

---

# Vergütungs- bericht – Vorstand und Aufsichtsrat

- 177 Präambel
  - 177 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022/2023
  - 178 Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023
    - 178 Grundzüge der Vorstandsvergütung
      - 178 Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung
      - 179 Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung
      - 179 Bestandteile der Vorstandsvergütung
      - 181 Festsetzung und Struktur der Zielvergütung
  - 182 Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022/2023
    - 182 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
    - 182 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
    - 187 Share Ownership Guideline
    - 188 Malus/Clawback
    - 188 Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit
    - 189 Einhaltung der Maximalvergütung
  - 189 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023
    - 189 Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder
    - 191 Vergütung von im Geschäftsjahr 2022/2023 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern
    - 192 Vergütung früherer Vorstandsmitglieder
  - 192 Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023
    - 192 Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats
  - 194 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023
  - 195 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
  - 196 Vermerk über die Prüfung
-

# Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat

## I. Präambel

Der Vergütungsbericht der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft (HEIDELBERG) wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und fasst die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zusammen. Der Vergütungsbericht wurde nach den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Neben diesen gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt der Vergütungsbericht zudem die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt die Anwendung des jeweiligen Vergütungssystems von Vorstand bzw. Aufsichtsrat im Geschäftsjahr dar und erläutert, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördert. Zudem wird die im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats von HEIDELBERG individuell offengelegt. Rundungen können im Rahmen der Berichterstattung in Einzelfällen dazu führen, dass sich in diesem Bericht Werte nicht exakt zur angegebenen Summe addieren und dass Prozentangaben sich nicht exakt aus den dargestellten Werten ergeben.

Der Vergütungsbericht ist auf der Internetseite unter [https://www.heidelberg.com/global/de/about\\_heidelberg/company/executive\\_bodies/management\\_board/remuneration/remuneration.jsp](https://www.heidelberg.com/global/de/about_heidelberg/company/executive_bodies/management_board/remuneration/remuneration.jsp) 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 26. Juli 2023 zur Billigung vorgelegt.

## II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022/2023

Im Geschäftsjahr 2022/2023 kam erstmals das neue, im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) gem. § 87a AktG überarbeitete System für die Vorstandsvergütung zur Anwendung. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 23. Juli 2021

mehrheitlich gebilligt und legt den 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

### Say on Pay

Auf der Hauptversammlung am 21. Juli 2022 wurde der erstmals nach § 162 AktG aufzustellende Vergütungsbericht über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesen mit 82,70 % Ja-Stimmen gebilligt.

Aufsichtsrat und Vorstand haben das Abstimmungsergebnis zum Anlass genommen, die Berichterstattung über das Vergütungssystem des Vorstands erneut zu überprüfen, um eine noch transparentere und verständlichere Beschreibung der wesentlichen Sachverhalte sicherzustellen. Die im Rahmen der Diskussion gewonnenen Erkenntnisse werden daneben auch im Zuge der turnusmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Berücksichtigung finden.

Im Rahmen des Investorendialogs wurde dabei insbesondere die transparente Offenlegung der Erfolgsziele variabler Vergütungsbestandteile diskutiert. Vorstand und Aufsichtsrat intendieren eine transparente Berichterstattung, welche auch die Offenlegung der Ziel- sowie Ist-Werte der finanziellen sowie nichtfinanziellen Erfolgsziele der variablen Vergütungsbestandteile mit einschließt. Aus Wettbewerbsgründen erachtet man es weiterhin als sachgerecht, diese ex post im Vergütungsbericht offenzulegen.

### Geschäftsentwicklung

Die positive Entwicklung des Geschäftsjahres 2022/2023 (siehe hierfür die Ausführungen im Geschäftsbericht 2022/2023 von HEIDELBERG) zeigt sich auch in der Zielerreichung der kurzfristigen, einjährigen variablen Vergütung. Die Gesamtzielerreichung von 109 % spiegelt das Erreichen der gesetzten finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wider und verdeutlicht den bestehenden Pay-for-Performance-Zusammenhang der variablen Vergütung.

## Vorstandswechsel

Im Geschäftsjahr 2022/2023 kam es zu einer Neubesetzung des Vorstands. Dr. Ludwin Monz trat zu Beginn des Geschäftsjahres die Nachfolge von Rainer Hundsdörfer als Vorstandsvorsitzender an. Marcus A. Wassenberg legte im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat sein Amt als Vorstandsmitglied vorzeitig zum 31. Dezember 2022 nieder. Ihm folgte zum 1. Januar 2023 Tania von der Goltz in der Rolle des CFO.

## III. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

### 1. Grundzüge der Vorstandsvergütung

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

Das im Geschäftsjahr 2022/2023 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

Die Vergütung leistet durch die Auswahl strategisch relevanter Messgrößen einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und unterstützt dadurch eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens

#### Pay for Performance

Die Vergütung stellt sicher, dass besondere Leistungen des Vorstands angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer entsprechend spürbaren Verringerung der Vergütung führen

#### Angemessenheit und Üblichkeit

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

#### Nachhaltigkeit

Die Vergütung stellt durch die Integration von ESG-Kriterien in der kurz- und langfristigen variablen Vergütung eine angemessene Berücksichtigung der Aspekte Umwelt, Soziales und Governance sicher

#### Aktionärsinteressen

Die Vergütung stellt durch das Eigeninvestment und die langfristige variable Vergütung eine angemessene Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre sicher

#### Unternehmensinterne Verhältnismäßigkeit

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 – 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 wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verglichen. Im Zuge der im vorletzten 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 im vertikalen Vergleich auch die Einkommenssituation des Führungskreises unterhalb des Vorstands und der Belegschaft insgesamt. Bei der Festlegung der jährlichen Festvergütung für den Vorstand wird ein angemessener Abstand zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden der nachgelagerten Führungsebene sowie der Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

## 1.3. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich im Geschäftsjahr 2022/2023 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine jährliche Festvergütung, Nebenleistungen und einen Versorgungsbeitrag.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (kurzfristige, einjährige variable Vergütung – Short Term Incentive, STI) und einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (langfristige, mehrjährige variable Vergütung – LTI).

