

Vergütungsbericht

Detailindex

118	Vorstandsvergütung
118	Grundsätze der Vorstandsvergütung
123	Anwendung im Geschäftsjahr 2023
123	Feste Vergütungselemente
123	Variable Vergütungselemente
133	Share Ownership Guidelines
133	Malus und Claw-back
133	Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden
134	Aufsichtsratsvergütung
136	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
138	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG stellt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und die Aufsichtsratsmitglieder dar und erläutert den Aufbau und die Höhe der Vergütung derselben. Ausführliche Informationen hierzu finden sich auf der Internetseite unter <https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/>. Mit dem Vergütungsbericht sollen die Aktionär:innen umfassend über die Organvergütung informiert werden. Dabei ist die Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglieds von Vorstand und Aufsichtsrat darzustellen, die von dem Unternehmen selbst und von Unternehmen desselben Konzerns im letzten Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird.

Gewährt ist eine Vergütung dann, wenn sie im Berichtsjahr tatsächlich zu-geflossen (= gewährt) ist. Geschuldet ist die Vergütung, wenn die zugrunde liegende Verpflichtung fällig (= geschuldet) ist. Entsprechend setzt sich die gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aus den fixen Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2023 sowie den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (STI) für das Geschäftsjahr 2022 zusammen. Für das Berichtsjahr selbst wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen lediglich die erwartete variable Vergütung veröffentlicht (Zielvergütung).

Vorstandsvergütung

Aktive Vorstandsmitglieder des Berichtsjahres sind Herr Dr. Pleßke als Vorstandssprecher, Herr Dr. Kimmich, Herr Müller, Herr Sammeck und Herr Ulverich als ordentliche Vorstandsmitglieder. In seiner Sitzung vom 07. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat Herrn Dr. Pleßke mit Wirkung zum 01. Januar 2024 zum Vorstandsvorsitzenden und Herrn Dr. Kimmich zum stellvertretenden Vorsitzenden bestellt. Die Vorstandsverträge wurden im Berichtsjahr nicht angepasst.

Die Anstellungsverträge entsprechen den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und den bei Abschluss der Verträge gültigen Fassung der Empfehlungen des DCGK vom 16. Dezember 2019. Die Vergütungsregeln stimmen seit dem Geschäftsjahr 2021 für alle Vorstände überein.

Das aktuell gültige Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. März 2021 beschlossen.

In der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 wurde dieses Vergütungssystem (Vorstandsvergütungssystem 2021) mit einer Mehrheit von 69,54 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Eine Darstellung des Vergütungssystems findet sich auf der Internetseite der Gesellschaft: <https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/>.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 ist mit einer Mehrheit von 63,9 % des vertretenen Kapitals gebilligt worden. Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung 2024 ein neues Vergütungssystem (Vorstandsvergütungssystem 2024) zur Billigung vorschlagen. Das Unternehmen ist bestrebt, dadurch mehr Zustimmung, sowohl zum nächsten Vergütungssystem als auch zum Vergütungsbericht, zu erreichen. Hauptkritikpunkte am bisherigen Vergütungssystem bezogen sich auf das Fehlen von Erfolgszielen innerhalb der langfristigen variablen Vergütung, der fehlenden Begrenzung des Auszahlungsbetrages des LTI, die Möglichkeit der Gewährung von Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder, das Fehlen einer Aktienkauf- und -halteverpflichtung sowie eine mangelnde Transparenz im Rahmen der Beschreibung des Vergütungssystems.

Das aktuelle Vergütungssystem ist somit noch Grundlage für alle Vorstandsverträge für das Geschäftsjahr 2023. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, im Geschäftsjahr 2024 alle Vorstandsverträge, vorbehaltlich der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung rückwirkend zum 01. Januar 2024 anzupassen.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel- und Maximalvergütung fest. Bei der Festsetzung legt der Aufsichtsrat Wert darauf, die Vorstandsmitglieder angemessen zu vergüten. Kriterien dafür sind Aufgaben, persönliche Leistung und Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie wirtschaftliche Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens und die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Marktumfeldes (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 Ver-

gütungsstudien renommierter Institutionen oder einer von ihm gebildeten Vergleichsgruppe von Unternehmen des MDAX oder SDAX orientieren oder einen unabhängigen Vergütungsberater um die Einordnung in eine mit dem Aufsichtsrat abgestimmte Gruppe von Vergleichsunternehmen bitten. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppe wird der Aufsichtsrat im Rahmen einer überschlägigen Plausibilisierung die Marktstellung der Koenig & Bauer AG und wesentliche Kennzahlen, etwa Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung, 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 des Unternehmens in Deutschland. Den oberen Führungskreis grenzt der Aufsichtsrat wie folgt ab: Die oberen Führungskräfte sind sämtliche Führungskräfte, die direkt an Mitglieder des Vorstands berichten. Die weitere Belegschaft

setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden der Koenig & Bauer AG. Der Aufsichtsrat behält sich vor, anstelle einer auf die Koenig & Bauer AG bezogene Sicht eine konzernweite Vergleichssicht einzuführen. Dazu sind aber gegenwärtig noch keine Entscheidungen getroffen. 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 eine Versorgungszusage. Es ist an die folgenden Grundsätze angelehnt:

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

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

Das Vergütungssystem ist darauf angelegt:

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

Der Aufsichtsrat hatte sich im Vergütungssystem vorbehalten, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen für künftige außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder über Sonderleistungen einschließlich einer Sondervergütung zu entscheiden. Der Aufsichtsrat hatte sich selbst im Jahr 2022 vorgenommen, hiervon keinen Gebrauch mehr zu machen. Eine Sondervergütung wurde somit auch für das Berichtsjahr nicht gewährt und geschuldet. Im neuen Vergütungssystem entfällt die Möglichkeit einer Sondervergütung.

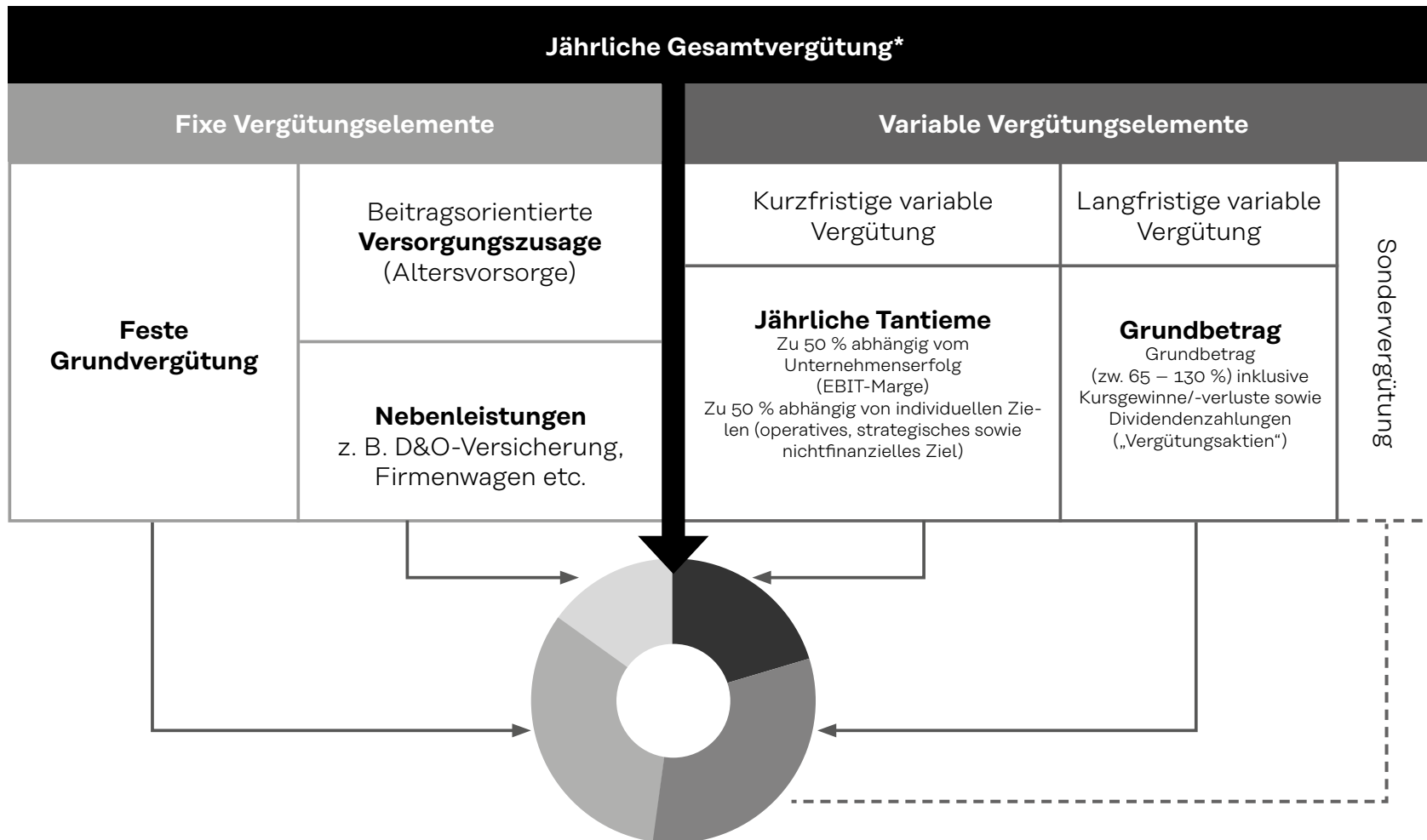
Die jährliche Gesamtvergütung ist auf einen Maximalbetrag beschränkt. Die Begrenzung der jährlichen Tantieme und die zeitliche Staffelung der jährlichen Tantieme leisten einen Beitrag, dass sich Vorstandsmitglieder bei der eigenverantwortlichen Leitung der Gesellschaft nicht von kurzfristigen Vergütungsinteressen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

Eine Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden ist gedeckelt. Die Zahlungen dürfen einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen.

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

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

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



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

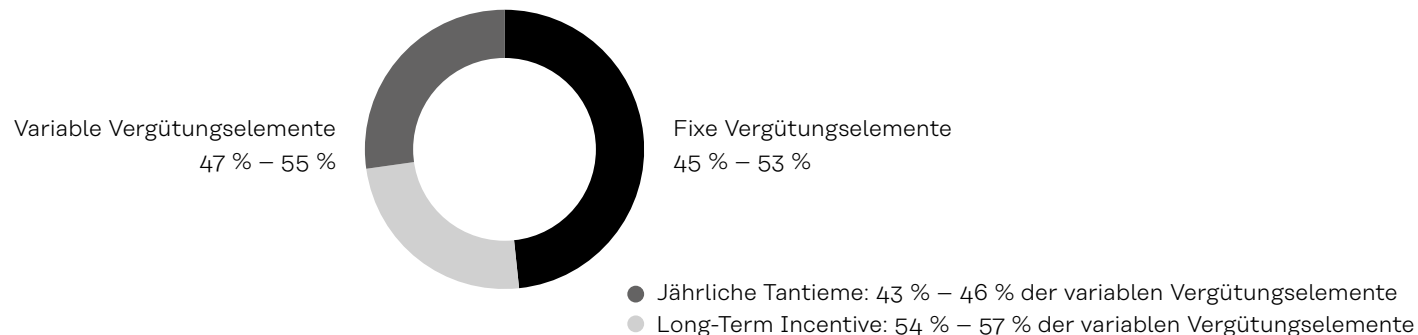
Ausblick auf das Vergütungssystem 2024

Auf Grund der bereits beschriebenen 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, beschlossen in der Aufsichtsratssitzung vom 07. Dezember 2023, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vergütungssystem 2021			Vergütungssystem 2024	
Festvergütung und Nebenleistungen		Einführung eines Versorgungsentgelts	Festvergütung und Nebenleistungen	
Beitragsorientierte Zusage			→ Beitragsorientierte Zusage / Versorgungsentgelt (für Neubestellungen)	
Jährliche Tantieme (Zielbonus)	50 % EBIT-Marge Konzern 50 % Individuelle Ziele Operativ, Strategie, ESG	Anpassung der Erfolgsziele	75 % Finanzielle Ziele 50 % EBIT bzw. EBIT-Marge 25 % Net Working Capital 25 % Nicht-finanzielle Ziele ESG und Strategie	Jährliche Tantieme (Zielbonus)
Long-Term Incentive (Restricted Stock Plan)	Sperrfrist: 4 Jahre Keine Erfolgsziele Cap Zuteilung: 200 % des Grundbetrags Kein Auszahlungscap	Neuer Plantyp Aufnahme von Erfolgszielen	Performance-Periode: 4 Jahre Erfolgsziele: 37,5 % EPS 37,5 % Nettofinanzposition 25 % ESG Cap Zielerreichung: 200 % Cap Auszahlung: 250 %	Long-Term Incentive (Performance Share Plan)
Weitere Bestandteile	Sondervergütung	Abschaffung der Sondervergütung Einführung von Share Ownership Guidelines	→ Share Ownership Guidelines	Weitere Bestandteile

Die grundsätzliche Vergütungsstruktur soll sich in Zukunft wie folgt zusammensetzen:

Grundsätzliche Vergütungsstruktur



Anwendung im Geschäftsjahr 2023:

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 kam für alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr zur Anwendung. Gewährt und geschuldet wurden im Berichtsjahr die Festvergütungsbestandteile, welche dem Vergütungssystem 2021 entsprechen. Die im Geschäftsjahr 2023 erdiente variable Vergütung wurde ebenfalls entsprechend dem bereits beschriebenen Vergütungssystem berechnet.

Feste Vergütungselemente

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

Festvergütung

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

Die Gewährung eines festen Grundgehalts fördert eine unabhängige, risikoadjustierte und eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Die Struktur soll fördern, dass die Vorstandsmitglieder teamorientiert entscheiden.

Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen, die gegebenenfalls als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dazu können etwa gehören: D&O (Directors & Officers)-Versicherung; Strafrechtsschutzversicherung; die Bereitstellung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung; Pflege und Wartung des Fahrzeugs; Leistungen zur freiwilligen Rentenversicherung sowie zur Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung (mit Invaliditäts- und Todesfallversicherung); Kosten einer ärztlichen Jahresuntersuchung; Mietkostenzuschüsse / einmalige Umzugskostenzuschüsse; Spesen und Erstattung von Kosten (etwa Reisekosten); Erstattung des Aufwands für Heimfahrten.

Versorgungszusagen

Die Vorstandsmitglieder erhalten während ihrer Dienstzeit eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Basis der Altersversorgung ist eine extern abgeschlossene Rückdeckungsversicherung mit jährlicher Zuführung in Höhe von 200.000 €. Nach den Vorschriften des IAS 19 beliefen sich zum Jahresende 2023 die Barwerte der Pensionsverpflichtungen gegenüber Herrn Dr. Pleßke auf 1.064.423 €, gegenüber Herrn Dr. Kimmich auf 312.495 €, gegenüber Herrn Müller auf 3.363.393 €, gegenüber Herrn Sammeck auf 3.612.067 €, gegenüber Herrn Ulverich auf 366.900 €. Der Dienstzeitaufwand (Betrag, der jährlich durch Pensionszusagen seitens des Unternehmens hinzukommt und die Pensionsrückstellungen dadurch erhöht) für das Jahr 2023 betrug für Herrn Dr. Pleßke 97.053 €, für Herrn Dr. Kimmich 65.378 €, für Herrn Müller 75.942 €, für Herrn Sammeck 131.310 € und für Herrn Ulverich 84.690 €.

Variable Vergütungselemente

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

Jährliche Zielvereinbarung

Der Aufsichtsrat trifft mit jedem Vorstandsmitglied die für das jeweilige Geschäftsjahr über die Bemessung der jährlichen Tantieme maßgeblichen Zielsetzungen („Zielvereinbarung“). In der Zielvereinbarung wird festgelegt, wann die einzelnen Ziele zu 100 % erreicht sind und bei Erreichen welcher Ziele der Schwellwert von 50 % bzw. eine 150 % Zielerreichung gegeben ist. Die jährlichen Zielvereinbarungen werden so vereinbart, dass sie nach Überzeugung des Aufsichtsrats einen Anreiz schaffen, das Unternehmen in Übereinstimmung mit den kommunizierten operativen und strategischen Zielen nachhaltig zu führen. Der Aufsichtsrat will damit einen Beitrag leisten, um langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für seine Aktionär:innen sicherzustellen und sie am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen.

Ausrichtung der Ziele

Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig

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

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen sind neben finanziellen Zielen insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festzulegen.

Mit dem Ziel einer wertorientierten Unternehmenssteuerung werden die vom Unternehmenserfolg abhängigen Ziele an der zentralen Steuerungsgröße des Konzerns, der EBIT-Marge, ausgerichtet. Maßgebend ist die EBIT-Marge, wie sie sich aus dem geprüften und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer versehenen sowie vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss des Unternehmens ergibt. Die EBIT-Marge ermittelt sich, indem der relative Anteil des Gewinns vor Steuern und Zinsen (EBIT) am Gesamtumsatz des Konzerns berechnet wird.

Es wird jeweils eine EBIT-Marge festgelegt für eine

- Zielerreichung von 100 %
- Zielerreichung von 50 %
- Zielerreichung von 150 %

Bei Zielerreichung zwischen den festgelegten Zielerreichungsgraden (50 %, 100 %, 150 %) wird linear interpoliert. Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 % fällt die jährliche Tantieme aus und die vom langfristigen Erfolg abhängige jährliche Vergütung ist auf den Zielgrundbetrag beschränkt. Wird der Maximalwert erreicht, so führt eine weitere Steigerung der EBIT-Marge weder zu einer Erhöhung der jährlichen Tantieme noch des Grundbetrags der vom langfristigen Erfolg abhängigen jährlichen Vergütung.

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen werden neben finanziellen Zielen auch nichtfinanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festgelegt. Es soll in der Regel (i) ein operatives, (ii) ein strategisches und (iii) ein nichtfinanzielles Ziel vereinbart werden, die die folgende Gewichtung haben sollen: 40:40:20. Die genannten Gewichtungen sollen ohne sachliche Begründung nicht um mehr als 15 Punkte über- oder unterschritten werden.

Die operativen Ziele richten sich nach den Ressortaufgaben des Vorstandsmitglieds oder von ihm geleiteter Sonderaufgaben oder Projekte. Die strategischen Ziele richten sich nach der mit dem Aufsichtsrat erörterten mittelfristigen Strategie. Für die nichtfinanziellen Ziele werden konzernweite auch nichtfinanzielle Ziele und ressortspezifische ESG-Faktoren (environmental-social-governance) herangezogen.

Alle Ziele sind entweder mit KPIs oder konkreten Maßnahmenplänen unterlegt, die eine objektivierte Bewertung ihrer jeweiligen Erfüllung ermöglichen.

Individuelle Ziele	Grundsätzliche Festsetzung Aufsichtsrat
40 % operatives Ziel	Ressortabhängig
40 % strategisches Ziel	Bis 2022 Effizienzprogramm P24x, ab 2023 zu 50 % das Effizienzprogramm P24x plus weitere individuelle Ziele
20 % nicht finanzielles Ziel	ESG-Faktoren

Höhe kurzfristige variable Vergütung (STI)

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

Short-Term Incentive

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

Die jeweilige variable Vergütung ist abhängig

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

(2) zu 50 % von der Erreichung individueller Ziele bei der Führung des von dem Vorstandsmitglied geleiteten Vorstandsressorts (einschließlich der etwa übernommenen zusätzlichen Aufgaben).

Bei der Festsetzung von individuellen Zielen sind neben finanziellen Zielen auch nichtfinanzielle Ziele, insbesondere solche mit qualitativer Ausprägung festzulegen. Es soll in der Regel (i) ein operatives, (ii) ein strategisches und (iii) ein nichtfinanzielles Ziel vereinbart werden, die die folgende Gewichtung haben sollen: 40:40:20.

Kurzfristig variable Vergütung (STI), gewährt und geschuldet im Geschäftsjahr 2023 (STI 2022)

Gewährt und geschuldet wurde im Berichtsjahr die kurzfristige variable Vergütung (einjährige variable Vergütung) für das Geschäftsjahr 2022. Für das Berichtsjahr wurde die kurzfristige variable Vergütung zurückgestellt, da ein Beschluss über die Gewährung vom Aufsichtsrat noch nicht erfolgt ist.

Die kurzfristige variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr 2022 gewährt wurde, errechnet sich gemäß dem Vergütungssystem. Leistungskriterien für die kurzfristige einjährige variable Vergütung sind zu 50 % der Unternehmenserfolg des Unternehmens, gemessen an der EBIT-Marge des Konzerns (Konzernziel). Zu weiteren 50 % hängt die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung von den folgenden Leistungskriterien ab: 20 % operatives Ziel, 20 % strategisches Ziel und 10 % ESG Ziel.

70 % der Ziele, Konzernziel und operatives Ziel, sind bei allen Vorständen allein über Kennzahlen gesteuert. Weitere 10 % der Ziele, nämlich 50 % der strategischen Ziele, sind bei den Vorständen Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich ebenfalls an eine Kennzahl geknüpft, bei Herrn Dr. Kimmich ist das strategische Ziel zur Hälfte an einen zuvor verabschiedeten Zeitplan geknüpft. Die letzten 10 % der Ziele, die ESG Ziele, werden für alle Vorstände vom Aufsichtsrat anhand von Maßnahmenplänen bewertet. Damit enthalten 80 % der Ziele bei allen Vorständen keine Ermessenskomponente.

Konzernziel 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 soll für das EBIT des Konzerns mindestens eine EBIT-Marge von 0,6 % erreicht werden, um eine Auszahlung in Höhe von 50 % der Zielgröße der Tantieme zu erhalten. Bei 2,6 % EBIT-Marge wird die Zielgröße der Tantieme ausbezahlt, bei 4,6 % EBIT-Marge ist die Auszahlung bei 150 % der Zielgröße gedeckelt. Die EBIT-Marge des Konzerns betrug im Geschäftsjahr 2022 1,9 %. Das für das Geschäftsjahr 2022 gesetzte Konzernziel der EBIT-Margen für den Konzern wurde somit zu 82 % erreicht.

Operatives Ziel 2022

Das operative Ziel knüpft an die EBIT-Marge des zu betreuenden Segments, Business Units oder Bereichs an, bzw. bei Herrn Dr. Kimmich an den Free Cash-Flow-Planwert. Die Grundsätze der Zielfestlegung entsprechen den Festlegungen bei dem Unternehmensziel, das heißt die vom Aufsichtsrat

genehmigte Planung gilt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Zudem ist ein Mindest-Ziel als auch ein Maximal-Ziel für die Auszahlung von 50 % bzw. von 150 % der Zielgröße festgelegt. Für Herrn Dr. Pleßke ist die EBIT-Marge des Segments Special maßgeblich. Die EBIT-Marge für das Segment Special betrug 5,6 %, die Ziel-Marge betrug 6,8 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert. Für Herrn Dr. Kimmich ist der Free Cash Flow gemäß Planung als operatives Ziel maßgeblich. Das Free Cash Flow betrug -59,7 Mio. €, der Planwert betrug -8,9 Mio. €, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 5 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert. Für Herrn Müller ist die EBIT-Marge des Segments D&W maßgeblich. Die EBIT-Marge für das Segment D&W betrug -13,8 %, die Ziel-Marge hingegen -6,4 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert. Für Herrn Sammeck ist die EBIT-Marge des Segments Sheetfed maßgeblich. Die EBIT-Marge für das Segment Sheetfed betrug 2,8 %, die Ziel-Marge betrug 3,6 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert. Für Herrn Ulverich ist die EBIT-Marge der Business Unit Produktion maßgeblich. Die Ziel-Marge für die Business Unit Produktion betrug 1,6 %, mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert. Die EBIT-Marge für die Business Unit Produktion betrug -0,6 %. Aus Sicht des Aufsichtsrates gab diese EBIT-Marge jedoch nicht die Ertragskraft dieser Business Unit wider. Die EBIT Marge war stark dadurch beeinflusst, dass unvorhergesehene deutliche Preiserhöhungen aufgrund der geopolitischen Krisen unterjährig nicht an andere Business Units weitergegeben werden durften. Zur Berechnung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15. Juni 2023 beschlossen, in die Berechnung des operativen Ergebnisses diese absolut unvorhersehbaren Kostensteigerungen einfließen zu lassen. Damit beträgt die Zielerreichung 82 %.

Die für das Geschäftsjahr 2022 gesetzten operativen Ziele werden somit durch Herrn Dr. Pleßke mit einem Zielerreichungsgrad in Höhe von 68,5 %, und durch Herrn Sammeck mit einem Zielerreichungsgrad in Höhe von 79,7 % erfüllt. Herr Ulverich erfüllt sein Ziel mit 82 %. Herr Müller und Herr Dr. Kimmich erreichen ihr operatives Ziel nicht.

Strategisches Ziel 2022

Das strategische Ziel knüpft für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich zur Hälfte (10 %) an die Realisierung des Effizienzprogramms 2024x an. Das Programm zielt mit einer fünfjährigen Laufzeit auf

eine Vielzahl von operativen Veränderungen, strategischen Maßnahmen, Effizienzverbesserungen und Prozessanpassungen zur Stärkung der Positionierung als führender Anbieter im Verpackungs-, Industrie-, Wertpapierdruck und in der Weiterverarbeitung sowie zur Steigerung der operativen Ertragskraft im Konzern ab. Dabei gilt die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung hinsichtlich der Einspareffekte für das Jahr 2022 als Zielwert für die 100 % Zielerreichung, d.h. aus dem zum 31. Dezember 2022 erzielten Ist-EBIT-Effekt aus den P24x-Maßnahmen gegenüber dem Budget. Das Budget, und somit der Zielwert beträgt 89,5 Mio €. Das erreichte Einsparvolumen liegt zum 31. Dezember 2022 bei 92,2 Mio € und mithin 2,7 Mio € über Budget. Daraus ergibt sich einer Teil-Zielerreichung in Höhe von 103 %. Zur anderen Hälfte knüpft bei Herrn Dr. Pleßke die Zielerreichung an ein HR Programm zur Zukunftssicherung der entscheidenden Berufe. Es wurde im Jahr 2022 ein strategisches HR- Konzept zur Begegnung des Fachkräftemangels durch die Ausweitung der Ausbildungsberufe und der Anzahl der Auszubildenden im ersten Lehrjahr bzw. neuer dualer Studiengänge entwickelt. Zudem wurde eine Koenig & Bauer Academy gegründet, die auch der Steigerung und Optimierung des Re- und Upskilling von Mitarbeitenden dienen soll. Insgesamt wurde dieses Teilziel mit 95 % bewertet und das strategische Ziel insgesamt mithin mit 99 %. Bei Herrn Müller sind die weiteren 50 % an ein Service-Ertragswachstum Konzept geknüpft. Die Entwicklung der Key Financials im Service wird für die jeweiligen Geschäftsjahre geprüft. Das Ziel ist erfüllt, wenn eine Steigerung des Umsatzes, Auftragseingangs und Bruttoergebnisses erreicht ist. Dieses Teilziel wurde erreicht, lediglich die Steigerung der Serviceverträge blieb leicht hinter den Erwartungen zurück. Dieses Teilziel ist mit 95 % bewertet worden. Das strategische Ziel hat insgesamt einen Erfüllungsgrad in Höhe von 99%. Bei Herrn Sammeck ist das strategische Ziel an die Realisierung von digitalen Geschäftsmodellen geknüpft. Im Jahr 2022 wurde die Digitalstrategie mit einem konkreten Zielbild verknüpft und die Geschäftsmodelle in Cluster aufgeteilt und die dazugehörige Roadmap verabschiedet. Die für 2022 vorgesehenen Realisierungen wurden erreicht und gelauncht. Ein Produkt hat entgegen der Erwartung im Jahr 2022 noch keine Marktreife erlangt, weshalb dieses Teilziel mit 95 % bewertet worden ist. Das strategische Ziel hat insgesamt einen Erfüllungsgrad in Höhe von 99 %. Bei Herrn Ulverich ist das strategische Ziel an die Umsetzung des definierten Maschinen Plattform Konzepts geknüpft. Für die Maschinen Plattform wurde die Organisation aufgebaut, die Konzepte modularer Bogenbaukasten (MBB), modularer Rollenbaukasten (MRB) und modularer Automatisierungsbaukasten (MAB) entworfen und die Vertiefung im MAB entschieden. Bei einem Konzept blieb der Härtegrad leicht hinter den Erwartungen zurück.

Dieses Teilziel ist mit 95 % bewertet worden, das strategische Ziel hat insgesamt einen Erfüllungsgrad in Höhe von 99 %. Bei Herrn Dr. Kimmich knüpft das strategische Ziel zu 50 % an die Umsetzung des Projekt Points und zu 50 % an den M&A Prozess und seine Mobilisierung. Mit Mobilisierung war ein „proof of concept“ gemeint, d.h. die konkrete Umsetzung und Überprüfung durch eine Akquisition in der Praxis. Zielwert mit 100 % für das Projekt Point war der Go-Live der Umsetzung der Migration auf S4/Hana für definierte Business Units zum 01. Oktober 2022. Das Go-Live hat termingerecht stattgefunden. Somit ist dieses Teilziel erfüllt. Der M&A Prozess war vor allem durch die erfolgreiche Akquisition von Anteilen an der Firma Celmach geprägt. Dieses Teilziel wurde mit 100 % bewertet und das strategische Ziel mithin mit 100 %.

Nicht-finanzielles (ESG) Ziel 2022

Durch das ESG-Ziel soll sichergestellt werden, dass die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens deutlicher wird und die notwendigen Weichen für die operativen Herausforderungen der kommenden Jahre gestellt werden. Die ESG-Ziele sind damit in der Verantwortung des gesamten Vorstands zu sehen, auch wenn die Berichterstattung und Messung der einzelnen Ziele einzelnen Vorständen zugeordnet ist. Verantwortung und Engagement für Soziales, Umwelt und Gesellschaft haben zum Teil eine über 200-jährige Tradition. Dieser Tradition verpflichtet, soll dieses Engagement durch das ESG-Ziel sichtbarer werden. Für die Bewertung der ESG-Ziele sind aus allen Cluster Environment, Social und Governance Ziele benannt worden. Zum Cluster Social gehörten Konzepte und Umsetzung im Bereich der Gleichstellung, das heißt Level Playing Field. Bewertet wurden hierbei verschiedene Strategien, Ideen und Maßnahmen, die Attraktivität der Arbeitsplätze des Unternehmens für alle Geschlechter anzugleichen. Insbesondere soll dadurch der Anteil von Frauen im Unternehmen gesteigert werden, aber auch das Tätigkeitsfeld Maschinenbau für den weiblichen Fachkräftemarkt sichtbarer werden. Ein weiteres Ziel ist, Initiativen gegen Diskriminierung im Konzern zu entwickeln und durchzuführen. Das Unternehmen fühlt sich aufgrund seiner weltweiten Aktivitäten und den unterschiedlichen Standorten in der Welt zu Hause. Angesichts des Terroranschlags 2019 in Halle und allgemeinen Umfragen des Politischen Instituts Dimap zu Rassismus und Antisemitismus, aber auch im erweiterten Kontext zur Diversitätsstrategie hat der Aufsichtsrat dem Vorstand dieses Ziel gesetzt. Durch verschiedene Maßnahmen, wie z.B. Ausweitung des Onboardings, Erweiterung des whistle-blower Konzepts durch eine Kategorie „Rassismus“, Sichtbarmachung der weltoffenen Haltung durch Werbung und Mitgliedschaft in

Wirtschaftsvereinen, Praktika im Ausland wurden v.a. präventive Maßnahmen eingeführt. Die soziale Verantwortung des Unternehmens hat lange Tradition und geht bereits bis zur Witwe des Firmengründers, Fanny Koenig, zurück. Das Engagement des Unternehmens und die Übernahme der sozialen Verantwortung sichtbar zu machen, ist aus diesem Grund ein weiteres gegebenes Ziel. Im Zuge dessen wurde die Unterstützung des Unternehmens für Gemeinwohl-Zwecke neu geordnet und v.a. ein Schwerpunkt in Afrika gelegt. Da sich jede Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs in sinkenden CO2-Emissionen niederschlägt, hat sich Koenig & Bauer mit seinem Green Energy Konzept zum Ziel gesetzt, über den Bezug bzw. die Eigenerzeugung grüner Primärenergie zum Klimaschutz beizutragen. Deshalb wurde im cluster-environment ein Fokus auf die Umsetzung des green energy Konzepts gelegt. Dabei wurden Maßnahmen bewertet, durch die der CO2 Footprint reduziert wurde. Der Schutz der digitalen Vermögenswerte ist für Koenig & Bauer ebenfalls wichtig. Deshalb wurde im cluster governance im Geschäftsjahr 2022 das Ziel der Umsetzung des Cyber Security Screenings gesetzt. Die Erkenntnisse und hieraus abgeleitete Maßnahmen wurden dem Aufsichtsrat vorgestellt und vom Aufsichtsrat bewertet.

Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat für Herrn Dr. Pleßke und Herrn Sammeck mit jeweils 90 % bewertet, für Herrn Dr. Kimmich mit 140 % und für Herrn Müller und Herrn Ulverich mit jeweils 100 %.

Zielerreichung 2022 insgesamt

Hieraus ergibt sich insgesamt, unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung folgende Zielerreichung, welche in der Aufsichtsratssitzung vom 15. Juni 2023 beschlossen wurde:

Vorstandsmitglied	Konzernziel Gewichtung: 50% in %	operatives Ziel Gewichtung: 20% in %	strategisches Ziel Gewichtung: 20% in %	ESG Ziel Gewichtung: 10% in %	Gesamt Zielerreichung in %
Dr. Andreas Pleßke	82	68,5	99	90	83,5
Dr. Stephen Kimmich	82	0	100	140	75,00
Christoph Müller	82	0	99	100	70,8
Ralf Sammeck	82	79,7	99	90	85,7
Michael Ulverich	82	82	99	100	87,2

Zielerreichung 2022 für das STI

Die Ziel-Tantieme bei 100 % Zielerreichung entspricht brutto 60 % des festen Jahresgehalts, maximal jedoch brutto 90 % des festen Jahresgehalts bei 150 % Zielerreichung. Der Zielerreichungsmultiplikator entspricht dem Erreichen des Ziels gemessen am maximal möglichen Zielwert.

Gemäß dieser Vorgabe ist für die Vorstandsmitglieder abgeleitet aus der Gesamtzielerreichung des Vorstands folgendes STI für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 gewährt und geschuldet:

Vorstandsmitglied	Zielwert 60 % der Fixvergütung bei 100 % (90 % der Fix- vergütung bei 150 %)	Zielbetrag rückgestelltes STI 2022	Zielerreichungs- multiplikator 2022 von 90 %	gewährt und geschuldet STI 2022
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	360 (540)	292	55,74	301
Dr. Stephen Kimmich	288 (432)	202	50,00	216
Christoph Müller	288 (432)	202	47,22	204
Ralf Sammeck	288 (432)	246	57,17	247
Michael Ulverich	288 (432)	202	58,10	251

Zugesagte kurzfristige variable Vergütung für das Berichtsjahr

Die im Berichtsjahr zugesagte kurzfristige variable Vergütung an die Vorstandsmitglieder wird im Gesamt-Aufsichtsrat in der Bilanz-Aufsichtsratssitzung nach der Feststellung des Jahresabschlusses bzw. Billigung des Konzernabschlusses entschieden. Deshalb werden im Vergütungsbericht die hierzu erwarteten Auszahlungsbeträge gezeigt, die im Personalausschuss des Aufsichtsrats am 31. Januar 2024 als zu erwartende Auszahlungsbeträge beschlossen wurden.

Zielkriterien 2023:

Die Zielkriterien für das Berichtsjahr wurden, dem Vergütungssystem folgend, in der Aufsichtsratssitzung vom 07. Dezember 2022 beschlossen.

Leistungskriterien für die kurzfristige einjährige variable Vergütung für das Berichtsjahr sind zu 50 % der Unternehmenserfolg des Unternehmens, gemessen am

EBIT des Konzerns. Zu weiteren 50 % hängt die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung von den folgenden Leistungskriterien ab: 20 % operatives Ziel, 20 % strategisches Ziel und 10 % ESG Ziel.

Der Aufsichtsrat hat mit jedem Vorstandsmitglied eine Vereinbarung über die für die Bemessung der jährlichen Tantieme maßgeblichen Zielsetzungen („Zielvereinbarung“) getroffen. In der Zielvereinbarung wurde festgelegt, wann die einzelnen Ziele zu 100 % erreicht sind und bei Erreichen welcher Ziele eine 150 %-ige Zielerreichung gegeben ist. Die jährlichen Zielvereinbarungen wurden dahingehend getroffen, dass sie nach Überzeugung des Aufsichtsrats einen Anreiz schaffen, das Unternehmen in Übereinstimmung mit den kommunizierten operativen und strategischen Zielen nachhaltig zu führen.

70 % der Ziele sind bei allen Vorständen allein über Kennzahlen gesteuert. Weitere 20 % der Ziele, die strategischen Ziele, sind bei den Vorständen Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich zu 50 % ebenfalls an eine Kennzahl geknüpft. Damit enthalten 80 bzw. 90 % der Ziele keine Ermessenskomponente. Die letzten 10 % der Ziele, die ESG Ziele, sind vom Aufsichtsrat anhand von Maßnahmenplänen zu bewerten.

Konzernziel 2023

Für das Berichtsjahr soll für das Konzernziel eine Mindest-EBIT-Marge in Höhe von 0,6 % erreicht werden, um eine Auszahlung in Höhe von 50 % der Zielgröße der kurzfristigen variablen Vergütung zu erhalten. Die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung in Höhe von 2,6 % gilt als Zielwert für die 100 % Zielerreichung. Ebenso ist bei 150 % der Zielgröße (4,6 %) die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung gedeckelt.

Operatives Ziel 2023

Das operative Ziel knüpft an die EBIT-Marge des zu betreuenden Segments, Business Units oder Bereichs an. Die Grundsätze der Zielfestlegung entsprechen den Festlegungen bei dem Unternehmensziel, das heißt die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung gilt als Zielwert (100 % Zielerreichung). Zudem ist ein Mindest-Ziel sowie ein Maximal-Ziel für die Auszahlung von 50 % bzw. von 150 % der Zielgröße festgelegt. Für Herrn Dr. Pleßke ist die EBIT-Marge für das Segment Special maßgeblich. Zielwert gemäß Planung sind 7,5 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Für Herrn Dr. Kimmich ist die Nettofinanzposition als Durchschnitt der Quartalsstichtage 2023 maßgeblich. Die Zielplanung liegt bei -52,9 Mio € mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 25 Mio. € Abweichung. Für Herrn Müller ist die EBIT-Marge für das Segment D&W (inkl. Flexotecnica) maßgeblich. Zielwert gemäß Planung sind - 4,0 % mit einer minimalen bzw. maximalen

Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Für Herrn Sammeck ist die EBIT-Marge für das Segment Sheetfed maßgeblich. Zielwert gemäß Planung sind 3,8 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung. Für Herrn Ulverich ist die EBIT-Marge für die Business Unit Produktion maßgeblich. Zielwert gemäß Planung sind 2,3 % mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei – bzw. + 2 Prozentpunkte Abweichung.

Strategisches Ziel 2023

Das strategische Ziel knüpft für Herrn Dr. Pleßke, Herrn Müller, Herrn Sammeck und Herrn Ulverich zu 50 % an die durchschnittliche Nettofinanzposition 2023 an. Dabei ist der Durchschnitt der Quartalsstichtage 2023 maßgeblich. Die Zielplanung liegt bei -52,9 Mio. € mit einer minimalen bzw. maximalen Deckelung bei - bzw. + 25 Mio. € Abweichung. Die weiteren 50 % des strategischen Ziels sind bei Dr. Pleßke an ein HR Programm zur Zukunftssicherung der entscheidenden Berufe geknüpft. Bei Herrn Müller sind die weiteren 50 % an ein Service-Ertragswachstum Konzept geknüpft, bei Herrn Sammeck an die Realisierung von definierten digitalen Geschäftsmodellen und bei Herrn Ulverich an die Umsetzung des definierten Maschinen Plattform Konzepts. Bei Herrn Dr. Kimmich knüpft das strategische Ziel an den M&A Prozess und seine Mobilisierung im Sinne eines proof of concept.

Nichtfinanzielles (ESG) Ziel 2023

Durch das ESG-Ziel soll sichergestellt werden, dass die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens deutlicher wird. Verantwortung und Engagement für Soziales, Umwelt und Gesellschaft haben zum Teil eine über 200-jährige Tradition, und dieses Engagement soll sichtbarer werden. Für die Bewertung der ESG-Ziele sind aus allen Clustern Environment, Social und Governance Ziele benannt worden. Zum Cluster Social gehören Umsetzung im Bereich der Gleichstellung, das heißt Level Playing Field und Initiativen gegen Diskriminierung im Konzern und die Sichtbarmachung der Sozialen Verantwortung des Unternehmens. Im Cluster Environment wird das Ziel der Umsetzung des green energy Konzepts gesetzt, im Cluster Governance die Umsetzung der Erkenntnisse des Cyber Security Screening gefordert.

In der folgenden Tabelle sind die rückgestellten Vergütungsbeträge aus dem STI 2023 dargestellt und den Vergütungsbeträgen aus dem STI 2022 gegenübergestellt.

Vorstandsmitglied	Zielerreichung STI 2022 in %	Gewährt und geschuldetes STI 2022 in Tsd. €	Zielerreichungs- annahme STI 2023 in %	Zielbetrag rück- gestelltes STI 2023 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	83,5	301	48,9	293
Dr. Stephen Kimmich	75	216	46,5	223
Christoph Müller	70,80	204	40,5	194
Ralf Sammeck	85,7	247	51	245
Michael Ulverich	87,2	251	51,9	249

Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder schließt eine jährliche Komponente ein, die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängig ist. Dazu wird jährlich ein Grundbetrag tatsächlich oder virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt, die nach Ablauf von vier Jahren freigegeben oder in Abhängigkeit von der Entwicklung des Aktienkurses abgerechnet werden. Die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütungskomponente bewirkt, dass sich die Vergütungsanreize für Vorstandsmitglieder in der langfristigen Entwicklung parallel zum Aktienkurs der Gesellschaft entwickeln (Share Ownership).

Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung entspricht brutto mindestens 65 % der Festvergütung (Ziel-Grundbetrag) und beinhaltet die Möglichkeit, bei Übererfüllung auf bis zu 130 % der Festvergütung zu steigen (150 % der Zielerreichung). Der Ziel-Grundbetrag ist nicht von der Erreichung bestimmter Ziele oder weiterer Voraussetzungen abhängig. Er entspricht jedoch einem Zielerreichungsgrad von 100 %. Eine Vergütung über den Ziel-Grundbetrag hinaus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung der in der einjährigen variablen Vergütung gesetzten Ziele. Zwischen den Zielen wird linear interpoliert. Die Feststellung des Grundbetrages erfolgt erst am Tag nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Vorstandsmitglieds für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt („Umtauschtag“). Der Grundbetrag wird nach Wahl des Vorstandsmitglieds durch eine beauftragte Bank in Aktien der Gesellschaft angelegt und in einem Sperrdepot

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

gehalten oder ab diesem Tag zugunsten des Vorstandsmitglieds als virtuelle Aktien der Koenig & Bauer AG geführt („Vergütungsaktien“). Nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist kann das Vorstandsmitglied die Vergütungsaktien aus dem Sperrdepot entnehmen oder sich den entsprechenden Betrag (Grundbetrag zuzüglich Kursgewinn bzw. abzüglich Kursverlust) auszahlen lassen.

Long-Term Incentive

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

Der Ziel-Grundbetrag ist nicht von der Erreichung bestimmter Ziele oder weiterer Voraussetzungen abhängig.

Eine Vergütung über den Ziel-Grundbetrag hinaus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung der in der einjährigen variablen Vergütung gesetzten Ziele, bis maximal 130 % der Festvergütung.

Vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Zur Feststellung eines Anspruchs kam im Jahr 2023 die für das Geschäftsjahr 2022 vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung. Während der Grundbetrag, das Minimum in Höhe von 65 %, von keinen Zielen abhängig ist, richtet sich ein über den Grundbetrag hinausgehende Vergütung am Grad der Zielerreichung der in der einjährigen variablen Vergütung gesetzten Ziele.

Das LTI ist in seinen Zielen zu 30 % (strategisches und ESG Ziel) an mittelfristige Ziele geknüpft. Insbesondere das Programm P24x erstreckt sich als Projekt über mehrere Jahre. Gleiches gilt für die ESG Ziele. Insbesondere ist die Höhe dieser Vergütung von der mittelfristigen Entwicklung des Aktienkurses abhängig, in der sich der langfristige Unternehmenserfolg widerspiegelt.

Für die Gesamt-Zielerreichung 2022 für die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung wird auf die Tabelle Zielerreichung 2022 für das STI verwiesen.

Zielerreichung 2022 für das LTI

Der Ziel Grundbetrag bei 100 % Zielerreichung entspricht brutto 65 % des festen Jahresgehalts, maximal jedoch brutto 130 % des festen Jahresgehalts bei 150 % Zielerreichung.

Gemäß dieser Vorgabe ist für die Vorstandsmitglieder abgeleitet aus der Gesamtzielerreichung des Vorstands folgendes LTI für das Geschäftsjahr 2022 festgestellt:

Vorstandsmitglied	Zielwert 65 % der Fixvergütung bei 100 % (130 % der Fix- vergütung bei 150 %)	Zielbetrag rückgestelltes LTI 2022 in Tsd.€	Zielerreichungs- multiplikator 2022 von 130 % in %	LTI für 2022 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	390 (780)	390	50	390
Dr. Stephen Kimmich	312 (624)	312	50	312
Christoph Müller	312 (624)	312	50	312
Ralf Sammeck	312 (624)	312	50	312
Michael Ulverich	312 (624)	312	50	312

(Virtuelle) Anlage in Aktien der Gesellschaft

Der Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung wird nach Wahl des Vorstandsmitglieds durch eine beauftragte Bank in Aktien der Gesellschaft angelegt und in einem Sperrdepot gehalten oder ab diesem Tag zugunsten des Vorstandsmitglieds als virtuelle Aktien der Koenig & Bauer AG geführt („Vergütungsaktien“). Die (virtuellen) Aktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren. Das Vorstandsmitglied ist während der Sperrfrist nicht befugt, die Aktien zu veräußern und/oder – gleich in welcher Form – zu übertragen. Nach Ablauf der Sperrfrist erfolgt die Auszahlung des Grundbetrags zuzüglich des Kursgewinns bzw. abzüglich des Kursverlustes. Hieraus ergibt sich folgendes Bild am Umtauschtag:

Vorstandsmitglied	LTI 2022 in Tsd. €	Aktienkurs am Umtauschtag in €	Vergütungs- aktien 2022	Vergütungs- aktien Sperr- depot Bestand	Vergütung- saktien in Sperrdepot insgesamt
Dr. Andreas Pleßke	390	20,20	19.306,93	47.114,94	66.421,87
Dr. Stephen Kimmich	312	20,20	15.445,54	44.706,27	60.151,81
Christoph Müller	312	20,20	15.445,54	23.543,30	38.988,84
Ralf Sammeck	312	20,20	15.445,54	37.691,95	53.137,49
Michael Ulverich	312	20,20	15.445,54	45.969,10	61.414,64

Die Aktien sind in Form von virtuellen Vergütungsaktien zugesagt worden. Die Vorstände haben diese Option gewählt, da die Gesellschaft aufgrund eines KfW Kredits den Ankauf von Aktien nicht hätte ermöglichen können. Die virtuellen Aktien unterliegen seit dem Umtauschtag einer Sperrfrist von vier Jahren. Der Umtauschkurs betrug am Umtauschtag (Hauptversammlung am 16. Juni 2023) 20,20 € (Schlusskurs vom 16. Juni 2023, XET-RA). Insofern sind insgesamt 1,638 Mio. € bzw. 81.089,11 virtuelle Aktien in 2023 neu angelegt worden.

Zugesagte, vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung für das Berichtsjahr:

In der Personalaussschuss-Sitzung am 31. Januar 2024 wurden zu erwartende Auszahlungsbeträge für die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige Vergütung beschlossen. Von den maximal erreichbaren 130 % des festen Jahresgehalts, wurden jeweils 65 % des festen Jahresgehalts zurückgestellt. Eine Erhöhung über den Ziel-Grundbetrag hinaus ist aufgrund der angenommenen Zielerreichung in 2023 nicht gegeben.

In der folgenden Tabelle sind die rückgestellten Vergütungsbeträge aus dem LTI 2023 dargestellt und den Vergütungsbeträgen aus dem LTI 2022 gegenübergestellt.

Vorstandsmitglied	Zielerreichung LTI 2022 in % des festen Jahres- gehalts	LTI 2022 in Tsd. €	Angenommener Zielbetrag LTI 2023 in % des festen Jahresgehalts	Angenommener Zielbetrag LTI 2023 in Tsd. €
Dr. Andreas Pleßke	65	390	65	390
Dr. Stephen Kimmich	65	312	65	312
Christoph Müller	65	312	65	312
Ralf Sammeck	65	312	65	312
Michael Ulverich	65	312	65	312

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachstehenden Tabelle ist die im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder angegeben. Gewährt und geschuldet sind dabei diejenigen Vergütungsbestandteile, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 zugeflossen sind. Dies sind die fixen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 sowie die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2022. Die langfristige variable Vergütung (LTI) ist nicht enthalten, da sie noch nicht gewährt und geschuldet, sondern lediglich zugeteilt ist.

		Dr. Andreas Pleßke				Dr. Stephen Kimmich				Christoph Müller			
		Vorstandssprecher Segment-Vorstand Special				CFO				Segment-Vorstand Digital & Webfed			
		2022		2023		2022		2023		2022		2023	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	600	54	600	65	480	53	480	65	480	59	480	67
	Nebenleistungen ¹⁾	24	2	25	3	38	4	43	6	25	3	27	4
Summe		624	56	625	68	518	57	523	71	505	62	507	71
STI – kurzfristige variable Vergütung		496	44	301	32	389	43	216	29	310	38	204	29
Summe		496	44	301	32	389	43	216	29	310	38	204	29
Sonstiges		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		1.120	100	926	100	907	100	739	100	815	100	711	100

		Ralf Sammeck				Michael Ulverich			
		Segment-Vorstand Sheetfed				COO			
		2022		2023		2022		2023	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	53	480	64	480	53	480	62
	Nebenleistungen ¹⁾	28	3	28	4	37	4	40	5
Summe		508	56	508	68	517	57	520	67
STI – kurzfristige variable Vergütung		397	44	247	32	397	43	251	33
Summe		397	44	247	32	397	43	251	33
Sonstiges		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		905	100	755	100	914	100	771	100

¹⁾ Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weitere Nebenleistungen wie die Bereitstellung von Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechts-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen

Erwartete Vergütung

In der nachstehenden Tabelle ist die erwartete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 angegeben. Die Vergütung besteht aus den fixen Vergütungsbestandteilen und den voraussichtlich erdienten variablen Vergütungsbestandteilen (rückgestellter STI 2023 und angenommener Zielbetrag LTI 2023). Hierbei wird der STI für das Geschäftsjahr 2023 im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt. Der Zufluss zeigt die Höhe der Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde. Diese umfasst den im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten STI 2022 sowie den Gegenwert der nach der Hauptversammlung im Rahmen des LTI 2022 übertragenen (virtuellen) Aktien.

		Dr. Andreas Pleßke				Dr. Stephen Kimmich				Christoph Müller			
		Vorstandssprecher/Segment-Vorstand Special				CFO				Segment-Vorstand Digital & Webfed			
		Erwartete Ziel- Vergütung	Minimal- Vergütung	Maximal- Vergütung	Zufluss	Erwartete Ziel- Vergütung	Minimal- Vergütung	Maximal- Vergütung	Zufluss	Erwartete Ziel- Vergütung	Minimal- Vergütung	Maximal- Vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	600	600	600	600	480	480	480	480	480	480	480	480
	Nebenleistungen 1)	25	25	25	25	43	43	43	43	27	27	27	27
Summe		625	625	625	625	523	523	523	523	507	507	507	507
STI – 2023 - kurzfristige variable Vergütung		293	0	540	301	223	0	432	216	194	0	432	204
LTI – mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert – GJ 2022 (Laufzeit Auszahlung 2027)				390				312				312
	Aktienbasiert – GJ 2023 (Laufzeit Auszahlung 2028)	390	390	780	0	312	312	624	0	312	312	624	0
Summe		683	390	1.320	691	535	312	1.056	528	506	312	1.056	516
Sonstiges					0				0				0
Gesamtvergütung		1.308	1.015	1.945	1.316	1.058	835	1.579	1.051	1.013	819	1.563	1.023

		Ralf Sammeck				Michael Ulverich			
		Segment-Vorstand Sheetfed				COO			
		Erwartete Ziel- Vergütung	Minimal- Vergütung	Maximal- Vergütung	Zufluss	Erwartete Ziel- Vergütung	Minimal- Vergütung	Maximal- Vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480	480	480	480	480	480	480	480
	Nebenleistungen 1)	28	28	28	28	40	40	40	40
Summe		508	508	508	508	520	520	520	520
STI – 2023 - kurzfristige variable Vergütung		245	0	432	247	249	0	432	251
LTI – mehrjährige variable Vergütung	Aktienbasiert – GJ 2022 (Laufzeit Auszahlung 2027)				312				312
	Aktienbasiert – GJ 2023 (Laufzeit Auszahlung 2028)	312	312	624	0	312	312	624	0
Summe		557	312	1.056	559	561	312	1.056	563
Sonstiges					0				0
Gesamtvergütung		1.065	820	1.564	1.067	1.081	832	1.576	1.083

1) Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für beziehungsweise den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weitere Nebenleistungen wie die Bereitstellung von Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechts-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf übernommenen Steuern, Währungsungleichzahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen

Sondervergütung

Im Vergütungssystem ist die Möglichkeit einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen oder Erfolge der Vorstandsmitglieder nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrates enthalten. Für das Vergütungssystem, das auf der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt werden soll, wird der Aufsichtsrat die Interessen der Aktionär:innen nach Transparenz berücksichtigen und die Möglichkeit einer Sondervergütung herausnehmen.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr keine Sondervergütung gewährt und/oder geschuldet.

Maximalvergütung

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen Maximalbetrag beschränkt, der zwischen 1.750.000 € (ordentliche Vorstandsmitglieder) und 2.170.000 € (Vorstandssprecher) liegt (Gewährungs-Cap und Zufluss-Cap). Die Gesamtvergütung berechnet sich sowohl für Zielvergütung als auch für den Zufluss jeweils aus der Summe von (i) festem Jahresgehalt, (ii) jährlicher Tantieme, (iii) Grundbetrag der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung, (iv) etwaiger Sondervergütung, (v) jährlichem Versorgungsbeitrag und (vi) Nebenleistungen. Die Maximalvergütung wurde hinsichtlich des Gewährleistungs-Cap weder im Geschäftsjahr 2022 noch wird sie voraussichtlich im Berichtsjahr 2023 erreicht. Über das Zufluss-Cap wird für das Geschäftsjahr 2022 und das Berichtsjahr 2023 im Geschäftsbericht 2027 bzw. Geschäftsbericht 2028 nach Ablauf der jeweiligen Sperrfrist berichtet.

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung 2023 in Tsd. €	Erwartete	MaximalCap in Tsd. €
		Vergütung 2023 in Tsd. €	
Dr. Andreas Pleßke	1.516	1.508	2.170
Dr. Stephen Kimmich	1.251	1.258	1.750
Christoph Müller	1.223	1.213	1.750
Ralf Sammeck	1.267	1.265	1.750
Michael Ulverich	1.283	1.281	1.750

Share Ownership Guidelines

Durch die Anknüpfung der langfristigen variablen Vergütung an den Bör-

senkurs der Aktien für eine Dauer von vier Jahren werden die Interessen der Vorstände und Aktionär:innen weiter angeglichen. Weitergehende Share Ownership Guidelines bestehen nicht.

Malus und Claw-back

Die Koenig & Bauer AG kann die Auszahlung der jährlichen Tantieme und der vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängigen jährlichen Vergütung (nachfolgend „erfolgsorientierte Vergütung“) in den vertraglich geregelten Fällen ganz oder teilweise verweigern sowie geleistete Zahlungen in dem letzten Jahr seit der Auszahlung zurückfordern (Claw-back). Die Anstellungsverträge sehen z. B. als claw-back-Fall vor:

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

Es gab keinen Anlass, die Regelungen für ein Claw-back im Berichtsjahr anzuwenden.

Abfindung bei vorzeitigem

Ausscheiden

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Gesellschaft nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Die Zahlungen dürfen einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen (Abfindungs-Cap). Die Berechnung der Jahresvergütung bestimmt sich als Summe aus (I) dem festen Jahresgehalt, (II) der jährlichen Tantieme gemäß der zuletzt geltenden Zielvereinbarung, (III) sonstigen Nebenleistungen und (IV) Beiträgen zur Altersversorgung. Etwaige Sondervergütungen oder Ansprüche auf die vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängige jährliche Vergütung werden bei der Berechnung des Abfindungs-Caps nicht berücksichtigt. Geschieht die vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder liegt

ein wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft vor, werden keine Abfindungsleistungen getätigt.

Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern

Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr außer Rentenbezügen keine weitere Vergütung. Die Gesamtbezüge (laufende Pensionen) früherer Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 1.434.766,00 € (Vorjahr 1.428.916,57 €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen wurden nach IFRS 23.075.203,00 € (Vorjahr: 20.984.171,00 €) zurückgestellt; nach HGB beträgt die Rückstellung 28.279.958,00 € (Vorjahr: 27.539.332,00 €).

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

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

Ehemaliges Vorstandsmitglied	ausgeschieden	Rentenbezüge 2022	Rentenbezüge 2023
Claus Bolza-Schünemann	31.12.2020	216.000 €	217.080 €

Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2023 maßgeblichen Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in Abschnitt V, Ziffer 13 der Satzung der Koenig & Bauer AG festgesetzt. Sie wurden von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit 99,95 % des vertretenen Kapitals gebilligt und wurden erstmals ab dem Geschäftsjahr 2022 angewandt. Für die Geschäftsjahre zuvor gelten die auf der Hauptversammlung 2019 beschlossenen Vergütungsregelungen. Ausführliche Informationen mit einer Gegenüberstellung der aktuellen und der zukünftigen Vergütungsregelungen finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter [https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-](https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/)

[governance/verguetung/](https://www.koenig-bauer.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung/).

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Für das Geschäftsjahr 2023 gelten somit folgende Regelungen: Neben dem Sitzungsgeld und Auslagenersatz erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung von 45.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 120.000 € und seine Stellvertreter jeweils 80.000 €. Der Vorsitz bzw. die Ausschusstätigkeit wird im Prüfungsausschuss mit 22.500 € bzw. 15.000 €, im Strategieausschuss mit 20.000 € bzw. 13.000 € und im Personalausschuss mit 10.000 € bzw. 8.000 € jährlich vergütet. Die Mitglieder der übrigen Ausschüsse erhalten keine gesonderte Vergütung. Die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats wird nur einmal vergütet, wobei sich die Vergütung bei einer Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nach der am höchsten dotierten Funktion bemisst. Ferner erhält jedes in der Sitzung anwesende Mitglied ein Tagegeld in Höhe von 250 €; für Sitzungen der Ausschüsse wird kein Tagegeld gewährt.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 2.500 €.

AR-Vergütungssystem bis 2021

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

AR-Vergütungssystem ab 2022

Aufsichtsratsmitglied	Vorsitz	Stellv.	Mitglied
Feste Vergütung	120.000 €	80.000 €	45.000 €
Prüfungsausschuss (Mitgliedschaft)	22.250 €		15.000 €
Strategieausschuss (Mitgliedschaft)	20.000 €		13.000 €
Personalausschuss (Mitgliedschaft)	10.000 €		8.000 €

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023

In der nachstehenden Tabelle ist die im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angegeben. Gewährt und geschuldet ist dabei jeweils die feste Vergütung und die Vergütung für die Ausschusstätigkeit, die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 zugeflossen ist. Dies ist die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Wechsel im Aufsichtsrat

Im Berichtsjahr schied Matthias Hatschek am Tag der Hauptversammlung am 16. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat aus.

Claus Bolza-Schünemann wurde am Tag der Hauptversammlung neu in das Amt als Aufsichtsrat für eine Dauer von 4 Jahren mit 99,84 % Stimmenanteil gewählt.

Mit Wirkung zum 31. Juli 2023 ist Herr Werner Flierl aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Frau Sabine Witte-Herdering wurde mit Wirkung zum 01. August 2023 vom Amtsgericht Würzburg zum Aufsichtsratsmitglied der Koenig & Bauer AG bestellt.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (Zufluss der im Geschäftsjahr 2022 erdienten Vergütung)

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	Anteil Festverg.	Ausschussvergütung	Anteil		Tagegeld	Anteil Tagegeld	Summe
				Ausschussvergütung	Tagegeld			
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	120.000 €	87,91 %	13.000 €	9,52 %	3.500 €	2,56 %	136.500 €	
Gottfried Weippert, stv. Vorsitzender	80.000 €	81,01 %	15.000 €	15,19 %	3.750 €	3,80 %	98.750 €	
Dagmar Rehm, stv. Vorsitzende	80.000 €	75,65 %	22.500 €	21,28 %	3.250 €	3,07 %	105.750 €	
Julia Cuntz	45.000 €	92,78 %	0 €	0,00 %	3.500 €	7,22 %	48.500 €	
Carsten Dentler	45.000 €	73,77 %	13.000 €	21,31 %	3.000 €	4,92 %	61.000 €	
Marc Dotterweich	45.000 €	70,59 %	15.000 €	23,53 %	3.750 €	5,88 %	63.750 €	
Werner Flierl	45.000 €	94,74 %	0 €	0,00 %	2.500 €	5,26 %	47.500 €	
Matthias Hatschek	45.000 €	73,47 %	13.000 €	21,22 %	3.250 €	5,31 %	61.250 €	
Christopher Kessler	45.000 €	72,87 %	13.000 €	21,05 %	3.750 €	6,07 %	61.750 €	
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	45.000 €	66,91 %	20.000 €	29,74 %	2.250 €	3,34 %	67.250 €	
Dr. Johannes Liechtenstein	45.000 €	70,87 %	15.000 €	23,62 %	3.500 €	5,51 %	63.500 €	
Simone Walter	45.000 €	72,87 %	13.000 €	21,05 %	3.750 €	6,07 %	61.750 €	
Summe	685.000 €		152.500 €		39.750 €		877.250 €	

Aufsichtsratsmitglied	Feste Vergütung	Anteil Festverg.	Ausschussvergütung	Anteil		Summe
				Ausschussvergütung	Tagegeld	
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vorsitzender	120.000,00 €	88,24 %	13.000,00 €	9,56 %	3.000,00 €	136.000,00 €
Gottfried Weippert, stellv. Vorsitzender	80.000,00 €	81,84 %	15.000,00 €	15,35 %	2.750,00 €	97.750,00 €
Dagmar Rehm, stellv. Vorsitzende	80.000,00 €	75,83 %	22.500,00 €	21,33 %	3.000,00 €	105.500,00 €
Claus Bolza-Schünemann (seit 16.6.23)	22.500,00 €	73,17 %	6.500,00 €	21,14 %	1.750,00 €	30.750,00 €
Julia Cuntz	45.000,00 €	94,24 %	0,00 €	0,00 %	2.750,00 €	47.750,00 €
Carsten Dentler	45.000,00 €	74,38 %	13.000,00 €	21,49 %	2.500,00 €	60.500,00 €
Marc Dotterweich	45.000,00 €	72,00 %	15.000,00 €	24,00 %	2.500,00 €	62.500,00 €
Werner Flierl (bis 31.07.2023)	26.500,00 €	100,00 %	0,00 €	0,00 %	0,00 €	26.500,00 €
Matthias Hatschek (bis 16.6.2023)	22.500,00 €	75,00 %	6.500,00 €	21,67 %	1.000,00 €	30.000,00 €
Christopher Kessler	45.000,00 €	74,38 %	13.000,00 €	21,49 %	2.500,00 €	60.500,00 €
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	45.000,00 €	66,91 %	20.000,00 €	29,74 %	2.250,00 €	67.250,00 €
Dr. Johannes Liechtenstein	45.000,00 €	71,43 %	15.000,00 €	23,81 %	3.000,00 €	63.000,00 €
Simone Walter	45.000,00 €	73,77 %	13.000,00 €	21,31 %	3.000,00 €	61.000,00 €
Sabine Witte-Herdering (seit 01.08.2023)	18.750,00 €	94,94 %	0,00 €	0,00 %	1.000,00 €	19.750,00 €
Summe	685.250,00 €		152.500,00 €		31.000,00 €	868.750,00 €

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Für den horizontalen Vergleich hat der Aufsichtsrat eine unabhängige Unternehmensberatung beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütungshöhe und -struktur des Vorstands durchzuführen. Als Vergleichsmarkt zur Beurteilung der Marktüblichkeit diente dabei eine Vergleichsgruppe bestehend aus Maschinenbau- und Technikunternehmen vergleichbarer Größe, insbesondere aus MDAX und SDAX sowie zusätzlich eine Vergleichsgruppe aus verwandten Industrien. Im Rahmen des Marktvergleichs wurde die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vergütung der Vergleichsgruppen gegenübergestellt. Es wurde dabei ein Vergleich der Ziel- und Maximalvergütung vorgenommen. Darüber hinaus wurden nebenstehende Vergütungselemente untersucht:

	Zielvergütung	Maximalvergütung
+	Grundvergütung Zielbetrag STI	Grundvergütung Maximaler STI
=	Zielvergütung	Maximale Barvergütung
+	Zielbetrag LTI	Maximaler LTI
=	Zieldirektvergütung	Maximale Direktvergütung
+	Betriebliche Altersversorgung	Betriebliche Altersversorgung
=	Zielvergütung	Maximale Gesamtvergütung

Die folgende Seite enthält den vertikalen Vergleich der Vergütung im Unternehmen. Da der Vorstand auch am Ertrag des Konzerns gemessen wird, ist auch die Ertragsentwicklung des Konzerns dargestellt. Führungskräfte sind sämtliche Führungskräfte, die direkt an die Mitglieder des Vorstands berichten, die weitere Belegschaft besteht aus tariflichen und außertariflichen Angestellten des Unternehmens. Alle Arbeitnehmer:innen des Unternehmens sind in Deutschland beschäftigt.

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020 ¹		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	2023 ²	2022	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Dr. Andreas Pleßke	926	1.120	-194	-17	325	41	206	35	-57	-9
Dr. Stephen Kimmich	739	907	-168	-19	283	45	254	69		
Christoph Müller	711	815	-104	-13	237	41	-465	-45	-168	-14
Ralf Sammeck	755	905	-150	-17	325	56	-536	-48	-114	-9
Michael Ulverich	771	914	-143	-16	288	46	257	70		
Arbeitnehmer										
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft	66	62	4	6	4	7	-1	-2	-4	-7
Durchschnittliche Vergütung Führungskräfte	175	161	14	9	-4	-3	29	23	-31	-20
Ertragsentwicklung der Gesellschaft										
in Mio. €	2023 in Mio. €	2022 in Mio. €	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %
Jahresüberschuss Konzern	2,8	11,1	-8,3	-75	-3,4	-23	117,6	-114	-155,4	-297
Jahresüberschuss der Koenig & Bauer AG	5,8	2,7	3,1	115	-8,6	-76	-31,2	-73	34,2	412

¹ Zur besseren Lesbarkeit der Vergleichszahlen in allen Jahren nur gewährt/geschuldet aufgenommen
² Eintritt von Herrn Dr. Kimmich und Herrn Ulverich zu 15.04.2020

	Gewährt, geschuldet	Gewährt, geschuldet	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019	
	2023 ¹	2022	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats²	in €	in €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Prof. Dr.-Ing. Raimund Klinkner, Vors.	136.500	79.500	57	71,7	-0,5	-1	20	33,8	57	2.462,6
Gottfried Weippert, stellv. Vors.	98.750	63.250	36	56,1	1	-1	3,5	5,8	11	22,8
Dagmar Rehm, stellv. Vors.	105.750	67.000	39	57,8	-0,5	-1	2	3,1	13	25,4
Julia Cuntz	48.500	38.000	11	27,6	-1	-2	2,5	6,9	7	25
Carsten Dentler	61.000	44.250	17	37,9	-1	-2	2,25	5,3	8,5	24,8
Marc Dotterweich	63.750	45.500	18	40,1	-1	-2	2,25	5,1	9	25,5
Werner Flierl (bis 31.07.2023)	47.500	19.000	29	150,0						
Matthias Hatschek (bis 16.06.2023)	61.250	44.250	17	38,4	-1	-2	2,25	5,2	9	25,5
Christopher Kessler	61.750	44.250	18	39,6	-1	-2	2,5	5,8	8,5	24,8
Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza	67.250	46.875	20	43,5	-1	-3	2	4,3	9	25,5
Dr. Johannes Liechtenstein	63.500	45.500	18	39,6	-0,25	-1	23	102,2		
Simone Walter	61.750	41.375	20	49,2	3	7	1,8	4,8	7,5	25,6
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Walther Mann		22.125	-22	-100,0	-23	-51	2	5,2	9	25,5
Dr. Martin Hoyos									-30	-47,6

¹ Zur besseren Lesbarkeit der Vergleichszahlen in allen Jahren nur gewährt/geschuldet aufgenommen
² Entspricht der in 2022 erdienten Vergütung, deshalb sind nur die Aufsichtsratsmitglieder des Jahres 2022 angegeben.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Koenig & Bauer AG, Würzburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Koenig & Bauer AG, Würzburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Koenig & Bauer AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht

einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Koenig & Bauer AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß

diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Nürnberg, den 20. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco See
Wirtschaftsprüfer

ppa. Dr. Felix Canitz
Wirtschaftsprüfer