182)	23,4	112	59,29	120
Dr. Stephen Kimmich (anteilig zu 211/365 Anteile)	208 (312)			40,03	139
Dr. Alexander Blum (ab 01.07.2025)	144 (216)			40,03	96
Dr. Andreas Pleßke	360 (540)	22,6	136	31,89	191
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Christoph Müller (bis 31.03.2025)	288 (432)	5,4	26	45,92	220 ³
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	144 (216)	17,4	84	39,62	95
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	288 (432)	27,2 ²	131 ^{1 2}	56,76	272

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

² Zurückgestellt waren 27,9 %, endgültig festgestellt wurde eine Zielerreichung in Höhe von 27,2 %, dadurch gewährt/geschuldet STI 2024 statt 134 nun 131

³ Tantieme aus der regulären Tantieme für den Zeitraum bis zum 31.03.2025 und der Tantieme als Teil der Aufhebungsvereinbarung

⁴ Es handelt sich um vorläufig finale Werte, für die ein Aufsichtsratsbeschluss noch aussteht.

Kurzfristig variable Vergütung 2024

Im Vergütungsbericht 2024 wurde letztmals die erdiente Vergütung für das Berichtsjahr 2024 angegeben. Hinsichtlich der für 2024 ausgereichten Ziele wird auf den Vergütungsbericht 2024 verwiesen. (https://investors.koenig-bauer.com/fileadmin/user_upload/04_Unternehmen/Investor_Relations/Berichte/Berichte_2024_GB/25-03-26-ir-remuneration-report-2024-de.pdf). Folgende Zielerreichung wurde festgestellt:

Vorstandsmitglied	Finanzielle Ziele (50 %)		strategisches Ziel (20 %)	Nichtfinanzielles Ziel (10 %)			Zielerreichung Gesamt	Zielerreichungsmultiplikator
	Konzernziel (50 %) in %	Operatives Ziel (50 %) in %	in %	4 % in %	4 % in %	2 % in %	in %	in %
Dr. Andreas Pleßke	0	16,7	12	6	0	3	37,7	22,62
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

Eine Veränderung gab es bei der endgültigen Feststellung des operativen Ziels bei Michael Ulverich. Das operative Ziel wurde am EBIT der BU Produktion gemessen. Eine 100 % Zielerreichung wurde bei 756.400 € angenommen. Die tatsächliche Zielerreichung lag bei 1.630.000 € was einer gewichteten Zielerreichung von 22,4 % entspricht. Im Vergütungsbericht 2024 wurde für die erdiente Vergütung eine Zielerreichung von 2.028.700 € ausgewiesen, was einer gewichteten Zielerreichung von 23,5 % entsprochen hätte. Deshalb beträgt bei Michael Ulverich die Gesamtzielerreichung für das Jahr 2024 45,4 % und der Zielerreichungsmultiplikator 27,2 %.

Aus der folgenden Tabelle ergibt sich die nunmehr korrigierte Zielerreichung in der kurzfristig variablen Vergütung für Michael Ulverich. Aufgrund der Systematik des Vergütungssystems 2021 hat diese Anpassung keine Auswirkung auf die langfristig variable Vergütung:

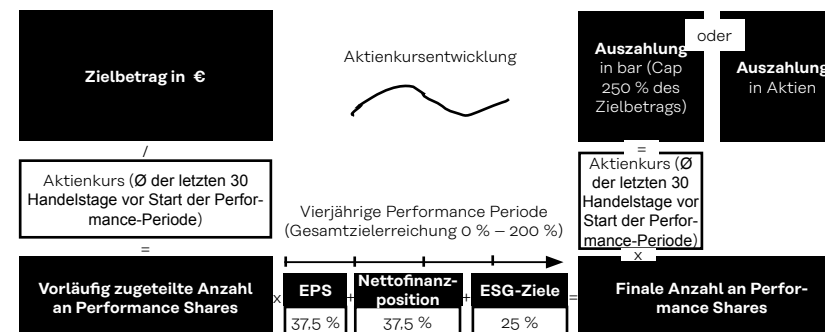
Vorstandsmitglied	Finanzielle Ziele (50 %)		strategisches Ziel (20 %)	Nichtfinanzielles Ziel (10 %)			Zielerreichung Gesamt	Zielerreichungsmultiplikator
	Konzernziel (50 %) in %	Operatives Ziel (50 %) in %	in %	4 % in %	4 % in %	2 % in %	in %	in %
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	0	22,4	14	6	0	3	45,4	27,2

Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder schließt in beiden Vorstandsvergütungssystemen 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).

