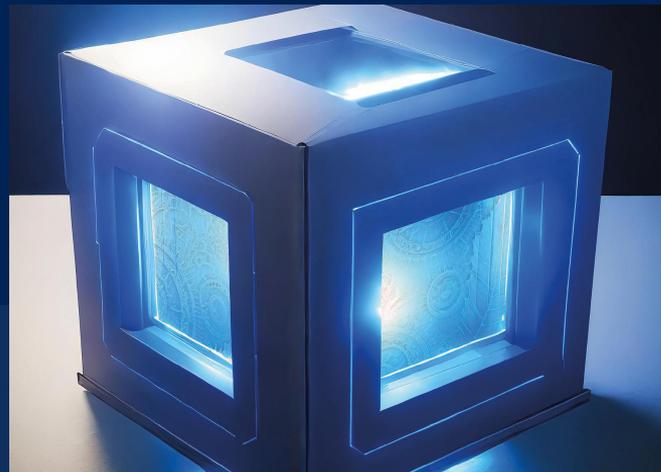


KOENIG & BAUER

Ordentliche Hauptversammlung 2024

Anpassung des Vergütungssystems
für die Mitglieder des Vorstands

Überblick



Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems

Ziele

Stärkung des Pay-for-Performance Zusammenhangs

Ausrichtung der variablen Vergütungselemente an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Koenig & Bauer

Stärkung der Aktienorientierung

Begrenzung der Vorstandsvergütung

Umsetzung

- Abschaffung der Sondervergütung
- Höhere Gewichtung finanzieller Erfolgsziele in der jährlichen Tantieme und Aufnahme von Erfolgszielen im Long-Term Incentive
- Neugestaltung des Long-Term Incentive als Performance Share Plan mit vierjähriger Performance Periode
- Aufnahme von ESG-Zielen sowohl in der jährlichen Tantieme als auch im Long-Term Incentive
- Einführung von Share Ownership Guidelines (SOG)
- Einführung einer Auszahlungsbegrenzung im Long-Term Incentive mit entsprechender Anpassung der Maximalvergütung

Änderungen des Vorstandsvergütungssystems

Vergütungssystem 2021

Festvergütung und Nebenleistungen

Beitragsorientierte Zusage

Jährliche
Tantieme
(Zielbonus)

- 50 % EBIT-Marge Konzern
- 50 % Individuelle Ziele
 - Operativ, Strategie, ESG

Long-Term
Incentive
(Restricted
Stock Plan)

- Sperrfrist: 4 Jahre
- Keine Erfolgsziele
- Cap Zuteilung: 200 % des Grundbetrags
- Kein Auszahlungscap

Weitere
Bestandteile

- Sondervergütung
- Maximalvergütung
 - 2,17 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden
 - 1,75 Mio. EUR für Ordentliche Vorstandsmitglieder

Einführung eines
Versorgungsentgelts

Anpassung der Erfolgsziele

Neuer Plantyp
Aufnahme von Erfolgszielen

Abschaffung Sondervergütung
Einführung Aktienkaufverpflichtung

Anpassung Maximalvergütung

Vergütungssystem 2024

Festvergütung und Nebenleistungen

Beitragsorientierte Zusage bzw.
Versorgungsentgelt

- 75 % Finanzielle Ziele
 - 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge
 - 25 % Net Working Capital
- 25 % Nicht-finanzielle Ziele
 - ESG und Strategie

- Performance Periode: 4 Jahre
- Erfolgsziele:
 - 37,5 % EPS
 - 37,5 % Nettofinanzposition
 - 25 % ESG
- Cap Zielerreichung: 200 %
- Cap Auszahlung: 250 %

- Share Ownership Guidelines
- Maximalvergütung
 - 2,8 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden
 - 2,1 Mio. EUR für Ordentliche Vorstandsmitglieder

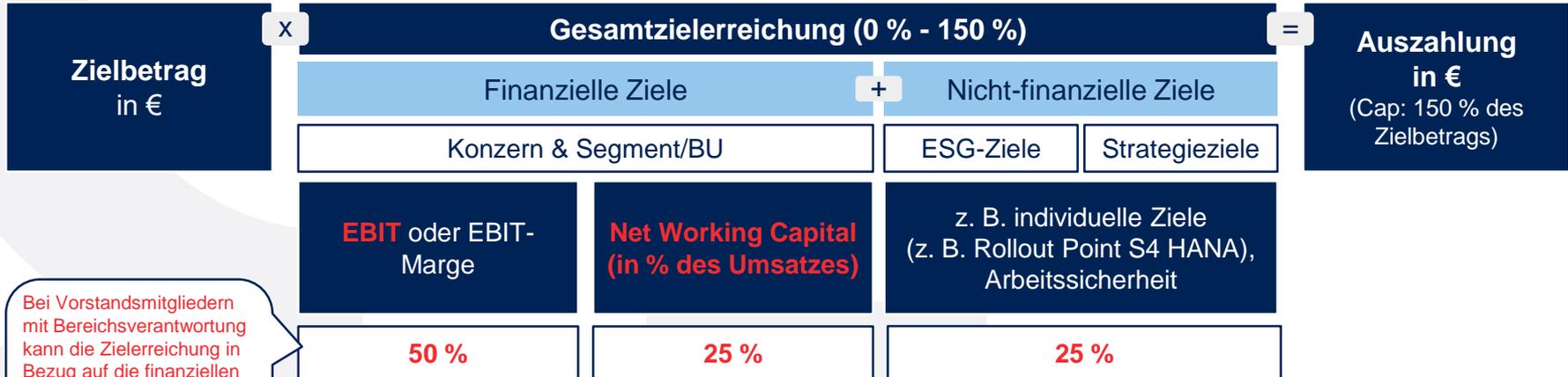
Jährliche
Tantieme
(Zielbonus)

Long-Term
Incentive
(Performance
Share Plan)

Weitere
Bestandteile

Überarbeitete jährliche Tantieme

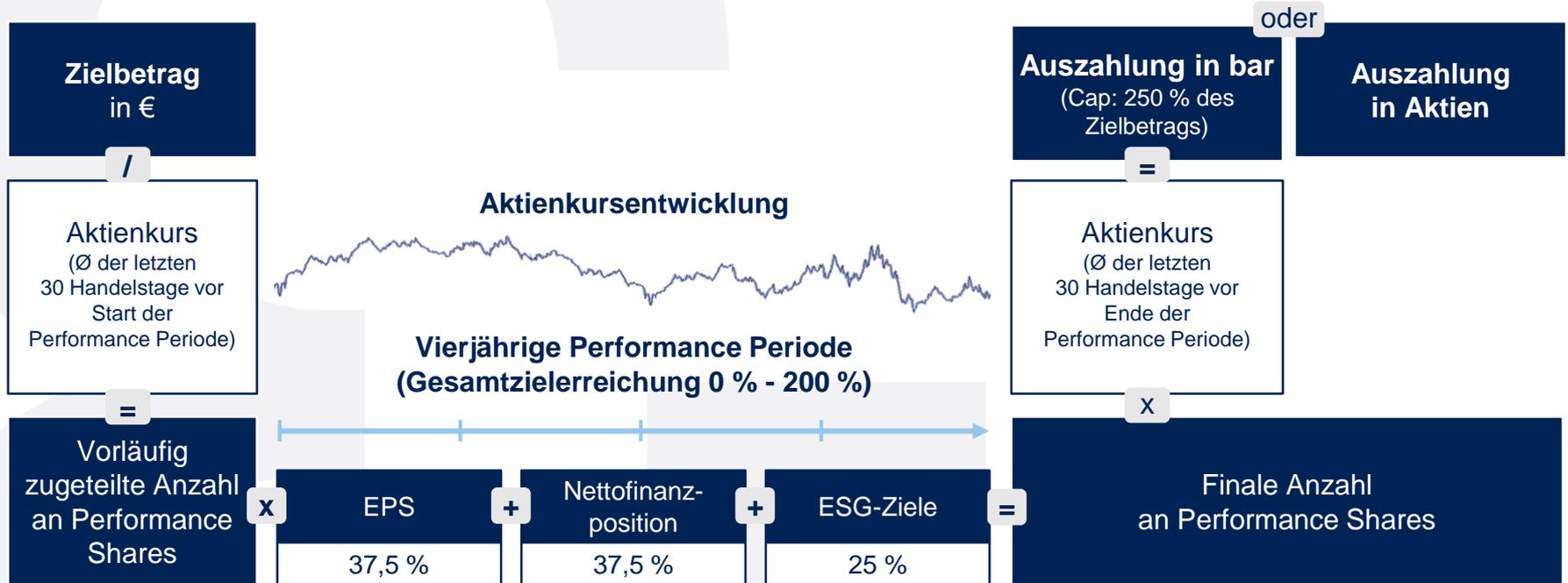
Fokussierung auf finanzielle Ziele



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

Neuer Long-term Incentive (LTI)

Aktienbasierter Plantyp mit Erfolgszielen und 4-jähriger Messung



Weitere Bestandteile des Vergütungssystems

Stärkung der Aktienorientierung und marktüblicher Malus & Clawback

Share Ownership Guidelines

- Verpflichtung der Vorstandsmitglieder Aktien der Koenig & Bauer AG in Höhe von 100 % des festen Jahresgehalts (SOG-Ziel) zu erwerben und diese bis zum Ende der Vorstandstätigkeit zu halten
- Bis zum Erreichen des SOG-Ziels müssen jährlich Aktien im Gegenwert von 25 % der LTI-Auszahlung (brutto) erworben werden

Malus und Clawback

- Compliance-Malus und -Clawback
 - Tritt bei einem relevanten Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds ein, dies kann ein Verstoß gegen den Code of Conduct der Koenig & Bauer-Gruppe oder gegen gesetzliche Verbote sein.
 - Tritt ein, wenn das Vorstandsmitglied gegen Verstöße Dritter nicht in der seinen Pflichten entsprechenden Weise eingeschritten ist.
- Restatement-Clawback
 - Tritt ein, wenn die Auszahlung variabler Vergütungselemente auf Basis unvollständiger bzw. inkorrekt erhaltener Informationen beruht und sich basierend auf einer nachträglichen Korrektur eine geringere Auszahlung ergeben hätte.

Marktvergleich Vergütungshöhen 2023

- Die Vergütungshöhe und -struktur des Vorstands wurde im Jahr 2023 im Rahmen eines umfassenden Marktvergleichs überprüft.
- Als Vergleichsmarkt diente dabei eine Vergleichsgruppe bestehend aus Maschinenbau- und Technikunternehmen vergleichbarer Größe. Diese setzt sich aus den folgenden 24 Unternehmen zusammen:

Aixtron	Basler	DEUTZ	DMG Mori	Dürr	Etring Klinger
GEA	Heidelberger Druckmaschinen	HENSOLDT	Jenoptik	Jungheinrich	KION
Knorr-Bremse	Krones	Norma	Pfeiffer Vacuum	PVA TePla	SLM Solutions
Stabilus	Technotrans	thyssenkrupp	Varta	Vossloh	Wacker Neuson

- Als zusätzliche Vergleichsgruppe wurden die Unternehmen des SDAX herangezogen.