

# KOENIG & BAUER

## Hauptversammlung am 11.Mai 2021

### TOP 7: Vergütungssystem für den Vorstand

#### **1. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand**

Das Vergütungssystem 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. Das Vergütungssystem ist darauf angelegt:

- Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung von operativen und strategischen Zielen zu setzen,
- die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern,
- neben finanziellen Zielen auch nicht-finanzielle 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.

#### **2. Überarbeitung des Vergütungssystems**

Nach Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 überprüft. In seiner Sitzung vom 22. März 2021 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem an die neuen Empfehlungen des DCGK angepasst. Die wesentlichen Änderungen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

# KOENIG & BAUER

Wesentliche Änderungen im Vergütungssystem		
Gegenstand	Bisher	Neu
Langfristige variable Vergütung	Bisher von der mittelfristigen Entwicklung des EBIT abhängige Vergütungszusage	Aktienbasierte Vergütung
Maximalvergütung	Bisher nur Regelung eines Cap für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten	Zusätzliche Regelung eines Gesamt-Caps
Claw-back und Suspension	Bisher keine Regelung	Regelung aufgenommen

### 3. Fixe Vergütungselemente

#### a. Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung, jeweils in derselben Höhe, ausgenommen der Vorstandssprecher, dessen feste Vergütung um bis zu 25 Prozent erhöht ist. Dieser Struktur soll fördern, dass die Vorstandsmitglieder teamorientiert entscheiden. Die Gewährung eines festen Grundgehalts fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft.

#### b. 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);

# KOENIG & BAUER

- Erstattung des Aufwands für Heimfahrten.

Für jedes Vorstandsmitglied wird für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die maximale Höhe der Nebenleistungen festgelegt. Hierfür bestimmt der Aufsichtsrat einen Betrag in Relation zur Festvergütung. Der Aufsichtsrat behält sich vor, gegebenenfalls Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für – insbesondere variable – Vergütungen aus einem früheren Arbeits- oder Dienstverhältnis zu gewähren, wenn sie ihnen aufgrund des Wechsels zur Koenig & Bauer AG entgehen. Im Jahr der Auszahlung der Ausgleichsleistung erhöht sich die Maximalvergütung (dazu Ziffer 8.) um den Ausgleichsbetrag.

## **4. Jährliche Tantieme**

Der Aufsichtsrat hat mit den Mitgliedern des Vorstands vereinbart, dass sie eine von der Erreichung von Zielen im laufenden Geschäftsjahr abhängige jährliche Tantieme („jährliche Tantieme“) erhalten

### **a. Jährliche Zielvereinbarung**

Dazu trifft der Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied vor Beginn jedes Geschäftsjahres eine Vereinbarung über die für die Bemessung der jährlichen Tantieme maßgeblichen Zielsetzungen („Zielvereinbarung“). In der Zielvereinbarung wird festgelegt, wann die einzelnen Ziele zu 100 Prozent erreicht sind und bei Erreichen welcher Ziele eine 150-prozentige 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 Aktionäre sicherzustellen und sie am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen.

### **b. Ausrichtung der Ziele**

Die Ziele werden im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft festgelegt. Die jährliche Tantieme hängt

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

ab. Bei der Festsetzung von individuellen Zielen sind neben finanziellen Zielen auch nicht-finanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung

# KOENIG & BAUER

festzulegen.

## (1) Das vom Unternehmenserfolg abhängige Ziel

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 Abschluss-prüfer versehenen sowie vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss der Koenig & Bauer AG ergibt. Die EBIT-Marge ermittelt sich, indem der relative Anteil des Gewinns vor Steuern, Abschreibungen und Zinsen (EBIT) am Gesamtumsatz des Konzerns berechnet wird.

Es wird jeweils eine EBIT-Marge festgelegt für eine

- Zielerreichung von 100 Prozent
- Zielerreichung von 50 Prozent
- Zielerreichung von 150 Prozent

Bei Zielerreichung zwischen den festgelegten Zielerreichungsgraden (50 Prozent; 100 Prozent; 150 Prozent) wird linear interpoliert. Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent 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.

## (2) Individuelle Ziele

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen werden neben finanziellen Zielen auch nicht-finanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festgelegt.

Der Aufsichtsrat strebt an, den überwiegenden Teil der individuellen Ziele an Key Performance Indicators (KPIs) auszurichten, die objektiv messbar sind. Es soll 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 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 nicht-finanziellen Ziele werden konzernweite und ressortspezifische ESG-Faktoren (environmental – social – governance) herangezogen.

# KOENIG & BAUER

## (3) Ermittlung des Zielerreichungsgrades bei individuellen Zielen

Wenn der Maßstab für die Zielerreichungsgrade in der Zielvereinbarung durch eine Kennziffer oder in sonstiger Weise festgelegt ist, ist der vereinbarte Maßstab maßgebend. Im Übrigen wird der Grad der Zielerreichung vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen mit einem Wert zwischen 50 und 150 Prozent bestimmt. Dabei gelten die folgenden Maßstäbe:

„100 Prozent“ Zielerreichung entsprechend der Zielbeschreibung und den kommunizierten Erwartungen des Aufsichtsrats

„150 Prozent“ klar wahrnehmbare und sehr deutliche Zielüberschreitung jenseits der kommunizierten Erwartungen des Aufsichtsrats (etwa: Ziel deutlich vorzeitig erreicht; Zielerreichung deutlich kostengünstiger als angenommen; Akzeptanz der getroffenen Maßnahmen im Unternehmen; besondere Nachhaltigkeit der Zielerreichung; Maßnahmen zur Zielerreichung zugleich zur Erreichung weiterer Ziele genutzt, die nicht zu erwarten waren; besonderer Beitrag zur langfristigen und stetigen Unternehmensentwicklung)

„50 Prozent“ klar wahrnehmbare und sehr deutliche Zielunterschreitung jenseits der kommunizierten Erwartungen des Aufsichtsrats (Beispiele: Ziel in Teilen, aber nicht vollständig erreicht; Zielerreichung kostenintensiver als angenommen; unerwartete Akzeptanzdefizite; fehlende Nachhaltigkeit; Zielerreichung ist mit negativen Auswirkungen verbunden, die nicht zu erwarten waren)

Bei einer Zielerreichung von 50 Prozent ist das jeweilige individuelle Ziel nicht erreicht. Die jährliche Tantieme fällt entsprechend der Gewichtung des nicht erreichten Ziels aus und führt nicht zu einer Erhöhung des Grundbetrags der vom langfristigen Erfolg abhängigen jährlichen Vergütung. Die Überschreitung des Maximalwerts der Zielerreichung führt weder zu einer weiteren Erhöhung der jährlichen Tantieme noch des Grundbetrags der vom langfristigen Erfolg abhängigen jährlichen Vergütung. Bei Zwischenwerten zwischen 50 und 100 Prozent sowie zwischen 100 und 150 Prozent wird linear interpoliert.

### c. Höhe der jährlichen Tantieme

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

# KOENIG & BAUER

Die Begrenzung der jährlichen Tantieme und die zeitliche Staffelung der jährlichen Tantieme leisten einen Beitrag, dass sich Vorstandsmitglieder bei der eigen-verantwortlichen Leitung der Gesellschaft nicht von kurzfristigen Vergütungsinteressen leiten lassen.

## **d. Festsetzung und Auszahlung der jährlichen Tantieme**

Nach Ablauf des Geschäftsjahres nimmt der Aufsichtsrat die Jahresendbeurteilung vor. Diese erfolgt auf Basis der festgelegten Messgrößen unter Berücksichtigung der tatsächlich erreichten Werte, der Planwerte, der Vorjahreswerte und deren Entwicklung im Zeitverlauf sowie einer qualitativen Würdigung der Zielerreichung, auch unter Berücksichtigung der Gesamtrisikoausrichtung der Gesellschaft.