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. Die einzelnen Erfolgsziele sind Earnings per Share (EPS) mit 37,5 % Gewichtung, ebenfalls mit einer Gewichtung von 37,5 % die Nettofinanzposition und ESG Ziele mit 25 % Gewichtung. In Abhängigkeit von den Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele kann die Gesamtzielerreichung zwischen 0 % und 200 % liegen. Der Zahlungsbetrag des LTI ist auf maximal 250 % des Zielbetrags begrenzt (Cap). Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des LTI dar:



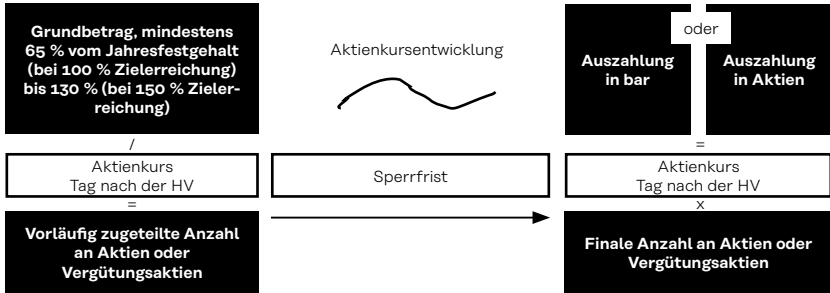
Für die Ermittlung der vorläufig zugeteilten Anzahl an Performance Shares wird der für den LTI vertraglich vereinbarte Zielbetrag in Euro durch den Referenzkurs der Aktie der Koenig & Bauer AG zu Beginn der Performance-Periode einer Tranche (Zuteilungskurs) geteilt. Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) der Koenig & Bauer AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder einem an Stelle des XETRA-Systems tretenden 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.

Vergütungssystem 2021

Für die Vorstandsverträge und Geschäftsjahre, die an das bisherige Vorstandsvergütungssystem 2021 angeglichen sind, gelten folgende Regeln für die Berechnung der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung, wobei die Zielvorgaben denen der kurzfristig variablen Vergütung entsprechen:

Der Grundbetrag dieser 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 beauf-

tragte 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.



Zuteilung der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen Vergütung 2025

Dr. Stephen Kimmich und Dr. Alexander Blum erhielten mit Beginn ihres aktuellen Vorstandsvertrages Zuteilungsschreiben für das LTI über den Zielbetrag iHv. 65 % des festen Jahresgehalts zugewiesen, bei Dr. Stephen Kimmich pro Rata mit 211/365 Anteilen, was einem Betrag iHv. 225.452 € und bei Dr. Alexander Blum pro Rata zu 6 Monatsanteilen, was einem Betrag iHv. 156.000 € entspricht. Der Zuteilungsbetrag wurde gemäß Vorstandsvergütungssystem in Performance Shares umgewandelt. Bei einem Aktienkurs iHv. 13,04 € (entspricht dem Durchschnitt der letzten 30 Handelstage vor Start der Performance Periode) sind dies unter Berücksichtigung der jeweiligen Jahresanteile für Dr. Stephen Kimmich 17.290 Performance Shares und für Dr. Alexander Blum 11.964 Performance Shares. Die Performance Shares werden sich in der Performance Periode entsprechend der ausgegebenen Ziele entwickeln.

Die Zielerreichung für die Performance-Periode 2025–2028 bemisst sich zu 37,5 % an den Earnings per Share. Ein ebenso hoher Anteil entfällt auf die jeweilige jährliche Nettofinanzposition. Die verbleibenden 25 % der Gewichtung werden durch die Scope-3-Reduzierungen im Zeitraum 2025–2028 bestimmt.

