

## Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat

<b>I. Präambel</b>	<b>173</b>
<b>II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>173</b>
<b>III. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>173</b>
<b>1. Grundzüge der Vorstandsvergütung</b>	<b>173</b>
1.1. Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung	173
1.2. Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung	174
1.3. Bestandteile und Struktur der Vorstandsvergütung	174
1.4. Festsetzung der Zielvergütung	176
<b>2. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>176</b>
2.1. Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	176
2.2. Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	177
2.3. Share Ownership Guideline	180
2.4. Malus/Clawback	181
2.5. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit	181
2.6. Einhaltung der Maximalvergütung	182
<b>3. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>182</b>
3.1. Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder	182
3.2. Vergütung von im Geschäftsjahr 2021/2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern	183
3.3. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	183
<b>IV. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>183</b>
<b>1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats</b>	<b>183</b>
<b>2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022</b>	<b>185</b>
<b>V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung</b>	<b>185</b>
<b>VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022/2023</b>	<b>187</b>
<b>VII. Vermerk über die Prüfung</b>	<b>189</b>

## Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat

### I. Präambel

Der Vergütungsbericht der Heidelberger Druckmaschinen AG (Heidelberg) wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat von Heidelberg erstellt und fasst die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zusammen. Der Vergütungsbericht ist erstmals nach §162 Aktiengesetz (AktG) zu erstellen. Neben diesen gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt der Vergütungsbericht zudem die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der Vergütungsbericht erläutert, wie die Vergütung dem jeweiligen Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat entspricht und sie die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördert. Zudem wird die im Geschäftsjahr 2021/2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats von Heidelberg individuell offengelegt.

Der Vergütungsbericht ist auf der Internetseite [www.heidelberg.com](http://www.heidelberg.com) unter ›Über uns‹, ›Unternehmen‹, ›Organe der Gesellschaft‹ veröffentlicht und wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft formell und inhaltlich geprüft. Er wird der Hauptversammlung entsprechend den Vorgaben des §120a Abs. 4 AktG am 21. Juli 2022 zur Billigung vorgelegt.

### II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022

Durch die im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) veränderten regulatorischen Anforderungen an die Vorstandsvergütung durch die Einführung des §87a AktG sowie die Neufassung des DCGK wurde das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand durch den Aufsichtsrat überarbeitet und von der Hauptversammlung am 23. Juli 2021 mit breiter Mehrheit gebilligt.

Das überarbeitete Vergütungssystem legt seinen Fokus auf folgende Aspekte:

- Noch stärkere Relevanz der Shareholder-Perspektive durch verstärkte Berücksichtigung des Aktienkurses
- Gezielte Anreizsetzung zur erfolgreichen Umsetzung des Transformationsprogramms
- Umfassende Berücksichtigung aktueller regulatorischer Anforderungen (ARUG II, DCGK) sowie relevanter Investorenerwartungen

Dieses Vergütungssystem kommt ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 für die Mitglieder des Vorstands zur Anwendung und wird im Ausblick des Vergütungsberichts in seinen Grundzügen erläutert.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 kam das zuletzt von der Hauptversammlung am 26. Juli 2021 mit 97,66 Prozent gebilligte Vergütungssystem zur Anwendung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von Heidelberg wurde ebenfalls durch die Hauptversammlung am 23. Juli 2021 mit 99,09 Prozent Ja-Stimmen gebilligt. Die zuvor von der Hauptversammlung am 26. Juli 2021 im Wege der Satzungsänderung beschlossene Vergütung wurde weiterhin als angemessen erachtet und bleibt demnach unverändert.

### III. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

#### 1. Grundzüge der Vorstandsvergütung

##### 1.1. Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung

Das im Geschäftsjahr 2021/2022 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der strategischen Ziele von Heidelberg. Es incentiviert die langfristige Entwicklung des Unternehmens und setzt wirksame Anreize für seine wertschaffende Prosperität.

Bei der Ausgestaltung sowie Festsetzung der Vergütungsstruktur und -höhe der einzelnen Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Grundsätzen:

Unternehmensstrategie	Pay for Performance	Angemessenheit und Üblichkeit
Die Vergütung leistet durch die Auswahl strategisch relevanter Messgrößen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie	Die Vergütung stellt sicher, dass besondere Leistungen des Vorstands angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer entsprechend spürbaren Verringerung der Vergütung führen	Die Vergütung ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich (horizontale Verhältnismäßigkeit) und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung
Langfristige Entwicklung	Aktionärsinteressen	Unternehmensinterne Verhältnismäßigkeit
Die Vergütung fördert durch die operative und strategische Ausrichtung sowie die langfristig ausgerichtete variable Vergütung eine langfristige Entwicklung des Unternehmens	Die Vergütung stellt durch das Eigeninvestment und die langfristige variable Vergütung eine angemessene Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre sicher	Die Vergütung berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sicherzustellen (vertikale Verhältnismäßigkeit)

### 1.2. Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Im Zuge der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung wird – unter Berücksichtigung von Branche, Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Unternehmens -zudem die Marktüblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontale Vergleichbarkeit) sowie die Verhältnismäßigkeit der Vergütung im Unternehmen selbst (vertikale Vergleichbarkeit) gewährleistet.

Zur Bewertung der horizontalen Vergleichbarkeit wird eine Vergleichsgruppe (Peer Group) herangezogen, deren konkrete Zusammensetzung der Personalausschuss festlegt. Dabei wird die Gesamtvergütung vergleichbarer Unternehmen in Bezug auf Branche, Größe, Zuschnitt, Komplexität, Internationalität, Ertragskraft und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit verglichen. Im Zuge der im letzten Geschäftsjahr erfolgten Überprüfung der horizontalen Üblichkeit wurden die folgenden Unternehmen berücksichtigt: DEUTZ, DMG MORI, Dürr, GEA Group, Koenig & Bauer, Krones, KUKA, MTU Aero Engines, Nordex, NORMA Group, OSRAM Licht, SGL Carbon, Vossloh.

Neben der horizontalen Vergleichbarkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Vergütungsfestlegung auch im vertikalen Vergleich die Einkommenssituation des Führungskreises unterhalb des Vorstands. Bei der Festlegung der jährlichen Festvergütung (Jahresgrundvergütung) für den Vorstand wird ein angemessener Abstand zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der nachgelagerten Führungsebene berücksichtigt.

### 1.3. Bestandteile und Struktur der Vorstandsvergütung

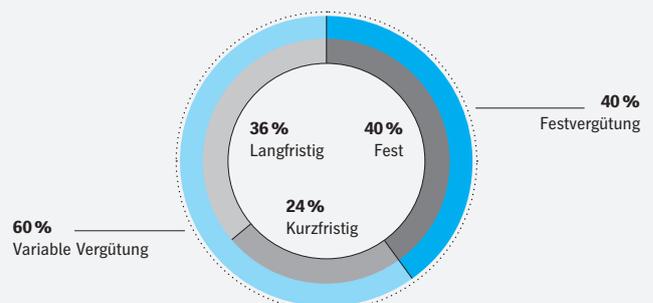
Die Vorstandsvergütung setzt sich im Geschäftsjahr 2021/2022 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine jährliche Festvergütung, Nebenleistungen (Sachbezüge) und eine betriebliche Altersversorgung. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen, jahresbezogenen variablen Vergütung (STI) und einer langfristigen, mehrjährigen variablen Vergütung (LTI), die bei Erreichung bestimmter, dreijährig angelegter Ziele anhand vorab definierter Parameter ermittelt wird.

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Vergütungsbestandteile sowie ihren Beitrag zur langfristigen Förderung der Entwicklung der Gesellschaft bzw. der Unternehmensstrategie dar:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
<b>Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
Festvergütung	Jährliche Festvergütung; Auszahlung in zwölf gleichen Raten	Sicherstellung der Angemessenheit inklusive Marktüblichkeit und somit Wettbewerbsfähigkeit der festen Vergütungsbestandteile zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder
Nebenleistungen	Bspw. Zuschüsse zu Versicherungen; Dienstwagen zur beruflichen und privaten Nutzung; Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung	
Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage	
<b>Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>		
Plantyp	Jahresbonus	Incentivierung des operativen Erfolgs der Gesellschaft sowie Fokussierung auf die jährliche Ertragskraft der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr
Messgrößen	Unternehmenstantieme: EBIT, Free Cashflow Persönliche Tantieme: ggf. individuelle Ziele	
Begrenzung	Maximal 90 % der Festvergütung	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>		
Plantyp	Performance Cash Plan	Ausrichtung der Anreizsetzung auf die langfristig profitable Ertragskraft im Einklang mit der Unternehmensstrategie sowie Incentivierung zur langfristigen Steigerung der Aktienrendite
Performance Periode	3 Jahre	
Messgrößen	EBT und Aktienkursentwicklung	
Begrenzung	Maximal 180 % der Festvergütung	
<b>Weitere Vertragsbestandteile</b>		
Share Ownership Guideline	Aktienhalterverpflichtung in Höhe der aktuellen Festvergütung. Jährlicher Aufbau mittels 10 % der variablen Vergütung	Verstärkte Angleichung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre

Die Gesamtstruktur und die Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Die Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) hat für den Fall einer Zielerreichung von 100 Prozent grundsätzlich die folgende Struktur:



#### 1.4. Festsetzung der Zielvergütung

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 hat der Aufsichtsrat die folgende Zielgesamtvorgütung (inkl. Nebenleistungen und

Versorgungsaufwand) festgesetzt. Für die variable Vergütung wird der Betrag im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent angegeben.

#### Zielvergütung

Angaben in Tsd€	Rainer Hundsdörfer <sup>1)</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022		Marcus A. Wassenberg Vorstand Finanzen	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Festvergütung	670	670	400	400
Nebenleistungen	22	23	20	21
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>692</b>	<b>693</b>	<b>420</b>	<b>421</b>
Jahresbezogene variable Vergütung				
2021/2022	402	-	240	-
2020/2021	-	402	-	240
Mehrjährige variable Vergütung				
Tranche 2021/2022 – 2023/2024 <sup>2)</sup>	100 <sup>3)</sup>	-	303	-
Tranche 2020/2021 – 2022/2023 <sup>2)</sup>	-	372	-	222
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>502</b>	<b>774</b>	<b>543</b>	<b>462</b>
Versorgungsaufwand	234	234	140	140
<b>Zielgesamtvorgütung</b>	<b>1.428</b>	<b>1.701</b>	<b>1.103</b>	<b>1.023</b>

<sup>1)</sup> Die Bestellung von Rainer Hundsdörfer als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete zum 31. März 2022. Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf des 6. September 2022.

<sup>2)</sup> Laufzeit: 3 Jahre

<sup>3)</sup> Im Geschäftsjahr 2021/2022 ergibt sich für Rainer Hundsdörfer der ausgewiesene Wert von 100.425 € auf Basis der Abwicklungsvereinbarung vom 13. Januar 2022.

## 2. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021/2022

### 2.1. Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

#### 2.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.

#### 2.1.2. Nebenleistungen

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen beinhalten grundsätzlich Leistungen wie Zuschüsse zu Versicherungen, den geldwerten Vorteil für die private Nutzung eines Dienstwagens sowie Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung gemäß den lokalen Bedingungen. Im Geschäftsjahr 2021/2022 umfassen die Nebenleistungen im Wesentlichen lediglich die nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werte für die Privatnutzung eines Dienstwagens.

Des Weiteren besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz im Rahmen der D&O-Versicherung von Heidelberg mit einem entsprechenden Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 AktG, der durch das Vorstandsmitglied zu tragen ist.

#### 2.1.3. Altersversorgung

Für die Vorstandsmitglieder sieht der Pensionsvertrag eine beitragsorientierte Zusage für die Altersversorgung vor. Für jedes Geschäftsjahr wird ein Versorgungsbeitrag gutgeschrieben. Der Versorgungsbeitrag beträgt grundsätzlich 35 Prozent der entsprechenden jeweiligen Festvergütung.

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 Festvergütung abhängige Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung von maximal 60 Prozent des aus dem festen Jahresgehalt abgeleiteten festen Monatsgehalts (Invalidenleistung) beziehungsweise des Ruhegelds vorgesehen. Bei der Invalidenversorgung richtet sich der Prozentsatz nach den im Unternehmen als Vorstand geleisteten Dienstjahren, wobei eine Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 65. Lebens-

jahres 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 beiden im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitgliedern ist die Anwartschaft sofort unverfallbar.

Der Dienstzeitaufwand sowie der Barwert des Versorgungskapitals stellt sich nach IAS 19 zum 31. März 2022 wie folgt dar:

**Altersversorgung**

Angaben in Tsd €	Defined Benefit Obligation		Dienstzeitaufwand (Service Cost)	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Rainer Hundsdörfer <sup>1)</sup>	1.280	1.046	234	234
Marcus A. Wassenberg	370	261	140	140

<sup>1)</sup> Die Bestellung von Rainer Hundsdörfer als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete zum 31. März 2022. Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf des 6. September 2022.

**2.2. Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile**

**2.2.1. Kurzfristige variable Vergütung**

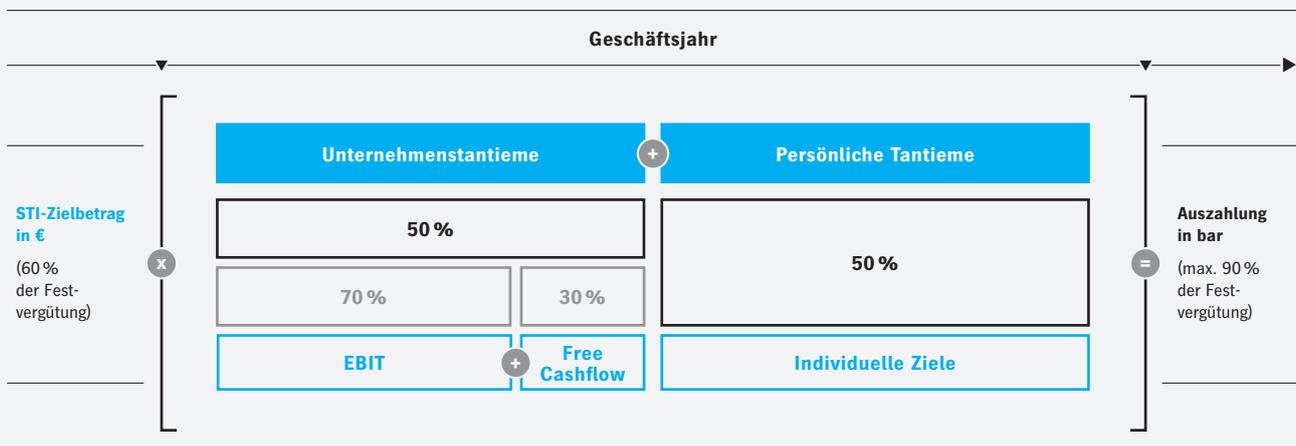
Die kurzfristige variable Vergütung incentiviert das Wachstum des operativen Erfolgs sowie die jährliche Ertragskraft der Gesellschaft und besteht grundsätzlich aus einer Unternehmenstantieme und einer persönlichen leistungsbezogenen Tantieme, die jeweils gleich gewichtet werden.

Die Unternehmenstantieme spiegelt den operativen Erfolg von Heidelberg im Geschäftsjahr wider. Als Messgrößen werden hierbei das betriebliche Ergebnis (EBIT) mit einer Gewichtung von 70 Prozent sowie der Free Cashflow (FCF) mit einer Gewichtung von 30 Prozent jeweils nach IFRS herangezogen. Im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt die Unternehmenstantieme 30 Prozent

der Festvergütung, im Falle der Übererfüllung der Ziele sind bis zu 60 Prozent der Festvergütung möglich.

Darüber hinaus ist grundsätzlich vorgesehen, dass jedes Vorstandsmitglied eine persönliche leistungsbezogene Tantieme erhalten kann. Diese legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses in Abhängigkeit von den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder sowie gegebenenfalls vereinbarter individueller Ziele fest. Für den Fall einer Zielerreichung von 100 Prozent kann die persönliche jährliche Tantieme bis zu 30 Prozent der Festvergütung betragen.

Die kurzfristige variable Vergütung stellt sich wie folgt dar:



Aufsichtsrat und Vorstand haben hinsichtlich der persönlichen Tantieme – wie bereits seit dem Geschäftsjahr 2012/2013 – auch in diesem Geschäftsjahr vereinbart, den Fokus auf die Unternehmenstantieme zu legen. Daher wird der Anteil der persönlichen Tantieme der Unternehmenstantieme zugeschlagen und der Schwerpunkt der kurzfristigen variablen Vergütung somit auf den operativen Erfolg des gesamten Unternehmens gelegt.

Die Messgrößen EBIT und Free Cashflow sind mit einem Zielwert und einem unteren Schwellenwert versehen. Eine nachträgliche Änderung der Ziel- und Schwellenwerte erfolgt nicht. Der Schwellenwert muss erreicht werden, damit es zu einer Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für die betreffende Messgröße kommt. Bei einem Unterschreiten des Schwellenwerts beträgt die Auszahlung null.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung anhand der tatsächlichen Ist-Werte der Messgrößen ermittelt. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptver-

sammlung über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst. Ab dem Erreichen des maßgeblichen Schwellenwerts erfolgt eine Auszahlung in Höhe von 25 Prozent des Betrags, der im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent (Zielbetrag) zu zahlen wäre. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert und dem festgelegten Zielbetrag wird linear interpoliert. Darüber hinaus ist die kurzfristige variable Vergütung in ihrer Höhe betragsmäßig begrenzt und kann maximal 90 Prozent der Festvergütung (Zielerreichung von 200 Prozent) betragen. Für den Fall, dass es zu einer Übererfüllung der Ziele kommt, wird die Höhe der Auszahlung entweder prozentual entsprechend dem Grad der Übererfüllung ermittelt oder es wird zwischen dem Ziel und dem maximal berücksichtigungsfähigen Wert linear interpoliert. Nach dieser Maßgabe errechnet sich der Auszahlungsgrad (in Prozent der Festvergütung) entsprechend als 90/200 der jeweils ermittelten Zielerreichung.

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 wurden für die Messgrößen EBIT und Free Cashflow die folgenden Ziel- und Schwellenwerte festgelegt:

**Kurzfristige variable Vergütung  
Zielerreichung 2021/2022**

Angaben in Mio €	untere Schwelle	Zielwert	obere Schwelle	Ist-Wert	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung
EBIT	33	63	93	80,7	171 %	180 %
Free Cashflow	0	21	51	87,5	200 %	

Anhand der jeweiligen Ist-Werte ergibt sich die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag:

**Kurzfristige variable Vergütung  
Gesamtzielerreichung 2021/2022**

Angaben in Tsd €	Zielbetrag	Zielerreichung EBIT	Zielerreichung FCF	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
Rainer Hundsdörfer	402	171 %	200 %	180 %	542 <sup>1)</sup>
Marcus A. Wassenberg	240				324 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Der Auszahlungsgrad (in % der Festvergütung) errechnet sich als 90/200 der jeweils ermittelten Zielerreichung. Die Gesamtzielerreichung von 180 % führt insoweit zu einem Auszahlungsgrad von 80,9 % der jeweiligen Jahresgrundvergütung.

### 2.2.2. Langfristige variable Vergütung

Die nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021/2022 final zu bewertende Dreijahresstranche der langfristigen variablen Vergütung 2019/2020 bis 2021/2022 bestimmt sich anhand zweier gleichgewichteter Messgrößen, die über eine Laufzeit (Performance Periode) von drei Jahren gemessen werden. Bei den Messgrößen handelt es sich um das Ergebnis vor Steuern (EBT) gemäß der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS und die Wertentwicklung des Aktienkurses. Hierdurch soll die Anreizsetzung auf die langfristige profitable Ertragskraft in Abhängigkeit von der Unternehmensstrategie ausgerichtet sowie der Fokus auf die Interessen der Aktionäre gelegt werden.

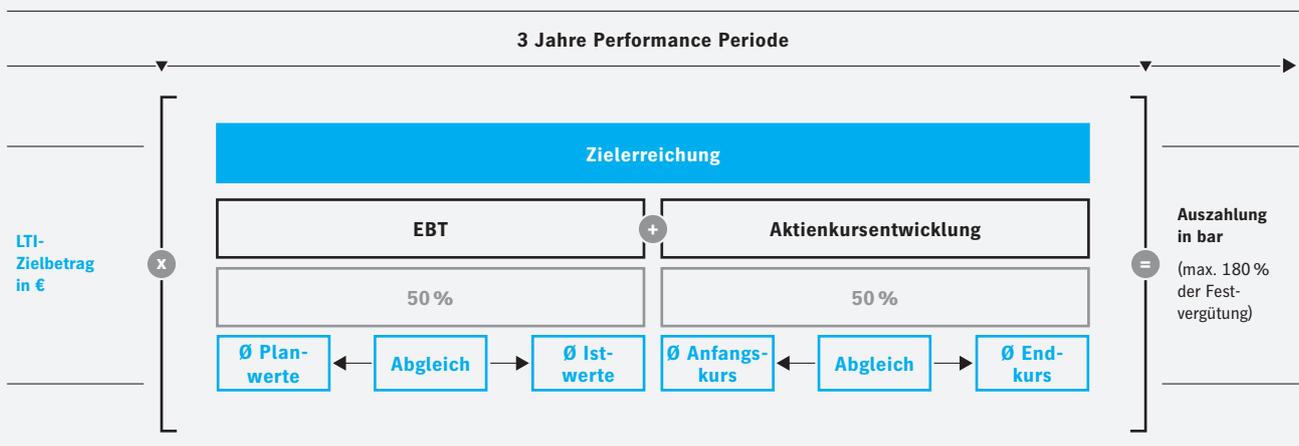
Die Zielwerte sowie die zugehörigen Schwellenwerte und Obergrenzen für die zwei Messgrößen werden jeweils zu Beginn der maßgeblichen Performance Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Übererfüllung einer Messgröße wird berücksichtigt und kann maximal zu einer Verdoppelung der hierauf entfallenden langfristigen variablen Vergütung führen. Beide Messgrößen sind mit einem Schwellenwert versehen, der für eine Zielerreichung erzielt werden muss, damit es zu einer Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung für die betreffende Messgröße kommt. Die Übererfüllung einer Messgröße kann sich nur dann steigernd auf die langfristige variable Vergütung auswirken, wenn für die andere Messgröße mindestens der Schwellenwert erreicht ist.

Grundlage für die Festlegung des EBT-Zielwerts ist grundsätzlich die vom Aufsichtsrat verabschiedete Fünfjahresplanung. Zur Ermittlung der Zielerreichung und der hierauf entfallenden langfristigen variablen Vergütung wird nach Abschluss der Performance Periode das tatsächliche EBT der drei Geschäftsjahre innerhalb der Performance Periode mit dem geplanten EBT für diese drei

Geschäftsjahre verglichen. Der Durchschnitt der tatsächlichen EBT-Werte sowie der geplanten EBT-Werte werden einander gegenübergestellt und so die tatsächliche Zielerreichung errechnet und festgestellt.

Grundlage für die Bemessung des Zielwerts der Aktienkursentwicklung sind die langfristigen Renditeerwartungen (Kurssteigerungen der Heidelberg-Aktie) während der Performance Periode. Der Ausgangswert für die jeweilige Performance Periode wird zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance Periode ermittelt. Hierzu wird das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Beginn der dreijährigen Performance Periode gemessen. Der fixe Ausgangswert wird dann mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Ablauf der Performance Periode verglichen.

Die Zielerreichung wird am Ende der Performance Periode geprüft und festgestellt. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung ist von dem Erreichen eines vorab festgelegten Schwellenwerts abhängig. Ab dem Erreichen des jeweils maßgeblichen Schwellenwerts erfolgt eine Auszahlung in Höhe von 25 Prozent des Betrags, der im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent (Zielbetrag) zu zahlen wäre. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert und dem festgelegten Zielbetrag wird linear interpoliert. Darüber hinaus ist die langfristige variable Vergütung in ihrer Höhe betragsmäßig begrenzt und kann maximal 180 Prozent der Festvergütung betragen. Für den Fall, dass es zu einer Übererfüllung der Ziele kommt, wird die Höhe der Auszahlung entweder prozentual entsprechend dem Grad der Übererfüllung ermittelt oder es wird zwischen dem Ziel und dem maximal berücksichtigungsfähigen Wert linear interpoliert.



Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung – nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der Performance Periode – über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst.

Für die Tranche 2019/2020, die nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021/2022 zur Auszahlung kommt, wurden für die Messgrößen EBT und Aktienkursentwicklung die folgenden Ziel- und Schwellenwerte festgelegt:

**Langfristige variable Vergütung  
Zielerreichung Tranche 2019/2020 – 2021/2022**

EBT (in Mio €)					Aktienkursentwicklung (in €)					Gesamtziel- erreichung <sup>1)</sup>
untere Schwelle	Ø Plan- wert	obere Schwelle	Ø Ist-Wert	Zielerrei- chung	untere Schwelle	Ø Anfangs- kurs	obere Schwelle	Ø Endkurs	Zielerrei- chung	
34	56	83	- 101	0 %	1,88	2,07	2,32	2,39	200 %	50 %

<sup>1)</sup> Infolge des Nichterreichens des Schwellenwerts für die Messgröße ›EBT‹ wirkte sich die Übererfüllung der Messgröße ›Aktienkursentwicklung‹ nicht steigernd auf die Gesamtzielerreichung aus.

Anhand der jeweiligen Ist-Werte ergibt sich die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag:

**Langfristige variable Vergütung  
Gesamtzielerreichung Tranche 2019/2020 – 2021/2022**

Angaben in Tsd €	Zielbetrag	Zielerreichung		Gesamtziel- erreichung <sup>1)</sup>	Auszahlungs- betrag
		EBT	Aktienkurs- entwicklung		
Rainer Hundsdörfer	603	0%	200%	50%	301
Marcus A. Wassenberg	310				155

<sup>1)</sup> Infolge des Nichterreichens des Schwellenwerts für die Messgröße ›EBT‹ wirkte sich die Übererfüllung der Messgröße ›Aktienkursentwicklung‹ nicht steigernd auf die Gesamtzielerreichung aus.

**2.3. Share Ownership Guideline**

Sowohl 10 Prozent der jahresbezogenen variablen Vergütung als auch 10 Prozent der zur Auszahlung bestimmten mehrjährigen variablen Vergütung (vor Abzug von Steuern) eines Vorstandsmitglieds sind in Aktien der Gesellschaft anzulegen (›Aktieninvest‹). Die durch das jeweilige Vorstandsmitglied bereits gehaltenen Aktien des Unternehmens werden angerechnet. Ein Anspruch auf Auszahlung des Geldbetrags besteht in Hinblick auf das Aktieninvest nicht. Die Gesellschaft wird stattdessen zur Abwicklung ein Kreditinstitut oder einen Finanzdienstleister beauftragen und diesem den entsprechenden Geldbetrag zum Erwerb der Aktien im Auftrag und zugunsten des Vorstandsmit-

glieds unmittelbar zur Verfügung stellen. Entstehende Kosten (Erwerb und Verwahrung der Aktien) werden von der Gesellschaft getragen. Die Berechtigung der Gesellschaft, die 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 zulässig, wenn der Mindestwert einer Brutto-Festvergütung hierdurch nicht unterschritten wird und gesetzliche beziehungsweise regulatorische Beschränkungen der Veräußerung nicht entgegenstehen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 haben die Vorstandsmitglieder die folgenden Aktienbestände aufgebaut:

#### Share Ownership Guideline

	Ziel	Status-quo	Status-quo
	in Tsd €	in Tsd €	in %
Rainer Hundsdörfer	670	247	37 %
Marcus A. Wassenberg	400	24	6 %

#### 2.4. Malus/Clawback

Das im Geschäftsjahr 2021/2022 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem beinhaltet keine Regelungen zu Malus und/oder Clawback.

Das überarbeitete, ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 zur Anwendung kommende Vergütungssystem sieht entsprechende Regelungen vor, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback).

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 liegen derzeit keine Fälle vor, die eine Reduzierung oder Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen erfordert hätten.

#### 2.5. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Im Hinblick auf Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit sehen die Dienstverträge im Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds oder einer berechtigten Amtniederlegung durch ein Vorstandsmitglied folgende 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 jährlichen Gesamtvergütung (ohne Altersversorgung) gemäß dem Dienstvertrag (siehe oben Abschnitt 1.3) 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 eine langfristige variable Vergütung bleibt von der Abfin-

dungs- und Übergangsregelung unberührt und wird unmittelbar nach dem Ausscheiden gezahlt, sobald der Konzernabschluss 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. Das dann ehemalige Vorstandsmitglied muss sich während der ursprünglich vereinbarten Restlaufzeit in entsprechender Anwendung der §§326 Abs. 2 Satz 2, 615 Abs. 2 BGB anderweitige Bezüge, zu deren Nachweis gegenüber der Gesellschaft es sich verpflichtet, anrechnen lassen.

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 Festvergütung (Übergangsgeld). Der Anspruch auf diese Festvergütung entsteht 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. Im überarbeiteten, ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 zur Anwendung kommenden Vergütungssystem entfällt die bisherige Regelung zur Zahlung eines Übergangsgeldes.

## 2.6. Einhaltung der Maximalvergütung

Die kurzfristige variable Vergütung beträgt maximal 90 Prozent der Festvergütung, die langfristige variable Vergütung maximal 180 Prozent der Festvergütung. Somit ist die Vorstandsvergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) insgesamt auf 370 Prozent der Festvergütung begrenzt.

Das überarbeitete Vergütungssystem, das ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 zur Anwendung kommt, enthält ferner eine in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung. Die jährliche Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden maximal 3,6 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder maximal 2,4 Mio €.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird.

## 3. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

### 3.1. Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2021/2022 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder dar. Für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung erfolgt ein Ausweis mit Abschluss des Geschäftsjahres, mit dem die einjährige oder mehrjährige Performance Periode abgeschlossen ist. Neben der Erbringung der zugrunde liegenden Tätigkeit impliziert der Ausweis, dass die variablen Vergütungsbestandteile erdient und alle aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen erfüllt oder weggefallen sind. Dieser Ausweis ermöglicht einen periodengerechten Ausweis der zur Auszahlung kommenden variablen Vergütungsbestandteile und einen Vergleich mit der Performance der Gesellschaft in dem entsprechenden Geschäftsjahr, für das die Zielerreichung ermittelt wird (Pay-for-Performance-Zusammenhang).

### Gewährte und geschuldete Vergütung

Angaben in Tsd €	Rainer Hundsdörfer <sup>1)</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022				Marcus A. Wassenberg Vorstand Finanzen			
	2021/2022		2020/2021		2021/2022		2020/2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Festvergütung	670	28 %	670	61 %	400	45 %	400	61 %
Nebenleistungen	22	1 %	23	2 %	20	2 %	21	3 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>692</b>		<b>693</b>		<b>420</b>		<b>421</b>	
Jahresbezogene variable Vergütung								
STI 2021/2022	542	22 %	-	-	324	36 %	-	-
STI 2020/2021	-	-	402	37 %	-	-	240	36 %
Mehrjährige variable Vergütung								
Tranche 2019/2020 – 2021/2022 <sup>2)</sup>	301	12 %	-	-	155	17 %	-	-
Tranche 2018/2019 – 2020/2021 <sup>2)</sup>	-	-	0	0 %	-	-	0	0 %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>843</b>		<b>402</b>		<b>479</b>		<b>240</b>	
<b>Vergütung im Rahmen von Austrittsvereinbarungen<sup>3)</sup></b>	<b>892</b>	<b>37 %</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.427</b>	<b>100 %</b>	<b>1.095</b>	<b>100 %</b>	<b>899</b>	<b>100 %</b>	<b>661</b>	<b>100 %</b>
Versorgungsaufwand	234	-	234	-	140	-	140	-
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>2.661</b>		<b>1.329</b>		<b>1.039</b>		<b>801</b>	

<sup>1)</sup> Die Bestellung von Rainer Hundsdörfer als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete zum 31. März 2022. Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf des 6. September 2022.

<sup>2)</sup> Laufzeit: 3 Jahre

<sup>3)</sup> Im Geschäftsjahr 2021/2022 betrifft dies die Vergütung für Rainer Hundsdörfer im Rahmen der am 13. Januar 2022 geschlossenen Austrittsvereinbarung.

### 3.2. Vergütung von im Geschäftsjahr 2021/2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern

Die Leistungen an im Geschäftsjahr 2021/2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

Die Amtszeit von Rainer Hundsdörfer als Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands endete am 31. März 2022; sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft wird am 6. September 2022 enden (Vertragsende).

Am 13. Januar 2022 wurde zwischen der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft und Rainer Hundsdörfer eine Vereinbarung abgeschlossen, die im Wesentlichen die nachfolgenden Inhalte hat. Für den Zeitraum bis zum Ende seiner Amtszeit (31. März 2022) bzw. bis zum Vertragsende (6. September 2022) gelten die nachfolgenden Regelungen:

Rainer Hundsdörfer erhält ausgehend von einer festgestellten Zielerreichung von rund 81 Prozent der Jahresgrundvergütung die jahresbezogene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022 von 542 Tsd €. Daneben erhält er ausgehend von einer Zielerreichung von 45 Prozent der Jahresgrundvergütung eine mehrjährige variable Vergütung für die Dreijahresperiode 2019/2020 bis 2021/2022 von 301 Tsd €. Ausgehend von einer pauschalierten Zielerreichung von 60 Prozent der Jahresgrundvergütung erhält er eine zeitanteilige jahresbezogene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023 von 201 Tsd €, ausgehend von einer pauschalierten Zielerreichung von 90 Prozent der Jahresgrundvergütung eine zeitanteilige mehrjährige variable Vergütung für die Dreijahresperiode 2020/2021 bis 2022/2023 von 301 Tsd € und ausgehend von einer pauschalierten Zielerreichung von 90 Prozent der Jahresgrundvergütung eine zeitanteilige mehrjährige variable Vergütung für die Dreijahresperiode 2021/2022 bis 2023/2024 von 100 Tsd €. Die Auszahlung der vorstehend dargestellten jahresbezogenen variablen Vergütungen und mehrjährigen variablen Vergütungen erfolgen – mit Ausnahme der jahresbezogenen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022 (Auszahlung im Juli 2022) und der mehrjährigen variablen Vergütung für die Dreijahres-

periode 2019/2020 bis 2021/2022 (Auszahlung im Juni 2022) – jeweils im September 2022.

Für den Zeitraum ab 1. April 2022 bis zum 6. September 2022 (Vertragsende) erhält Rainer Hundsdörfer bei gleichzeitiger Freistellung von seinen Dienstpflichten für die verbleibende Dauer seines Dienstvertrags seine festen monatlichen Bezüge (für den Monat September 2022 zeitanteilig) von 289 Tsd € (einschließlich Nebenleistungen).

### 3.3. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

An frühere Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 die folgende Vergütung gewährt und geschuldet: Bernhard Schreier (Ende der Amtszeit zum 31. August 2012; Ende des Dienstvertrags zum 30. Juni 2013): Altersversorgung in Höhe von 436 Tsd €; Dr. Gerold Linzbach (Ende der Amtszeit zum 13. November 2016; Ende des Dienstvertrags zum 31. August 2017): Altersversorgung in Höhe von 22 Tsd €; Prof. Dr. Ulrich Hermann (einvernehmliche vorzeitige Beendigung der Bestellung zum Ablauf des 16. Februar 2020; Ende des Dienstvertrags zum 31. März 2020): Abfindung in Höhe von 637 Tsd €.

## IV. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

### 1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung bestimmt. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats entspricht zudem den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich aus einer Festvergütung sowie Sitzungsgeldern für die Sitzungen bestimmter Ausschüsse (Ausschussvergütung) sowie Sitzungsgelder für Sitzungen des Aufsichtsratsplenums zusammen.

Vergütungssystem des Aufsichtsrats



Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste Jahresvergütung von 40.000 €. 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 € pro Sitzung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine Vergütung von 4.500 € pro Sitzung, der Vorsitzende des Präsidiums und der Vorsitzende des Ausschusses zur Regelung

von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten eine Vergütung von 2.500 € 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 € pro Sitzung. Darüber hinaus 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. Die Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglieder haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien der IG Metall an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

Aufsichtsratsvergütung

Festvergütung

Vorsitz	Stellv. Vorsitz	Mitglied
120.000 €	80.000 €	40.000 €

Ausschussvergütung (pro Sitzung)

Vorsitz	Vorsitz	Ausschussmitglied
↗ Prüfungsausschuss	↗ Präsidium ↗ Ausschuss zur Regelung von Personalangelegenheiten	
4.500 €	2.500 €	1.500 €

Sitzungsgeld

Plenum	Ausschuss
500 €	500 €

## 2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

Die nachstehende Tabelle stellt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021/2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar. Die Gesamtvergütung ist unterteilt in die feste Jahresvergütung, Ausschussvergütungen und Sitzungsgelder.

### Aufsichtsratsvergütung

Angaben in Tsd€	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
Dr. Martin Sonnenschein <sup>1)</sup>	120	120	33	35	11	10	163	165
Ralph Arns <sup>2)</sup>	80	80	23	24	11	11	113	115
Dr. Bernhard Buck <sup>3)</sup>	30	-	0	-	4	-	34	-
Joachim Dencker <sup>4)</sup>	10	40	0	0	1	4	11	44
Gerald Dörr	40	40	15	17	9	9	64	65
Mirko Geiger	40	40	11	15	7	9	58	64
Karen Heumann <sup>5)</sup>	13	40	2	9	2	6	16	55
Oliver Jung	40	40	11	24	6	9	57	73
Kirsten Lange <sup>6)</sup>	-	13	-	5	-	3	-	21
Li Li	40	40	0	0	4	4	44	44
Dr. Fritz Oesterle <sup>7)</sup>	30	-	11	-	7	-	47	-
Petra Otte	40	40	0	0	4	4	44	44
Ferdinand Rüesch	40	40	15	17	9	9	64	65
Ina Schlie <sup>8)</sup>	40	30	23	9	6	4	69	43
Beate Schmitt	40	40	20	17	10	8	69	65
<b>Gesamt</b>	<b>603</b>	<b>603</b>	<b>160</b>	<b>170</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>850</b>	<b>859</b>

<sup>1)</sup> Vorsitzender des Aufsichtsrats

<sup>2)</sup> Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

<sup>3)</sup> Im Aufsichtsrat seit 1. Juli 2021

<sup>4)</sup> Im Aufsichtsrat bis 30. Juni 2021

<sup>5)</sup> Im Aufsichtsrat bis 23. Juli 2021

<sup>6)</sup> Im Aufsichtsrat bis 23. Juli 2020

<sup>7)</sup> Im Aufsichtsrat seit 23. Juli 2021

<sup>8)</sup> Im Aufsichtsrat seit 23. Juli 2020

## V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und der Entwicklung des Ertrags der Gesellschaft über die letzten zwei Geschäftsjahre dar.

Um die Ertragsentwicklung der Gesellschaft darzustellen, wird der handelsrechtliche Jahresüberschuss der Gesellschaft sowie das EBIT des Konzerns nach IFRS verwendet. Hierbei handelt es sich um wichtige Kennzahlen, die die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit reflektieren.

Für die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird die Belegschaft der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft herangezogen. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand des Personalaufwands nach IFRS in Relation zur Anzahl an Arbeitnehmern der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

**Vergleichende Darstellung**

	2021/2022	2020/2021	Veränderung 2021/2022 - 2020/2021
	in Tsd€	in Tsd€	in %
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB)	-10.792	119.256	-109 %
EBIT des Konzerns (IFRS)	80.737	17.640	358 %
<b>Arbeitnehmer</b>			
Ø Vergütung der Arbeitnehmer	83	93	-10 %
<b>Vorstand</b>			
Rainer Hundsdörfer	2.427	1.095	122 %
Marcus A. Wassenberg	899	661	36 %
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>			
Bernhard Schreier	436	435	0 %
Dr. Gerold Linzbach	22	22	0 %
Prof. Dr. Ulrich Hermann	637	1.316	-52 %
<b>Aufsichtsrat</b>			
Dr. Martin Sonnenschein	163	165	-1 %
Ralph Arns	113	115	-1 %
Dr. Bernhard Buck <sup>1)</sup>	34	-	-
Joachim Dencker <sup>2)</sup>	11	44	-76 %
Gerald Dörr	64	65	-2 %
Mirko Geiger	58	64	-9 %
Karen Heumann <sup>3)</sup>	16	55	-70 %
Oliver Jung	57	73	-22 %
Kirsten Lange <sup>4)</sup>	-	21	-
Li Li	44	44	1 %
Dr. Fritz Oesterle <sup>5)</sup>	47	-	-
Petra Otte	44	44	1 %
Ferdinand Rüesch	64	65	-2 %
Ina Schlie <sup>6)</sup>	69	43	59 %
Beate Schmitt	69	65	7 %
<b>Durchschnitt</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>-10 %</b>

<sup>1)</sup> Im Aufsichtsrat seit 1. Juli 2021  
<sup>2)</sup> Im Aufsichtsrat bis 30. Juni 2021  
<sup>3)</sup> Im Aufsichtsrat bis 23. Juli 2021  
<sup>4)</sup> Im Aufsichtsrat bis 23. Juli 2020  
<sup>5)</sup> Im Aufsichtsrat seit 23. Juli 2021  
<sup>6)</sup> Im Aufsichtsrat seit 23. Juli 2020

## VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022/2023

Das von der Hauptversammlung am 23. Juli 2021 mit breiter Mehrheit gebilligte überarbeitete Vergütungssystem für den Vorstand tritt ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 in Kraft. Mit Hilfe des neuen Vergütungssystems kommt Heidelberg den veränderten regulatorischen Anforderungen (ARUG II und DCGK) nach, setzt einen zielgerichteten Anreiz zur erfolgreichen Umsetzung des Transformationsprogramms und steigert die Berücksichtigung der Aktionärsicht in der Vergütung. Zudem wird das Vergütungssystem stärker auf die aktuelle Strategie und Ziele des Unternehmens ausgerichtet. Es verknüpft die Vorstandsvergütung noch enger mit der Unternehmensstrategie, die ausgerichtet ist am Erfolg der Kunden, an nachhaltigem Wachstum, Profitabilität und einem hohen Mitarbeiterengagement. Das Vergütungssystem soll dabei der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in einer sehr innovativen und dynamischen Branche zu führen.

Neben der Einführung bzw. Anpassung vertraglicher Bestimmungen wie z. B. die Einführung einer Maximalvergütung und von Malus-/Clawback-Regelungen sowie die Anpassung der Share Ownership Guideline stellt die Überarbeitung der variablen Vergütungsbestandteile den Schwerpunkt dar.

Durch die Überarbeitung der kurzfristigen variablen Vergütung soll diese den operativen Erfolg des Unternehmens incentivieren. Es werden für die Vorstandsmitglieder

einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung gesetzt, die wiederum aus der langfristigen, mehrjährigen strategischen Planung abgeleitet werden. Zudem werden Anreize zum nachhaltigen Handeln gesetzt, die ebenfalls das Erreichen der langfristigen Strategie des Unternehmens fördern.

Die langfristige variable Vergütung soll durch die nunmehr überwiegende Aktienorientierung die langfristige Strategie des Unternehmens widerspiegeln und Anreize für die Vorstandsmitglieder setzen, relevante Ziele in Übereinstimmung mit der langfristigen strategischen Planung zu erreichen. Durch die Berücksichtigung des Aktienkurses sollen ein Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder erzielt werden. Darüber hinaus soll durch die nunmehr vierjährige Performance Periode die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen gefördert werden.

Die Gewichtung der jeweiligen Ziele sowie deren Schwellen- und Zielwerte werden im entsprechenden Vergütungsbericht transparent offengelegt. Der Aufsichtsrat stellt zudem sicher, dass ESG-Ziele in einem angemessenen Rahmen berücksichtigt werden. Die konkret ausgewählten ESG-Ziele, deren Gewichtung im Verhältnis zu den finanziellen Zielen sowie die jeweilige Zielerreichung werden ebenfalls im entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt.

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, das im Geschäftsjahr 2022/2023 erstmals zur Anwendung kommt, dargestellt:

	Ausgestaltung bis Geschäftsjahr 2021/2022	Ausgestaltung ab Geschäftsjahr 2022/2023
<b>Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
Festvergütung	Jährliche Festvergütung; Auszahlung in zwölf gleichen Raten	Jährliche Festvergütung; Auszahlung in zwölf gleichen Raten
Nebenleistungen	Bspw. Zuschüsse zu Versicherungen; Dienstwagen zur beruflichen und privaten Nutzung; Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung	Bspw. Zuschüsse zu Versicherungen; Firmenwagen zur beruflichen und privaten Nutzung; Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung
Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage	Zahlung eines zweckgebundenen Betrags zur Eigenvorsorge in Höhe von 35 % der Festvergütung
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>		
Plantyp	Jahresbonus	Jahresbonus
Messgrößen	Unternehmenstantieme: EBIT, Free Cashflow Persönliche Tantieme: ggf. individuelle Ziele zur Berücksichtigung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder	EBITDA, Free Cashflow und ESG-Kriterien. Anpassungsvorbehalt von +/- 20 % zur Berücksichtigung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder
Begrenzung	Maximal 90 % der Festvergütung	Maximal 100 % der Festvergütung
<b>Langfristige variable Vergütung</b>		
Plantyp	Performance Cash Plan	Performance Share Plan
Performance-Periode	3 Jahre	3 Jahre + 1 Jahr Halteperiode für 50 % der virtuellen Aktien
Messgrößen	EBT und Aktienkursentwicklung	EBT, relativer Total Shareholder Return (im Vergleich zum SDAX Performance) und ESG-Kriterien
Begrenzung	Maximal 180 % der Festvergütung	Maximal 200 % der Festvergütung
<b>Weitere Vertragsbestandteile</b>		
Share Ownership Guideline	Aktienhalterpflichtung in Höhe der aktuellen Festvergütung. Jährlicher Aufbau mittels 10 % der variablen Vergütung	Aktienhalterpflichtung in Höhe der aktuellen Festvergütung. Jährlicher Aufbau mittels 20 % der kurzfristigen variablen Vergütung
Malus-/Clawback-Regelungen	-	Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung
Maximalvergütung	-	Einführung einer Maximalvergütung in Höhe von 3,6 Mio € für den Vorstandsvorsitz bzw. 2,4 Mio € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder

## VII. Vermerk über die Prüfung

### Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft, Heidelberg.

Wir haben den zur Erfüllung des §162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft, Heidelberg für das Geschäftsjahr vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft 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 Sicher-

heit 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. April 2021 bis zum 31. März 2022 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 Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft 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.

Mannheim, den 3. Juni 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Bernd Roeser	ppa. Stefan Sigmann
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer