

Grundsätze guter Unternehmensführung fest verankert

Eine verantwortungsbewusste, transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung hat bei Koenig & Bauer eine hohe Priorität. Wir sind davon überzeugt, dass gute Corporate Governance eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist und das Vertrauen unserer Aktionär:innen, Geschäftspartner:innen, Mitarbeitenden und der Finanzmärkte in unser Unternehmen stärkt. Integrität und Compliance sehen wir im Geschäftsverkehr als unabdingbar an und verfolgen eine Nulltoleranz-Doktrin.

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Auf Basis der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuell gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019 haben Vorstand und Aufsichtsrat der Koenig & Bauer AG die nachfolgende Entsprechenserklärung am 18. März 2022 abgegeben.

Den vom Bundesministerium der Justiz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wird entsprochen. Vergangenheitsbezogen hat die Koenig & Bauer AG den Empfehlungen des DCGK seit der letzten Entsprechenserklärung vom 19. März 2021 entsprochen, ausgenommen den Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.7 und G.9.

Wie entsprechende Erklärungen früherer Jahre ist sie auf der Internetseite unter <http://www.koenig-bauer.com/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerung/> öffentlich zugänglich. Die Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden umgesetzt.

Mehr zum Thema Vergütung erfahren Sie unter <http://www.koenig-bauer.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung/>

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Gemäß den Empfehlungen des Kodex hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt. Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat besteht im Interesse der Gesellschaft nicht, da eine starre Regelung die individuellen Kenntnisse und fachlichen Qualifikationen der Gremiummitglieder vernachlässigt. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung hält der Aufsichtsrat neben internationaler und Führungserfahrung sowie strategischer Kompetenz eine Expertise auf den folgenden Gebieten für erforderlich:

Finanzen/Rechnungslegung/Abschlussprüfung, Einkauf/Fertigung/Montage, Märkte/Produkte/Kommunikation, Recht/Corporate Governance/Compliance, IT-Systeme/Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Die erarbeitete Kompetenzmatrix hat ergeben, dass unser Aufsichtsrat insgesamt über alle erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben verfügt. Auch das Kriterium der Diversität ist angemessen berücksichtigt. Nach der vereinbarten Getrennterfüllung wird auf der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite die nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im

öffentlichen Dienst geforderte Geschlechterquote erfüllt. Dem Aufsichtsrat gehören nach Einschätzung des Gremiums mit Herrn Carsten Dentler, Herrn Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Frau Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza, Herrn Dr. Johannes Liechtenstein und Frau Dagmar Rehm eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner an. Herr Matthias Hatschek gehört dem Aufsichtsrat als Anteilseignervertreter seit 2006 an. Er ist ein Minderheitsgesellschafter der MKB Holding GmbH, die Eigentümerin der AlternInvest GmbH aus Wien/Österreich ist. Die AlternInvest GmbH hält einen wesentlichen Anteil am Grundkapital der Koenig & Bauer AG von 10,2 %. Mit Frau Rehm und Herrn Dr. Liechtenstein verfügt das Gremium über umfassende Kenntnisse in den Bereichen Rechnungslegung, Abschlussprüfung und interne Kontrollsysteme. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Darin ist eine Altersgrenze für den Aufsichtsrat festgelegt. Zur Aufsichtsratswahl sollen nur Personen vorgeschlagen werden, die das 67. Lebensjahr bei ihrer Wahl noch nicht vollendet haben. Bei der für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossenen D&O-Versicherung ist derzeit ein Selbstbehalt von 2.500 € vereinbart. Im Berichtsjahr sind keine Interessenkonflikte bei den Aufsichtsrats- und auch Vorstandsmitgliedern aufgetreten. Die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sind dazu verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte durch wesentliche Geschäfte oder Verträge mit der Gesellschaft dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen.

