

# Vergütungsbericht

## Detailindex

2	<b>Vorstandsvergütung</b>
2	<b>Grundsätze der Vorstandsvergütung</b>
6	<b>Feste Vergütungselemente</b>
6	<b>Variable Vergütungselemente</b>
10	<b>Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung</b>
14	<b>Sondervergütung</b>
14	<b>Maximalvergütung</b>
14	<b>Share Ownership Guidelines</b>
14	<b>Claw-back</b>
15	<b>Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden</b>
15	<b>Aufsichtsratsvergütung</b>
17	<b>Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung</b>
20	<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>

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. Ausführliche Informationen hierzu finden sich auf der Internetseite unter <https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/> Mit dem Vergütungsbericht sollen die Aktionär:innen umfassend über die Organvergütung informiert werden. Dabei ist die Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglieds von Vorstand und Aufsichtsrat darzustellen, die von dem Unternehmen selbst und von Unternehmen desselben Konzerns im letzten Geschäftsjahr, gewährt und geschuldet wird.

Gewährt ist eine Vergütung dann, wenn sie im Berichtsjahr tatsächlich zu-geflossen (= gewährt) ist. Geschuldet ist die Vergütung, wenn die zugrunde liegende Verpflichtung fällig (= geschuldet) ist. Unter Rückgriff auf die Begründung zum Regierungsentwurf des ARUG II ist es nach Auffassung des IDW aber auch vertretbar, den Zufluss (= gewährt) zu einem früheren Zeitpunkt anzunehmen, nämlich dann, wenn die ein- oder mehrjährige Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht ist. Gewährt und geschuldet sind im Berichtsjahr die fixen Vergütungsbestandteile. Die gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile sind in diesem Vergütungsbericht die verdienten variablen Vergütungsbestandteile aus dem diesem Berichtsjahr vorangegangenen Berichtsjahr (2020). Für das Berichtsjahr selbst wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen lediglich die erwartete variable Vergütung veröffentlicht.

## Vorstandsvergütung

Aktive Vorstandsmitglieder des Berichtsjahres sind Herr Dr. Pleßke als Vorstandssprecher, Herr Dr. Kimmich, Herr Müller, Herr Sammeck und Herr Ulverich als ordentliche Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 23. März 2021 beschlossen, die laufende Bestellung von Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich im jeweiligen Einvernehmen zum Ablauf des 31. März 2021 aufzuheben und mit Wirkung ab dem 01. April 2021 erneut, nunmehr für fünf Jahre, zum Mitglied des Vorstands zu bestellen. Im Übrigen wurden die Vorstandsverträge im Berichtsjahr nicht angepasst. Für das dem Berichtsjahr vorangegangene Geschäftsjahr 2020 ist festzuhalten, dass Herr Dr. Kimmich und Herr Ulverich seit 15.04.2020 zum Vorstand bestellt waren. Herr Bolza-Schünemann ist mit Erreichen der festgelegten Altersgrenze zum 31.12.2020 und Herr Dr. Dähn ist zum 30.04.2020 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

## Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat basierend auf den Vorarbeiten seines Personalaus-schusses beschlossen, das der Hauptversammlung 2018 zur Billigung vorgelegte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch ein weiterentwickeltes Vergütungssystem abzulösen. Der Aufsichtsrat hat deshalb in seiner Sitzung am 22.03.2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht allen derzeit geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

In der Hauptversammlung am 11.05.2021 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://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/>

Auf Basis des Vergütungssystems 2021 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 Marktumfelds (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, zur Plausibilisierung 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 Vorstandsver-

gütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft in Deutschland. Den oberen Führungskreis grenzt der Aufsichtsrat wie folgt ab: Die 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.

Die Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder sind in 2020 im Hinblick auf die geänderten gesetzlichen Anforderungen, insbesondere den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019, geändert worden. Die Vergütungsregeln stimmen ab dem Geschäftsjahr 2021 für alle Vorstände überein. Insofern noch Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020

gewährt und geschuldet waren, kam für die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Kimmich und Herr Ulverich das Vergütungssystem 2021 zur Anwendung, für die weiteren Vorstandsmitglieder das Vergütungssystem aus dem Jahr 2018, welches Grundlage ihrer Verträge war.

Das Vergütungssystem 2021 für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG hat wie schon in der Vergangenheit vier Kernkomponenten:

eine Festvergütung, eine kurzfristige variable Vergütung, eine langfristige variable Vergütung und Versorgungszusagen.

## Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

<b>Anreize schaffen</b>	Das Vergütungssystem setzt in seiner Gesamtheit Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung von operativen und strategischen Zielen.
<b>Pay for Performance</b>	Das Vergütungssystem kombiniert erfolgsunabhängige (fixe) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten.
<b>Langfristigkeit und Nachhaltigkeit</b>	Die variablen Bestandteile des Vergütungssystems incentivieren eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung unter Einbezug von finanziellen sowie nichtfinanziellen (insbesondere ESG) Zielsetzungen.
<b>Interessen Stakeholder</b>	Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionär:innen, Kund:innen, Mitarbeiter:innen und weiteren Stakeholdern zu verknüpfen.
<b>Durchgängigkeit</b>	Das Vergütungssystem ist darauf angelegt eine angemessene Abstimmung mit den Leistungsanreizen für Führungskräfte unterhalb des Vorstands zu gewährleisten.
<b>Angemessenheit</b>	Das Vergütungssystem bietet eine attraktive Vergütung, um die besten Kandidat:innen für Führungspositionen in der Koenig & Bauer-Gruppe zu gewinnen und halten.
<b>Regulatorische Konformität</b>	Das Vergütungssystem ist klar gestaltet und folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das Vergütungssystem 2021 ist darauf angelegt:

- Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung von operativen und strategischen Zielen zu setzen,
- neben finanziellen Zielen auch nichtfinanzielle Ziele zu setzen,
- ein angemessenes Verhältnis zwischen der Vergütungsfunktion einerseits und erfolgsorientierten Anreizen andererseits zu schaffen,
- die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder an den gemeinsam entwickelten Zielen als Team zu fördern, aber auch Einzelleistungen zu honorieren,
- eine angemessene Abstimmung mit den Leistungsanreizen für Führungskräfte unterhalb des Vorstands zu gewährleisten,
- eine attraktive Vergütung zu bieten, um die besten Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen in der Koenig & Bauer Unternehmensgruppe zu gewinnen und zu halten, und
- die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern. Letzteres wird dadurch erreicht, dass sowohl die jährliche Tantieme (STI) als auch die vom langfristigen Erfolg abhängige Vergütung (LTI), insgesamt zwischen 50,87 % und 52,64 % der Vergütung, an Ziele geknüpft sind, die nach Überzeugung des Aufsichtsrats einen Anreiz schaffen, das Unternehmen in Übereinstimmung mit den kommunizierten operativen und strategischen Zielen nachhaltig zu führen. Während die operativen Ziele sich individuell für das jeweilige Vorstandsmitglied unterscheiden, richten sich die strategischen Ziele nach der mit dem Aufsichtsrat erörterten mittelfristigen Strategie, namentlich das Effizienzprogramm Performance 2024x. Für die jeweils festgelegten nichtfinanziellen Ziele werden konzernweite und ressortspezifische ESG-Faktoren (environmental-social-governance) herangezogen. Darüber hinaus bewirkt die beim LTI festgesetzte Sperrfrist von vier Jahren, dass sich die Vergütungsanreize für Vorstandsmitglieder in der langfristigen Entwicklung parallel zum Aktienkurs der Gesellschaft entwickeln (share ownership).

Der Aufsichtsrat behält sich vor, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen für künftige außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder über Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung zu entscheiden. Eine Sondervergütung wurde für das Berichtsjahr nicht gewährt und geschuldet.

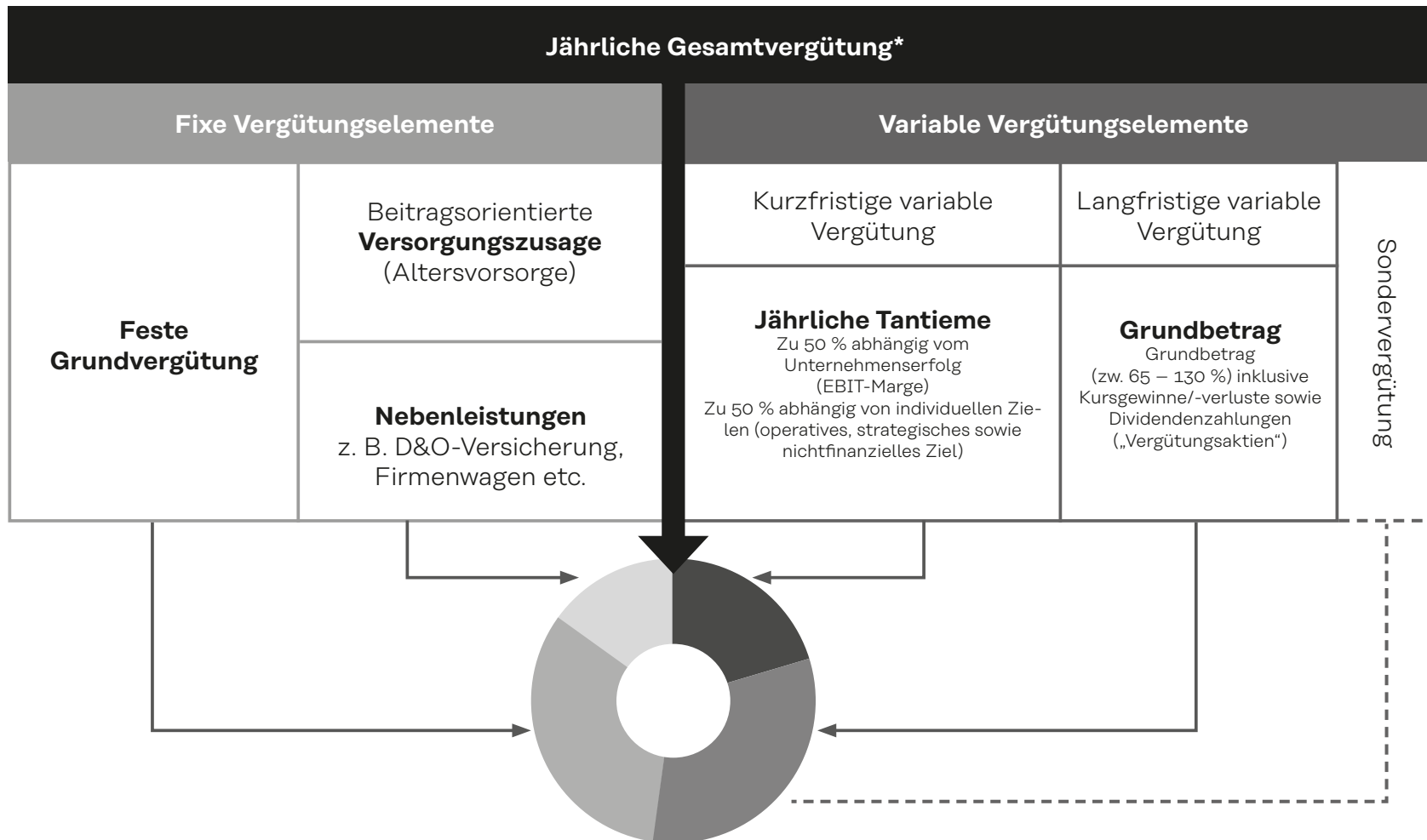
Die jährliche Gesamtvergütung ist auf einen Maximalbetrag beschränkt. Die Begrenzung der jährlichen Tantieme und die zeitliche Staffelung der jährlichen Tantieme leisten einen Beitrag, dass sich Vorstandsmitglieder bei der eigenverantwortlichen Leitung der Gesellschaft nicht von kurzfristigen Vergütungsinteressen leiten lassen.

Eine Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden ist gedeckelt.

Die Gesellschaft kann die Auszahlung der jährlichen Tantieme und der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung („erfolgsorientierte Vergütung“) in bestimmten geregelten Fällen ganz oder teilweise verweigern sowie geleistete Zahlungen in dem letzten Jahr seit der Auszahlung zurückfordern (Claw-back). Es gab im Geschäftsjahr keinen Anlass, von diesem Recht Gebrauch zu machen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, vorübergehend von dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat sah keine Notwendigkeit, die Vergütung anzupassen.

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass der Vorstand das Unternehmen erfolgreich und verantwortlich führt und ohne Vernachlässigung kurzfristiger Zielsetzungen auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausrichtet. Das System der Vorstandsvergütung unterstützt dies durch jährlich wiederkehrende Zielvereinbarungen sowie die Art und Auswahl der vereinbarten Ziele, durch die Deckelung der jährlichen variablen Vergütungskomponenten, die eine stetige Entwicklung stärker fördern als die Wahrnehmung kurzfristiger Opportunitäten, durch die Anknüpfung der langfristigen variablen Vergütung an den Börsenkurs der Aktien für eine Dauer von vier Jahren und durch einen angemessenen Festvergütungsanteil.