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

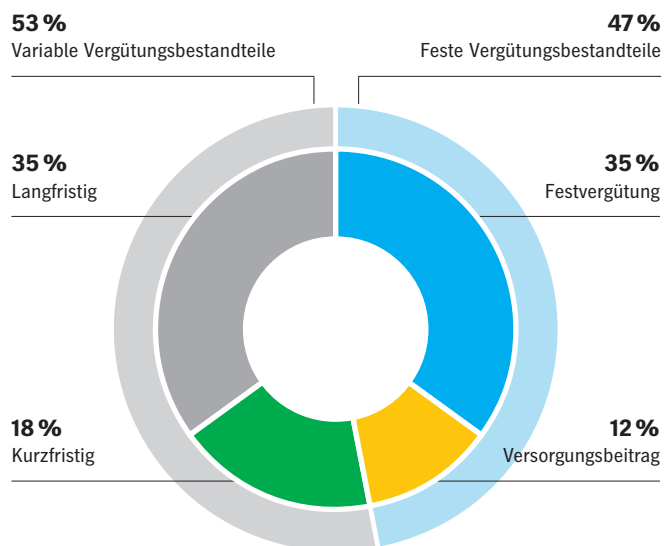
Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Festvergütung</li> <li>• Auszahlung in zwölf gleichen Raten</li> </ul>	Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit durch eine attraktive, konkurrenzfähige Vergütung und somit der Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder
Nebenleistungen	Beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>• Dienstwagen zur beruflichen und privaten Nutzung; Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung</li> </ul>	
Versorgungsbeitrag	Zahlung eines zweckgebundenen Barbetrags zur Eigenvorsorge in Höhe von 35 % der Festvergütung	
<b>Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<b>Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil – STI</b>		
Plantyp	Jahresbonus	Incentivierung des operativen Erfolgs sowie der jährlichen Ertragskraft im Einklang mit nachhaltigem Wirtschaften
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 % EBITDA</li> <li>• 40 % Free Cashflow</li> <li>• 20 % Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	
Begrenzung	Maximal 100 % der Festvergütung	
<b>Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil – LTI</b>		
Plantyp	Performance Share Plan	Incentivierung der langfristig profitablen Ertragskraft sowie der langfristigen Steigerung der Aktienrendite unter Berücksichtigung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
Performance Period	3 Jahre	
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 % EBT</li> <li>• 40 % Relativer Total Shareholder Return (im Vergleich zur SDAX-Performance)</li> <li>• 20 % Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % in bar nach Ablauf der Performance Period</li> <li>• 50 % in Aktien der Gesellschaft</li> </ul>	
Halteperiode	1 Jahr für Aktien, die am Ende der Performance Period übertragen wurden	
Begrenzung	Maximal Verdopplung der zugeteilten virtuellen Aktien	
<b>Weitere Vertragsbestandteile</b>		
Share Ownership Guideline	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investment in Aktien der Gesellschaft i. H. v. 100 % der aktuellen Festvergütung</li> <li>• Jährlicher Aufbau mittels 20 % des STI</li> </ul>	Verstärkte Angleichung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre
Malus-/Clawback-Regelungen	Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile	Incentivierung von vorschriftsmäßigem Verhalten
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,6 Mio. € für den Vorstandsvorsitz</li> <li>• 2,4 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder</li> </ul>	Die Maximalvergütung steht im Einklang mit regulatorischen Vorschriften

#### 1.4. Festsetzung und Struktur der Zielvergütung

Die Zielvergütung wird vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses festgelegt. Hierzu zählt die Festlegung der Höhe der Vergütungsbestandteile sowie die Festlegung der Gesamtstruktur und der Verhältnisse der einzelnen Bestandteile zueinander. Die festgelegte Zielvergütung wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Hierbei wird sichergestellt, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt.

Die Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen, inklusive Versorgungsbeitrag) hat für den Fall einer Zielerreichung von 100 % bei der erfolgsabhängigen Vergütung grundsätzlich die folgende Struktur:

#### Zielgesamtvergütung



Für das Geschäftsjahr 2022/2023 hat der Aufsichtsrat die folgende Zielgesamtvergütung (inkl. Nebenleistungen und Versorgungsbeitrag) für die Vorstandsmitglieder festgesetzt. Für die variable Vergütung wird dabei der Betrag im Falle einer Zielerreichung von 100 % angegeben.

#### Zielvergütung

Angaben in Tsd €	Dr. Ludwin Monz Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022		Tania von der Goltz Vorstand Finanzen seit 1. Januar 2023	
	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022
Festvergütung	900	-	125	-
Nebenleistungen	6	-	8	-
Versorgungsbeitrag	315	-	44	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.221</b>	-	<b>177</b>	-
Kurzfristige variable Vergütung	450	-	63	-
Langfristige variable Vergütung <sup>1)</sup>	900	-	125	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.350</b>	-	<b>188</b>	-
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>2.571</b>	-	<b>364</b>	-

1) Laufzeit: 3 Jahre + 1 Jahr Halteperiode für 50 % des Auszahlungsbetrags in echten Aktien.

## 2. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022/2023

### 2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

#### 2.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausbezahlt. Die Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden in Relation zur Vergütung des ordentlichen Vorstandsmitglieds berücksichtigt die Struktur, Aufgabenverteilung und Ressortgewichtung innerhalb des Vorstands.

#### 2.1.2. Nebenleistungen

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen können grundsätzlich Leistungen wie Zuschüsse zu Versicherungen, den geldwerten Vorteil für die private Nutzung eines Dienstwagens, Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung sowie Flüge und Steuern gemäß den lokalen Bedingungen beinhalten. Im Geschäftsjahr 2022/2023 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 einer D&O-Versicherung von HEIDELBERG mit einem entsprechenden Selbstbehalt nach §93 Abs. 2 AktG, der durch das Vorstandsmitglied zu tragen ist.

#### 2.1.3. Versorgungsbeitrag

Die Vorstandsmitglieder erhalten für jedes Geschäftsjahr einen steuerpflichtigen Versorgungsbeitrag in bar in Höhe von 35 % der Festvergütung. Der Versorgungsbeitrag steht zur persönlichen Verfügung, ist jedoch zweckgebunden zur Anlage im Sinne einer Altersversorgung. Die Zahlung des Versorgungsbeitrags erfolgt auf Nachweis des Verwendungszwecks. Ab Erreichen der für das jeweilige Vorstandsmitglied relevanten gesetzlichen Regelaltersgrenze werden keine Versorgungsbeiträge mehr gewährt.

## 2.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

### 2.2.1. Kurzfristiger, variabler Vergütungsbestandteil

Der kurzfristige, variable Vergütungsbestandteil (kurzfristige, einjährige variable Vergütung – Short Term Incentive, STI) wird jährlich in Form eines Jahresbonus gewährt. Der STI setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize,

die insbesondere den operativen Erfolg der Gesellschaft im Geschäftsjahr sowie das Erreichen der Unternehmensstrategie auch in Anbetracht von Nachhaltigkeitszielen incentivieren sollen. Die finanziellen Ziele werden anhand der jährlichen Budgetplanung abgeleitet, die wiederum auf Basis der langfristigen, mehrjährigen strategischen Planung festgelegt wird. Zudem werden durch Nachhaltigkeitsziele einheitliche Anreize für ein nachhaltiges Handeln gesetzt, die sich nicht unmittelbar finanziell niederschlagen, aber ebenfalls das Erreichen der langfristigen Strategie des Unternehmens fördern.