Das Kriterium der Diversität hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund und internationalem Background wird der Aufsichtsrat auch bei zukünftigen Vorstandsbestellungen und der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen einbeziehen. Aufsichtsrat und Vorstand respektieren die mit der Einführung einer Geschlechterquote verfolgten Ziele und legen Wert auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst haben Vorstand und Aufsichtsrat die angestrebten Geschlechterquoten definiert. Die Zielgröße des Aufsichtsrats für den Frauenanteil im Vorstand liegt weiterhin bei 0 %. Der Frauenanteil von 17 % in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand und von 7 % in der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand soll nach einem Beschluss des Vorstands bis zum 31. Dezember 2022 zumindest beibehalten werden. Bei vergleichbarer Qualifikation weiblicher und männlicher Kandidaten wird nach Möglichkeit bei anstehenden Neubesetzungen der Frauenanteil angehoben.

Koenig & Bauer legt einen hohen Wert auf die Vielfalt seiner Belegschaft, die einen hohen Grad an Diversität hinsichtlich Ethnie, Alter und Religion (Weltanschauung) aufweist. Menschen mit mobilen Einschränkungen gehören ebenfalls zur Stammsbelegschaft. Wie bei vielen anderen Maschinenbauunternehmen ist bei Koenig & Bauer der Anteil von Frauen mit 13,7 % im Konzern (Vorjahr: 13,8 %) in Vergleich zu anderen Branchen relativ gering. Verschiedene Aktivitäten zielen auf die Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte ab. Mit mehr hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen durch interne Beförderungen und externe Besetzungen gesteigert werden. Ende 2021 lag bei der Koenig & Bauer AG der Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand bei 25,0 % bzw. 12,5 %. Zum entsprechenden Vorjahreszeitpunkt betrug der Frauenanteil noch 14,3 % bzw. 6,7 %. Zum Diversity-Management des Vorstands gehört auch die Ansprache von Fach- und Führungskräften auf internationalen Arbeitsmärkten über unsere Produktions-,

Service- und Vertriebsgesellschaften außerhalb Deutschlands, deren Ausbaupotenzial regelmäßig überprüft wird.

Praktiken der Unternehmensführung weiter optimiert

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus wendet Koenig & Bauer weitere Führungsregeln und Unternehmenspraktiken zur besseren Fundierung von Entscheidungen und zur effizienten Überwachung an. Das umfassende Planungs-, Steuerungs- und Kontrollsystem wird im zusammengefassten Lagebericht der Gesellschaft ausführlich beschrieben.

Compliance-Managementsystem erfüllt hohe Standards

Eine verantwortungsbewusste, transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung hat bei Koenig & Bauer eine hohe Priorität. Integrität und Compliance sehen wir im Geschäftsverkehr als unabdingbar an.

Mit dem konzernweit etablierten Compliance Management System werden Mitarbeiter und Unternehmen vor Verstößen gegen Gesetze oder interne Regeln bewahrt und gleichzeitig darin unterstützt, Gesetze und Regeln richtig anzuwenden.

Das Compliance-Managementsystem wird durch den Vorstandssprecher verantwortet und durch den Group Compliance Officer konzernweit umgesetzt und gesteuert. In allen Tochterunternehmen der Koenig & Bauer AG stehen den Mitarbeitenden benannte Ansprechpartner für Fragen zu Compliance oder zur Mitteilung von Compliance-Bedenken zur Verfügung. Auf Segmentebene wurden hierfür Compliance-Officer und in den einzelnen Gesellschaften Compliance-Verantwortliche festgelegt. Für relevante Sachthemen wie z. B. Arbeits- und Umweltschutz wurden zudem Manager mit Sonderverantwortung etabliert, die ihren Aufgabenbereich selbstständig, fachspezifisch und kompetent steuern. Über ihre Rolle bei der Umsetzung und Überwachung der Standards, Prozesse und des Berichtswesens in den Tochtergesellschaften hinaus kommt den lokalen Compliance-Officers und -Beauftragten eine besondere Bedeutung als direkte Ansprechpartner und Berater der Mitarbeitenden vor Ort zu. Weiter verfügt die Koenig & Bauer AG über eine zentrale Stelle für Exportkontrolle.

Basierend auf einer regelmäßig aktualisierten Compliance Risiko Analyse wird das System kontinuierlich verfeinert, effektiver gestaltet und nachhaltig verankert. Bestandteil der Risikobetrachtung ist neben dem Monitoring von Gesetzesänderungen und publizierten Compliance-Risiken auch der kontinuierliche Austausch zu den internen Prozessen der Unternehmen der Koenig & Bauer Unternehmensgruppe. Zu diesem Zweck wurde ein Compliance Team eingerichtet, welches sich aus Vertretern der Bereiche Informationstechnik, Personal, Buchhaltung, Steuern, Datenschutz sowie den lokalen Compliance Verantwortlichen zusammensetzt. Zusätzlich wird seit 2021 durch alle Tochtergesellschaften als Teil der fest definierten Agenda der jeweiligen Tagungen der Aufsichtsgremien (z.B. Boards, Shareholder Assemblies, Supervisory Boards, Verwaltungsräte) ein standardisierter Bericht zur Compliance Situation abgegeben. Der regelmäßige Austausch mit Mitarbeitern sowie das starke Bekenntnis der Unternehmensführung zu Compliance (Tone from the Top) fördert zudem die Vertiefung der Compliance-Kultur im Konzern.

Der durch den Vorstand der Koenig & Bauer AG verabschiedeten Kodex Geschäftlichen Verhaltens (Code of Conduct) bildet das Fundament für das Wertesystem des Konzerns. Unter diesem wurden zahlreiche Konzernrichtlinien erlassen, welche die Compliance Organisation sowie Anforderungen an Prozesse näher detaillieren. Leitfäden, Arbeitsanweisungen und Prozesse werden bedarfsgerecht erstellt und erleichtern den Mitarbeitenden die Anwendung der Compliance-Vorgaben bei ihrer täglichen Arbeit. Alle relevanten Richtlinien, Formulare und Leitfäden werden den Mitarbeitern in geeigneter Weise, insbesondere über ein zentrales Portal im Koenig & Bauer Intranet zugänglich gemacht.

Eine flächendeckende Sensibilität für Compliance-Themen und eine sichere Anwendung der Normsätze stellen wir durch Schulungsmaßnahmen und die auf das konzernweite Intranet gestützte interne Kommunikation sicher. Mittels des auf SuccessFactors basierenden Schulungs-Managementsystems „Koenig & Bauer Campus“ wird eine effiziente und effektive Steuerung intern entwickelter und extern eingekaufter Lerninhalte nach Tätigkeitsfeldern der Mitarbeitenden konzernweit gewährleistet. Grundsätzlich werden die Online Trainings durch vertiefende und nach den Bedürfnissen der Fachbereiche gestaltete Präsenztrainings ergänzt; durch die Covid-19-Pandemie konnten 2021 jedoch nur vereinzelt Präsenztrainings abgehalten werden. Relevante und aktuelle Compliance-Informationen wurden jedoch über das Intranet, die Compliance-Verantwortlichen der Tochterunternehmen oder individuelle Mails vermittelt.

Um schnell und direkt Hinweise zu möglichen Verstößen gegen Gesetze, Regeln und interne Vorgaben zu erhalten, wurde ein konzernweit erreichbares Whistleblowing-System eingeführt, mit dem die Belegschaft auch vertraulich und anonym Hinweise zu Rechtsverstößen und Compliance-Fragen geben kann. Mitarbeitende können sich jedoch auch weiterhin an die ihnen in ihren Gesellschaften bekannten internen Vertrauenspersonen, die zentrale Compliance-Organisation oder das Management auf jeder Ebene wenden. Für Geschäftspartner und Dritte besteht die Möglichkeit, mittels E-Mail direkt in Kontakt mit der Compliance Organisation der Koenig & Bauer zu treten. Die E-Mail Adresse ist auf der Compliance Seite der Koenig & Bauer Internetseite (<https://compliance.koenig-bauer.com>) veröffentlicht.

Mittels unabhängiger Prüfungen durch die interne Revision oder externe Prüfer wird die Wirksamkeit des Compliance Management Systems fortlaufend überwacht. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird in seinen Sitzungen regelmäßig über Vorfälle und Fortschritte im Bereich Compliance informiert.