\* Die Gesamtvergütung wird berechnet aus der Summe von Festvergütung, der jährlichen Tantieme (bei Erreichung der Ziele zu 100 Prozent), dem jährlichen Grundbetrag der am langfristigen Erfolg orientierten Vergütung (bei Erreichung der Ziele zu 100 Prozent), dem Beitrag zur Altersvorsorge und Nebenleistungen.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 kam für alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr zur Anwendung. Gewährt und geschuldet wurden im Berichtsjahr die Festvergütungsbestandteile, welche dem Vergütungssystem 2021 entsprechen. Die im Geschäftsjahr 2020 erdiente variable Vergütung wurde im Berichtsjahr Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller und Herrn Sammeck gemäß dem Vergütungssystem 2018 gewährt, Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich entsprechend dem oben beschriebenen Vergütungssystem 2021. Für das Berichtsjahr 2021 wird die variable Vergütung bei allen Mitgliedern des Vorstands entsprechend dem Vergütungssystem gebildet.

## Feste Vergütungselemente

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

### Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung, jeweils in derselben Höhe, ausgenommen des Vorstandssprechers, dessen feste Vergütung um bis zu 25 % erhöht ist. Die im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbarte feste jährliche Grundvergütung beträgt 480.000 € bzw. 600.000 €. Die feste Grundvergütung wird monatlich in 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.

### Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die gegebenenfalls als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu können etwa gehören: D&O-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 200.000 €. Nach den Vorschriften des IAS 19 beliefen sich zum Jahresende 2021 die Barwerte der Pensionsverpflichtungen gegenüber Dr. Andreas Pleßke auf 1.142.748 € (1.135.516 €), gegenüber Dr. Kimmich auf 234.490 € (128.434 €), gegenüber Christoph Müller auf 4.187.495 € (4.579.610 €), gegenüber Ralf Sammeck auf 4.289.310 € (4.533.762 €), gegenüber Michael Ulverich auf 277.148 € (124.290 €). In Klammern sind jeweils die Vorjahreswerte angegeben.

## Variable Vergütungselemente

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

### Jährliche Zielvereinbarung

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 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.

### Ausrichtung der Ziele

Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig

1. zu 50 Prozent vom Unternehmenserfolg (Konzern) und
2. zu 50 Prozent 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 auch nichtfinanzielle Ziele, 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, also bis 2024 nach dem Effizienzprogramm

Performance 2024x. Für die nichtfinanziellen Ziele werden konzernweite und ressortspezifische ESG-Faktoren (environmental-social-governance) herangezogen.

Individuelle Ziele	Grundsätzliche Festsetzung Aufsichtsrat
40 % operatives Ziel	Ressortabhängig
40 % strategisches Ziel	Bis 2024 Effizienzprogramm P24x
20 % nicht finanzielles Ziel	ESG-Faktoren

### 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.

## Short-Term Incentive

Ziel-Tantieme: brutto 60 % des festen Jahresgehalts, maximal brutto 90 % des festen Jahresgehalts

Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig

(1) zu 50 Prozent vom Unternehmenserfolg (Konzern) und

(2) zu 50 Prozent 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 auch nichtfinanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festzulegen. (2) 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.

### **Kurzfristige variable Vergütung, gewährt und geschuldet**

Gewährt und geschuldet wurde im Berichtsjahr die kurzfristige variable Vergütung (einjährige variable Vergütung) für das Geschäftsjahr 2020. Für das Berichtsjahr wurde die kurzfristige variable Vergütung zurückgestellt, da ein Beschluss über die Gewährung vom Aufsichtsrat noch nicht erfolgt ist.

Die kurzfristige variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr 2020 gewährt wurde, errechnet sich bei Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich gemäß dem Vergütungssystem 2021. Hingegen gilt gemäß Anstellungsvertrag bei Herrn Bolza-Schünemann, Herrn Dr. Dähn, Herrn Müller und Herrn Sammeck das für das Jahr 2020 geltende Vergütungssystem 2018. Demnach hängt die einjährige variable Vergütung noch allein vom Unternehmenserfolg des aktuellen Geschäftsjahres (Referenzjahr) ab. Die einjährige variable Vergütung wurde bei Herrn Bolza-Schünemann am EBT gemessen, bei Dr. Dähn an der EBIT-Marge des Konzerns und ansonsten zu 50 % an der EBIT-Marge des Konzerns und zu 50 % an der EBIT-Marge des jeweiligen Segments gemessen. Bei Herrn Dr. Pleßke hängt vertragsgemäß für das Jahr 2020 die einjährige variable Vergütung zu 50 % an der EBIT-Marge des Konzerns und zu 50 % an der Erfüllung persönlicher Ziele.

Für das Geschäftsjahr 2020 soll mindestens eine EBIT-Marge von 1,1 % erreicht werden, um eine Auszahlung in Höhe von 50 % der Zielgröße der Tantieme zu erhalten. Bei 2,1 % EBIT-Marge wird die Zielgröße der Tantieme ausbezahlt, bei 3,1 % EBIT-Marge ist die Auszahlung bei 150 % der Zielgröße gedeckelt. Die EBIT-Marge des Konzerns betrug im Geschäftsjahr 2020 -6,6 %. Das EBT-Ziel betrug 32,5 Mio. €, das EBT-Ist betrug in 2020 -73,5 Mio. €. Die EBIT-Marge für das Segment Special betrug -5,01 %, die Ziel-Marge betrug 2,4 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 1 % Abweichung, die EBIT-Marge für das Segment Rolle betrug -19,78 %, die Ziel-Marge hingegen -4,9 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 1 % Abweichung. Die für das Geschäftsjahr 2020 gesetzten Ziele der EBIT-Margen bzw. EBT wurden nicht erreicht. Herr Bolza-Schünemann, Herr Dr. Dähn, Herr Müller und Herr Sammeck haben deshalb keine kurzfristige variable Vergütung erhalten. Für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich war die Erarbeitung und Umsetzung des Projekts Performance 2024x nach Ermessen des Aufsichtsrats, jedoch unter Berücksichtigung gewisser Parameter das Ziel. Herr Dr. Pleßke hat seine persönlichen Ziele gemäß Entscheidung des AR vom 22.03.2021 zu 120 % erfüllt. Unter Berücksichtigung einer jeweiligen 50%igen Gewichtung ergibt sich somit eine Gesamtzielerreichung von 60 %. Für Herrn Ulverich

wurde die Erfüllung der persönlichen Ziele mit 107 % bewertet. Unter Berücksichtigung einer jeweiligen 50%igen Gewichtung ergibt sich somit eine Gesamtzielerreichung von 54 %. Für Herrn Dr. Kimmich wurde die Erfüllung der persönlichen Ziele mit 100 % bewertet. Unter Berücksichtigung einer jeweiligen 50%igen Gewichtung ergibt sich somit eine Gesamtzielerreichung von 50 %.

Die persönlichen Ziele waren an die Konzeptionierung und Umsetzung des Effizienzprogramms 2024 geknüpft. Zur Stärkung der Positionierung als führender Anbieter im Verpackungs-, Industrie-, Wertpapierdruck und in der Weiterverarbeitung sowie zur Steigerung der operativen Ertragskraft im Konzern hat der Vorstand das zum Jahreswechsel 2019/20 aufgesetzte Effizienzprogramm Performance 2024 deutlich ausgeweitet und im September 2020 als Programm Performance 2024 extended beschlossen. Dieses konnte in 2020 erfolgreich starten. Neben der Effizienzsteigerung und Skalierung des Konzerns auf das in den nächsten Jahren erwartete moderate Umsatzwachstum zielt das über vier Jahre laufende Programm auf die langfristige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Durch eine Vielzahl von Initiativen werden das breite Produktportfolio weiterentwickelt und ausgebaut, Prozesse und Serviceangebote digitalisiert sowie insbesondere die Herstellungskosten gesenkt. Zusätzlich zu einem Freiwilligenprogramm wurden Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen und Sozialpartnern aufgenommen, um über die konkrete und möglichst sozialverträgliche Ausgestaltung des Abbaus der von dem Programm kurz- und mittelfristig betroffenen Arbeitsplätze im Konzern zu verhandeln. Basis für die Beurteilung sind zudem die in der Produktion vielfältigen Projekte zur Steigerung der Produktivität. Neben der Fertigung aller Kernkompetenzteile in der internen Produktion und der Mehrmaschinenbedienung in der Fertigung, Montageoptimierung und Leerkostenvermeidung gehört die Optimierung von Leitungsaufgaben über ein Shopfloor-Management zum umfassenden Maßnahmenbündel.



Vorstandsmitglied	Zielbetrag STI 2020 in Tsd. €	Zielerreichung 2020 in %	gewährt und geschuldet STI 2020 in Tsd. €
Claus Bolza-Schünemann	342	0	0
Dr. Mathias Dähn	36	0	0
Dr. Andreas Pleßke	288	60	155
Dr. Stephen Kimmich	153	50	102
Christoph Müller	288	0	0
Ralf Sammeck	288	0	0
Michael Ulverich	153	54	109

### Zugesagte Variable Vergütung für das Berichtsjahr

Die für das Berichtsjahr zugesagte kurzfristige variable Vergütung an die Vorstandsmitglieder wird im Gesamt-Aufsichtsrat in der Bilanz-Aufsichtsratssitzung nach der Feststellung des Jahresabschlusses bzw. Billigung des Konzernabschlusses entschieden. Deshalb werden im Vergütungsbericht die hierzu erwarteten Auszahlungsbeträge gezeigt, die in der Personalaus-schuss-Sitzung am 7. Dezember 2021 als zu erwartende Auszahlungsbeträge beschlossen wurden.

Für die kurzfristige variable Vergütung, welche für das Berichtsjahr erwartet wird, gilt für alle Mitglieder des Vorstands das Vergütungssystem 2021.

### Zielkriterien 2021:

Leistungskriterien für die kurzfristige einjährige variable Vergütung für das Berichtsjahr sind zu 50 % der Unternehmenserfolg des Unternehmens, gemessen am EBIT des Konzerns. Zu weiteren 50 % hängt die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung von den folgenden Leistungskriterien ab: 20 % operatives Ziel, 20 % strategisches Ziel und 10 % ESG Ziel.

Der Aufsichtsrat hat mit jedem Vorstandsmitglied eine Vereinbarung über die für die Bemessung der jährlichen Tantieme maßgeblichen Zielsetzungen („Zielvereinbarung“) getroffen. In der Zielvereinbarung wurde festgelegt, wann die einzelnen Ziele zu 100 Prozent erreicht sind und bei Erreichen welcher Ziele eine 150%ige Zielerreichung gegeben ist. Die jährlichen Zielvereinbarungen wurden 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. Für das Berichtsjahr soll für das Unternehmensziel eine Min-

dest-EBIT-Marge erreicht werden, um eine Auszahlung in Höhe von 50 % der Zielgröße der kurzfristigen variablen Vergütung zu erhalten. Die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung gilt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Ebenso ist bei 150 % der Zielgröße die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung gedeckelt.

Das operative Ziel knüpft an das EBIT des zu betreuenden Segments, Business Units oder Bereichs. Die Grundsätze der Zielfestlegung entsprechen den Festlegungen bei dem Unternehmensziel, d. h. die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung gilt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Zudem ist ein Mindest-Ziel als auch ein Maximal-Ziel für die Auszahlung von 50 % bzw. von 150 % der Zielgröße festgelegt. Für Herrn Dr. Pleßke ist das EBIT Segment Special maßgeblich. Für Herrn Dr. Kimmich ist der Free Cash Flow gemäß Planung als operatives Ziel maßgeblich. Für Herrn Müller ist das EBIT Segment D&W maßgeblich. Für Herrn Sammeck ist das EBIT Segment Sheetfed maßgeblich. Für Herrn Ulverich ist das EBIT Business Unit INDAG maßgeblich.

Das strategische Ziel knüpft für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich an die Realisierung des Effizienzprogramms 2024x. Das Programm zielt mit einer fünfjährigen Laufzeit auf eine Vielzahl von operativen Veränderungen, strategischen Maßnahmen, Effizienzverbesserungen und Prozessanpassungen ab. Dabei gilt die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung für das Berichtsjahr als Zielwert für die 100 % Zielerreichung.

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 cluster environment, social und governance Ziele benannt worden. Zum cluster social gehörten Konzepte und Umsetzung im Bereich der Gleichstellung, d. h. Level Playing Field und Initiativen gegen Diskriminierung im Konzern und die Sichtbarmachung der Sozialen Verantwortung des Unternehmens. Im cluster environment wurde ein Fokus auf green energy Konzepte gelegt, im cluster governance wurde ein Fokus auf die Datensicherheit durch eine Cyber Security Untersuchung gelegt.