## **5. 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).

### **a. Grundbetrag**

Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung entspricht brutto mindestens 65 Prozent des festen Jahresgehalts („Ziel-Grundbetrag“) und höchstens 130 Prozent des festen Jahresgehalts („Maximal-Grundbetrag“). Der Ziel-Grundbetrag ist nicht von der Erreichung bestimmter Ziele oder weiterer Voraussetzungen abhängig. Die Erhöhung des Grundbetrags über den Ziel-Grundbetrag hinaus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung der gesetzten Ziele, wie in Ziffer 4.b. näher erläutert. Bei einer Zielerreichung von 150 Prozent ist der Maximal-Grundbetrag erreicht.

### **b. (Virtuelle) Anlage in Aktien der Gesellschaft**

Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung wird am Tag nach der Hauptversammlung, die über die

# KOENIG & BAUER

Entlastung der Vorstandsmitglieder für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt („Umtauschtag“), 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“).

## c. Sperrfrist von vier Jahren

Die (virtuellen) Aktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren. Nach Ablauf von vier Jahren seit dem Umtauschtag kann das Vorstandsmitglied die Vergütungsaktien aus dem Sperrdepot entnehmen. Das Vorstandsmitglied ist während der Sperrfrist nicht befugt, die Aktien zu veräußern und/oder – gleich in welcher Form – zu übertragen. Bei Dividendenzahlungen wird das Vorstandsmitglied einem dividenden-bezugsberechtigten Aktionär dergestalt gleichgestellt, dass die Gesellschaft die Dividendenzahlungen unmittelbar auf einem hierfür eingerichteten Sperrkonto verbucht. Wenn den Aktionären ein Bezugsrecht auf Aktien oder andere Finanzinstrumente angeboten wird, bemüht sich die beauftragte Bank um die Verwertung der Bezugsrechte. Der Erlös wird dem Sperrkonto gutgeschrieben. Ein Verfügungsrecht des Vorstandsmitglieds über die Vergütungsaktien, die Dividenden und andere Beträge auf dem Sperrkonto besteht erst nach Ablauf der Sperrfrist.

## d. Wahlrecht des Vorstandsmitglieds

Jedes Vorstandsmitglied kann wählen, ob der Grundbetrag in Aktien angelegt oder als virtuelle Aktien geführt wird. Wenn das Vorstandsmitglied die Führung als virtuelle Vergütungsaktie gewählt hat, sind die Rechte aus den virtuellen Vergütungsaktien während der Sperrfrist nicht abtretbar und übertragbar. Der Grundbetrag entwickelt sich während der Sperrfrist so, als wenn der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung in Aktien der Koenig & Bauer AG angelegt worden wäre. Nach Ablauf der Sperrfrist erfolgt die Auszahlung des Grundbetrags zuzüglich des Kursgewinns bzw. abzüglich des Kursverlustes mit der nächsten Gehaltsabrechnung. Maßgebend für die Bemessung des Kursgewinns bzw. des Kursverlustes 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 während der fünf Börsenhandelstage vor Beginn und vor Ablauf der Sperrfrist. Bei Dividendenzahlungen wird das Vorstandsmitglied einem dividendenbezugs-berechtigten Aktionär dergestalt gleichgestellt, dass die Gesellschaft die Dividendenzahlungen unmittelbar auf

# KOENIG & BAUER

einem hierfür eingerichteten Sperrkonto verbucht. Ein Verfügungsrecht des Vorstandsmitglieds besteht erst nach Ablauf der Sperrfrist. Bei Kapital- oder Strukturmaßnahmen der Gesellschaft während der Sperrfrist nimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) eine Anpassung der Rechte aus der virtuellen Vergütungsaktie mit dem Ziel vor, dass das Vorstandsmitglied wertmäßig so steht, wie es bei einer Anlage des Grundbetrags in Aktien der Gesellschaft stehen würde.

## 6. Sondervergütungen

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.

\*) 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, dem Beitrag zur Altersversorgung und Nebenleistungen (letztere pauschal mit einem Betrag von EUR 50.000 angesetzt).

## 7. Versorgungszusagen

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands eine Altersversorgung in der Weise, dass jährlich EUR 200.000 während ihrer Dienstzeit in die Renten-Rückdeckungsversicherung bei der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. eingezahlt wird.

Die wesentlichen Merkmale der beitragsorientierten Versorgungszusage sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

<b>Anspruch:</b>	Altersversorgung, Berufsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung
<b>Unverfallbarkeit:</b>	sofort vertraglich verfallbar
<b>Auszahlung:</b>	Einmalige Kapitalabfindung oder Altersrente, frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres
<b>Anpassung der Versorgungsleistungen:</b>	die zugesagten Versorgungsleistungen erhöhen sich durch die vom



# KOENIG & BAUER

	Versicherer gezahlten Überschussanteile. Nach Beginn der Rentenzahlung wird die Versorgungsleistung jährlich um mindestens 1,5 % p.a. erhöht.
<b>Invalidität:</b>	Berufsunfähigkeit in Höhe der zugesagten garantierten Altersrente
<b>Tod:</b>	Hinterbliebenenrente (60 %), Halbwaisenrente (10 %), Vollwaisenrente (20 %)

## 8. Maximalvergütung

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen Maximalbetrag beschränkt, der zwischen EUR 1.750.000 (ordentliche Vorstandsmitglieder) und EUR 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.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, gegebenenfalls Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für – insbesondere variable – Vergütungen aus einem früheren Arbeits- oder Dienstverhältnis zu gewähren, wenn sie ihnen aufgrund des Wechsels zur Koenig & Bauer AG entgehen (dazu schon Ziffer 3.b.). Im Jahr der Auszahlung der Ausgleichsleistung erhöht sich die Maximalvergütung um den Ausgleichsbetrag.

## 9. Übersicht über die festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil

Der nachfolgende Überblick zeigt den relativen Anteil der Festvergütung und der variablen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung.<sup>\*)</sup>

# KOENIG & BAUER

Vergütungskomponente	Anteil an der Gesamtvergütung
Festvergütung	32,30 % bis 33,42 %
jährliche Tantieme	19,38 % bis 20,05 %
Grundbetrag der vom langfristigen Erfolg abhängigen Vergütung	31,49 % bis 32,59 %

---

\*) 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 Altersversorgung und Nebenleistungen (letztere pauschal mit einem Betrag von EUR 50.000 angesetzt).

Aus der obigen Übersicht ergibt sich, dass die variable Vergütung, die an das Erreichen langfristig orientierter Ziele anknüpft, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen deutlich übersteigt; siehe auch Empfehlung G. 6 des DCGK. Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Aufteilung der Vergütungskomponenten durch Vereinbarung mit den Mitgliedern des Vorstands zu ändern. Er wird aber von der obigen Übersicht nicht um mehr als 5 Prozentpunkte nach oben oder unten abweichen.

## 10. Beitrag der Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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:

- (i) durch jährlich wiederkehrende Zielvereinbarungen sowie die Art und Auswahl der vereinbarten Ziele (dazu bereits unter 4.),
- (ii) durch die Deckelung der jährlichen variablen Vergütungskomponenten, die eine stetige Entwicklung stärker fördern als die Wahrnehmung kurzfristiger Opportunitäten,
- (iii) durch die Anknüpfung der langfristigen variablen Vergütung an den Börsenkurs der Aktien für eine Dauer von vier Jahren,
- (iv) durch einen angemessenen Fixvergütungsanteil.

# KOENIG & BAUER

## 11. Mandatsbezüge

Wenn ein Vorstandsmitglied konzerninterne Ämter als Geschäftsführer, Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglied oder in sonstiger Funktion übernimmt, wird eine Vergütung auf die Vergütung als Mitglied des Vorstands angerechnet.

