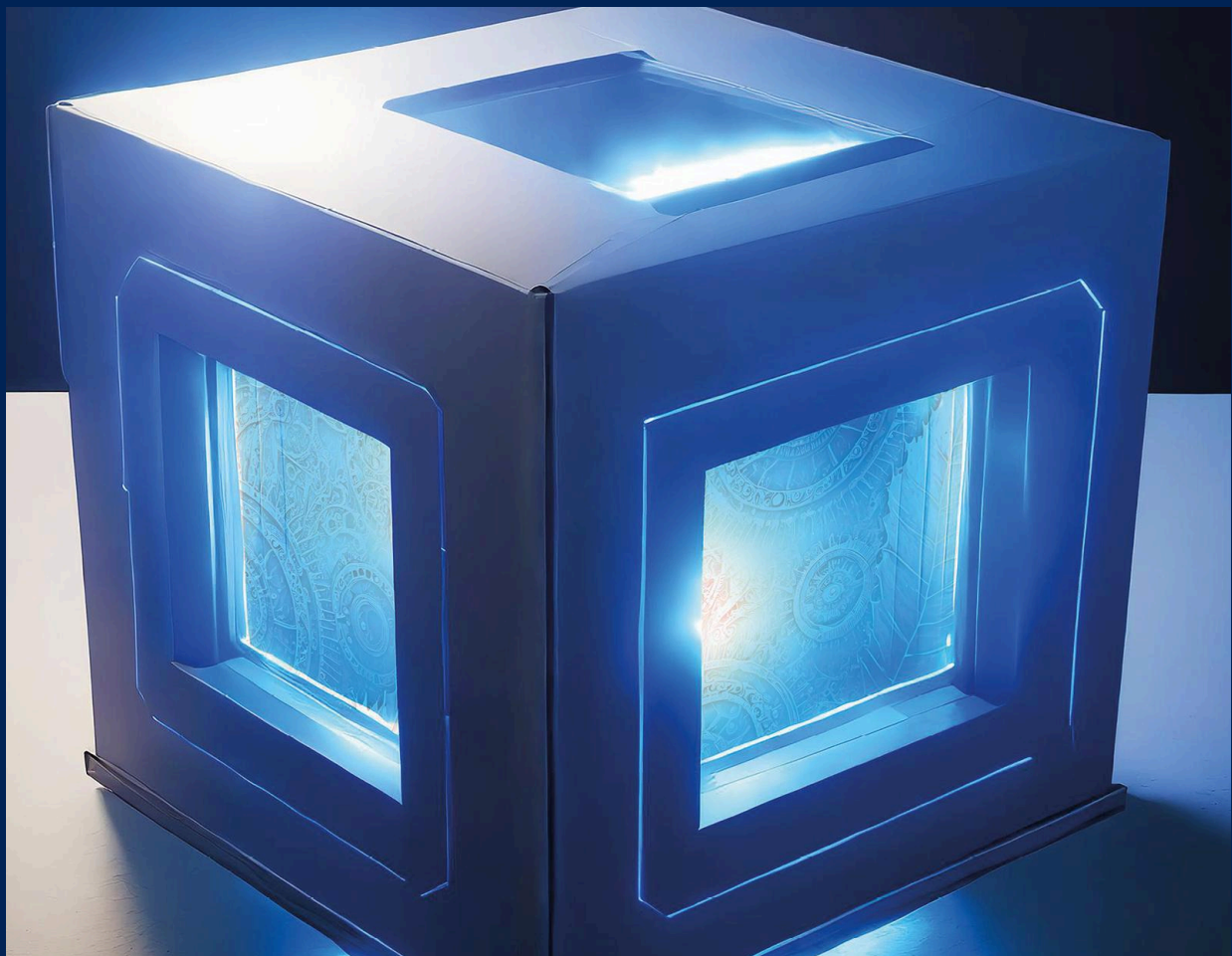


KOENIG & BAUER

Ordentliche Hauptversammlung 2024

Beschreibung des angepassten Vergütungssystem für die Mitglieder
des Vorstands



we're on it.

Angaben zu Tagesordnungspunkt 9:

Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

1. Präambel

Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG (Vergütungssystem 2021) wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit 69,5 % der Stimmen gebilligt. Es war seither in Kraft.

Im Jahr 2023 hat der Aufsichtsrat das Feedback der Investoren zum Anlass genommen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG mit Unterstützung eines unabhängigen Corporate Governance Beraters ganzheitlich zu überprüfen. Das auf Grundlage der Überprüfung überarbeitete und weiterentwickelte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG (Vergütungssystem 2024) wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. März 2024 beschlossen und wird der Hauptversammlung der Koenig & Bauer AG am 26. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt.

Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung soll das Vergütungssystem 2024 rückwirkend für alle aktuellen und zukünftigen Vorstandsmitglieder zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Das Vergütungssystem 2024 entspricht den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 und wird im Folgenden detailliert erläutert.

2. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Bei der letztmaligen Abstimmung der Hauptversammlung wurden von einigen Investoren Bedenken hinsichtlich des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG geäußert. Die Hauptkritikpunkte bezogen sich auf:

- das Fehlen von Erfolgszielen innerhalb der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI),
- eine fehlende Begrenzung des Auszahlungsbetrags des LTI,
- die Möglichkeit zur Gewährung von Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung für künftige außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder,
- das Fehlen einer Aktienkauf- und -halteverpflichtung sowie
- eine mangelnde Transparenz im Rahmen der Beschreibung des Vergütungssystems.

Auf Grundlage dieser Kritikpunkte hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 überprüft und Verbesserungspotentiale identifiziert, um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft stärker zu berücksichtigen. Die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vergütungssystem 2021			Vergütungssystem 2024	
Festvergütung und Nebenleistungen			Festvergütung und Nebenleistungen	
Beitragsorientierte Zusage		Einführung eines Versorgungsentgelts →	Beitragsorientierte Zusage/ Versorgungsentgelt (für Neubestellungen)	
Jährliche Tantieme (Zielbonus)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 50 % EBIT-Marge Konzern ○ 50 % Individuelle Ziele <ul style="list-style-type: none"> ○ Operativ, Strategie, ESG 	Anpassung der Erfolgsziele →	<ul style="list-style-type: none"> ○ 75 % Finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> ○ 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge ○ 25 % Net Working Capital ○ 25 % Nicht-finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> ○ ESG und Strategie 	Jährliche Tantieme (Zielbonus)
Long-Term Incentive (Restricted Stock Plan)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sperrfrist: 4 Jahre ○ Keine Erfolgsziele ○ Cap Zuteilung: 200 % des Grundbetrags ○ Kein Auszahlungscap 	Neuer Plantyp Aufnahme von Erfolgszielen →	<ul style="list-style-type: none"> ○ Performance-Periode: 4 Jahre ○ Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ 37,5 % EPS ○ 37,5 % Nettofinanzposition ○ 25 % ESG ○ Cap Zielerreichung: 200 % ○ Cap Auszahlung: 250 % 	Long-Term Incentive (Performance Share Plan)
Weitere Bestandteile	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sondervergütung 	Abschaffung der Sondervergütung Einführung von Share Ownership Guidelines →	<ul style="list-style-type: none"> ○ Share Ownership Guidelines 	Weitere Bestandteile

Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs

Der bisher gültige Long-Term Incentive (LTI) war als Restricted Stock Plan ohne Verknüpfung an die Erreichung von langfristigen Erfolgszielen ausgestaltet. Dieser wird durch einen neuen, umfassend überarbeiteten Plan ersetzt. Durch die Neugestaltung des Long-Term Incentive als Performance Share Plan wird der Zusammenhang zwischen langfristiger variabler Vergütung und nachhaltiger Unternehmensperformance gestärkt. Diese Änderung adressiert auch die von Investoren geäußerte Kritik am bisherigen Restricted Stock Plan. Im Rahmen des neu eingeführten Performance Share Plans erfolgt die Zuteilung ausschließlich in Form von virtuellen Performance Shares, die vollständig an die Erreichung finanzieller Erfolgsziele (gewichtet mit 75 %) sowie ESG-Ziele (gewichtet mit 25 %) geknüpft sind.

Im Rahmen der jährlichen Tantieme rückt die finanzielle Performance der Koenig & Bauer AG, die insgesamt mit einer Gewichtung von 75 % anhand des EBIT bzw. der EBIT-Marge sowie des Net Working Capital gemessen wird, stärker in den Vordergrund. Darüber hinaus werden nicht-finanzielle Erfolgsziele, darunter Strategie- und ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 25 % berücksichtigt.

Förderung der Nachhaltigkeitsstrategie der Koenig & Bauer AG

Mit der Implementierung von ESG-Zielen sowohl in der jährlichen Tantieme als auch im Long-Term Incentive setzt das Vergütungssystem 2024 wichtige Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Koenig & Bauer AG. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter Berücksichtigung aktueller Prioritäten im Rahmen der Geschäftsstrategie der Koenig & Bauer AG jährlich relevante ESG-Ziele auf Basis eines vorab definierten Kriterienkatalogs auszuwählen. Der Kriterienkatalog wurde aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Koenig & Bauer AG abgeleitet und umfasst beispielsweise die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, die verstärkte Übernahme von Verantwortung für Mitarbeitende und Kunden sowie die Förderung von Compliance als mögliche Ziele.

Stärkung der Aktienorientierung

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen der Vorstandsmitglieder der Koenig & Bauer AG mit denen der Investoren in Einklang zu bringen, werden im Rahmen des Vergütungssystem 2024 Aktienhaltevorschriften, sogenannte Share Ownership Guidelines, eingeführt. Demnach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Aktien der Koenig & Bauer AG in Höhe von 100 % des festen Jahresgehalts zu erwerben und während der Dauer ihres Anstellungsvertrages zu halten. Darüber hinaus trägt die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung der Koenig & Bauer AG im Rahmen des Long-Term Incentive ebenfalls zu einer stärkeren Aktienorientierung der Vorstandsvergütung bei.

Begrenzung der Vorstandsvergütung

Zusätzlich zu der Festlegung einer Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 AktG, die die Auszahlung der Vergütung, die für ein Geschäftsjahr zugesagt wird, begrenzt, wurde im Rahmen des Long-Term Incentive ein Auszahlungs-Cap festgelegt. Dieser begrenzt die Auszahlung aus dem Long-Term Incentive auf 250 % des Zielbetrags.

Abschaffung erfolgsunabhängiger Sondervergütungen

Des Weiteren wurde im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems die Möglichkeit zur Gewährung erfolgsunabhängiger Sondervergütungen abgeschafft. Mit dieser Änderung wird neben der Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs auch die Transparenz der Vorstandsvergütung sichergestellt.

3. Grundsätze des Vergütungssystems

Im Rahmen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

4. Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG besteht aus fixen und variablen Vergütungselementen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ergibt. Darüber hinaus sind weitere Vertragsbestandteile wie z.B. Malus & Clawback-Regelungen, Share Ownership Guidelines und eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs.1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem verankert. Die folgende Grafik zeigt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG im Überblick:

Fixe Vergütungselemente	
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> o Festes Jahresgehalt, welches in 12 gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> o Marktübliche Nebenleistungen, u.a. Versicherungen, Firmenwagen
Versorgungszusage/-entgelt	<ul style="list-style-type: none"> o Versorgungsentgelt für ab dem 01. Januar 2024 bestellte Vorstandsmitglieder
Variable Vergütungselemente	
Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> o Plantyp: Zielbonus o Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> o 75 % Finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> o 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge o 25 % Net Working Capital o 25 % Nicht-finanzielle Ziele (ESG und Strategie) o Cap: 150 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> o Plantyp: Performance Share Plan o Performance-Periode: Vier Jahre o Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> o 75 % Finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> o 37,5% EPS o 37,5% Nettofinanzposition o 25 % ESG o Cap Zielerreichung: 200 % o Cap Auszahlung: 250 % des Zielbetrags
Weitere Vertragsbestandteile	
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> o Pflicht zum Kauf und Halten von Aktien der Koenig & Bauer AG o 100 % des festen Jahresgehalts
Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> o Compliance-Malus und -Clawback o Restatement-Clawback
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> o 2,8 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden o 2,1 Mio. EUR für Ordentliche Vorstandsmitglieder
Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> o Begrenzt auf zwei Jahresvergütungen inklusive Nebenleistungen, maximal für die Restlaufzeit des Vertrags

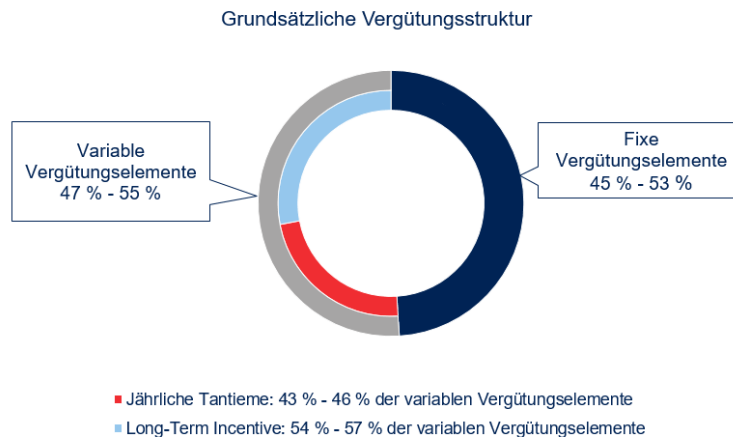
Die Vergütungsstruktur, also die relativen Anteile der einzelnen fixen und variablen Vergütungselemente an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder reflektiert sowohl den Pay-for-Performance Gedanken als auch die Ausrichtung der Vorstandsvergütung an der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Koenig & Bauer.

Die Zielgesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Koenig & Bauer AG ergibt sich aus der Summe fixen und variablen Vergütungselemente. Die variablen Vergütungselemente werden dabei mit ihren jährlichen Zielbeträgen, also des Auszahlungsbetrags, bei einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt.

Um sicherzustellen, dass die Vergütung des Vorstands der Koenig & Bauer AG dem Pay-for-Performance-Gedanken entspricht, ist diese leistungs- und erfolgsabhängig ausgestaltet. Während die fixen Vergütungselemente (Festvergütung und Versorgungszusage/-entgelt, ohne Nebenleistungen) 45 % bis 53 % der Zielgesamtvergütung ohne Nebenleistungen ausmachen, entfallen 47 % bis 55 % auf die variablen Vergütungselemente (jährliche Tantieme und Long-Term Incentive).

Um darüber hinaus die in § 87 Abs. Satz 2 AktG geforderte Anreizsetzung für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft sicherzustellen, überwiegt

innerhalb der variablen Vergütungselemente der Long-Term Incentive mit einem Anteil von 54 % bis 57 % gegenüber der jährlichen Tantieme mit einem Anteil von 43 % bis 46 %. Damit übersteigt die Vergütung mit langfristig orientierten Zielsetzungen die Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielsetzungen deutlich, ohne Letztere zu vernachlässigen. Die variablen Vergütungselemente bilden gesamthaft eine wesentliche Grundlage für den Erfolg und die langfristige Entwicklung der Koenig & Bauer AG.



Als weiteres Vergütungselement werden Nebenleistungen vorgesehen. Der Aufwand für Nebenleistungen unterliegt naturgemäß jährlichen Schwankungen. In der Regel sollen Nebenleistungen den Betrag von 10 % der Festvergütung nicht überschreiten und werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

5. Das Vergütungssystem im Detail

a. Fixe Vergütungselemente

Festvergütung

Das Vorstandsmitglied erhält eine jährliche Festvergütung (festes Jahresgehalt), welche in 12 gleichen monatlichen Raten, jeweils am Ende eines Monats, ausbezahlt wird. Die Gewährung einer Festvergütung fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Die Höhe des festen Jahresgehalts orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird individuell im Anstellungsvertrag festgelegt.

Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die als geldwerter Vorteil versteuert werden können. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen:

- die Bereitstellung eines Firmenwagens, auch zur privaten Nutzung, sowie die Pflege und Wartung des Fahrzeugs;
- Leistungen zur freiwilligen Renten- sowie zur Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung (mit Invaliditäts- und Todesfallversicherung);
- Mietkostenzuschüsse / einmalige Umzugkostenzuschüsse;
- die Übernahme der Kosten für privaten Fernsprechanschluss;
- Spesen und Erstattung von Kosten (etwa Reisekosten, auch für Heimfahrten);

Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, in Ausnahmefällen Ausgleichszahlungen an neue Vorstandsmitglieder für Vergütung aus einem früheren Arbeits- oder Dienstverhältnis (zum Beispiel für Zusagen einer langfristigen variablen Vergütung) zu gewähren, wenn sie ihnen aufgrund des Wechsels zur Koenig & Bauer AG entgehen. Die Möglichkeit zur Gewährung derartiger Ausgleichszahlungen sichert die nötige Flexibilität, die bestmöglichen Kandidaten und Kandidatinnen auswählen und gewinnen zu können. Wenn derartige Ausgleichszahlungen gewährt werden, werden diese im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

Des Weiteren wird der Vorstand in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) und Strafrechtsschutzversicherung der Koenig & Bauer AG einbezogen. Der vereinbarte Selbstbehalt entspricht dem Mindestselbstbehalt gemäß § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Versorgungszusage/-entgelt

Versorgungsentgelt

Den Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Januar 2024 bestellt werden, gewährt die Gesellschaft einen festen Geldbetrag zur privaten Eigenvorsorge (Versorgungsentgelt). Vorstandsmitglieder, die ab dem 1. Januar 2024 wiederbestellt werden, haben einmalig die Wahlmöglichkeit von der beitragsorientierten Zusage zum Versorgungsentgelt zu wechseln.

Beitragsorientierte Zusage

Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2024 bestellt wurden, grundsätzlich eine Altersvorsorge in der Weise, dass während ihrer Dienstzeit jährlich Beiträge in die ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. eingezahlt werden (beitragsorientierte Versorgungszusage).

b. Variable Vergütungselemente

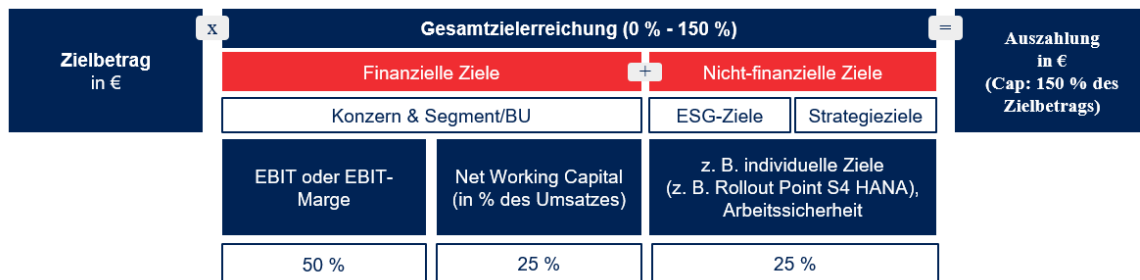
Die variable Vergütung des Vorstands setzt sich aus der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung zusammen. Die kurzfristige variable Vergütung ist als Zielbonus mit einjähriger Laufzeit (jährliche Tantieme) und die langfristige variable Vergütung als Performance Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren (Long-Term Incentive, LTI) ausgestaltet.

Jährliche Tantieme

Grundlegende Funktionsweise

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

Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der jährlichen Tantieme dar:



Erfolgsziele und Gewichtung

Um die Geschäftsstrategie der Koenig & Bauer ganzheitlich abzubilden, werden im Rahmen der jährlichen Tantieme sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Erfolgsziele berücksichtigt. Als finanzielle Erfolgsziele werden der Gewinn vor Zinsen und Steuern (Earnings before interest and tax, EBIT) oder die EBIT-Marge sowie das Nettoumlaufvermögen (Net Working Capital) berücksichtigt. Die nicht-finanziellen Erfolgsziele umfassen ESG- und Strategieziele.

EBIT bzw. EBIT-Marge

Das EBIT bzw. die EBIT-Marge bezeichnen den Gewinn vor Zinsen und Steuern bzw. die Gewinnmarge vor Zinsen und Steuern, welche als relativer Anteil des EBIT am Gesamtumsatz des Konzerns berechnet wird. Das EBIT bzw. die EBIT-Marge bilden die nachhaltige Ertragskraft der Gesellschaft ab. Grundlage zur Ermittlung des EBIT bzw. der EBIT-Marge ist der geprüfte und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehene sowie vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Koenig & Bauer Unternehmensgruppe. Sofern das EBIT bzw. die EBIT-Marge auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene gemessen wird, kann der Aufsichtsrat Effekte aus Abweichungen von den Prämissen der Material- und Energiekosteninflation adjustieren, sofern diese einen definierten Korridor über- bzw. unterschreiten. Etwaige Adjustierungen werden im Vergütungsbericht erläutert.

Das EBIT bzw. die EBIT-Marge fließen mit einer Gewichtung von 50 % in die Gesamtzieelerreichung ein. Für Vorstände ohne Bereichsverantwortung wird die Zielerreichung in Bezug auf die EBIT bzw. die EBIT-Marge lediglich auf Konzernebene gemessen. Demgegenüber kann bei Vorständen mit Bereichsverantwortung auch die Zielerreichung auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene betrachtet werden. In diesem Fall werden 60 % der Zielerreichung im Rahmen dieses Leistungskriteriums auf Konzernebene und 40 % auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene gemessen. Für Vorstandsmitglieder, bei denen die Zielerreichung nicht auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene betrachtet werden soll, werden im Rahmen dieses Leistungskriteriums 100 % der Zielerreichung auf Konzernebene gemessen.

Vor Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat sowohl fest, ob für das bevorstehende Geschäftsjahr das EBIT oder die EBIT-Marge als Erfolgsziel genutzt wird als auch, ob für Vorstände mit Bereichsverantwortung die Zielerreichung auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene betrachtet werden soll.

Net Working Capital

Das Net Working Capital bezeichnet das Nettoumlaufvermögen in % des Umsatzes und gibt Aufschluss über die Liquidität und Investitionsfähigkeit der Koenig & Bauer AG. Grundlage zur Ermittlung des Net Working Capital bildet ebenfalls der geprüfte und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehene sowie vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Koenig & Bauer-Gruppe.

Für Vorstände ohne Bereichsverantwortung wird die Zielerreichung in Bezug auf das Net Working Capital ebenfalls lediglich auf Konzernebene gemessen. Demgegenüber kann bei Vorständen mit Bereichsverantwortung auch die Zielerreichung auf Segment- bzw. Business-

Unit-Ebene betrachtet werden. In diesem Fall werden 60 % der Zielerreichung im Rahmen dieses Leistungskriteriums auf Konzernebene und 40 % auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene gemessen. Für Vorstandsmitglieder, bei denen die Zielerreichung nicht auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene betrachtet werden soll, werden 100 % der Zielerreichung im Rahmen dieses Leistungskriteriums auf Konzernebene gemessen.

Vor Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat fest, ob für Vorstände mit Bereichsverantwortung die Zielerreichung auf Segment- bzw. Business-Unit-Ebene betrachtet werden soll.

ESG- und Strategieziele

Die ESG- und Strategieziele fließen mit einer Gewichtung von 25 % in die Gesamtzielerreichung ein. Sie umfassen sowohl ESG-Ziele (Environment, Social, Governance - Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) als auch Strategieziele. Die ESG-Ziele werden auf Basis eines aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Koenig & Bauer AG abgeleiteten Kriterienkatalogs durch den Aufsichtsrat ausgewählt. Der Kriterienkatalog bietet dem Aufsichtsrat die nötige Flexibilität, Erfolgsziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) im jeweiligen Geschäftsjahr zu berücksichtigen.

Environment	Social	Governance
Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks	Verantwortung für Mitarbeitende	Compliance
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Verantwortung für Kunden	Integrität
Betrieblicher Umweltschutz	Soziale und gesellschaftliche Verantwortung	

Die Strategieziele können sowohl kollektive als auch individuelle Ziele umfassen, welche aus der Geschäftsstrategie der Koenig & Bauer AG abgeleitet werden.

Die konkreten Erfolgsziele sowie ihre jeweilige Gewichtung werden jährlich durch den Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres festgelegt. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese mit konkreten, messbaren und quantifizierbaren Zielen hinterlegt werden und sich von den definierten Zielen für den Long-Term Incentive unterscheiden.

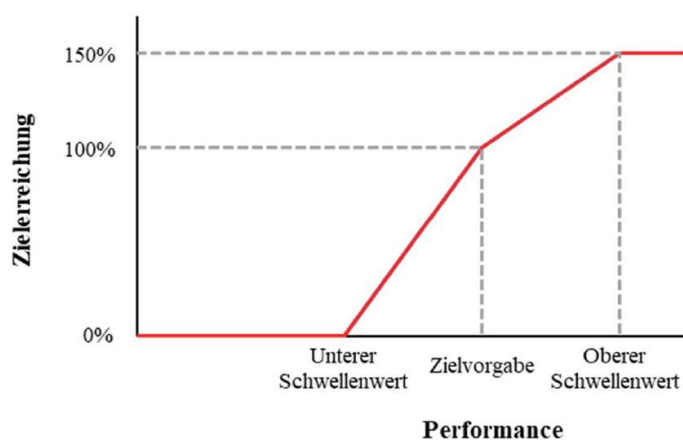
Bestimmung der Gesamtzielerreichung und des Auszahlungsbetrags

Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die Zielvorgaben der Erfolgsziele sowie die jeweiligen unteren und oberen Schwellenwerte für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Die

Zielerreichung der einzelnen Erfolgsziele sowie die daraus resultierende Gesamtzielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

Wird die jeweilige Zielvorgabe genau erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Ein Ergebnis kleiner oder gleich dem unteren Schwellenwert stellt eine Zielerreichung von 0 % dar. Eine Zielerreichung von 150 % liegt dann vor, wenn der obere Schwellenwert erreicht oder überschritten wird. Bei einer Performance zwischen den Schwellenwerten und der Zielvorgabe wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation bestimmt.

Die nachstehende Abbildung zeigt eine exemplarische Zielerreichungskurve für die Erfolgsziele der jährlichen Tantieme:



Die tatsächliche Gesamtzielerreichung und der finale Auszahlungsbetrag werden nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden die Zielerreichungen der Erfolgsziele unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung aufsummiert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag in Euro. Der Auszahlungsbetrag der jährlichen Tantieme ist insgesamt auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die jährliche Tantieme sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

Die festgelegten Erfolgsziele, deren Gewichtung, Ziel- und Schwellenwerte sowie die resultierende Gesamtzielerreichung und der Auszahlungsbetrag der jährlichen Tantieme werden im Vergütungsbericht der Koenig & Bauer AG veröffentlicht.

Auszahlung

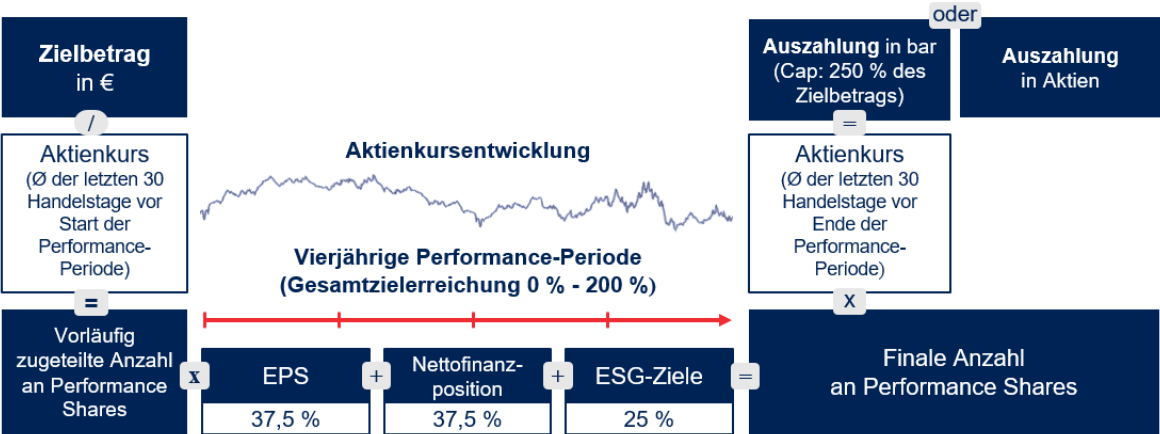
Die Auszahlung der jährlichen Tantieme erfolgt bargeldlos durch Überweisung mit dem nächsten regulären Zahlungslauf nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Vorstandsmitglieder für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt.

Long-Term Incentive (LTI)

Grundlegende Funktionsweise

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

Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des LTI dar:



Zuteilung der Performance Shares

Für die Ermittlung der vorläufig zugeteilten Anzahl an Performance Shares wird der für den LTI vertraglich vereinbarte Zielbetrag in Euro durch den Referenzkurs der Aktie der Koenig & Bauer AG zu Beginn der Performance-Periode einer Tranche (Zuteilungskurs) geteilt. Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) der Koenig 15/24 & Bauer AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder einem an Stelle des XETRA-Systems tretenden Nachfolgesystems) über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag des Beginns der Performance-Periode einer Tranche. Die Anzahl an vorläufig zugeteilten Performance Shares wird dabei auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Erfolgsziele und Gewichtung

Auch im Rahmen des LTI der Koenig & Bauer AG werden finanzielle und nichtfinanzielle Erfolgsziele berücksichtigt. Als finanzielle Erfolgsziele werden das Ergebnis je Aktie (Earnings Per Share, EPS) sowie die Nettofinanzposition herangezogen. Die nicht-finanziellen Erfolgsziele umfassen ESG-Ziele:

EPS

Das EPS (Earnings per Share) bezeichnet das Ergebnis je Aktie. Es stellt ein Maß für die langfristige Profitabilität der Koenig & Bauer AG dar. Grundlage zur Ermittlung des EPS bildet der geprüfte und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehene sowie vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Koenig & Bauer-Gruppe. Die Zielerreichung des EPS-Ziels fließt zu 37,5 % in die Gesamtzielerreichung ein.

Nettofinanzposition

Die Nettofinanzposition ist zentrale Ziel- und Steuerungsgröße der Koenig & Bauer AG und dient daher als zweites finanzielles Erfolgsziel des LTI. Grundlage zur Ermittlung der Nettofinanzposition bildet ebenfalls der geprüfte und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehene sowie vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der Koenig & Bauer-Gruppe. Die Zielerreichung des Nettofinanzposition-Ziels fließt ebenfalls zu 37,5 % in die Gesamtzielerreichung ein.

ESG-Ziele

Die ESG-Ziele werden mit einer Gewichtung von 25 % in der Gesamtzielerreichung berücksichtigt. Die konkreten ESG-Ziele sowie ihre jeweilige Gewichtung werden analog zur jährlichen Tantieme durch den Aufsichtsrat festgelegt und auf Basis des oben dargestellten,

aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Koenig & Bauer AG abgeleiteten Kriterienkatalogs ausgewählt. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese ebenfalls mit konkreten, messbaren und quantifizierbaren Zielen hinterlegt werden. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat, dass für ein Geschäftsjahr unterschiedliche ESG-Ziele für die jährliche Tantieme und die LTI-Tranche definiert werden.

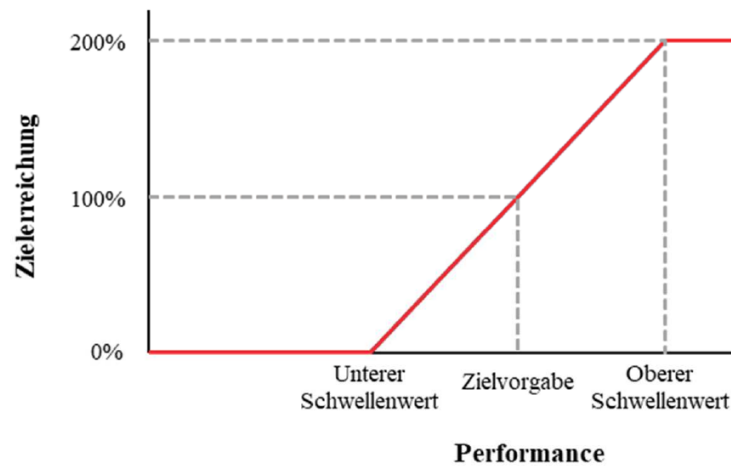
Ein im Rahmen des LTI häufig verwendetes Erfolgsziel ist der relative Total Shareholder Return (relativer TSR). Für die Koenig & Bauer AG hat der TSR aufgrund ihrer besonderen Aktionärsstruktur als Unternehmen mit starken Ankeraktionären nur eine reduzierte Aussagekraft. Daher wird der TSR im Rahmen des LTI nicht berücksichtigt. Vielmehr sollen finanzielle Erfolgsziele mit hoher strategischer Relevanz für die Koenig & Bauer AG genutzt werden. Eine hohe Aktienorientierung im Rahmen des LTI wird dennoch sichergestellt, indem der Aktienkurs der Koenig & Bauer AG zu Beginn bzw. am Ende einer Performance Periode zur Bestimmung der zugeteilten bzw. der finalen Anzahl an Performance Shares herangezogen wird. Zudem ist der Vorstand zukünftig dazu verpflichtet, zur stärkeren Harmonisierung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre, Aktien der Koenig & Bauer AG im Rahmen der Share Ownership Guidelines zu erwerben und bis zum Ende der Vorstandstätigkeit zu halten.

Bestimmung der Gesamtzielerreichung und des Auszahlungsbetrags

Zu Beginn jeder LTI-Tranche legt der Aufsichtsrat die Zielvorgaben der Erfolgsziele sowie die jeweiligen unteren und oberen Schwellenwerte fest. Die Zielerreichung der einzelnen Erfolgsziele sowie die daraus resultierende Gesamtzielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % liegen.

Wird die jeweilige Zielvorgabe genau erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Ein Ergebnis kleiner oder gleich dem unteren Schwellenwert stellt eine Zielerreichung von 0 % dar. Eine Zielerreichung von 200 % liegt dann vor, wenn der obere Schwellenwert erreicht oder überschritten wird. Bei einer Performance zwischen den Schwellenwerten und der Zielvorgabe wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation bestimmt.

Die nachstehende Abbildung zeigt eine exemplarische Zielerreichungskurve für die Erfolgsziele des LTI:



Die tatsächliche Gesamtzielerreichung und der finale Auszahlungsbetrag werden nach Ablauf der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgestellt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden die Zielerreichungen der Erfolgsziele unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung aufsummiert. Die finale Anzahl an Performance Shares ergibt sich aus der Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit der Anzahl an vorläufig zugeteilten Performance Shares. Der Auszahlungsbetrag des LTI wird auf Basis der finalen Anzahl an Performance Shares multipliziert mit dem dann geltenden Referenzkurs der Aktie der Koenig & Bauer AG zum Ende der Performance-Periode einer Tranche („Schlusskurs“) errechnet. Der Schlusskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse der Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) der Koenig & Bauer AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder einem an Stelle des XETRA-Systems tretenden Nachfolgesystems) über die letzten 30 Börsenhandelstage am Ende der Performance Periode einer Tranche. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist insgesamt auf 250 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den LTI sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

Die festgelegten Erfolgsziele, deren Gewichtung, Ziel- und Schwellenwerte sowie die resultierende Gesamtzielerreichung und der Auszahlungsbetrag des LTI werden ex-post im Vergütungsbericht der Koenig & Bauer AG veröffentlicht.

Auszahlung

Die Auszahlung des LTI erfolgt grundsätzlich in bar oder durch die Übertragung von Koenig & Bauer-Aktien. Sofern der Aufsichtsrat eine Auszahlung in bar beschließt, erfolgt die Auszahlung des LTI bargeldlos durch Überweisung nach Ablauf der jeweiligen Performance Periode nach Abzug von Lohnsteuer und ggf. Sozialversicherungsbeiträgen mit dem nächsten regulären Zahlungslauf nach der Hauptversammlung, welche über die Entlastung der Vorstandsmitglieder für das letzte Jahr der Performance-Periode beschließt. Sofern der Aufsichtsrat eine Bedienung in Aktien beschließt, erfolgt nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode eine Umwandlung der finalen Anzahl an Performance Shares in Aktien der Koenig & Bauer AG. Die Anzahl an Aktien wird nach Abzug von Lohnsteuer und ggf. Sozialversicherungsbeiträgen mit dem nächsten regulären Zahlungslauf nach der Hauptversammlung, welche über die Entlastung der Vorstandsmitglieder für das letzte Jahr der Performance-Periode beschließt, auf das Depot des Vorstandsmitglieds übertragen.

c. Weitere Vertragsbestandteile

Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Koenig & Bauer AG in Höhe von 100 % des festen Jahresgehalts (SOG-Ziel) zu erwerben und während der Dauer ihres Anstellungsvertrages zu halten. Jedes Vorstandsmitglied muss, bis zum Erreichen des individuellen SOG-Ziels, Aktien der Koenig & Bauer AG im Gegenwert von 25 % des Brutto-Auszahlungsbetrags aus dem Performance Share Plan erwerben.

Die Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung beginnt mit der erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied oder, bei bereits amtierenden Vorstandsmitgliedern, mit Inkrafttreten des Vergütungssystems zum 1. Januar 2024.

Malus & Clawback

Unter besonderen Umständen kann die Koenig & Bauer AG die Auszahlung variabler Vergütungselemente vollständig oder anteilig verweigern (Malus) oder bereits geleistete Zahlungen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Eine Rückforderung variabler Vergütungselemente ist insbesondere dann möglich, wenn die Auszahlung variabler Vergütungselemente auf Basis oder unvollständiger Information über die vereinbarten Bemessungsgrundlagen beruht und sich basierend auf einer nachträglichen Korrektur der Informationen eine geringere Auszahlung aus der variablen Vergütung ergeben hätte (Restatement-Clawback).

Darüber hinaus kann eine Rückforderung auch durch ein relevantes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung zugesagt wird, begründet sein. Ein relevantes Fehlverhalten kann in einem direkten Verstoß gegen

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

Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs.1 AktG ist die jährliche Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auf einen Maximalbetrag beschränkt. Die Maximalvergütung umfasst 20/24 sowohl sämtliche Auszahlungen der fixen Vergütungselemente in Form des festen Jahresgehalts, der Nebenleistungen und des jährlichen Versorgungsbeitrags bzw. des Versorgungsentgelts einschließlich steuerpflichtiger geldwerter Vorteile als auch die Auszahlungen aus den variablen Vergütungselementen bestehend aus der jährliche Tantieme und dem Long-Term Incentive. Die Maximalvergütung begrenzt hierbei die Auszahlungen der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig von dem tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 2,8 Millionen Euro, für ordentliche Vorstandsmitglieder 2,1 Millionen Euro. Falls die jährliche Gesamtvergütung die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs.1 AktG übersteigt, wird die Auszahlung aus dem Long-Term Incentive entsprechend gekürzt.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a. Laufzeit, unterjähriger Eintritt und vorzeitige Beendigung der Verträge der Mitglieder des Vorstands

Die Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder richtet sich nach der Dauer ihrer Bestellung und verlängert sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen der Bestellung die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren.

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis im Laufe des Geschäftsjahres beginnt, besteht für das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine zeitanteilige Vergütung.

Im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit durch den Widerruf der Bestellung nach § 84 Abs. 3 AktG endet der Vertrag automatisch mit einer der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB entsprechenden Auslaufrist. Die Auslaufrist beginnt mit der Zustellung des Widerrufsbeschlusses. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Vergütung für die ursprüngliche Restlaufzeit des

Vertrags bzw., wenn diese zwei Jahre übersteigt, auf zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap).

Die Gesellschaft kann auch schon vor endgültiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge auf die Dienste des Vorstandsmitglieds verzichten und dieses von seinen Tätigkeiten freistellen. In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied berechtigt, sein Vorstandsamt niederzulegen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, infolge eines wirksamen Widerrufs der Bestellung aus einem wichtigen Grund nach § 84 Abs. 4 AktG (ausgenommen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung) oder durch eigeninitiierte Kündigung oder Aufhebung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund durch das Vorstandsmitglied (ohne Einvernehmen mit der Koenig & Bauer AG), entfällt der Anspruch auf die variablen Vergütungselemente für dieses Geschäftsjahr ersatz- und entschädigungslos. Ebenso werden in diesem Fall keine Abfindungszahlungen geleistet.

Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder aufgrund des Todes des Vorstandsmitglieds, hat das Vorstandsmitglied anteiligen Anspruch auf die variablen Vergütungselemente. Die jährliche Tantieme wird in Höhe des pro rata temporis gekürzten Zielbetrags sofort ausgezahlt. Im Rahmen des Long-Term Incentive vorläufig zugeteilte Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht geendet hat, werden auf Basis des Zielbetrags ausbezahlt, wobei die Auszahlung des Zielbetrags für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, pro rata temporis erfolgt. Die Auszahlungen erfolgen sofort.

Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres aus anderen als den zuvor genannten Gründen, hat das Vorstandsmitglied für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf eine zeitanteilige variable Vergütung. Die Ermittlung und Auszahlung des Auszahlungsbetrages der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungselemente erfolgen zu den regulären Auszahlungszeitpunkten unter Berücksichtigung der Erfolgsziele.

b. Regelungen für den Fall des Kontrollwechsels

Das Vergütungssystem sieht keine Sonderkündigungsrechte oder Abfindungsleistungen für die Mitglieder des Vorstands anlässlich eines Kontrollwechsels (Change of Control) vor.

c. Mandatsbezüge

Sofern ein Vorstandsmitglied konzerninterne Ämter als Geschäftsführer, Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglied oder in sonstiger Funktion übernimmt, wird eine etwaige Vergütung auf die Vergütung als Mitglied des Vorstands der Koenig & Bauer AG angerechnet werden. 22/24 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.

d. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand einem Wettbewerbsverbot für maximal zwei Jahre. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Gesellschaft, als Gegenleistung für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jeden Monat des Verbotes 50 % des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses geschuldeten Monats-Brutto-Festgehalts des Vertrages und der jährlichen Tantieme beträgt. Letztere berechnet sich nach dem Durchschnitt der Bezüge während der letzten drei vollen Jahre.

Auf die Karenzentschädigung sind Einkünfte anzurechnen, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots aus selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen böswillig unterlässt, soweit die Einkünfte und die Entschädigung zusammen das zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses geschuldeten Monats Brutto Festgehalts des Vertrages übersteigen würden.

Entsprechend der Empfehlung des DCGK ist die Karenzentschädigung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft mit der Zahlung einer Abfindung abgegolten. Dasselbe gilt, wenn das Vorstandsmitglied aus dem Dienstverhältnis ausscheidet und Versorgungsleistungen bezieht, die aus seiner Tätigkeit für die Gesellschaft resultieren.

Die Gesellschaft kann vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Vorstandsvertrags durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung

verzichten, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten seit dem Zugang der Erklärung von der Verpflichtung befreit wird, die Karenzentschädigung zu zahlen.

7. Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie der Höhe der Vorstandsvergütung

a. Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird vom Personalausschuss vorbereitet. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Bei Bedarf können der Personalausschuss und der Aufsichtsrat die Beratung externer Experten in Anspruch nehmen. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und der Gesellschaft geachtet.

Das Vergütungssystem wird im Falle 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 der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

b. Festsetzung und Angemessenheit der Höhe der Vorstandsvergütung

Bei der Festsetzung der Vergütung sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Dies wird im Rahmen eines horizontalen sowie vertikalen Vergleichs durch den Aufsichtsrat überprüft.

Bei der Festsetzung achtet der Aufsichtsrat 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 (horizontaler Vergleich) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt (vertikaler Vergleich).

Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt beim horizontalen Vergleich auf Basis der Kriterien Land, Unternehmensgröße und Branche. Der Aufsichtsrat berücksichtigt vor diesem Hintergrund für den Marktvergleich einen für Koenig & Bauer relevanten nationalen Index. Für das Kriterium Branche wird zusätzlich eine individuelle

Vergleichsgruppe relevanter Wettbewerber herangezogen Die Zusammensetzung der gewählten Vergleichsgruppen wird im Vergütungsbericht offengelegt. Neben der Berücksichtigung des Marktumfeldes werden auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmenden berücksichtigt.

Im Rahmen des vertikalen Vergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der übrigen Belegschaft der Koenig & Bauer AG in Deutschland als auch über die zeitliche Entwicklung.

c. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Die Regeln des Aufsichtsrats der Koenig & Bauer AG zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten sind auch auf das Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems anwendbar. Sollten Interessenkonflikte auftreten, sind diese unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte sowie über deren Behandlung.

8. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG hat der Aufsichtsrat bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände die Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Insbesondere kann der Aufsichtsrat von den Erfolgszielen der jährlichen Tantieme und des Long-Term Incentive, den Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele der variablen Vergütung sowie von den Performance-Perioden und Auszahlungszeitpunkten der variablen Vergütungselemente abweichen. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungselemente nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungselemente zuzusagen oder einzelne Vergütungselemente durch andere Vergütungselemente zu ersetzen.

Jedoch muss auch im Falle einer vorübergehenden Abweichung die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Eine vorübergehende Abweichung ist nur nach sorgfältiger Analyse der außergewöhnlichen Umstände möglich und bedarf eines Beschlusses durch den Aufsichtsrat, der ausdrücklich auf die Abweichung von dem durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem hinweist. Im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem ist im Vergütungsbericht des Folgejahres über die Abweichungen vom Vergütungssystem, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichung und die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu berichten.