Vorstandsmitglied	Zielerreichung 2020 in %	STI 2020 in Tsd. €	Zielannahme 2021 in %	Ziel STI 2021 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	60	155	83,40	500
Dr. Stephen Kimmich	50	102	83,40	400
Christoph Müller	0	0	65,40	314
Ralf Sammeck	0	0	83,40	400
Michael Ulverich	54	109	83,40	400

## Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung

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. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Hauptversammlung, die auf die Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres für diese Periode folgt. 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.

Grundbetrag (Minimum)	Grundbetrag (Maximum)	Anlage in Aktien	Sperrfrist
65 %	130 %	Wahlrecht des jeweiligen Mitglieds des Vorstands ob tatsächliches oder virtuelles Sperrdepot	4 Jahre
Keine Ziele	Ziele und Zielerreichungsgrad entsprechend einjähriger variabler Vergütung		

### Long-Term Incentive

Ziel-Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung entspricht brutto mindestens 65 % der Festvergütung.

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, bis maximal 130 % der Festvergütung.

### Gewährte und geschuldete, vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung

Zur Auszahlung kam im Jahr 2021 die für das Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete, vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung. Für Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich wurde für das Geschäftsjahr 2020 der Ziel-Grundbetrag in Höhe von 65 % der Festvergütung als vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung gewährt. Aufgrund des Grads der Zielerreichung in der einjährigen variablen Vergütung wurde der Ziel-Grundbetrag nicht überschritten. Abweichend davon ist für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Dr. Dähn für das Geschäftsjahr 2020 gemäß des Vergütungssystems 2018 eine mehrjährige

variable Vergütung abhängig vom Unternehmenserfolg des Referenzjahres sowie der beiden Folgejahre vereinbart gewesen, welche mittels der EBIT-Marge bemessen wird. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Hauptversammlung, die auf die Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres für diese Periode folgt. Die Zielgröße wird definiert als 65 % der Festvergütung, was 312.000 € für Mitglieder des Vorstands und 390.000 € beim Vorstandssprecher entspricht, und beinhaltet die Möglichkeit, bei Übererfüllung auf bis zu 130 % der Festvergütung zu steigen (200 % der Zielgröße). Bei der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt keine getrennte Segment-Betrachtung, sondern ausschließlich eine Orientierung am Konzern-EBIT. Abweichend davon ist für den Vorstandsvorsitzenden Claus Bolza-Schünemann das EBT des Geschäftsjahres 2020 neben der einjährigen Tantieme auch für die langfristige Tantieme maßgebend. Die Auszahlung der langfristigen Tantieme erfolgt in drei aufeinanderfolgenden Jahren unter bestimmten Prämissen wie eine jährlich steigende EBT-Entwicklung.

Das EBT-Entwicklungs- bzw. EBIT-Margen-Ziel wurde für das LTI aus 2018 und 2019 und auch nicht für das Geschäftsjahr 2020 erreicht, weshalb keine mehrjährige variable Vergütung gewährt wurde. Die Ziel EBIT-Marge für 2018 betrug 6,5 %, für 2019 5,5 % und für 2020 2,1 %, die Ist EBIT-Marge für 2018 betrug 7,1 %, für 2019 5,6 % und für 2020 -6,6 %. Damit wurde die vertraglich geforderte Erreichung der durchschnittlichen EBIT-Marge nicht erfüllt. (4,7 % Ziel EBIT-Marge zu 2,03 % Ist EBIT-Marge)

Vorstandsmitglied	Zielbetrag LTI 2020 in Tsd. €	Zielerreichung 2020 in %	LTI 2020 in Tsd. €
Claus Bolza-Schünemann	570	0	0
Dr. Mathias Dähn	104	0	0
Dr. Andreas Pleßke	312	0	0
Dr. Stephen Kimmich seit 15.04.2020	221	65	221
Christoph Müller	312	0	0
Ralf Sammeck	312	0	0
Michael Ulverich seit 15.04.2020	221	65	221

### **(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.

Vorstandsmitglied	LTI 2020 in Tsd. €	Aktienkurs am Umtauschtag in €	Vergütungs- aktie 2020	Vergütungs- aktien in Sperrdepot insgesamt
Claus Bolza-Schünemann				
Dr. Mathias Dähn				
Dr. Andreas Pleßke				
Dr. Stephen Kimmich	221	26,70	8.277,15	8.277,15
Christoph Müller				
Ralf Sammeck				
Michael Ulverich	221	26,70	8.277,15	8.277,15

Die Aktien sind in Form von virtuellen Vergütungsaktien zugesagt worden und unterliegen seit dem Umtauschtag einer Sperrfrist von vier Jahren. Der Umtauschkurs betrug am Umtauschtag 26,70 €. Insofern sind 8.277,15 virtuelle Aktien angelegt worden.

### **Zugesagte, vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung für das Berichtsjahr:**

In der Personalausschuss-Sitzung am 7. Dezember 2021 wurden zu erwartende Auszahlungsbeträge für die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung beschlossen. Damit kann eine vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung über den Grundbetrag hinaus erreicht werden. Von den maximal erreichbaren 130 % eines Brutto-Jahresgehalts, wurden zwischen 78,85 % und 125 % eines Bruttojahresgehalts zurückgestellt.

<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Zielerreichung LTI 2020 in %*</b>	<b>LTI 2020 in Tsd. €</b>	<b>Zielannahme LTI 2021 in %</b>	<b>Ziel LTI 2021 in Tsd. €</b>
Dr. Andreas Pleßke	–	–	125	750
Dr. Stephen Kimmich	65	221	125	600
Christoph Müller	–	–	78,85	378
Ralf Sammeck	–	–	125	600
Michael Ulverich	65	221	125	600

\*entspricht Zielgrundbetrag zu 100 %

**Gewährt und geschuldet**

		<b>Claus Bolza-Schünemann</b>				<b>Dr. Andreas Pleßke</b>				<b>Dr. Stephen Kimmich</b>				<b>Dr. Matthias Dähn</b>			
		CEO bis 31.12.2020				Vorstandssprecher ab 01.01.2021/Segment-Vorstand Special				CFO ab 15.04.2020				CFO bis 03.04.2020			
		2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	502	70			480	82	600	76	342	92	480	77	160	18		
	Nebenleistungen	24	3			26	4	40	5	28	8	42	7	13	1		
<b>Summe</b>		<b>526</b>	<b>73</b>			<b>506</b>	<b>86</b>	<b>640</b>	<b>81</b>	<b>370</b>	<b>100</b>	<b>522</b>	<b>84</b>	<b>173</b>	<b>19</b>		
STI - einjährig variable Vergütung		196	27			83	14	155	19			102	16	288	33		
LTI - mehrjährige variable Vergütung	Planbezeichnung - GJ 2018 (Laufzeit Auszahlung 2020)								0				0	410	48		
	Aktienbasiert - GJ 2020 (Laufzeit Auszahlung 2025)								0								
<b>Summe</b>		<b>196</b>	<b>27</b>			<b>83</b>	<b>14</b>	<b>155</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>16</b>	<b>698</b>	<b>81</b>		
Sonstiges									0				0				
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>722</b>	<b>100</b>			<b>589</b>	<b>100</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	<b>370</b>	<b>100</b>	<b>624</b>	<b>100</b>	<b>871</b>	<b>100</b>		

		<b>Christoph Müller</b>				<b>Ralf Sammeck</b>				<b>Michael Ulverich</b>			
		Segment-Vorstand Digital & Webfed				Segment-Vorstand Sheetfed				COO ab 15.04.2020			
		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	448	43	480	84	480	44	480	84	342	93	480	78
	Nebenleistungen	25	2	26	4	27	2	28	4	27	7	37	5
<b>Summe</b>		<b>473</b>	<b>45</b>	<b>506</b>	<b>88</b>	<b>507</b>	<b>46</b>	<b>508</b>	<b>88</b>	<b>369</b>	<b>100</b>	<b>517</b>	<b>83</b>
STI - einjährig variable Vergütung		194	19		0	216	19		0			109	17
LTI - mehrjährige variable Vergütung	Planbezeichnung - GJ 2018 (Laufzeit Auszahlung 2020)	376	36			393	35		0				0
	Aktienbasiert - GJ 2020 (Laufzeit Auszahlung 2025)												
<b>Summe</b>		<b>570</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>609</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>17</b>
Sonstiges				72	12			72	12				0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.043</b>	<b>100</b>	<b>578</b>	<b>100</b>	<b>1.116</b>	<b>100</b>	<b>580</b>	<b>100</b>	<b>369</b>	<b>100</b>	<b>626</b>	<b>100</b>

Zielvergütung

		Dr. Andreas Pleßke				Dr. Stephen Kimmich				Christoph Müller			
		Vorstandssprecher ab 01.01.2021/Segment-Vorstand Special				CFO ab 15.04.2020				Segment-Vorstand Digital & Webfed			
		Ziel-Vergütung	Minimal-Vergütung	Maximal-Vergütung	Zufluss	Ziel-Vergütung	Minimal-Vergütung	Maximal-Vergütung	Zufluss	Ziel-Vergütung	Minimal-Vergütung	Maximal-Vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	600	600	600	600	480	480	480	480	480	480	480	480
	Nebenleistungen	40	40	40	40	42	42	42	42	26	26	26	26
<b>Summe</b>		<b>640</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>506</b>	<b>506</b>	<b>506</b>	<b>506</b>
STI - einjährig variable Vergütung		500	0	540	155	400	0	432	102	314	0	432	0
LTI - mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert - GJ 2020 (Laufzeit Auszahlung 2025)				0								0
	Aktienbasiert - GJ 2021 (Laufzeit Auszahlung 2026)	750	390	780	0	600	312	624	0	378	312	624	0
<b>Summe</b>		<b>1.250</b>	<b>390</b>	<b>1.320</b>	<b>155</b>	<b>1.000</b>	<b>312</b>	<b>1.056</b>	<b>102</b>	<b>692</b>	<b>312</b>	<b>1.056</b>	<b>0</b>
Sonstiges					0				0				72
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.890</b>	<b>1.030</b>	<b>1.960</b>	<b>795</b>	<b>1.522</b>	<b>834</b>	<b>1.578</b>	<b>624</b>	<b>1.198</b>	<b>818</b>	<b>1.562</b>	<b>578</b>

		Ralf Sammeck				Michael Ulverich			
		Segment-Vorstand Sheetfed				COO ab 15.04.2020			
		Ziel-Vergütung	Minimal-Vergütung	Maximal-Vergütung	Zufluss	Ziel-Vergütung	Minimal-Vergütung	Maximal-Vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	480	480	480	480	480	480	480
	Nebenleistungen	28	28	28	28	37	37	37	37
<b>Summe</b>		<b>508</b>	<b>508</b>	<b>508</b>	<b>508</b>	<b>517</b>	<b>517</b>	<b>517</b>	<b>517</b>
STI - einjährig variable Vergütung		400	0	432	0	400	0	432	109
LTI - mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert - GJ 2020 (Laufzeit Auszahlung 2025)				0				
	Aktienbasiert - GJ 2021 (Laufzeit Auszahlung 2026)	600	312	624	0	600	312	624	0
<b>Summe</b>		<b>1.000</b>	<b>312</b>	<b>1.056</b>	<b>0</b>	<b>1.000</b>	<b>312</b>	<b>1.056</b>	<b>109</b>
Sonstiges					72				0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.508</b>	<b>820</b>	<b>1.564</b>	<b>580</b>	<b>1.517</b>	<b>829</b>	<b>1.573</b>	<b>626</b>

## Sondervergütung

Der Aufsichtsrat behält sich vor, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen für künftige außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder über Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung zu entscheiden. Die Sondervergütung wird die jährliche Gesamtvergütung während der laufenden Bestellungsperiode und während der Dauer von fünf Jahren nicht übersteigen.

Für das Berichtsjahr wurde keine Sondervergütung gewährt und geschuldet. Für das Berichtsjahr 2020 wurde im Berichtsjahr 2021 eine Sondervergütung gewährt. Der Aufsichtsrat hat mit Beschluß vom 10.05.2021 Herrn Müller und Herrn Sammeck eine Sondervergütung i. H. v. jeweils 72.000,00 € gewährt, zum einen aufgrund der Vorbereitung des Effizienzprogramms Performance 2024, zum anderen aufgrund ihres wesentlichen Anteils an der erfolgreichen Positionierung der Gesellschaft in der Covid-19-Pandemie.

### Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern

Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr außer Rentenbezügen keine weitere Vergütung. Die Gesamtbezüge (laufende Pensionen) früherer Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 1.481.355,74 € (Vorjahr 1.410.668,50 €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen wurden nach IFRS 25.092.379 € (Vorjahr: 23.611.884 €) zurückgestellt; nach HGB beträgt die Rückstellung 27.972.631 € (Vorjahr: 22.466.955 €).

Gemäß § 162 AktG sind seit diesem Berichtsjahr die Gesamtbezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands in den ersten zehn Jahren nach Beendigung ihrer Tätigkeit individualisiert anzugeben.

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

Ehemaliges			
Vorstandsmitglied	ausgeschieden	Rentenbezüge 2020	Rentenbezüge 2021
Claus Bolza-Schünemann	31.12.2020	-	185.005
Helge Hansen	05.02.2012	53.395	53.395

## Maximalvergütung

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen Maximalbetrag beschränkt, der zwischen 1.750.000 € (ordentliche Vorstandsmitglieder) und 2.170.000 € (Vorstandssprecher) liegt (Gewährungs-Cap und Zufluss-Cap). Die Gesamtvergütung berechnet sich für das Gewährungs-Cap und das Zufluss-Cap 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 weder im Geschäftsjahr 2020 noch wird sie voraussichtlich im Berichtsjahr 2021 erreicht.

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung 2020 in Tsd. €	Zielvergütung 2021 in Tsd. €	MaximalCap in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	861	2.090	2.170
Dr. Stephen Kimmich	893	1.722	1.750
Christoph Müller	745	1.398	1.750
Ralf Sammeck	779	1.708	1.750
Michael Ulverich	899	1.717	1.750

## Share Ownership Guidelines

Durch die Anknüpfung der langfristigen variablen Vergütung an den Börsenkurs der Aktien für eine Dauer von vier Jahren werden die Interessen der Vorstände und Aktionär:innen weiter angeglichen. Weitergehende Share Ownership Guidelines bestehen nicht.

## 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 ganz oder teilweise verweigern sowie geleistete Zahlungen in dem letzten Jahr seit der Auszahlung zurückfordern (Claw-back). Die Anstellungsverträge sehen z. B. als claw-back-Fall vor:

Wenn sich nachträglich erweist, dass die Bemessung der erfolgsorientierten Vergütung auf unrichtiger oder unvollständiger Information über die vereinbarten Bemessungsgrundlagen beruht.

Wenn das Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr, in dem die erfolgsorientierte Vergütung gewährt worden ist, in schwerwiegender Weise gegen den Code of Conduct der Koenig & Bauer Unternehmensgruppe oder gesetzliche Verbote verstoßen hat.

Ein Claw-back hat im Berichtsjahr nicht stattgefunden.

## 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 geleistet.

## Aufsichtsratsvergütung

Die für das Berichtsjahr 2021 maßgeblichen Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in Abschnitt V, Ziffer 13 der Satzung der Koenig & Bauer AG festgesetzt und wurden von der Hauptversammlung 2019 beschlossen. Aufsichtsrat und Vorstand sind nach der gesetzlich geforderten regelmäßigen Überprüfung zu der Einschätzung gelangt, dass die Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat in einigen Punkten nicht mehr marktkonform sind. Deshalb haben Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgeschlagen. Dieses wurde in der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit 99,95 % des vertretenen Kapitals gebilligt und soll erstmals ab dem Geschäftsjahr 2022 Anwendung finden. Ausführliche Informationen mit einer Gegenüberstellung der aktuellen und der zukünftigen Vergütungsregelungen finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/>

Für das Geschäftsjahr 2021 gelten noch folgende Regelungen: Neben dem Sitzungsgeld und Auslagenersatz erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung von 35.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte und seine Stellvertreter jeweils das Eineinhalbfache dieser Vergütung. Der Vorsitz bzw. die Ausschusstätigkeit wird im Prüfungsausschuss mit 11.250 € bzw. 7.500 €, im Strategieausschuss mit 9.375 € bzw. 6.250 € und im Personalausschuss mit 4.625 € bzw. 3.750 € 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 €.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 erhöht sich die feste jährliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf 45.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 120.000 € und seine Stellvertreter jeweils 80.000 €. Der Vorsitz bzw. die Mitgliedschaft 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. Im Übrigen gelten die oben für das Berichtsjahr beschriebenen Regelungen fort.

### AR-Vergütungssystem bis 2021

Aufsichtsratsmitglied	Vorsitz	Stellv.	Mitglied
Feste Vergütung	70.000 €	52.500 €	35.000 €
Prüfungsausschuss (Mitgliedschaft)	11.250 €		7.500 €
Strategieausschuss (Mitgliedschaft)	9.375 €		6.250 €
Personalausschuss (Mitgliedschaft)	4.625 €		3.750 €

AR-Vergütungssystem ab 2022

Aufsichtsratsmitglied	Vorsitz	Stellv.	Mitglied
Feste Vergütung	120.000 €	80.000 €	45.000 €
Prüfungsausschuss (Mitgliedschaft)	22.500 €		15.000 €
Strategieausschuss (Mitgliedschaft)	20.000 €		13.000 €
Personalausschuss (Mitgliedschaft)	10.000 €		8.000 €

Im Berichtsjahr haben die Wahlen für die Arbeitnehmervertreter:innen in den Aufsichtsrat stattgefunden. Der Aufsichtsrat Walther Mann ist nicht mehr zur Wahl angetreten und ist zum Ablauf der Hauptversammlung am 11.05.2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Neu gewählt wurde Werner Flierl, der seit dem 11.05.2021 dem Aufsichtsrat angehört. Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat aus, erhalten sie die Vergütung zeitanteilig und unter Aufrundung auf volle Monate.

Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 0,6 Mio. €. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt zum Ende eines Geschäftsjahres und verteilt sich auf die Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

Aufsichtsratsvergütung 2020 gemäß Ziffer 13 der Satzung (Stand: 20. Oktober 2020)

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	Anteil Festverg.	Ausschussvergütung	Anteil	Tagegeld	Anteil	Summe
				Ausschussvergütung		Tagegeld	
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	70.000 €	87,50 %	6.250 €	7,81 %	3.750 €	4,69 %	80.000 €
Gottfried Weippert, stv. Vorsitzender	52.500 €	82 %	7.500 €	11,72 %	4.000 €	6,25 %	64.000 €
Dagmar Rehm, stv. Vorsitzende	52.500 €	77,78 %	11.250 €	16,67 %	3.750 €	5,56 %	67.500 €
Julia Cuntz	35.000 €	90,32 %	0 €	0,00 %	3.750 €	9,68 %	38.750 €
Carsten Dentler	35.000 €	77,78 %	6.250 €	13,89 %	3.750 €	8,33 %	45.000 €
Marc Dotterweich	35.000 €	75,27 %	7.500 €	16,13 %	4.000 €	8,60 %	46.500 €
Matthias Hatschek	35.000 €	77,35 %	6.250 €	13,81 %	4.000 €	8,84 %	45.250 €
Christopher Kessler	35.000 €	77,35 %	6.250 €	13,81 %	4.000 €	8,84 %	45.250 €
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	35.000 €	72,73 %	9.375 €	19,48 %	3.750 €	7,79 %	48.125 €
Dr. Johannes Liechtenstein	35.000 €	76,50 %	7.500 €	16,39 %	3.250 €	7,10 %	45.750 €
Walther Mann	35.000 €	77,35 %	6.250 €	13,81 %	4.000 €	8,84 %	45.250 €
Simone Walter	35.000 €	90,91 %	0 €	0,00 %	3.500 €	9,09 %	38.500 €
<b>Summe</b>	<b>490.000 €</b>		<b>74.375 €</b>		<b>45.500 €</b>		<b>609.875 €</b>



## Aufsichtsratsvergütung 2021

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	Anteil Festverg.	Ausschussvergütung	Anteil		Tagegeld	Anteil Tagegeld	Summe
				Ausschussvergütung	Tagegeld			
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	70.000 €	88,05 %	6.250 €	7,86 %	3.250 €	4,09 %	79.500 €	
Gottfried Weippert, stv. Vorsitzender	52.500 €	83 %	7.500 €	11,86 %	3.250 €	5,14 %	63.250 €	
Dagmar Rehm, stv. Vorsitzende	52.500 €	78,36 %	11.250 €	16,79 %	3.250 €	4,85 %	67.000 €	
Julia Cuntz	35.000 €	92,11 %	0 €	0,00 %	3.000 €	7,89 %	38.000 €	
Carsten Dentler	35.000 €	79,10 %	6.250 €	14,12 %	3.000 €	6,78 %	44.250 €	
Marc Dotterweich	35.000 €	76,92 %	7.500 €	16,48 %	3.000 €	6,59 %	45.500 €	
Werner Flierl	17.500 €	92,11 %	0 €	0,00 %	1.500 €	7,89 %	19.000 €	
Matthias Hatschek	35.000 €	79,10 %	6.250 €	14,12 %	3.000 €	6,78 %	44.250 €	
Christopher Kessler	35.000 €	79,10 %	6.250 €	14,12 %	3.000 €	6,78 %	44.250 €	
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	35.000 €	74,67 %	9.375 €	20,00 %	2.500 €	5,33 %	46.875 €	
Dr. Johannes Liechtenstein	35.000 €	76,92 %	7.500 €	16,48 %	3.000 €	6,59 %	45.500 €	
Walther Mann	17.500 €	79,10 %	3.125 €	14,12 %	1.500 €	6,78 %	22.125 €	
Simone Walter	35.000 €	84,59 %	3.125 €	7,55 %	3.250 €	7,85 %	41.375 €	
<b>Summe</b>	<b>490.000 €</b>		<b>74.375 €</b>		<b>36.500 €</b>		<b>600.875 €</b>	

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Für den horizontalen Vergleich hat der Aufsichtsrat Koenig & Bauer im SDAX am 50. Perzentil positioniert und hat für die marktübliche Vergütung eine Spanne im Bereich der 15 darüber- als auch darunterliegenden Perzentile gesehen. Die folgende Darstellung 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. Die variablen Vergütungen wurden jeweils dem Vorjahr des Auszahlungsjahres zugeordnet. Herr Hansen ist im Vertikalvergleich nicht enthalten, da er die letzten 5 Jahre nur Rentenbezüge erhalten hat.

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet	Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017	
	2021	2020	in Tsd. €	in %	in Tsd	in %	in Tsd	in %	in Tsd.	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd	in %	in Tsd	in %	in Tsd.	in %
Dr. Andreas Pleßke	795	589	206	35	-57	-9	79	14	38	7
Dr. Stephen Kimmich	624	370	254	69						
Christoph Müller	578	1043	-465	-45	-168	-14	512	73	407	139
Ralf Sammeck	580	1117	-537	-48	-114	-9	338	38	590	195
Michael Ulverich	626	368	258	70						
<b>Arbeitnehmer</b>										
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft	58	59	-1	-1	-4	-7	2	4	8	12
Durchschnittliche Vergütung Führungskräfte	166	130	36	28	-31	-20	-8	-4	18	10
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>										
in Mio. €	2021	2020			2019		2018		2017	
Jahresüberschuss Konzern	14,5	-103,1			52,3		64		81,1	
Jahresüberschuss der Koenig & Bauer AG	11,3	42,5			8,3		16,5		15,4	

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet	Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017	
	2021	2020	in Tsd. €	in %	in Tsd	in %	in Tsd	in %	in Tsd.	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	in €	in €	in Tsd. €	in %	in Tsd	in %	in Tsd	in %	in Tsd.	in %
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vors.	79.500	80.000	-0,5	-1	20	33,8	57	2.462,6		
Gottfried Weippert, stellv. Vors.	63.250	64.000	-1	-1	3,5	5,8	11	22,8	-0,5	-1,0
Dagmar Rehm, stellv. Vors.	67.000	67.500	-0,5	-1	2	3,1	13	25,4	-0,25	-0,5
Julia Cuntz	38.000	38.750	-1	-2	2,5	6,9	7	25,0	-0,5	-1,7
Carsten Dentler	44.250	45.000	-1	-2	2,25	5,3	8,5	24,8	6	21,6
Marc Dotterweich	45.500	46.500	-1	-2	2,25	5,1	9	25,5	-0,5	-1,4
Werner Flierl	19.000									
Matthias Hatschek	44.250	45.250	-1	-2	2,25	5,2	9	25,5	-0,25	-0,7
Christopher Kessler	44.250	45.250	-1	-2	2,5	5,8	8,5	24,8	-0,5	-1,4
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	46.875	48.125	-1	-3	2	4,3	9	25,5	-0,25	-0,7
Dr. Johannes Liechtenstein	45.500	45.750	-0,25	-1	23	102,2				
Simone Walter	41.375	38.500	3	7	1,8	4,8	7,5	25,6	-0,5	-1,7
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>										
Walther Mann	22.125	45.250	-23	-51	2,25	5,2	9	25,5	-0,5	-1,4
Dr. Martin Hoyos							-30	-47,6	-0,75	-1,2
Dr. Andreas Pleßke									-0,5	-3,3

Für den Vorstand



**Dr. Andreas Pleßke**  
Vorstandssprecher/CEO  
Koenig & Bauer AG

Für den Aufsichtsrat



**Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner**  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

# 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 2021 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**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 22. März 2022  
PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Marco See**  
Wirtschaftsprüfer

**Christian König**  
Wirtschaftsprüfer