Die Mitglieder des Vorstands bedürfen zur Übernahme einer Tätigkeit als Mitglied eines Aufsichtsrates, eines Beirats und ähnlicher Funktionen außerhalb der Koenig & Bauer Gruppe der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet zugleich, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

## 12. 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 als Claw-back-Fall vor:

- (1) wenn sich nachträglich erweist, dass die Bemessung der erfolgsorientierten Vergütung auf unrichtiger oder unvollständiger Information über die vereinbarten Bemessungsgrundlagen beruht und bei verständiger Würdigung anzunehmen ist, dass der Aufsichtsrat die im Geschäftsjahr auf die betroffene Vergütungskomponente gewährte oder festgesetzte Vergütung bei richtiger oder vollständiger Information um mehr als 5 Prozent niedriger bemessen hätte;
- (2) 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. Dem Verstoß durch das Vorstandsmitglied steht gleich, wenn das Vorstandsmitglied gegen Verstöße Dritter nicht in der seinen Pflichten entsprechenden Weise eingeschritten ist.

## 13. Einzelfragen

### a. Regelungen für den Fall des Kontrollwechsels

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder treffen keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control). Insbesondere sind ihnen

# KOENIG & BAUER

keine Sonderkündigungsrechte oder Abfindungsleistungen anlässlich eines Kontrollwechsels eingeräumt worden.

## **b. 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 Abfindungszahlungen geleistet.

## **c. Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Im Krankheitsfall laufen die Bezüge weiter. Bei einer Erkrankung, die länger als 6 Monate dauert oder wenn die gleiche Krankheit zu einer Abwesenheit von über 8 Monaten führt und deren Ende hiernach noch nicht abzusehen ist, kann der Aufsichtsrat das Anstellungsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist für vorzeitig beendet erklären und das Vorstandsmitglied vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzen. In diesem Fall behält das Vorstandsmitglied den Anspruch auf Gehalt für das laufende und folgende Vierteljahr, während die Tantieme auf den Teil beschränkt bleibt, welcher der Zeitdauer bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses entspricht.

## **d. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand einem Wettbewerbsverbot. Die Gesellschaft zahlt den Vorstandsmitgliedern während der Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte des Festgehalts und der jährlichen Tantieme (letztere berechnet nach dem Durchschnitt während der letzten drei vollen Jahre). Entsprechend der Empfehlung des DCGK regeln die Anstellungsverträge, dass mit einer Abfindungszahlung (s. dazu oben Ziffer 13 b.) die Karenzentschädigung abgegolten und erledigt wird. Dasselbe gilt, wenn das Vorstandsmitglied aus dem Dienstverhältnis ausscheidet und Versorgungs-

leistungen bezieht, die aus seiner Tätigkeit für die Gesellschaft resultieren. Auf die Karenz-entschädigung wird anderweitiges Arbeits-

einkommen angerechnet, das das Vorstandsmitglied erzielt oder zu erzielen böswillig unterlässt. Die Gesellschaft kann vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass sie sechs Monate nach Zugang der Erklärung von der Verpflichtung befreit wird, die Karenzentschädigung zu zahlen.

## **14. Vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die Abweichung bedarf eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der ausdrücklich auf die Abweichung von dem durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem des Vorstands hinweist. In dem Beschluss sind die Abweichung von dem Vergütungssystem des Vorstands, die begünstigten Vorstandsmitglieder sowie die Dauer und die Gründe für die Abweichung festzustellen. Im Vergütungsbericht ist über die Abweichung vom Vergütungssystem zu berichten. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind insbesondere die variable Vergütung und die auf einzelne Vergütungsbestandteile bezogenen Caps, nicht aber das Gesamt-Cap.

## **15. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Führungskräften und Arbeitnehmern**

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel- und Maximalvergütung, wie oben näher beschrieben, 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

# KOENIG & BAUER

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 Vorstandsvergütung 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 Mitarbeitern 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.

## **16. Verfahren zu Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Gemäß §§ 87 Abs. 1 und 87a AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und beschließt das zugrundeliegende Vergütungssystem. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt, der die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems überwacht und die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Berater hinzu. Er achtet bei der Auswahl auf deren Unabhängigkeit. Das Vergütungssystem wird im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Da das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, sind Interessenkonflikte von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder sind in der Vergangenheit nicht aufgetreten. Sollten in der Zukunft Interessenkonflikte entstehen, sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, diese unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber offen zu legen. In diesem Fall

# KOENIG & BAUER

würden die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat bzw. in den Ausschüssen nicht teilnehmen.