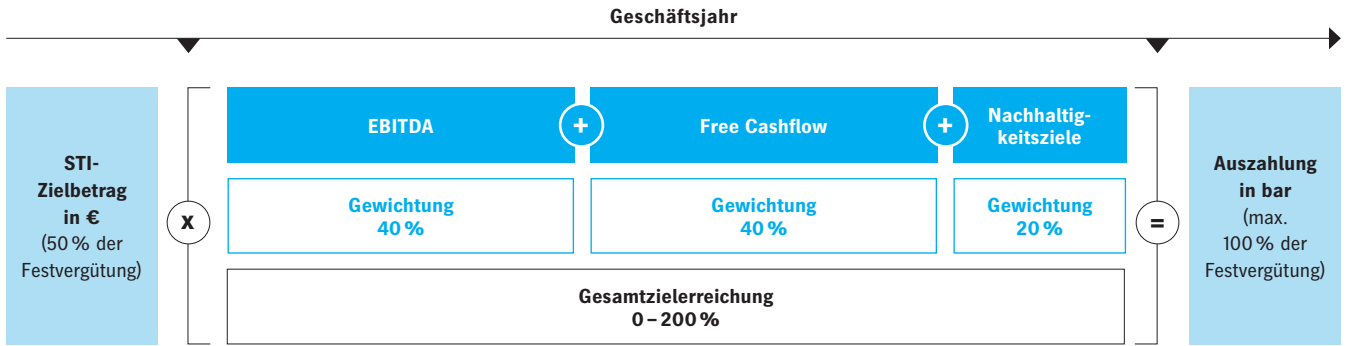
#### 2.2.1.1. Systematik und Gewichtung der Erfolgsziele

Der Zielbetrag des STI beträgt 50 % der Festvergütung (brutto) und wird in dieser Höhe zur Auszahlung gebracht, wenn die festgestellte Summe der gewichteten Zielerreichung für die finanziellen und die nichtfinanziellen Erfolgsziele (Key Performance Indicators, KPIs) (Gesamtzielerreichung) 100 % beträgt. Die maximale Gesamtzielerreichung liegt bei 200 %, was zu einer maximalen Auszahlung von 100 % der Festvergütung führen kann. Der Bemessungszeitraum ist das jeweilige Geschäftsjahr, für das der STI zugesagt wird.

Als KPIs zur Feststellung der Gesamtzielerreichung wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 das betriebliche Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) nach IFRS mit einer Gewichtung von 40 %, der Free Cashflow nach IFRS mit einer Gewichtung von 40 % sowie Nachhaltigkeitsziele (Environmental/Social/Governance, ESG) mit einer Gewichtung von 20 % festgesetzt.

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen KPIs nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung fest. Grundlage dafür sind die Zahlen aus den Feststellungen des Prüfungsausschusses. Um außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen des STI-Geschäftsjahrs Rechnung zu tragen, besitzt der Aufsichtsrat einen Ermessensvorbehalt, in Ausübung dessen der STI-Auszahlungsbetrag um +/- 20 % nach oben und unten adjustiert werden kann. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde von dieser Gestaltungsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Die Systematik der kurzfristigen variablen Vergütung stellt sich im Geschäftsjahr 2022/2023 wie folgt dar:

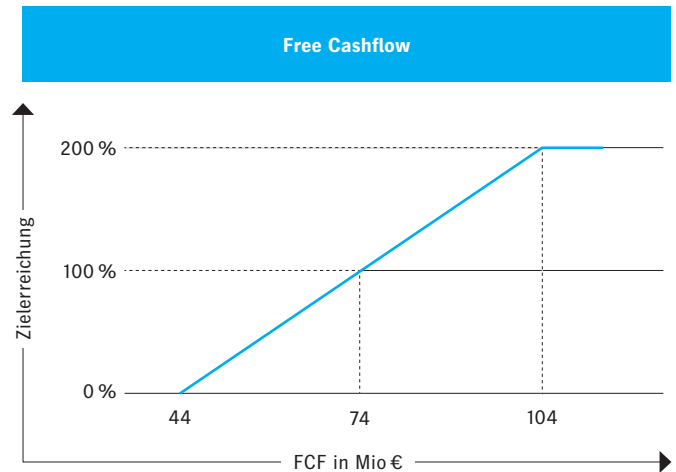
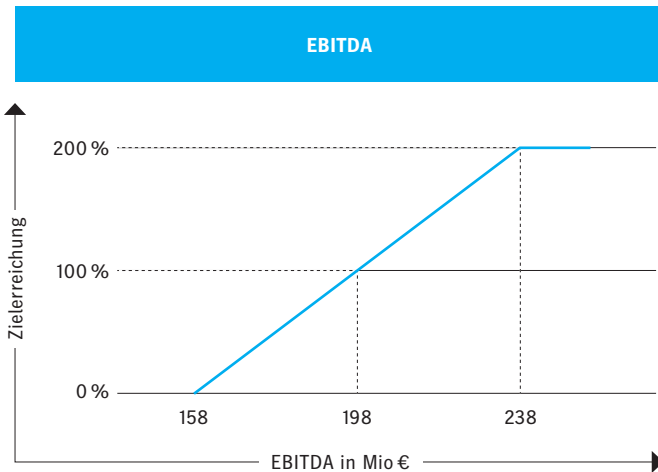


### 2.2.1.2. Finanzielle Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2022/2023

Die finanziellen KPIs EBITDA und Free Cashflow sind mit einem Zielwert (100 % Zielerreichung), einem unteren Schwellenwert (Threshold, 0 % Zielerreichung) und einer Obergrenze (Cap, 200 % Zielerreichung) versehen. Wird der untere Schwellenwert nicht erreicht, führt dies zu einer Zielerreichung von 0 % für den jeweiligen KPI. Eine Übererfüllung der KPIs kann maximal zu einer Zielerreichung von 200 % führen. Liegt die Erfüllung zwischen Schwellen-

wert und Zielwert bzw. zwischen Zielwert und Obergrenze, wird der Zielerreichungsgrad mittels linearer Interpolation bestimmt. Die Ziel- und Schwellenwerte werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses für das jeweilige Geschäftsjahr beschlossen. Eine nachträgliche Änderung der Ziel- und Schwellenwerte erfolgt nicht.

Die Zielerreichungskurven der finanziellen KPIs sind nachfolgend für das Geschäftsjahr 2022/2023 dargestellt:





Die für das Geschäftsjahr 2022/2023 festgelegten Schwellen- und Zielwerte der finanziellen KPIs EBITDA und Free Cashflow sowie deren Zielerreichung lauten wie folgt:

**Kurzfristige variable Vergütung  
Zielerreichung finanzielle Erfolgsziele 2022/2023**

Angaben in Mio €	untere Schwelle	Zielwert	obere Schwelle	Ist-Wert	Zielerreichung
EBITDA	158	198	238	209	129 %
Free Cashflow	44	74	104	72	93 %

**2.2.1.3. Nachhaltigkeitsziele im Geschäftsjahr 2022/2023**

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Nachhaltigkeitsziele fest, die sich auf nichtfinanzielle KPIs wie Mitarbeiterziele, Kundenziele, Umweltziele, Diversity-Ziele, Transformationsziele zur Digitalisierung und Etablierung neuer Geschäftsmodelle oder Integritätsziele beziehen.

