

RECHTLICHE ANGABEN

Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat¹⁾

Der Aufsichtsrat hat sich im Berichtsjahr turnusgemäß mit der Vorstandsvergütung und deren Angemessenheit beschäftigt. Dies geschah unter anderem im Zusammenhang mit der Vereinbarung und Überprüfung der Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern. Mit Einführung des seit dem Geschäftsjahr 2012/2013 bestehenden Vergütungssystems wurden das Verfahren und die Messgrößen für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Im Geschäftsjahr 2017/2018 wurde die mehrjährige variable Vergütung einer Überprüfung und Neugestaltung unterzogen. Ziel war es, durch die Neugestaltung der Erwartungswerte die Variabilität zu erhöhen, aber auch gleichzeitig den Shareholder-Value-Gedanken zu stärken. Diese Änderungen haben auch Einfluss auf das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 beabsichtigt der Aufsichtsrat, das Vergütungssystem des Vorstands im ersten Halbjahr des Geschäftsjahres 2021/2022 zu überarbeiten und es der Hauptversammlung 2021 nach Maßgabe der Vorgaben des ARUG II zur Billigung vorzulegen (Say on Pay).

Im Berichtsjahr gilt im Einzelnen, was folgt:

Die **GESAMTSTRUKTUR UND DIE HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG** werden auf Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft festgelegt und in regelmäßigen zeitlichen Abständen überprüft. Die Vorstandsvergütung (ohne Nebenleistungen und ohne Versorgungsaufwand) beträgt in jedem Fall höchstens 370 Prozent der Jahresgrundvergütung, aufgeteilt in 100 Prozent für die Jahresgrundvergütung und maximal 270 Prozent für die variablen Vergütungsbestandteile, das heißt maximal 90 Prozent für die jahresbezogene variable Vergütung und 180 Prozent für die mehrjährige variable Vergütung.

Die **BEZÜGE DES VORSTANDS** setzen sich zum einen aus einer jährlichen Festvergütung (Jahresgrundvergütung), die in gleichen Teilbeträgen zum Ende eines Monats ausbezahlt wird, sowie einer jahresbezogenen variablen Vergütung und einer mehrjährigen variablen Vergütung, die bei

Erreichung bestimmter dreijährig angelegter Ziele anhand definierter Parameter ermittelt wird, zusammen. Hinzu kommen Nebenleistungen (Sachbezüge) und eine betriebliche Altersversorgung.

Die **JAHRESBEZOGENE VARIABLE VERGÜTUNG** ist vom Erfolg des Konzerns im Geschäftsjahr abhängig; als Messgrößen dienen hierbei derzeit das betriebliche Ergebnis (EBIT) sowie der Free Cashflow jeweils nach IFRS. Daneben erhält jedes Vorstandsmitglied eine persönliche leistungsbezogene Tantieme, die der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses festlegt, abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen sowie gegebenenfalls vereinbarten individuellen Zielen. Bei voller Zielerreichung kann die persönliche jährliche Tantieme bis zu 30 Prozent der Jahresgrundvergütung, die Unternehmenstantieme ebenfalls bis zu 30 Prozent und im Falle der Übererfüllung bis zu 60 Prozent der Jahresgrundvergütung ausmachen. Aufsichtsrat und Vorstand hatten sich hinsichtlich der persönlichen jährlichen Tantieme auch für dieses Berichtsjahr darauf verständigt, den jährlichen Finanzziele weiterhin den Vorzug zu geben. Bis auf Weiteres – beginnend mit dem Geschäftsjahr 2012/2013 – werden die 30 Prozent der persönlichen Tantieme der Unternehmenstantieme zugeschlagen und den Finanzziele untergeordnet, die ihr zugrunde liegen. Die Auszahlung der jahresbezogenen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst.

Die **MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG** wurde im Geschäftsjahr 2017/2018 überprüft und neu gestaltet. Seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 bestimmt sich die mehrjährige variable Vergütung nach zwei Messgrößen: Ergebnis vor Steuern gemäß der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS (EBT) und Total Shareholder Return (TSR). Die Zielwerte für diese beiden Messgrößen werden ebenso wie der jeweilige Schwellenwert und die maximale Übererfüllung jeweils zu Beginn der maßgeblichen Dreijahresperiode (Performance Period) definiert. Auf jede Messgröße entfällt die Hälfte der mehrjährigen variablen Vergütung, das sind bei 100-prozentiger Erfüllung der Zielwerte der betreffenden Messgröße jeweils 45 Prozent der Jahresgrundvergütung. Die Übererfüllung einer Messgröße wird berücksichtigt und kann maximal zu einer Verdoppelung der hierauf entfallenden mehrjährigen variablen Zielvergütung führen. Dementsprechend kann für jede Messgröße eine mehrjährige variable Vergütung in Höhe von 90 Prozent der Jahresgrundvergütung und insgesamt eine mehrjährige variable Vergütung in Höhe von 180 Prozent

¹⁾ Dieser Vergütungsbericht ist zugleich Teil des Corporate-Governance-Berichts.

der Jahresgrundvergütung erreicht werden. Beide Messgrößen sind mit einem Schwellenwert verbunden, der bei der Zielerfüllung erreicht werden muss, damit es zu einer Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung für die betreffende Messgröße kommt. Die Übererfüllung einer Messgröße kann sich jedoch nur dann steigernd auf die mehrjährige variable Vergütung auswirken, wenn im Rahmen der anderen Messgröße mindestens der Schwellenwert erreicht ist. Grundlage für die erste Messgröße (Ergebnis vor Steuern des Konzerns) ist grundsätzlich die vom Aufsichtsrat verabschiedete Fünfjahresplanung. Zur Ermittlung der hierauf entfallenden mehrjährigen variablen Vergütung wird nach Abschluss der Performance Period das tatsächliche Ergebnis vor Steuern der drei Geschäftsjahre innerhalb der Performance Period gemäß IFRS-Gewinn- und Verlustrechnung mit dem geplanten Ergebnis vor Steuern für diese drei Geschäftsjahre verglichen. Sowohl der Durchschnitt der tatsächlichen als auch der geplanten Ergebnisse vor Steuern werden einander gegenübergestellt und so die tatsächliche Zielerreichung errechnet und festgestellt. Grundlage für die Bemessung des Zielwerts der zweiten Messgröße (Total Shareholder Return) sind die langfristigen Renditeerwartungen (Kurssteigerungen der Heidelberg-Aktie) während der Performance Period (Zeitraum von drei Geschäftsjahren). Der Ausgangswert für die jeweilige Performance Period wird zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance Period ermittelt. Hierzu wird der arithmetische Durchschnittskurs (Schlusskurse) der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Beginn der dreijährigen Performance Period gemessen. Der fixe Ausgangswert wird dann mit dem arithmetischen Durchschnittskurs (Schlusskurse) der Aktie während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Ablauf der Performance Period verglichen. Soweit die Gesellschaft innerhalb der Performance Period Dividenden an die Gesellschafter zahlt, werden diese auf den Aktienkurs unmittelbar vor Ablauf der Performance Period umgerechnet. Die Zielerreichung wird am Ende der jeweils maßgeblichen Dreijahresperiode geprüft und festgestellt. Die Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung – nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der Dreijahresperiode – über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst.

Sowohl für die jahresbezogene variable Vergütung als auch für die mehrjährige variable Vergütung gilt, dass bei Erreichung des jeweils maßgeblichen Schwellenwerts eine

Auszahlung in Höhe von 25 Prozent des Betrags erfolgt, der bei 100-prozentiger Zielerfüllung zu zahlen wäre. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert und dem festgelegten Ziel wird linear interpoliert. Soweit eine Übererfüllung berücksichtigungsfähig ist, wird die Höhe der Auszahlung bei Übererfüllung entweder prozentual entsprechend dem Grad der Übererfüllung ermittelt oder es wird – wenn ein maximal berücksichtigungsfähiger Wert für die Übererfüllung festgelegt wird – zwischen dem Ziel und dem maximal berücksichtigungsfähigen Wert linear interpoliert.

Sowohl bei einem Eintritt als auch bei einem Austritt innerhalb einer laufenden Performance Period ergibt sich ein zeitanteiliger Anspruch auf die eventuell festgesetzte mehrjährige variable Vergütung nach Ablauf der Performance Period. Die zeitanteilige Ermittlung der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt bei einem Austritt für die zu diesem Zeitpunkt noch laufenden Performance Periods auf der Grundlage einer Zielfeststellung zum Austritt, die eingefroren wird.

Eigeninvestment der Vorstände: Während der Dauer der Bestellung in den Vorstand hat das jeweilige Vorstandsmitglied aus der jahresbezogenen und der mehrjährigen variablen Vergütung ein Depot von Aktien der Gesellschaft im Wert der jeweils aktuellen Jahresgrundvergütung aufzubauen und zu halten. Bereits durch das jeweilige Vorstandsmitglied gehaltene Aktien der Gesellschaft werden angerechnet. Es besteht keine Verpflichtung zum Erwerb der Aktien aus sonstigen Bezügen oder aus privatem Vermögen. Die Gesellschaft ist berechtigt, 10 Prozent der jahresbezogenen variablen Vergütung und 10 Prozent der mehrjährigen variablen Vergütung (jeweils vor Abzug von Steuern und Abgaben) in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen. Mit dem Erwerb der Aktien wird ein Kreditinstitut oder Finanzdienstleister beauftragt; die Kosten für Abwicklung und Verwahrung trägt die Gesellschaft. Die Berechtigung der Gesellschaft, variable Vergütung zum Aufbau des Aktien-Eigeninvestment-Depots in Form von Aktien anzulegen, endet mit dem Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus dem Amt. Eine Veräußerung von Aktien aus dem Aktien-Eigeninvestment-Depot durch das jeweilige Vorstandsmitglied ist während der Dauer der Bestellung nur insoweit zulässig, wie der Mindestwert einer Jahresgrundvergütung hierdurch nicht unterschritten wird und gesetzliche beziehungsweise regulatorische Beschränkungen der Veräußerung nicht entgegenstehen.

An einzelne Mitglieder des Vorstands gewährte Zuwendungen¹⁾

Angaben in Tsd €	Rainer Hundsdörfer Vorstandsvorsitzender, Vorstand Digital Technology und Vorstand Lifecycle Solutions				Marcus A. Wassenberg²⁾ Vorstand Finanzen und Financial Services			
	2019/2020 Zielwert	2020/2021 Zielwert	2020/2021 (Min)	2020/2021 (Max)	2019/2020 Zielwert	2020/2021 Zielwert	2020/2021 (Min)	2020/2021 (Max)
Festvergütung	670	670	670	670	233	400	400	400
Nebenleistungen	27	23	23	23	12	21	21	21
Summe	697	693	693	693	245	421	421	421
Jahresbezogene variable Vergütung	603	603	0	603	210	360	0	360
Mehrjährige variable Vergütungen	432	372	0	1.205	222	222	0	720
Tranche 2019/2020 ³⁾	432 ⁴⁾	-	-	-	222 ⁴⁾	-	-	-
Tranche 2020/2021 ³⁾	-	372 ⁵⁾	0	1.205	-	222 ⁵⁾	0	720
Summe fixe und variable Vergütungsbestandteile	1.732	1.668	693	2.501	677	1.003	421	1.501
Versorgungsaufwand	234	234	234	234	97	140	140	140
Gesamtvergütung	1.966	1.902	927	2.735	774	1.143	561	1.641

¹⁾ Gemäß Ziffer 4.2.5 Abs. 3 der am 24. April 2017 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

²⁾ Seit 1. September 2019 Mitglied des Vorstands. Die Angaben im Vorjahr betreffen den Zeitraum 1. September 2019 bis 31. März 2020.

³⁾ Laufzeit: 3 Jahre

⁴⁾ Im Geschäftsjahr 2019/2020 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung wie folgt enthalten:
Rainer Hundsdörfer: 131 Tsd € und Marcus A. Wassenberg: 67 Tsd €.

⁵⁾ Im Geschäftsjahr 2020/2021 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung wie folgt enthalten:
Rainer Hundsdörfer: 71 Tsd € und Marcus A. Wassenberg: 42 Tsd €.

Zufluss¹⁾

Angaben in Tsd €	Rainer Hundsdörfer Vorstandsvorsitzender, Vorstand Digital Technology und Vorstand Lifecycle Solutions		Marcus A. Wassenberg²⁾ Vorstand Finanzen und Financial Services	
	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021
Festvergütung ³⁾	662	670	229	400
Nebenleistungen	27	23	12	21
Summe	689	693	241	421
Jahresbezogene variable Vergütung	0	402	0	240
Mehrjährige variable Vergütungen	195	0	0	0
Tranche 2017/2018 ⁴⁾	195	-	0	-
Tranche 2018/2019 ⁴⁾	-	0	-	0
Summe fixe und variable Vergütungsbestandteile	884	1.095	241	661
Versorgungsaufwand ⁵⁾	234	234	97	140
Gesamtvergütung	1.118	1.329	338	801
davon: zu erbringendes Eigeninvestment	20	40	0	24

¹⁾ Es handelt sich um die für das jeweilige Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands gezahlten beziehungsweise noch zu zahlenden Bezüge.

²⁾ Seit 1. September 2019 Mitglied des Vorstands. Die Angaben im Vorjahr betreffen den Zeitraum vom 1. September 2019 bis 31. März 2020.

³⁾ Im Geschäftsjahr 2020/2021 betrug der Gehaltsverzicht der Vorstände insgesamt 0 Tsd € (im Geschäftsjahr 2019/2020: insgesamt 17 Tsd €).

⁴⁾ Laufzeit: 3 Jahre

⁵⁾ Im Geschäftsjahr noch nicht zugeflossen

Bezüge der einzelnen Mitglieder des Vorstands (HGB)

Angaben in Tsd €		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsbezogene Komponente	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge
		Festvergütung ¹⁾	Nebeneleistungen	Jahresbezogene variable Vergütung	Mehrjährige ²⁾ variable Vergütung	
Rainer Hundsdörfer	2019/2020	662	27	0	131	820
	2020/2021	670	23	402	71	1.166
Marcus A. Wassenberg ³⁾	2019/2020	229	12	0	67	308
	2020/2021	400	21	240	42	703
Summe	2019/2020	891	39	0	198	1.128
	2020/2021	1.070	44	642	113	1.869
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	2019/2020	839	57	474	797	2.167
	2020/2021	-	-	-	-	-
Summe	2019/2020	1.730	96	474	995	3.295
	2020/2021	1.070	44	642	113	1.869

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2020/2021 betrug der Gehaltsverzicht der Vorstände insgesamt 0 Tsd € (Vorjahr: insgesamt 17 Tsd €).

²⁾ Im Geschäftsjahr 2019/2020 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung wie folgt enthalten: Rainer Hundsdörfer: 131 Tsd € und Marcus A. Wassenberg: 67 Tsd €.

Im Geschäftsjahr 2020/2021 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung wie folgt enthalten: Rainer Hundsdörfer: 71 Tsd € und Marcus A. Wassenberg: 42 Tsd €.

Der Gesamtaufwand des Geschäftsjahres 2020/2021 aus der mehrjährigen aktienbasierten Vergütung in Höhe von 307 Tsd € (Vorjahr: 873 Tsd €) verteilt sich wie folgt: Rainer Hundsdörfer: 195 Tsd € (Vorjahr: Ertrag 24 €) und Marcus A. Wassenberg: 112 Tsd € (Vorjahr: 2 Tsd €).

³⁾ Seit 1. September 2019 Mitglied des Vorstands. Die Angaben im Vorjahr betreffen den Zeitraum 1. September 2019 bis 31. März 2020.

Für die Dreijahresperiode 2017/2018 bis 2019/2020 galt eine Sonderregelung. Der Betrag, der sich nach der bisherigen Regelung aus der bereits erfolgten Zielsetzung für den ersten Teil der mehrjährigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2017/2018 (Tranche 2017/2018) und der hierauf bezogenen Auswertung im Hinblick auf die (anteilige) Zielvergütung von maximal 30 Prozent der Jahresgrundvergütung ergab, wurde nach Ablauf der Dreijahresperiode im Geschäftsjahr 2019/2020 im Fall der vereinbarten Zielerreichung auf diese neue Regelung angerechnet und wurde auch ausbezahlt.

Damit setzen sowohl die jahresbezogene variable Vergütung als auch die mehrjährige variable Vergütung zusätzliche langfristige Leistungsanreize und richten die Vergütungsstruktur verstärkt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus.

Die Anteile an der für das Geschäftsjahr 2019/2020 gezahlten mehrjährigen variablen Vergütung wurden von Rainer Hundsdörfer unter Beachtung von Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 596/2014 am 14. August 2020 in Aktien der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft angelegt; aufgrund des Unterschreitens der

entsprechenden Meldeschwelle brauchte das Investment weder anschließend von Rainer Hundsdörfer bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemeldet noch auf der Internetseite der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft veröffentlicht zu werden.

Die **NEBENLEISTUNGEN** bestehen im Berichtsjahr im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Privatnutzung eines Dienstwagens.

Die **LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER** stellen sich wie folgt dar:

Im Geschäftsjahr 2019/2020 endeten die Amtszeit von Dirk Kaliebe als Mitglied des Vorstands und sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft am 30. September 2019 (Vertragsende). Die Bestellung von Stephan Plenz als Mitglied des Vorstands wurde einvernehmlich zum Ablauf des 30. November 2019 vorzeitig beendet; sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft wurde aufgrund Befristung mit dem Ablauf des 30. Juni 2020 (Ende des Dienstvertrags) beendet. Die Bestellung von Prof. Dr. Ulrich Hermann als Mitglied des Vorstands wurde einvernehmlich zum Ablauf

des 16. Februar 2020 vorzeitig beendet; sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft endete mit Ablauf des 31. März 2020 (Ende des Dienstvertrags). Für weitergehende Angaben zu im Vorjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern siehe Tz. 41 des Konzernanhangs.

Die LEISTUNGEN NACH BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT stellen sich bei den Vorständen wie folgt dar:

Im Geschäftsjahr 2018/2019 wurde der Dienstvertrag von Rainer Hundsdörfer (Vorstandsvorsitzender) um rund drei Jahre verlängert; Marcus A. Wassenberg wurde im Vorjahr für die Dauer von drei Jahren zum ordentlichen Mitglied des Vorstands bestellt.

Der Pensionsvertrag sieht eine beitragsorientierte Zusage für die Altersversorgung vor. Für jedes Beitragsjahr wird ein Versorgungsbeitrag gutgeschrieben, der sich aus einem festen Versorgungsbeitrag und einem eventuellen Beitragszuschlag zusammensetzt. Dieser erfolgsabhängige Beitragszuschlag wird in Abhängigkeit von der Höhe des jährlichen EBIT des Heidelberg-Konzerns im abgelaufenen Beitragsjahr geleistet. Dieses Versorgungskapital wird verzinst. Der feste Versorgungsbeitrag beträgt 35 Prozent des entsprechenden jeweiligen Grundgehalts. Das Ruhegeld

kann ab dem vollendeten 60. Lebensjahr als vorzeitige Altersleistung bezogen werden. Das Ruhegeld wird in jedem Fall, also bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, ab dem vollendeten 65. beziehungsweise 60. Lebensjahr vorrangig als einmaliges Alterskapital gezahlt. Daneben ist eine von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängige Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung von 60 Prozent der Invalidenleistung beziehungsweise des Ruhegelds vorgesehen. Bei der Invalidenversorgung richtet sich – abweichend von der BVR – der Prozentsatz nach der Zahl der im Unternehmen als Vorstand geleisteten Dienstjahre, wobei eine Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres und ein maximaler Versorgungsprozentsatz von 60 Prozent festgelegt sind. Endet der Dienstvertrag vor Eintritt eines Versorgungsfalls, bleibt der Anspruch auf das zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Versorgungskapital erhalten. Für die übrigen Versorgungsleistungen (Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) bleibt die gemäß § 2 BetrAVG zeitanteilig erdiente Versorgungsanwartschaft bestehen. Bei Rainer Hundsdörfer und Marcus A. Wassenberg ist die Anwartschaft abweichend zu § 1b BetrAVG sofort unverfallbar.

Altersversorgung der einzelnen Mitglieder des Vorstands¹⁾

Angaben in Tsd €		Aufgelaufenes Versorgungskapital zum Bilanzstichtag	Versorgungsbeitrag für das Berichtsjahr ²⁾	Defined Benefit Obligation	Dienstzeitaufwand (Service Cost)
Rainer Hundsdörfer	2019/2020	796	234	800	234
	2020/2021	1.046	234	1.046	234
Marcus A. Wassenberg ³⁾	2019/2020	82	82	97	97
	2020/2021	223	140	261	140

¹⁾ Der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (Rainer Hundsdörfer und Marcus A. Wassenberg) erreichbare Pensionsanspruch hängt von der persönlichen Gehaltsentwicklung, dem jeweiligen EBIT und der erzielten Rendite ab und kann daher vorab nicht exakt ermittelt werden. Bei Inanspruchnahme der Rentenoption und Fortgeltung der aktuellen Rechnungsannahmen wird die sich aus dem angesammelten Versorgungskapital ergebende Altersrente voraussichtlich wie folgt betragen: Rainer Hundsdörfer: ca. 7 Prozent und Marcus A. Wassenberg: ca. 17 Prozent jeweils der letzten Festvergütung.

²⁾ Bei Rainer Hundsdörfer und Marcus A. Wassenberg ermittelt sich der Versorgungsbeitrag für das Berichtsjahr nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. März ohne Berücksichtigung des noch nicht feststehenden gewinnabhängigen Beitragsanteils. Der Gehaltsverzicht im Geschäftsjahr 2019/2020 hatte keinen Einfluss auf das rentenfähige Jahresgrundgehalt.

³⁾ Seit 1. September 2019 Mitglied des Vorstands. Die Angaben im Vorjahr betreffen den Zeitraum vom 1. September 2019 bis 31. März 2020. Da die »Service Cost« im Geschäftsjahr 2019/2020 0 Tsd € betragen, wurde unter »Dienstzeitaufwand« die Zuführung zur Defined Benefit Obligation für den Zeitraum 1. September 2019 bis 31. März 2020 ausgewiesen.

Im Hinblick auf **LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT** sehen alle Dienstverträge im Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch ein Vorstandsmitglied folgende einheitliche Regelung vor: Der Dienstvertrag endet mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist des §622 Abs. 1, 2 BGB. Im Fall des wirksamen Widerrufs der Bestellung erhält das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags eine Abfindung in Höhe seiner bisherigen Gesamtvergütung gemäß dem Dienstvertrag für zwei Jahre, maximal aber in Höhe der Bezüge für die ursprünglich vereinbarte Restlaufzeit des Dienstvertrags. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens ermittelter und festgestellter und damit bereits erdienter Anspruch auf mehrjährige variable Vergütung bleibt von der Abfindungs- und Übergangsregelung unberührt und wird unmittelbar nach dem Ausscheiden beziehungsweise in Bezug auf die neue mehrjährige variable Vergütung gezahlt, sobald der Jahresabschluss des betroffenen Geschäftsjahres aufgestellt wurde, spätestens jedenfalls zum Ende des ersten Quartals des auf das Ausscheiden folgenden Geschäftsjahres. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach §626 BGB bleibt unberührt. Die Abfindung wird in vierteljährlichen Raten entsprechend der ursprünglich vereinbarten Restlaufzeit, höchstens aber in acht vierteljährlichen Raten ausbezahlt, wobei sich das dann ehemalige Vorstandsmitglied anderweitige Bezüge, zu deren Nachweis gegenüber der Gesellschaft es sich verpflichtet, während der ursprünglich vereinbarten Restlaufzeit in entsprechender Anwendung der §§326 Abs. 2 Satz 2, 615 Abs. 2 BGB anrechnen lassen muss. Sollte bei einem Vorstandsmitglied Dienstunfähigkeit eintreten, werden die im jeweiligen Pensionsvertrag festgeschriebenen Leistungen gewährt. Erfolgt bis mindestens neun Monate vor Ende der Amtsperiode keine Entscheidung über eine Wiederbestellung und erfolgt danach keine Wiederbestellung, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe einer Jahresgrundvergütung (Übergangsgeld). Der Anspruch auf diese Jahresgrundvergütung ent-

steht zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags. Er entsteht nicht, wenn bei der Entscheidung über die Wiederbestellung oder bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags ein durch das Vorstandsmitglied verschuldeter wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zu einer Kündigung gemäß §626 BGB berechtigen würde. Für die Auszahlung und die Anrechnung anderweitiger Bezüge gilt die obige Regelung entsprechend.

Die Vergütung der Mitglieder des **AUFSICHTSRATS** ist in der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung bestimmt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste Jahresvergütung von 40.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Zweifache der Jahresvergütung. Die Mitglieder des Präsidiums, des Prüfungsausschusses und des Ausschusses zur Regelung von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten für ihre Tätigkeit in diesen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung. Jedes Ausschussmitglied erhält für seine Teilnahme an einer Sitzung eines dieser Ausschüsse eine Vergütung von 1.500,00 € pro Sitzung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine Vergütung von 4.500,00 € pro Sitzung, der Vorsitzende des Präsidiums und der Vorsitzende des Ausschusses zur Regelung von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten eine Vergütung von 2.500,00 € pro Sitzung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 500,00 € pro Sitzung. Ferner werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats entstandene Auslagen sowie die von ihnen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet. Um die Funktion des Aufsichtsrats als Kontrollorgan zu stärken, enthält die Vergütung keine erfolgsabhängige variable Komponente. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus zwölf Mitgliedern.

Die Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglieder haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien der IG Metall an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

Die Vergütungen des Aufsichtsrats (ohne Umsatzsteuer)

Angaben in €	2019/2020				2020/2021			
	Feste Jahresvergütung	Sitzungsgeld	Ausschüsse Vergütung	Gesamt	Feste Jahresvergütung	Sitzungsgeld	Ausschüsse Vergütung	Gesamt
Dr. Martin Sonnenschein ¹⁾	40.000	2.500	4.000	46.500	120.000	10.000	35.000	165.000
Dr. Siegfried Jaschinski ²⁾	80.000	5.500	28.000	113.500	0	0	0	0
Ralph Arns ³⁾	80.000	7.500	15.000	102.500	80.000	10.500	24.000	114.500
Joachim Dencker	40.000	6.000	0	46.000	40.000	3.500	0	43.500
Gerald Dörr	40.000	6.500	7.500	54.000	40.000	8.500	16.500	65.000
Mirko Geiger	40.000	7.000	7.500	54.500	40.000	8.500	15.000	63.500
Karen Heumann	40.000	5.500	7.500	53.000	40.000	5.500	9.000	54.500
Oliver Jung	40.000	7.500	10.500	58.000	40.000	8.500	24.000	72.500
Kirsten Lange ⁴⁾	40.000	7.000	7.500	54.500	13.333	3.000	4.500	20.833
Li Li ⁵⁾	30.000	3.500	0	33.500	40.000	3.500	0	43.500
Petra Otte	40.000	5.500	0	45.500	40.000	3.500	0	43.500
Ferdinand Rüesch	40.000	6.500	7.500	54.000	40.000	8.500	16.500	65.000
Ina Schlie ⁶⁾	0	0	0	0	30.000	4.000	9.000	43.000
Beate Schmitt	40.000	7.500	15.000	62.500	40.000	8.000	16.500	64.500
Prof. Dr.-Ing. Günther Schuh ⁷⁾	13.333	1.000	0	14.333	0	0	0	0
Gesamt	603.333	79.000	110.000	792.333	603.333	85.500	170.000	858.833

¹⁾ Im Aufsichtsrat und Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 1. Dezember 2019

²⁾ Im Aufsichtsrat und Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 30. November 2019

³⁾ Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

⁴⁾ Im Aufsichtsrat bis 23. Juli 2020

⁵⁾ Im Aufsichtsrat seit 25. Juli 2019

⁶⁾ Im Aufsichtsrat seit 23. Juli 2020

⁷⁾ Im Aufsichtsrat bis 25. Juli 2019