LTI Ziele Performance Periode 2025–2028

Ziele	Gewichtung	Unterer Schwellenwert (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Oberer Schwellenwert (200 % Zielerreichung)
EPS 2025	37,5 %	0,58	1,16	1,74
EPS 2026		1,48	2,22	2,96
EPS 2027		2,05	3,07	4,09
EPS 2028		2,54	3,81	5,08
Nettofinanzposition 2025	37,5 %	0 €	6.363,5 kEUR	16.363,5 kEUR
Nettofinanzposition 2026		16.960,6 kEUR	26.960,6 kEUR	36.960,6 kEUR
Nettofinanzposition 2027		15.997,9 kEUR	25.997,9 kEUR	35.997,9 kEUR
Nettofinanzposition 2028		31.359,5 kEUR	41.359,5 kEUR	51.359,5 kEUR
Scope 3 Reduzierung 2025	25 %	2,5 %	3 %	3,75 %
Scope 3 Reduzierung 2026	25 %	2 %	2,5 %	3,25 %
Scope 3 Reduzierung 2027	25 %	1,5 %	2 %	2,75 %
Scope 3 Reduzierung 2028	25 %	1 %	1,5 %	2,25 %
Scope 3 Reduzierung 2026	25 %	2 %	2,5 %	3,25 %
Scope 3 Reduzierung 2027	25 %	1,5 %	2 %	2,75 %
Scope 3 Reduzierung 2028	25 %	1 %	1,5 %	2,25 %

Zuteilung gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2021

Die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr 2025 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 erfolgt in Form von Vergütungsaktien. Dies betrifft Dr. Andreas Pleßke, Christoph Müller und Michael Ulverich sowie – zeitanteilig – Dr. Stephen Kimmich (154/365 Anteile) und Ralf Sammeck (6/12 Anteile).

Der jeweilige Ziel-Grundbetrag entspricht ebenfalls 65 % des festen Jahresgehalts. Für die Umwandlung des Grundbetrages in Vergütungsaktien werden die Zielerreichungsgrade bei der kurzfristig variablen Vergütung betrachtet. Sind diese 100 % oder niedriger, ist der Ziel-Grundbetrag garantiert. Nach der Umwandlung in virtuelle Vergütungsaktien partizipieren diese an der künftigen Aktienkursentwicklung. In seiner Sitzung am 26. Januar 2026 hat der Personalausschuss des Aufsichtsrats die entsprechenden Rückstellungen für die zu erwartenden Auszahlungen der langfristigen Vergütungskomponenten festgestellt.

Da die Zielvorgaben für das STI im Berichtsjahr 2025 von keinem Vorstandsmitglied vollständig erreicht wurden, erfolgt die Zuteilung auf Basis des Mindestbetrags in Höhe von 65 % des Jahresfestgehalts.

In der folgenden Tabelle sind die Vergütungsbeträge aus dem LTI 2025 dargestellt und den Vergütungsbeträgen aus dem LTI 2024 gegenübergestellt:

Vorstandsmitglied	Zielwert 65 % der Fixvergütung bei 100 % (130 % der Fixvergütung bei 150 %)	Zielerreichung LTI 2024 in % des festen Jahresgehalts	LTI 2024 in Tsd. €	Zuteiliter LTI 2025	Zielbetrag LTI 2025 des festen Jahres- gehalts in %	Zielbetrag LTI 2025 in Tsd. € ⁴
Dr. Stephen Kimmich (bis 04.06.2025 mit 154/365 Anteile)	132 (263)	65	312		65	132
Dr. Stephen Kimmich (ab 04.06.2025 mit 211/365 Anteile)				225		
Dr. Alexander Blum (ab 01.07.2025)				156		
Dr. Andreas Pleßke	390 (780)	65	390		65	390
ausgeschiedene Vorstand- smitglieder						
Christoph Müller (bis 31.03.2025)	312 (624)	65	312		65	312 ³
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	156 (312)	65	312		65	156
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	312 (624)	65	312 ¹		65	312 ²

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

² Tantieme als Teil der Aufhebungsvereinbarung

³ Tantieme aus der regulären Tantieme für den Zeitraum bis zum 30.03.2025 und der Tantieme als Teil der Aufhebungsvereinbarung

⁴ Es handelt sich um vorläufig finale Werte, für die ein Aufsichtsratsbeschluss noch aussteht.

Zufluss im Berichtsjahr der für das Jahr 2020 zugeteilten LTI Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden anteilig entsprechend ihrer Vorstands-zugehörigkeit Dr. Stephen Kimmich und Michael Ulverich ein vom langfris-tigen Unternehmenserfolg abhängiger Grundbetrag iHv. jeweils 221.000 € zugeteilt. Dieser Betrag wurde mit einem Kurs iHv. 26,70 € in virtuelle Vergütungsaktien mit einer Sperrfrist von 4 Jahren umgetauscht. Weitere Vorstände hatten zum damaligen Zeitpunkt keine vergleichbaren Vergü-tungsbestandteile. Die Sperrfrist endete im Berichtsjahr. Für den Zufluss entscheidend ist die Entwicklung des Aktienkurses während der Sperrfrist. Der Grundbetrag entwickelt sich in dieser so, als wenn der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung in Aktien der Koenig & Bauer AG angelegt worden wäre. Die virtuellen Aktien entwickeln sich wertmäßig wie die von der Koenig & Bauer AG ausgegebe-nen Aktien. Nach Ablauf der Sperrfrist erfolgt die Auszahlung des Grund-betrags zuzüglich des Kursgewinns bzw. abzüglich des Kursverlustes. Maß-gebend für die Bemessung des Kursgewinns bzw. des Kursverlusts ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem nicht volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse wäh-rend der fünf Börsenhandelstage vor Beginn und vor Ablauf der Sperrfrist.

Vorstandsmitglied	Zuteilung LTI 2020 in €	Zuteilungs- kurs 2021 in €	Vergütungs- aktien	Aktienkurs Beginn Sperrfrist in €	Aktienkurs Ende Sperr- frist in €	Zufluss LTI 2020 in 2025 in €
Dr. Stephen Kimmich	221.000	26,87	8.224	26,87	13,84	113.798,14
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	221.000	26,87	8.224	26,87	13,84	113.798,14

(Virtuelle) Anlage in Aktien der Gesellschaft

Während die Performance Shares gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2024 jedenfalls virtuell geführt werden, wird gem. Vorstandsvergütungssystem 2021 der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung 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 Performance Periode für die Performance Shares beträgt vier Jahre ab Zuteilung, die (virtuellen) Vergütungsaktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren, ebenfalls ab Zuteilung.

Alle Aktien sind in Form von virtuellen Vergütungsaktien respektive Performance Shares zugesagt worden. Der Umtauschkurs für die zugeteilten Performance Shares 2025-2028 betrug 13,04 €. Der Umtauschkurs für Vergütungsaktien gemäß dem Vergütungssystem 2021 (Hauptversammlung am 04. Juni 2025) betrug 13,06 € (Schlusskurs vom 05. Juni 2025, XETRA). Insgesamt sind 381.000 € bzw. 29.254 in Performance Shares in 2025 und 1.638.000 € bzw. 125.421 in Vergütungsaktien in 2024 neu angelegt worden.

Vorstandsmitglied	LTI 2024 in Tsd. €	Aktienkurs am Umtauschtag in €	Vergütungs- aktien 2024	Zuteilungs- betrag 2025 in €	Zuteilungskurs Periode 2025- 2028 in €	Zuteilungsak- tien 2025	Ende Sperrfrist Aktien LTI 2020 in €	Ende Sperrfrist Aktien LTI 2020	Vergütungsak- tien Sperrdepot Bestand vor Berichts- jahr	Vergütungs- aktien in Sperrdepot insgesamt
Dr. Stephen Kimmich (bis 04.06.2025 zu 154/365 Anteile)	312	13,06	23.890						83.505,10	107.394,84
Dr. Stephen Kimmich (ab 04.06.2025 zu 211/365 Anteile)				225	13,04	17.290	13,84	-8.224	124.684,84	116.460,84
Dr. Alexander Blum ab 01.07.2025				156	13,04	11.964				11.964
Dr. Andreas Pleßke	390	13,06	29.862						95.614,49	125.476,66
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder										
Christoph Müller (bis 31.03.2025)	312	13,06	23.890						62.342,13	86.231,87
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	312	13,06	23.890						76.490,78	100.380,52
Michael Ulverich (bis 30.11.2024)	312	13,06	23.890				13,84	-8.224	84.767,93	100.433,67

Vorstandsvergütung 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachstehenden Tabelle ist die im Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder angegeben. Gewährt und geschuldet sind dabei die fixen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025 sowie die in Aussicht gestellte kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025. Die langfristige variable Vergütung (LTI) ist enthalten, sofern sie wertmäßig festgestellt und damit gewährt und geschuldet und nicht lediglich zugeteilt ist.

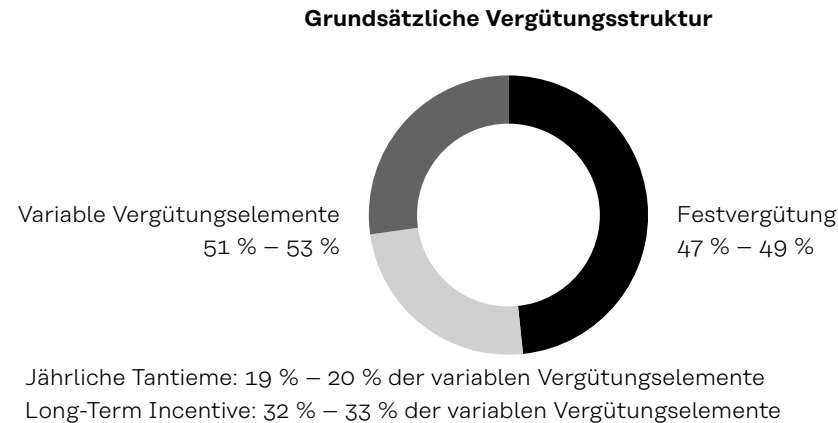
		Dr. Stephen Kimmich				Dr. Alexander Blum				Dr. Andreas Pleßke			
		Vorstandsvorsitzender / CEO ab 04.06.2025 stellv. Vorstandsvorsitzender bis 04.06.2025				Vorstand ab 01.07.2025 CFO				Vorstandsvorsitzender, CEO bis 04.06.2025 Vorstand ab 04.06.2025			
		2024		2025		2024		2025		2024		2025	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	79	550	59			240	67	600	81	600	77
	Nebenleistungen ¹	34	6	36	4			23	6	27	4	22	3
Summe		514	84	586	63			263	73	627	84	622	80
STI – kurzfristige variable Vergütung		112	18	259	28			96	27	136	18	191	24
LTI – Auszahlung LTI 2020				114	12								
Summe		112	18	373	40			96	27	136	18	191	24
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung) ²		-15	-2	-25	-3			0		-18,75	-3	-31	-4
Gesamtvergütung		611	100	934	100			359	100	744	100	782	100

		Christoph Müller				Ralf Sammeck				Michael Ulverich			
		(bis 31.03.2025)				(bis 30.06.2025)				(bis 30.11.2024)			
		2024		2025		2024		2025		2024		2025	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	93	120	11	480	83	240	54	440	69	0	0
	Nebenleistungen ¹	24	5	6	1	29	5	16	4	35	5	0	0
Summe		504	98	126	12	509	88	256	57	475	74	0	0
STI – kurzfristige variable Vergütung		26	5	220	21	84	15	95	21	131	21	272	27
LTI – Auszahlung LTI 2020												114	11
Summe		26	5	220	21	84	15	85	21	131	21	386	39
Sonstige (Gehaltsverzicht/Abfindung/Karenzentschädigung)		-15	-3	720	68	-15	-3	95	21	32	5	613	61
Gesamtvergütung		515	100	1.066	100	578	100	446	100	638	100	999	100

¹ Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie die Bereitstellung von Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechts-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls herauf übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen

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

Die grundsätzliche Vergütungsstruktur gemäß dem Vergütungssystem 2024 ist folglich eingehalten:



Maximalvergütung

Die Maximalvergütung begrenzt 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.

Für die Verträge, die auf dem alten Vorstandsvergütungssystem 2021 basieren, ist die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 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 wird hinsichtlich des Gewährungs-Cap im Berichtsjahr nicht erreicht. Über das Zufluss-Cap wird für das Berichtsjahr im Vergütungsbericht 2030 nach Ablauf der jeweiligen Sperrfrist berichtet. Die Sperrfrist für das Berichtsjahr 2020 ist nunmehr abgelaufen. Deshalb wird über das Zufluss-Cap für das Geschäftsjahr 2020 berichtet.

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

Vorstandsmitglied		Gewährt/ geschuldet Vergütung nach Vergütungssystem 2024 in 2025 in Tsd. €	MaximalCap (Vergütungssys- tem 2024) in Tsd. €	Gewährt/ geschuldet Vergütung nach Vergütungssystem 2021 in 2025 in Tsd. €	MaximalCap (2021) in Tsd. €	Zufluss-Vergütung 2020 nach Ende Sperrfrist in Tsd. €	MaximalCap (2021) in Tsd. €
Dr. Stephen Kimmich	Vergütung	599	1.603	421	767	728	1.240
	davon fixe Vergütung	322		203		342	
	davon STI	139		120		102	
	davon LTI					114	
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge	138		98		170	
Dr. Alexander Blum (ab 01.07.2025)	Gesamtvergütung	459	1.085				
	davon fixe Vergütung	240					
	davon STI	96					
	davon LTI						
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge	123					
Dr. Andreas Pleßke	Gesamtvergütung			982	2.170		
	davon fixe Vergütung			569			
	davon STI			191			
	davon LTI						
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge			222			
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder:							
Christoph Müller (bis 31.03.2025)	Gesamtvergütung			1.266	1.750		1.750
	davon fixe Vergütung			105			
	davon STI			220			
	davon LTI						
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge			941			
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	Gesamtvergütung			546	875		
	davon fixe Vergütung			215			
	davon STI			95			
	davon LTI						
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge			236			
Michael Ulverich ¹ (bis 30.11.2024)	Gesamtvergütung			1.085	1.750	734	1.240
	davon fixe Vergütung					342	
	davon STI			272		109	
	davon LTI					114	
	davon etwaige Sondervergütungen/ Nebenleistungen/Altersvorsorge			813		169	

¹ In der jeweiligen Vergütung sind auch Abfindungen/Karenzentschädigungen enthalten

Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder sind 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 Bruttoauszahlungsbetrages aus dem Performance Share Plan erwerben. Im Vergütungssystem 2021 gab 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.

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 vor Jahresfrist zurückfordern (Claw-back).

Eine Rückforderung variabler Vergütungselemente ist insbesondere dann möglich, wenn die Auszahlung variabler Vergütungselemente auf Basis 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-Claw-back). 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-Claw-back). 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). Die Überprüfung der Leistungskriterien ergab für das Geschäftsjahr 2025 keine Anhaltspunkte für Pflichtverletzungen oder unvorhergesehene negative Entwicklungen, die eine Anwendung der Malus- und Claw-back-Klauseln gerechtfertigt hätten.

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.

Christoph Müller ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Koenig & Bauer leistet für den Zeitraum vom 01. April 2025 bis zum 30. Juni 2026 an Christoph Müller für diesen Zeitraum das feste Jahresgehalt in Höhe von insgesamt 600.000 €. Ebenso erhält er eine jährliche Tantieme und eine vom langfristigen Erfolg abhängige Vergütung entsprechend seines Anstellungsvertrages für den Zeitraum April 2025 bis Juni 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. Sein bis zum 30. Juni 2026 bestehender vertraglicher Anspruch auf Zuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung und Krankenversicherung, ebenso wie der Anspruch auf ein Dienstfahrzeug, wurden einmalig mit einem Betrag iHv 35.160,75 € bereits im Berichtsjahr abgegolten. Ebenso erhält Christoph Müller bis zum 30. Juni 2026 die für Vorstände vorgesehene Altersversorgung auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Diese beträgt für ein volles Jahr 200.000 €. Für das Jahr 2025 wurde der Betrag in die Altersversorgung zum regulären Termin zur Zahlung an die Versicherung fällig, für das Jahr 2026 wurde der Betrag (pro rata) einmalig im Berichtsjahr mit einem Betrag iHv 100.000 € abgefunden. Der Verzicht auf Auszahlung von 12,5 % der monatlichen Festvergütung ab Oktober 2024 wurde von Christoph Müller mit dem Aufhebungsvertrag mit Wirkung ab April 2025 widerrufen. Die Abfindung

inklusive Festvergütung bis zum 30. Juni 2026 betrug somit insgesamt 735.160,75 €. Der Betrag ist Christoph Müller im Berichtsjahr zugeflossen.

Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern

Die Bezüge der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder beschränken sich im Berichtsjahr – mit Ausnahme der Rentenzahlungen – auf vertraglich fixierte Einmalleistungen oder Entschädigungen. Hiervon ausgenommen sind die beschriebene Abfindungsvergütung an Christoph Müller sowie eine vertraglich geschuldete Karenzentschädigung an Ralf Sammeck, welche pro rata für die Dauer von 1 Jahr bezahlt wird. Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Karenzentschädigung beträgt 120.000 €. Die Gesamtbezüge (laufende Pensionen) früherer Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 1.510.175 € (Vorjahr 1.499.837 €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen wurden nach IFRS 29.629.498 € (Vorjahr: 22.927.690 €) zurückgestellt; nach HGB beträgt die Rückstellung 34.247.058 € (Vorjahr: 27.976.102 €). 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.

In der tabellarischen Darstellung der ehemaligen Vorstandsmitglieder werden die Herren Michael Ulverich, Ralf Sammeck und Christoph Müller für das Berichtsjahr noch nicht geführt. Da sie im Jahr 2025 – analog zu den Mitgliedern des Vorstands – noch laufende variable Vergütungsansprüche erworben haben, erfolgt deren Ausweis in der Aufstellung für die aktiven Vorstände.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	ausgeschieden	Rentenbezüge 2024	Rentenbezüge 2025
Claus Bolza-Schünemann	31.12.2020	221.859 €	227.262 €

Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2025 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 04. Juni 2025 mit 97,56 % des vertretenen Kapitals bestätigt, nachdem sie erstmals ab dem Geschäftsjahr 2022 angewandt wurden. 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 2025 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 Strategiausschuss 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 €.

Solidaritätsbeitrag

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben mit jeweiligen Erklärungen ab dem 01. Oktober bis zum 31. Mai 2025 freiwillig auf eine Auszahlung iHv. 12,5 % ihrer festen Aufsichtsratsvergütung verzichtet, um so einen solidarischen Beitrag zum Restrukturierungsprogramm "Spotlight" zu leisten.

Wechsel im Aufsichtsrat

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 04. Juni 2025 endete die Amtszeit von Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza als Vertreterin der Anteilseigner:innen, und sie stand für eine Wiederwahl nicht zur Verfügung. Als Nachfolgerin wurde Karoline Kalb mit 99,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen gewählt.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung für den Aufsichtsrat, die für das Berichtsjahr festgestellt wird, wird erst im Folgejahr ausbezahlt. Entsprechend wird im folgenden die für das Geschäftsjahr 2025 festgestellte Vergütung ausgewiesen:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung lt. Satzung	Solidaritätsbeitrag	Feste Vergütung 2025	Anteil Festverg.	Ausschussvergütung	Anteil Ausschussvergütung	Tagegeld	Anteil Tagegeld	Summe
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	120.000 €	6.250 €	113.750 €	86,39 %	15.417 €	11,71 %	2.500 €	1,90 %	131.667 €
Gottfried Weippert, stellv. Vorsitzender (bis 30.09.2025)	60.000 €	4.167 €	55.833 €	80,53 %	11.250 €	16,23 %	2.250 €	3,25 %	69.333 €
Marc Dotterweich (stellv. Vorsitzender ab 01.10.2025)	53.750 €	2.344 €	51.406 €	74,07 %	15.000 €	21,61 %	3.000 €	4,32 %	69.406 €
Dagmar Rehm, stellv. Vorsitzende	80.000 €	4.167 €	75.833 €	74,84 %	22.500 €	22,20 %	3.000 €	2,96 %	101.333 €
Claus Bolza-Schünemann	45.000 €	2.344 €	42.656 €	72,72 %	13.000 €	22,16 %	3.000 €	5,11 %	58.656 €
Julia Cuntz	45.000 €	2.344 €	42.656 €	93,43 %	0	0 %	3.000 €	6,57 %	45.656 €
Carsten Dentler	45.000 €	2.344 €	42.656 €	73,98 %	13.000 €	22,55 %	2.000 €	3,47 %	57.656 €
Karoline Kalb (ab 04.06.2025)	26.250 €		26.250 €	74,29 %	7.583 €	21,46 %	1.500 €	4,25 %	35.333 €
Christopher Kessler	45.000 €	2.344 €	42.656 €	73,03 %	13.000 €	22,26 %	2.750 €	4,71 %	58.406 €
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza (bis 04.06.2025)	22.500 €	2.344 €	20.156 €	64,18 %	10.000 €	31,84 %	1.250 €	3,98 %	31.406 €
Dr. Johannes Liechtenstein	45.000 €	2.344 €	42.656 €	70,91 %	15.000 €	24,94 %	2.500 €	4,16 %	60.156 €
Daniel Pfeifer (ab 01.10.2025)	11.250 €		11.250 €	95,74 %		0,00 %	500 €	4,26 %	11.750 €
Simone Walter	45.000 €	2.344 €	42.656 €	72,11 %	13.500 €	22,82 %	3.000 €	5,07 %	59.156 €
Sabine Witte-Herdering	45.000 €	2.344 €	42.656 €	94,46 %	0 €	0,00 %	2.500 €	5,54 %	45.156 €
Summe	688.750 €	35.677 €	653.073 €		149.250 €		32.750 €		835.073 €

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Da die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst im Berichtsjahr erfolgt ist, wird in folgender Tabelle die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen:

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung lt. Satzung	Solidaritätsbeitrag	Feste Vergütung 2024	Anteil Festvergütung	Ausschussvergütung	Anteil Ausschussvergütung	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 €	21.404 €	663.596 €		152.500 €		45.000 €		861.096 €

Im Vergütungsbericht war der Solidaritätsbeitrag iHv 21.406 € angegeben, die richtige Summe lautet 21.404 €

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 folgende Vergütungselemente untersucht:

	Zielvergütung	Maximalvergütung
	Grundvergütung	Grundvergütung
+	Zielbetrag STI	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 2025 ¹	Gewährt, geschuldet 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020 ²	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Dr. Stephen Kimmich ⁴	820	611	209	34	-160	-21	37	5	-177	-19	325	55
Dr. Alexander Blum (ab 01.07.2025)	359											
Dr. Andreas Pleßke	782	744	38	5	-171	-19	-10	-1	-211	-19	475	72
Frühere Mitglieder des Vorstands												
Michael Ulverich (bis 30.11.2024) ³	885	638	247	39	-144	-18	14	2	-146	-16	322	54
Christoph Müller (bis 31.03.2025) ³	1.066	515	551	107	-196	-28	2	0	-107	-13	271	50
Ralf Sammeck (bis 30.06.2025)	446	578	-132	-23	-196	-25	19	3	-150	-17	326	56
Arbeitnehmer												
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft	70	72	-2	-3	5	8	4	6	4	7	-1	-2
Durchschnittliche Vergütung Führungskräfte ⁵	210	175	35	20	-7	-4	19	12	-4	-3	29	23
Ertragsentwicklung der Gesellschaft												
in Mio. €	2025 in Mio. €	2024 in Mio. €	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %
Konzernergebnis	-13,5	-69,8	56,3	81	-72,6	-2593	-8,3	-75	-3,4	-23	117,6	-114
Jahresüberschuss der Koenig & Bauer AG	-53,5	-62	8	13	-67,5	-1164	3,1	118	-8,6	-76	-31,2	-73

¹ Zur besseren Lesbarkeit der Vergleichszahlen in allen Jahren nur gewährt/geschuldet aufgenommen, diese ist für alle Geschäftsjahre umgestellt worden, auf die Vergütungsbestandteile, die das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wurden. (=erdient)

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

³ Inklusive Abfindungsanteil

⁴ Vorstandsvorsitzender ab 04.06.2025

⁵ Die Durchschnittliche Vergütung wurde im IST 2024 an das tatsächliche IST angepasst. Im GB waren hier Rückstellungen enthalten.*

	Gewährt, geschuldet 2025 ¹	Gewährt, geschuldet 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats²	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	131	136	-5	-4	-1	-1	57	72	-0,5	-1	20	34
Marc Dotterweich, stellv. Vorsitzender	69	63	6	10	-1	-2	18	40	-1	-2	2,25	5
Dagmar Rehm, stellv. Vorsitzende	101	106	-5	-5	0	0	39	58	-0,5	-1	2	3
Claus Bolza-Schünemann	59	31	28	90								
Julia Cuntz	46	48	-2	-4	-1	-2	11	28	-1	-2	2,5	7
Carsten Dentler	58	61	-3	-5	0	0	17	38	-1	-2	2,25	5
Karoline Kalb, ab 04.06.2025	35		35									
Christopher Kessler	58	61	-3	-5	-1	-2	18	40	-1	-2	2,5	6
Dr. Johannes Liechtenstein	60	63	-3	-5	-1	-2	18	40	-0,25	-1	23	102
Daniel Pfeifer, ab 01.10.2025	12		12									
Simone Walter	59	61	-2	-3	-1	-2	20	49	3	7	1,8	5
Sabine Witte-Herdering	45	20	25	125								
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats												
Walther Mann							-22	-100	-23	-51	2	5
Werner Flierl		27	-27		-21	-44	29	150				
Matthias Hatschek		30	-30		-31	-51	17	38	-1	-2	2,25	5
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	31	67	-36	-54	0	0	20	44	-1	-3	2	4
Gottfried Weippert, seit 01.10.2025	69	98	-29	-30	-1	-1	36	56	1	-1	3,5	6

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 2025 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 Prüfungsnachweise 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 Kontrollsystem, 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 Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten 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 Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

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.

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 18. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christian König
Wirtschaftsprüfer

Dr. Felix Canitz
Wirtschaftsprüfer