Wie bei den finanziellen KPIs werden auch für jedes nichtfinanzielle KPI messbare Ziele bestimmt, die zu einer Ziel-

erreichung von 0 % (Floor) bis 200 % (Cap) führen können. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der langfristigen strategischen Planung und unter Berücksichtigung der erzielten Vorjahreswerte festgesetzt. Die einzelnen Ziele bzw. deren Erreichung werden jeweils für sich berechnet und additiv behandelt.

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 wurden die folgenden nichtfinanziellen KPIs vorgesehen, die wie folgt erreicht wurden:

**Kurzfristige variable Vergütung  
Zielerreichung nichtfinanzielle Erfolgsziele 2022/2023**

Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung	Zielerreichung	Gesamtziel- erreichung Nachhaltigkeit
Konzept zu CO <sub>2</sub> -Effizienzpotenzialen an den Standorten	25 %	100 %	
Konzept zu Personalgewinnung und -entwicklung	25 %	100 %	100 %
Konzept zur Entwicklung von nachhaltigem Neugeschäft	50 %	100 %	

### 2.2.1.4. Gesamtzieelerreichung im Geschäftsjahr 2022/2023

Anhand der jeweiligen Ist-Werte und Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen KPIs ergibt sich die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag je Vorstandsmitglied:

#### Kurzfristige variable Vergütung Gesamtzieelerreichung 2022/2023

Angaben in Tsd€	Zielbetrag	EBITDA		Free Cashflow		Nachhaltigkeit		Gesamtzieelerreichung	Auszahlungsbetrag
		Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtung		
Dr. Ludwin Monz	450	129 %	40 %	93 %	40 %	100 %	20 %	109 %	490
Tania von der Goltz	63								68

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022/2023 darüber hinaus keine weitere persönliche, individuell leistungsbezogene Tantieme anstelle der oben beschriebenen KPIs im STI für die Vorstandsmitglieder vorgesehen.

### 2.2.2. Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil

Der langfristige variable Vergütungsbestandteil (langfristige, mehrjährige variable Vergütung – LTI) wird in jährlichen Tranchen zugeteilt. Der LTI spiegelt die langfristige Strategie wider und setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen in Übereinstimmung zur langfristigen strategischen Planung. Zudem berücksichtigt der LTI die Entwicklung des Aktienkurses von HEIDELBERG und sorgt damit für einen Gleichlauf der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre. Durch die vierjährige Laufzeit soll der LTI die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung incentivieren und eine Bindungswirkung (Retention) der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen fördern.

#### 2.2.2.1. Systematik und Gewichtung der Erfolgsziele

Die jährliche Zuteilung des LTI (LTI-Zielbetrag) beträgt 100 % der Festvergütung. Über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren (Performance Period) wird die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele gemessen, die Basis für die Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags ist. Die Hälfte des Auszahlungsbetrags wird in bar ausgezahlt, die andere Hälfte des Auszahlungsbetrags wird in Aktien ausgezahlt, die für die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung für ein weiteres Jahr gehalten werden müssen (Halteperiode).

Am Anfang der Performance Period des LTI werden der LTI-Zielbetrag in virtuelle Aktien von HEIDELBERG umgerech-

net und Erfolgsziele für die Messung der Zielerreichung festgelegt. Zur Umrechnung wird das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Beginn der Performance Period ermittelt. Der LTI-Zielbetrag dividiert durch den so ermittelten Aktienkurs ergibt, kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerechnet, die Stückzahl der virtuellen Aktien.

Am Ende der Performance Period wird die Anzahl der virtuellen Aktien anhand der Zielerreichung von drei Erfolgszielen (Key Performance Indicators, KPIs) ermittelt. Eine Zielerreichung von 100 % entspricht der eingangs zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien. Die maximale Zielerreichung (Cap) beträgt 200 % und kann maximal zu einer Verdopplung der zugeteilten virtuellen Aktien führen. Bei Nichterreichen der Ziele beträgt die Auszahlung null.

Für die LTI-Zuteilung im Geschäftsjahr 2022/2023 hat der Aufsichtsrat die Erfolgsziele EBT mit einer Gewichtung von 40 %, relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) mit einer Gewichtung von 40 % und Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 % festgelegt. Die Gewichtung der Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zuteilung fest. Durch die Erfolgsziele soll die Anreizsetzung auf die langfristige profitable Ertragskraft in Abhängigkeit von der Unternehmensstrategie ausgerichtet sowie der Fokus auf die Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholder gelegt werden.

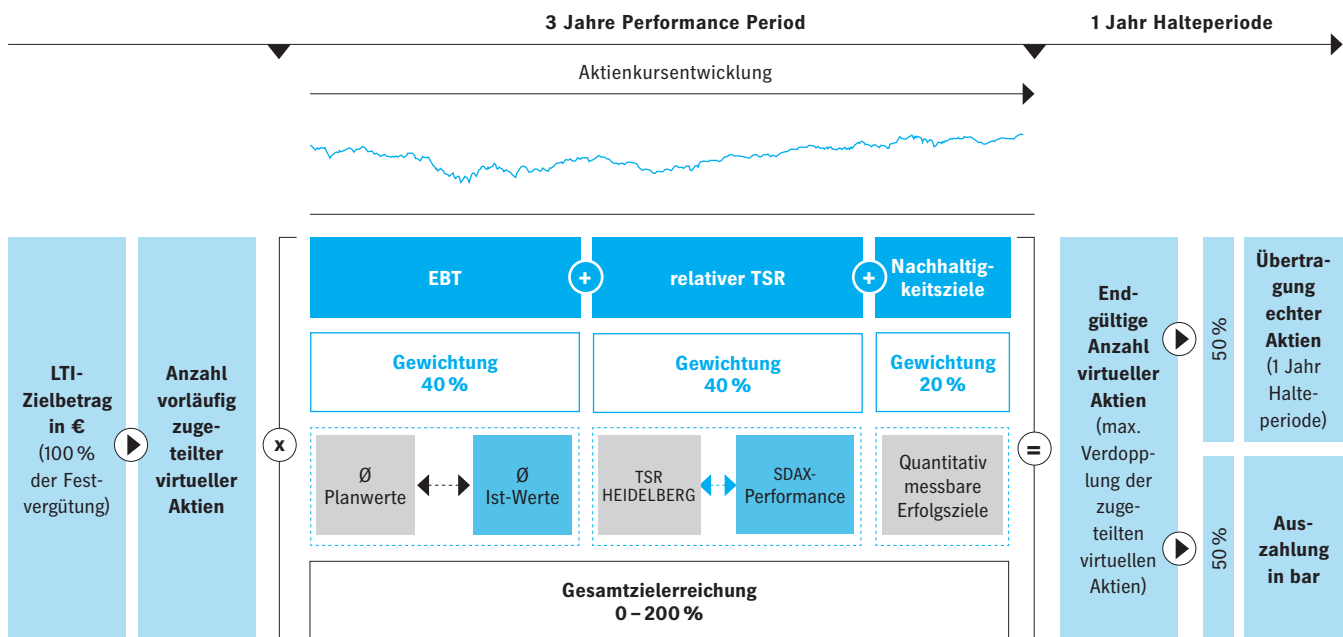
Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf der Performance-Period die Zielerreichung in seiner Bilanzsitzung fest. Aus den festgestellten Ergebnissen der jeweiligen Zielerreichungen für die KPIs ergibt sich die endgültige Anzahl virtueller Aktien,