Über die permanente Verbesserung unseres Compliance-Managementsystems hinaus engagieren wir uns für die Weiterentwicklung der internationalen Compliance-Kultur und insbesondere für die weltweite Bekämpfung von Korruption und sonstigen unlauteren Geschäftspraktiken. Mit dem 2017 ins Leben gerufenen KBA-NotaSys Integrity Fund finanziert Koenig & Bauer internationale Projekte zur Weiterentwicklung von Compliance-Prozessen und -kultur. Bislang konnten 42 Projekte von Universitäten, Verbänden und Instituten in Europa, Südamerika und Afrika gefördert werden. Zu den Projektnehmern gehören unter anderem Transparency International, das Deutsche Institut für Compliance (DICO), das Deutsche Institut für Effizienzprüfung (DIEP) und diverse schweizerische und deutsche Hochschulen. Von besonderer Bedeutung ist für uns die Unterstützung der Banknote Ethics Initiative (BnEI) als Mitglied. Die BnEI etablierte seit ihrer Gründung

2013 einen strikten Kodex zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption und Kartellverstößen im Bereich des Banknotendrucks und -handels. Die entwickelten Prinzipien sind dabei nicht nur unter den Mitgliedern der BnEI anerkannt, sondern werden von einem wesentlichen Teil der Zentralbanken und Banknotendruckereien weltweit geteilt und wurden Bestandteil ihrer Beschaffungsprozesse. Als Mitglied der BnEI hat sich die Koenig & Bauer Banknote Solutions strikten Verhaltens- und Transparenzregeln unterworfen, deren Einhaltung im Rahmen der regelmäßig zu erneuernden Akkreditierung auf Grundlage eines durch die BnEI entwickelten Audit-Programms überprüft wird. 2020 wurde die Akkreditierung erfolgreich erneuert.

Weiterführende und detailliertere Informationen zum Compliance Management System finden Sie unter <https://compliance.koenig-bauer.com> sowie im Kapitel „Nichtfinanzielle Erklärung“ im Geschäftsbericht der Koenig & Bauer AG gem. §§ 289b Abs. 3 HGB i.V.m. 315b Abs. 1,3 HGB.

Enge Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Als deutsche Aktiengesellschaft verfügt die Koenig & Bauer AG über eine zweigeteilte Leitungs- und Kontrollstruktur, die von den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wahrgenommen wird. Im Interesse des Unternehmens arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat eng und verantwortungsvoll zusammen. Gemeinsames Ziel ist es, für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Veränderungen innerhalb des Vorstandes der Koenig & Bauer AG. Der Vorstand der Koenig & Bauer AG besteht aus fünf Mitgliedern: Dr. Andreas Pleßke (Vorstandssprecher und Segment-Vorstand Special), Dr. Stephen M. Kimmich (Vorstand Finanzen), Dipl.-Betriebswirt Christoph Müller (Segment-Vorstand Digital & Webfed), Dipl.-Ing. Ralf Sammeck (Segment-Vorstand Sheetfed und Chief Digital Officer) und Dipl.-Ing. Michael Ulverich (Chief Operation Officer – Produktion, Einkauf & Logistik). Der Geschäftsverteilungsplan mit der Zuordnung zu den Vorstandsbereichen und Segmenten sowie mit der Aufteilung der funktionalen Verantwortlichkeiten wird im zusammengefassten Lagebericht auf der Seite 21 dargestellt.

Als Leitungsorgan führt der Vorstand die Geschäfte, bestimmt die Strategie und setzt sie in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat um. In seiner Arbeit ist er dem Interesse und den geschäftspolitischen Grundsätzen des Unternehmens verpflichtet. In der Geschäftsordnung sind die Modalitäten der Beschlussfassung geregelt. Dort sind auch Sachverhalte wie Akquisitionen, Investitionen und Kapitalmaßnahmen definiert, bei denen der Vorstand die Zustimmung des Aufsichtsrats benötigt. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Punkte wie Planung, Strategieumsetzung, aktuelle Geschäftsentwicklung, Finanz-, Ertrags- und Risikolage. Abweichungen werden ausführlich erläutert. Die Berichterstattung des Vorstands umfasst auch das Thema Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, behördlichen Regelungen und unternehmensinternen Richtlinien.

Der Aufsichtsrat der Koenig & Bauer AG berät und überwacht den Vorstand. Gemäß dem deutschen Aktiengesetz (AktG) gehören die Bestellung beziehungsweise Abberufung von Vorständen, die Überwachung und Beratung des Vorstands, die

Feststellung des Jahresabschlusses, die Billigung des Konzernabschlusses sowie die Zustimmung beziehungsweise beratende Mitwirkung an wichtigen unternehmerischen Planungen und Entscheidungen zu seinen Aufgaben. Das aus zwölf Mitgliedern bestehende Gremium ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz mit jeweils sechs Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Anteilseignervertreter werden von den Aktionären auf der Hauptversammlung und die Arbeitnehmervertreter von den Mitarbeitern der deutschen Standorte gewählt. Herrscht bei Abstimmungen im Aufsichtsrat Stimmgleichheit, zählt das Votum des Vorsitzenden doppelt. Der Aufsichtsrat kann Beschlüsse auch in einem Umlaufverfahren fassen. Die Geschäftsordnung regelt die Arbeit in diesem Gremium und in den Ausschüssen. Sie ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/geschaeftsordnung-aufsichtsrat/> veröffentlicht.

Nachdem das Mandat von Matthias Hatschek als Vertreter der Aktionär:innen im Aufsichtsrat von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 verlängert wurde, gab es im Berichtsjahr keine personellen Veränderungen auf der Seite der Anteilseigner:innen im Aufsichtsrat. Am 20. April 2021 erfolgte turnusgemäß durch die inländischen Beschäftigten der Koenig & Bauer-Gruppe die Wahl der Arbeitnehmervertreter:innen in den Aufsichtsrat. Gottfried Weippert, Julia Cuntz, Marc Dotterweich, Christopher Kessler und Simone Walter wurden wiedergewählt. Als Nachfolger von Walther Mann, der altersbedingt mit Ablauf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 aus dem Aufsichtsrat ausschied, wurde Werner Flierl als Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat gewählt. Der Aufsichtsrat hat Herrn Mann für seine langjährige engagierte Tätigkeit gedankt und diese in einem besonderen Rahmen gewürdigt. Nach dieser Veränderung auf der Seite der Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat wurde in der konstituierenden Aufsichtsratssitzung am 11. Mai 2021 im Anschluss an die Hauptversammlung die Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse neu festgelegt. Julia Cuntz wurde in den Vermittlungs- und Simone Walter in den Strategieausschuss gewählt. Gottfried Weippert wurde als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bzw. als Mitglied des Präsidiums bestätigt.

Mit dem Personal-, Prüfungs-, Strategie-, Nominierungs- und Vermittlungsausschuss bestehen derzeit bei der Koenig & Bauer AG fünf Ausschüsse. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und die Ausschussvorsitzenden sind namentlich in nachfolgender Übersicht zusammengefasst:

Personalausschuss

Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner (Vorsitzender)
Dagmar Rehm
Gottfried Weippert

Prüfungsausschuss

Dagmar Rehm (Vorsitzende)
Marc Dotterweich
Dr. Johannes Liechtenstein
Gottfried Weippert

Strategieausschuss

Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza (Vorsitzende)

Carsten Dentler
Matthias Hatschek
Christopher Kessler
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner
Simone Walter
Gottfried Weippert

Nominierungsausschuss

Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner (Vorsitzender)
Matthias Hatschek
Dagmar Rehm

Vermittlungsausschuss gem. § 27 Abs. 3 MitbestG

Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner (Vorsitzender)
Matthias Hatschek
Gottfried Weippert
Julia Cuntz

Die Ausschüsse bereiten in erster Linie die im Plenum zu behandelnden Themen und entsprechende Beschlussvorlagen vor. Kontinuierlich kontrolliert der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Führung der Geschäfte und berät diesen in Grundsatzfragen der Geschäftspolitik, der strategischen Ausrichtung sowie bei bedeutsamen Projekten. Die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats wird jährlich mittels eines mit externer Hilfe erarbeiteten und seither weiter entwickelten Fragenkatalogs intern durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Kreis des Aufsichtsrats diskutiert und Verbesserungen zeitnah umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2021 standen für den Aufsichtsrat die Stabilisierung und Steigerung der operativen Ertrags- und Finanzkraft des Konzerns durch das Effizienz- und Restrukturierungsprogramm P24x sowie strategische Themen zur Weiterentwicklung des Konzerns mit den Säulen Digitalisierung, Modularisierung und Nachhaltigkeit im besonderen Fokus seiner Tätigkeit. Zudem befasste sich der Aufsichtsrat eingehend mit der Geschäfts- und Ergebnisentwicklung sowie der Finanzlage und diskutierte u. a. die Geschäftspolitik, die Wettbewerbssituation, das Risikomanagement, die Compliance, die Cybersecurity, die Kapitalmarktstrategie, die ESG-Roadmap und die Entwicklung des Konzerns einschließlich der Investitionen. Neben der Corona-Situation und den entsprechenden Aktivitäten im Unternehmen standen Vergütungsthemen auf der Agenda des Aufsichtsrats bzw. der Ausschüsse. Erforderliche Beschlüsse wurden nach eingehender Prüfung und intensiver Beratung gefasst.

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Das bei Koenig & Bauer etablierte Personal-Entwicklungs-Programm ist ein modulares Konzept zur konzernweiten Förderung von Mitarbeitenden, das für die verschiedenen Hierarchieebenen zielorientierte Methoden vorsieht. Alle Personalentwicklungs-Initiativen erfolgen mit internationalem Fokus und beziehen alle Konzernunternehmen sowie die weltweiten Vertriebs- und Servicegesellschaften ein. Durch Entwicklungs-Assessments werden Führungs- und Nachwuchskräfte extern beurteilt. In einem anschließenden internen Prozess erstellen die direkten Vorgesetzten unter Einbezug der gewonnenen Ergebnisse Kompetenzprofile. Für eine neutrale Sicht beurteilen die Geschäftsführer und

Bereichsleiter im nächsten Schritt die Führungs- und Nachwuchskräfte aus ihren Business Units in Kalibrierungs-Workshops. Für den bewerteten Personenkreis steht eine umfassende Kompetenz-Matrix in einer Datenbank zur Verfügung. Aus diesem Kreis werden in den anschließenden Abstimmungsrunden je Business Unit mit Vorständen und Geschäftsführern Potenzialträger nach den Kriterien Alter, Sprachen, Internationalität, Führungstiefe, Fachwissen (technische/kaufmännische Kompetenzen), Lebenslauf, Mobilität/Veränderungswille und Fähigkeiten/Potenzial identifiziert und individuelle Entwicklungspläne mit Weiterbildungsmaßnahmen erstellt. Ziel ist die Nachbesetzung von Managementfunktionen aus eigenen Reihen, um zum einen durch eine systematische Karriereentwicklung unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Zum anderen erfüllt das systematische Talentmanagement die Erwartungen karriereorientierter Leistungsträger und trägt damit auch zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter:innen bei.

Das einjährig angelegte Junioren-Management-Programm (JuMP) mit Teilnehmer:innen im Alter zwischen Anfang 20 und 30 Jahren zielt auf die systematische Vorbereitung der Nachwuchskräfte auf Führungsaufgaben ab. 2021 starteten 22 Nachwuchskräfte in zwei Gruppen. Zusätzlich zu den fachlichen Lernmodulen bearbeiten die Nachwuchskräfte Praxisprojekte aus dem betrieblichen Alltag, die sowohl zur internationalen Vernetzung der Nachwuchsführungskräfte beitragen als auch innovative Problemlösungsansätze für betriebliche Herausforderungen bieten.

Die für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder festgelegte Altersgrenze ist in der Satzung der Gesellschaft dokumentiert und enthält die folgenden Regularien: Für den Vorstand erfolgt die Anstellung bis zum Ablauf des 65. Lebensjahres, in Ausnahmefällen bis maximal zum Ablauf des 67. Lebensjahres. Zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats sollen nur Personen vorgeschlagen werden, die bei ihrer Wahl das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.