ebenfalls kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet. Hierbei ist der für den LTI geltende Cap von 200 % zu berücksichtigen. Um außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen des LTI-Geschäftsjahres und/oder der Performance Period Rechnung zu tragen, besitzt der Aufsichtsrat einen Ermessensvorbehalt, in Ausübung dessen die Anzahl der auf Basis des Gesamtzieleerreichungsgrads vorläufig zugeweilten virtuellen Aktien vor Berücksichtigung des Caps um +/- 20 % nach oben und unten adjustiert werden kann.

Die Hälfte dieser virtuellen Aktien wird anhand des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der Aktie der Gesell-

schaft während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Ende der Performance Period in Euro gewandelt und als Bruttovergütung zur Auszahlung gebracht. Etwaige Verpflichtungen zum Erwerb von Aktien werden dabei berücksichtigt. Die zweite Hälfte der festgestellten virtuellen Aktien wird in echte Aktien gewandelt. Dabei werden Bruchteile auf volle Aktien abgerundet. Die so festgestellte Anzahl an Aktien wird in das vom Unternehmen für das Vorstandsmitglied verwaltete Depot eingebucht. Diese Aktien sind für ein weiteres Geschäftsjahr zu halten.

Die Systematik der im Geschäftsjahr 2022/2023 zugeweilten mehrjährigen variablen Vergütung stellt sich wie folgt dar:

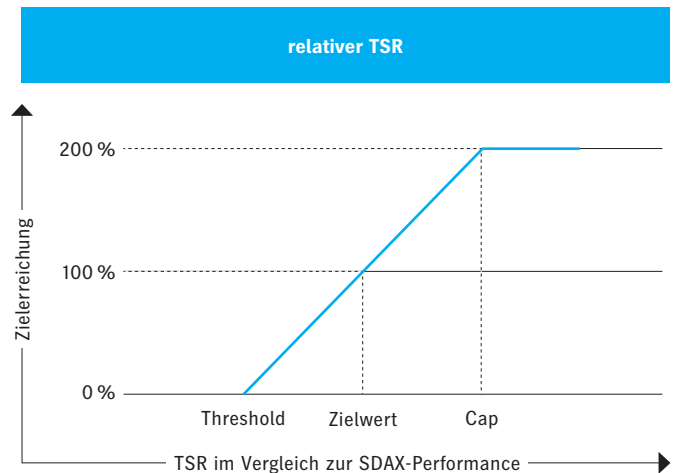
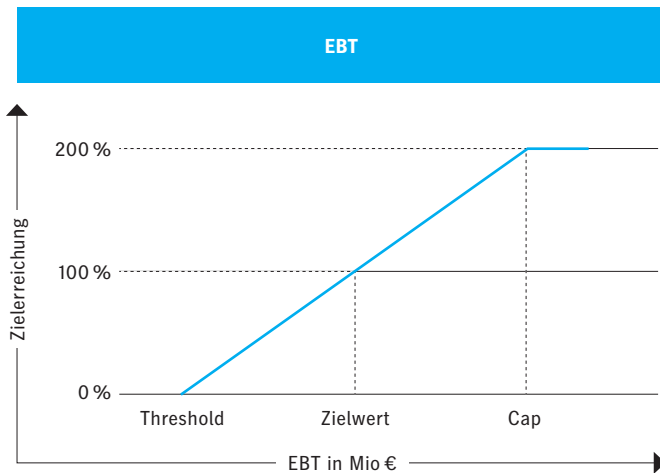


### 2.2.2.2. Finanzielle Erfolgsziele und Nachhaltigkeitsziele im Geschäftsjahr 2022/2023

Für jeden KPI werden zu Beginn der Performance Period vom Aufsichtsrat Zielwerte (100 % Zielerreichung), Schwellenwerte (Threshold, 0 % Zielerreichung) sowie Obergrenzen (Cap, 200 % Zielerreichung) festgelegt. Der Schwellenwert muss je KPI erreicht werden, andernfalls ist die Zielerrei-

chung für diesen KPI 0 %. Bei einer Übererfüllung des Zielwerts beträgt die maximale Zielerreichung 200 % (Cap); zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurven für die finanziellen Ziele der Tranche, die im Geschäftsjahr 2022/2023 zugeweiht wurde, sind nachfolgend dargestellt:



Der Zielwert für das **Ergebnis vor Steuern (EBT)** wird aus dem geplanten EBT des Konzerns gemäß der jeweils vom Aufsichtsrat verabschiedeten Fünf-Jahres-Planung entnommen. Für die Ermittlung der Zielerreichung wird nach Abschluss der dreijährigen Performance Period das tatsächliche Ergebnis vor Steuern der drei Geschäftsjahre innerhalb der Performance Period gemäß der IFRS-Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung mit dem geplanten Ergebnis vor Steuern dieser 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.

Für die Entwicklung des Aktienkurses wird der **relative Total Shareholder Return (TSR)** als Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der dreijährigen Performance Period in Relation zu anderen Aktienkursentwicklungen berücksichtigt. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird während der dreijährigen Performance Period die Performance von HEIDELBERG der SDAX-Performance gegenübergestellt. Für die Berechnung der Zielerreichung wird für die Aktie von HEIDELBERG sowie den SDAX jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance Period sowie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance Period ermittelt und in Relation gesetzt. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende der Bemessungsperiode werden zudem die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden berücksichtigt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die Performance von HEIDELBERG der SDAX-Performance entspricht.

Definierte Bandbreiten für die Über- und Untererfüllung werden zu Beginn der Performance Period durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Der dritte KPI umfasst **Nachhaltigkeitsziele** (Environmental/Social/Governance, ESG). Auch hier werden Zielwerte und Bandbreiten für die Über- und Untererfüllung durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance Period Ziele fest, die sich auf nichtfinanzielle KPIs beziehen wie Mitarbeiterziele, Kundenziele, Umweltziele, Diversity-Ziele, Transformationsziele zur Digitalisierung und Etablierung neuer Geschäftsmodelle oder Integritätsziele. Er stellt dabei sicher, dass sich die Ziele im erforderlichen Maß von den Nachhaltigkeitszielen im STI unterscheiden.

### 2.3. Share Ownership Guideline

Während der Dauer der Bestellung zum Vorstand haben die Vorstandsmitglieder aus den Auszahlungen des STI ein Depot von Aktien der Gesellschaft aufzubauen und zu halten. Die Bewertung des Depots und des notwendigen Aktieninvestments erfolgt zum Zeitpunkt der Auszahlung des STI. Das Depot ist bis zu einem Wert, der einer aktuellen Festvergütung entspricht, aufzufüllen (Mindestwert). Bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft werden angerechnet.

Die Gesellschaft ist berechtigt, 20 % des STI (jeweils vor Abzug von Steuern und Abgaben) in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen. Die Berechtigung der Gesellschaft, Teile des STI zum Aufbau des Aktieninvest-Depots in Form von Aktien anzulegen, endet mit dem Ausscheiden aus dem Amt.

Eine Veräußerung der Aktien aus dem Aktieninvest-Depot ist während der Dauer der Bestellung nur insoweit zulässig, wie der oben genannte Mindestwert hierdurch auf Nachweis nicht unterschritten wird und gesetzliche und regulatorische Beschränkungen der Veräußerung nicht entgegenstehen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 haben die Vorstandsmitglieder noch keine Aktienbestände aufgebaut, da noch keine Auszahlung aus dem STI erfolgte.

#### Share Ownership Guideline<sup>1)</sup>

	Ziel		Status quo
	in Tsd €	in Tsd €	in %
Dr. Ludwin Monz	900	-	-
Tania von der Goltz	500	-	-

1) Der Erwerb von Aktien der Heidelberger Druckmaschinen AG zur Erfüllung der Share Ownership Guideline erfolgt aus dem STI-Auszahlungsbetrag. Durch den Neueintritt von Herrn Dr. Monz und Frau von der Goltz erfolgt der erstmalige Erwerb von Aktien im nächsten Geschäftsjahr.

#### 2.4. Malus/Clawback

Die Gesellschaft hat das Recht, vom Vorstandsmitglied Auszahlungen aus dem STI und/oder LTI zurückzufordern oder noch offene Zahlungen zu verschieben oder nicht vorzunehmen, wenn sich herausstellen sollte, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei der Ermittlung des Betrags angenommen wurde.

Die Gesellschaft kann ferner bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern, wenn das Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für die Gesellschaft zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maße verletzt hat. Auslöser des Rückforderungsanspruchs sind das Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds im Hinblick auf Compliance und Angemessenheit des Verhaltens oder eine fehlerhafte Berechnung der variablen Vergütung. Ein Rückforderungsanspruch bereits ausgezahlter variabler Vergütung entsteht außerdem, wenn sich nach Ablauf der Performance Period herausstellen sollte, dass es keine Zielerreichung gegeben hat (Bonus-Malus).

Eine Auszahlung kann ferner ganz oder teilweise entfallen, soweit nach Feststellung, aber vor Auszahlung eine eingetretene nachträgliche wesentliche Verschlechterung der Lage des Unternehmens festgestellt wird.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres gemäß § 84 Abs. 3 AktG aus wichtigem Grund widerrufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden, ob ein etwaiger Anspruch auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für das laufende, abgeschlossene oder künftige Geschäftsjahre entfällt.

Darüber hinaus erhält der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Falle einer Nichtentlastung des Vorstands oder bei Vorliegen wichtiger Gründe, insbesondere andauernde interne oder externe Untersuchungen, nach Abwägung die Auszahlung dieser Komponenten zu verschieben.

Die Vergütung kann ganz entfallen, wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender Grund vorlag, der den Aufsichtsrat zu einem Widerruf der Bestellung oder zu einer Kündigung des Vorstandsvertrags aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB berechtigt oder berechtigt hätte.

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 liegen zum Berichtszeitpunkt keine Fälle vor, die eine Reduzierung oder Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen erfordert hätten.

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

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen und liegt ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung. In diesem Fall erfolgen für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen und entsprechend pro rata temporis erdient wurden, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen, Vergleichsparametern und nach den im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeiten.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

## 2.6. Einhaltung der Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält 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.

Die Maximalvergütung bezieht sich dabei auf sämtliche im Geschäftsjahr zugesagte Vergütungsbestandteile im Sinne von § 87 AktG.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 kann noch keine Aussage zur Einhaltung der Maximalvergütung getroffen werden, da die der Maximalvergütung gegenüberzustellende Ist-Vergütung erst mit Ablauf der dreijährigen Performance Period des ersten nach dem neuen Vergütungssystem zugesagten LTI bestimmt werden kann.

## 3. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

### 3.1. Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2022/2023 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder dar. Für die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile erfolgt ein Ausweis mit Abschluss des Geschäftsjahres, mit dem die einjährige oder dreijährige Performance Period abgeschlossen ist. Neben der Erbringung der zugrunde liegenden Tätigkeit impliziert der Ausweis, dass die variablen Vergütungsbestandteile verdient und alle aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen erfüllt oder weggefallen sind. Dies 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). Hinsichtlich der zugeteilten LTI-Tranche des Geschäftsjahres 2022/2023 ergibt sich auf Basis eines relevanten Kurses von 2,5862 EUR/Stück für die beiden aktiven Vorstandsmitglieder, unter Berücksichtigung unterjähriger Eintritte, eine auf die Auszahlung in Aktien entfallende „Ziel-Anzahl“ an virtuellen Aktien von 198.167,20 Stück. Davon entfallen 174.000,47 Stück auf Dr. Ludwin Monz und 24.166,73 Stück auf Tania von der Goltz. Die relevante dreijährige Performance Period läuft noch bis zum 31.03.2025.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Ludwin Monz Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022				Tania von der Goltz Vorstand Finanzen seit 1. Januar 2023			
	2022/2023		2021/2022		2022/2023		2021/2022	
	in Tsd€	in %	in Tsd€	in %	in Tsd€	in %	in Tsd€	in %
Festvergütung	900	53 %	-	-	125	51 %	-	-
Nebenleistungen	6	0 %	-	-	8	3 %	-	-
Versorgungsbeitrag	315	18 %	-	-	44	18 %	-	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.221</b>	<b>71 %</b>	-	-	<b>177</b>	<b>72 %</b>	-	-
Kurzfristige variable Vergütung								
STI 2022/2023	490	29 %	-	-	68	28 %	-	-
STI 2021/2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung <sup>1)</sup>								
Tranche 2020/2021 – 2022/2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Tranche 2019/2020 – 2021/2022	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>490</b>	<b>29 %</b>	-	-	<b>68</b>	<b>28 %</b>	-	-
<b>Gesamtvergütung nach § 162 AktG</b>	<b>1.711</b>	<b>100 %</b>	-	-	<b>245</b>	<b>100 %</b>	-	-

1) Durch den Neueintritt von Herrn Dr. Monz und Frau von der Goltz im Geschäftsjahr 2022/2023 erfolgt noch keine Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung.

### 3.2. Vergütung von im Geschäftsjahr 2022/2023 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern

Im Geschäftsjahr 2022/2023 legte Marcus A. Wassenberg sein Amt als Vorstandsmitglied vorzeitig zum 31. Dezember 2022 nieder. Im Zuge dessen wurde auch der Dienstvertrag, der noch eine reguläre Laufzeit bis zum 31. März 2027 vorsah, zu diesem Datum einvernehmlich beendet. Die getroffene Austrittsvereinbarung sieht in Bezug auf die Vorstandsvergütung im Wesentlichen die nachfolgenden Regelungen vor:

Marcus A. Wassenberg erhält für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023 bis zum 31. Dezember 2022 (Niederlegungsdatum) eine zeitanteilige Festvergütung in Höhe von 375 Tsd € (28 %) sowie Nebenleistungen in Höhe von 16 Tsd € (1 %).

Mit Herrn Marcus A. Wassenberg wurde vereinbart, dass die beitragsorientierte Versorgungszusage für das Geschäftsjahr 2022/2023 zeitanteilig in Höhe von 131 Tsd € gewährt und seinem bereits seit dem Eintritt in den Vorstand (01. September 2019) bestehenden Versorgungskonto zugeführt wird. Dieses Versorgungskonto wurde je Beitragsjahr mit einem Versorgungsbetrag von 35 Prozent von der Festvergütung bedient.

Der Dienstzeitaufwand sowie der Barwert des Versorgungskapitals stellt sich nach IAS 19 zum 31. März 2023 für Marcus A. Wassenberg wie folgt dar: 131 Tsd € Dienstzeitaufwand, 423 Tsd € Barwert.

Zum Zeitpunkt des Austritts zum 31. Dezember 2022 bleibt das bis dahin aufgebaute Versorgungskapital als unverfallbarer Anspruch erhalten. Für die übrigen Versorgungsleistungen (Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) bleibt die gemäß § 2 BetrAVG zeitanteilig erdiente Versorgungsanswartschaft ebenfalls bestehen. Ein Ruhegeld kann ab dem 65. Lebensjahr bzw. als vorzeitige Altersleistung ab dem 60. Lebensjahr bezogen werden.

Darüber hinaus erhält Marcus A. Wassenberg für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023 bis zum Niederlegungsdatum eine kurzfristige variable Vergütung (STI). Der STI wurde zu den im Dienstvertrag maßgeblichen Bedingungen zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2022/2023 zugesagt. Vergütungssystematik und Leistungskriterien entsprechen dabei dem STI der aktiven Vorstandsmitglieder, insoweit sei daher auf Kapitel 2.2.1. verwiesen. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 wurde eine Gesamtzielerreichung von 109 % festgestellt, sodass sich hieraus ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 204 Tsd € (16 %) ergibt.



Neben der kurzfristigen variablen Vergütung hat Marcus A. Wassenberg noch Anspruch auf Zahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung. Der LTI für das Geschäftsjahr 2022/2023 wurde zu den im Dienstvertrag maßgeblichen Bedingungen zeitanteilig zugeteilt. Die Zielfeststellung folgt der in Kapitel 2.2.2. beschriebenen Systematik, wobei die Gesamtzielerreichung nach Ablauf der dreijährigen Performance Period zum 31.03.2025 festgestellt wird. Die Zielanzahl der in HDM-Aktien zu erfüllenden virtuellen Aktien beträgt dabei 72.500,19 Stück.

Für die weiteren, bereits in der Vergangenheit zugeteilten LTI-Tranchen gelten die bisher maßgeblichen Bemessungsvereinbarungen; die entsprechenden LTI-Zuteilungsbeträge werden jedoch zeitanteilig für den Zeitraum bis zum Niederlegungsdatum gekürzt. Für die LTI-Tranche 2022/2023 erfolgt die Zielfeststellung gemäß der in Kapitel 2.2.2. beschriebenen Systematik.

Die Berechnung der Zielerreichung der LTI-Tranchen 2020/2021 und 2021/2022 basiert auf dem zuvor geltenden Vergütungssystem. Dieses sieht vor, dass nach Ablauf einer dreijährigen Performance Period die Zielerreichung anhand zweier gleichgewichteter Erfolgsziele (Ergebnis vor Steuern (EBT) gemäß der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS und die Wertentwicklung des Aktienkurses) bestimmt wird. Die Zielerreichung wird grundsätzlich am Ende der Performance Period 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 % des Betrags, der im Falle einer Zielerreichung von 100 % (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 % 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.

Mit der Amtsniederlegung zum 31.12.2022 endet gemäß den vertraglichen Regelungen auch die Performance Period der LTI-Tranchen 2020/2021 und 2021/2022. Die jeweiligen Ansprüche ermitteln sich insoweit pro rata temporis, wobei die Zielerreichungen der beiden Erfolgsziele über die entsprechend verkürzte Performance Period ermittelt wurden. Der Auszahlungsbetrag beider Tranchen wird mit Ablauf des ersten Quartals des folgenden Geschäftsjahres fällig.

Für die Tranchen 2020/2021 und 2021/2022 wurden für die Erfolgsziele EBT und Aktienkursentwicklung die folgenden Ziel- und Schwellenwerte festgelegt sowie die folgenden Zielerreichungen berechnet. Für die LTI-Tranche 2020/2021 ergibt sich hieraus ein anteiliger Auszahlungsbetrag in Höhe von 387 Tsd € (29 %), für die LTI-Tranche 2021/2022 ein anteiliger Auszahlungsbetrag in Höhe von 215 Tsd € (16 %).

### Langfristige variable Vergütung Zielerreichung

LTI-Tranche	EBT (Gewichtung: 50 %) (in Mio €)					Aktienkursentwicklung (Gewichtung: 50 %) (in €)					Gesamtziel- erreichung
	untere Schwelle	Ø Plan- wert	obere Schwelle	Ø Ist-Wert	Ziel- erreichung	untere Schwelle	Ø An- fangskurs	obere Schwelle	Ø Endkurs	Ziel- erreichung	
2020/2021	37	62	93	40	34 %	0,93	0,83	1,15	1,51	200 %	117 %
2021/2022	40	101	150	77	70 %	1,31	1,17	1,62	1,51	135 %	103 %



### 3.3. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

An frühere Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 die folgende Vergütung gewährt und geschuldet:

Rainer Hundsdörfer, dessen Amtszeit zum 31. März 2022 und dessen Dienstvertrag zum 6. September 2022 endete, erhielt eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe von 1.420 Tsd € (99 %) zur Abgeltung der zum Austritt erworbenen betrieblichen Altersversorgungsansprüche. Zudem erhielt Rainer Hundsdörfer für das Geschäftsjahr 2021/2022 Nebenleistungen in Höhe von 8 Tsd € (1 %).

Dr. Gerold Linzbach, dessen Amtszeit zum 13. November 2016 und dessen Dienstvertrag zum 31. August 2017 endete, erhielt eine Altersversorgung in Höhe von 22 Tsd € (100 %).

Bernhard Schreier, dessen Amtszeit zum 31. August 2012 und dessen Dienstvertrag zum 30. Juni 2013 endete, erhielt eine Altersversorgung in Höhe von 442 Tsd € (100 %).

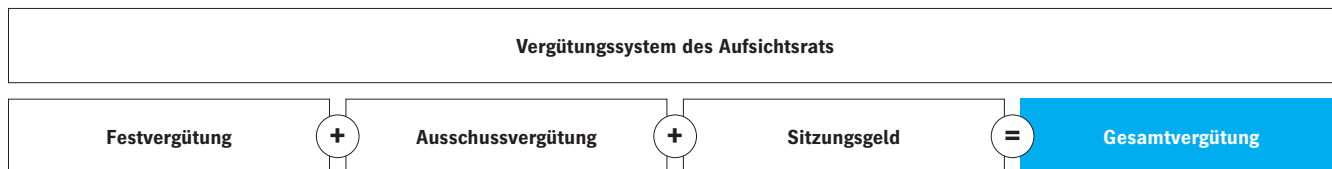
## IV. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

### 1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats von HEIDELBERG wurde durch die Hauptversammlung am 23. Juli 2021 mit 99,09 % Ja-Stimmen gebilligt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in §16 der Satzung geregelt und 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 Sitzungsgeldern für Sitzungen des Aufsichtsratsplenums zusammen.



Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Festvergütung 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 ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 € pro Sitzung. Für Sitzungen des Präsidiums, des Prüfungsausschusses oder des Ausschusses zur Regelung von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten die Mitglieder des entsprechenden Ausschusses ebenfalls ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €, sofern die Ausschusssitzung nicht am Tag der Aufsichtsratssitzung stattfindet. Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats entstandene Auslagen sowie eine etwaige 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
<b>120.000 €</b>	<b>80.000 €</b>	<b>40.000 €</b>

### Ausschussvergütung (pro Sitzung)

Ausschuss	Vorsitz	Mitglied
Prüfungsausschuss	<b>4.500 €</b>	<b>1.500 €</b>
Präsidium	<b>2.500 €</b>	<b>1.500 €</b>
Ausschuss zur Regelung von Personalangelegenheiten	<b>2.500 €</b>	<b>1.500 €</b>

### Sitzungsgeld

Plenum	Prüfungsausschuss, Präsidium, Ausschuss zur Regelung von Personalangelegenheiten <sup>1</sup>
<b>500 €</b>	<b>500 €</b>

1) Sofern die Ausschusssitzung nicht am Tag der Aufsichtsratssitzung stattfindet.

## 2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

In der nachstehenden Tabelle ist die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Die Gesamtvergütung ist unterteilt in Festvergütung, Ausschussvergütungen und Sitzungsgelder.

### Aufsichtsratsvergütung

Angaben in Tsd €	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022
Dr. Martin Sonnenschein (Vorsitz)	120	120	24	33	10	11	154	163
Ralph Arns (Stellv. Vorsitz)	80	80	18	23	9	11	107	113
Dr. Bernhard Buck (seit 01.07.2021)	40	30	0	0	5	4	45	34
Gerald Dörr	40	40	9	15	7	9	56	64
Mirko Geiger	40	40	12	11	8	7	60	58
Oliver Jung	40	40	12	11	9	6	61	57
Li Li	40	40	0	0	4	4	44	44
Dr. Fritz Oesterle (seit 23.07.2021)	40	30	6	11	6	7	52	47
Petra Otte	40	40	0	0	5	4	45	44
Ferdinand Rüesch	40	40	9	15	7	9	56	64
Ina Schlie	40	40	23	23	7	6	70	69
Beate Schmitt	40	40	15	20	8	10	63	69
<b>Gesamt</b>	<b>600</b>	<b>580</b>	<b>128</b>	<b>159</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>813</b>	<b>823</b>

## V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In der folgenden Tabelle ist gemäß § 162 Abs. 1 S.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 drei Geschäftsjahre dargestellt.

Um die Ertragsentwicklung der Gesellschaft darzustellen, wird der handelsrechtliche Jahresüberschuss/-fehlbetrag der

Gesellschaft sowie das EBITDA beziehungsweise EBT des Konzerns gemäß IFRS-Rechnungslegung 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 durchschnittlichen Anzahl an Arbeitnehmern der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

### Vergleichende Darstellung

	2022/2023	2021/2022	Veränderung 2022/2023 – 2021/2022	2020/2021	Veränderung 2021/2022 – 2020/2021
	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Gesellschaft (HGB)	-60.122	-10.792	-457 %	119.256	-109 %
EBITDA des Konzerns (IFRS)	209.471	160.160	31 %	95.473	68 %
EBT des Konzerns (IFRS)	111.677	50.800	120 %	-23.367	317 %
<b>Arbeitnehmer</b>					
Ø Vergütung der Arbeitnehmer	85	83	2 %	93	-10 %
<b>Vorstand</b>					
Dr. Ludwin Monz (seit 01.04.2022)	1.711	-	n/a	-	n/a
Tania von der Goltz (seit 01.01.2023)	245	-	n/a	-	n/a
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>					
Marcus A. Wassenberg (bis 31.12.2022)	1.328	899	48 %	661	36 %
Rainer Hundsdörfer (bis 31.03.2022)	1.428	2.427	-41 %	1.095	122 %
Dr. Gerold Linzbach (bis 13.11.2016)	22	22	0 %	22	0 %
Bernhard Schreier (bis 31.08.2012)	442	436	1 %	435	0 %
<b>Aufsichtsrat</b>					
Dr. Martin Sonnenschein	154	163	-6 %	165	-1 %
Ralph Arns	107	113	-5 %	115	-1 %
Dr. Bernhard Buck (seit 01.07.2021)	45	34	34 %	-	n/a
Gerald Dörr	56	64	-12 %	65	-2 %
Mirko Geiger	60	58	4 %	64	-9 %
Oliver Jung	61	57	8 %	73	-22 %
Li Li	44	44	0 %	44	1 %
Dr. Fritz Oesterle (seit 23.07.2021)	52	47	11 %	-	n/a
Petra Otte	45	44	2 %	44	1 %
Ferdinand Rüesch	56	64	-12 %	65	-2 %
Ina Schlie (seit 23.07.2020)	70	69	2 %	43	59 %
Beate Schmitt	63	69	-9 %	65	7 %

## VI. 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 2022 bis zum 31. März 2023 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 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. April 2022 bis zum 31. März 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## **Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungs- berichts 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 6. Juni 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Bernd Roesse	ppa. Stefan Sigmann
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer