



**Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung
der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft**

Heidelberg

**WKN 731400
ISIN DE0007314007**

Wir laden hiermit die Aktionärinnen und Aktionäre unserer Gesellschaft zu der am Mittwoch, den 26. Juli 2023 um 10:00 Uhr (MESZ) im **Congress Center Rosengarten, Rosengartenplatz 2, 68161 Mannheim**, stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung ein.

I. Tagesordnung

[...]

10. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen.

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt am 23. Juli 2021 das durch den Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2021) gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Im Zuge der Wahrnehmung seiner Pflicht zur kontinuierlichen Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 6. Juni 2023 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG und der führenden Marktpraxis auf Empfehlung seines Personalausschusses ein geändertes Vergütungssystem (Vergütungssystem 2023+) für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das das Vergütungssystem 2021 inhaltlich weiterentwickelt und aktualisiert. Zudem greift das Vergütungssystem 2023+ die Rückmeldungen der Investoren zum Vergütungssystem 2021 auf.

Das Vergütungssystem 2023+ für die Vorstandsmitglieder ist in Abschnitt II. dieser Einladung unter Ziffer II.4. abgedruckt und vom Tag der Einberufung der Hauptversammlung an über unsere Internetseite unter www.heidelberg.com/hauptversammlung zugänglich.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2023+ für die Vorstandsmitglieder der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft wird gebilligt.

II. Weitere Angaben zur Tagesordnung und Berichte

[...]

4. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft

1. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

1.1. Einleitung

Am 23. Juli 2021 hatte die Hauptversammlung der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft („HEIDELBERG“) erstmalig die Möglichkeit, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vorstandsvergütungssystems nach § 120a Abs. 1 AktG Beschluss zu fassen und hat dieses Vergütungssystem mehrheitlich gebilligt. Der Aufsichtsrat von HEIDELBERG hat aus den nachstehend im Einzelnen dargelegten Gründen beschlossen, dass von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem gezielt weiterzuentwickeln.

Das neue Vergütungssystem 2023+ ist noch enger an der Geschäftsstrategie ausgerichtet und berücksichtigt die Rückmeldungen, welche von den Investoren und Stimmrechtsberatern im Rahmen der letzten Abstimmung eingegangen sind:

Die grundlegende Systematik des bisherigen Vergütungssystems wurde beibehalten. Maßgebliche Änderungen betreffen die Abschaffung des kritisch betrachteten diskretionären Spielraums des Aufsichtsrates einschließlich der beseitigten Möglichkeit zur Gewährung von Sondervergütungen und Gratifikationen. Zusätzlich wurde die Ausgestaltung der erfolgsabhängigen kurzfristigen (Short Term Incentive, STI) sowie der langfristigen (Long-Term Incentive, LTI) variablen Vergütung so angepasst, dass sie noch enger mit der Geschäftsstrategie von HEIDELBERG verzahnt ist und gleichzeitig die Entwicklung des Unternehmens langfristig und nachhaltig fördert.

Die kurzfristige variable Vergütung wird künftig an finanzielle, strategische sowie nicht-finanzielle Leistungsziele geknüpft, welche die operative sowie strategische Entwicklung des Unternehmens zielgerichteter abbilden. Diese sind

direkt aus der Geschäftsstrategie und dem Wertsteigerungsprogramm von HEIDELBERG abgeleitet. Auch die Leistungsziele in der langfristigen variablen Vergütung, bestehend aus finanziellen und nicht-finanziellen Zielen, sind auf die weitere erfolgreiche Umsetzung des Wertsteigerungsprogramms abgestimmt. Die Verankerung von Nachhaltigkeitszielen (sogenannte Environmental, Social und Governance, kurz ESG-Ziele) in beiden variablen Vergütungsinstrumenten bleibt bestehen.

Die Performanceperiode des LTI wird auf vier Jahre vereinheitlicht. Dies erhöht nicht nur die Bindungswirkung des aktienkursbasierten Vergütungsinstruments, sondern vereinfacht auch seine Struktur.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem 2023+ für die Vorstandsmitglieder wird der ordentlichen Hauptversammlung von HEIDELBERG am 26. Juli 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem 2023+ ist für alle Vorstandsverträge maßgeblich, die ab dem Tag der Hauptversammlung, der das geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wurde, neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt zudem, die bestehenden Vorstandsverträge nach der Billigung durch die Hauptversammlung mit Wirkung ab dem 1. April 2023 an das geänderte Vergütungssystem anzupassen.

1.2. Zielsetzung

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat entwickelt, um die Vergütung innerhalb der geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen stärker an der Strategie und den Zielen des Unternehmens auszurichten. Es soll die Vorstandsvergütung noch enger mit der Unternehmensstrategie verknüpfen, die auf Wachstum, Profitabilität und einem hohen Mitarbeiterengagement ausgerichtet ist. Das Vergütungssystem soll dabei der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in einer sehr innovativen und dynamischen Branche zu führen.

Zugleich soll es eine Vergütung ermöglichen, die konkurrenzfähig ist und HEIDELBERG im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte unterstützt, um den besonderen Herausforderungen in der Druckmaschinenindustrie gerecht zu werden. Wir wollen für den Vorstand nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit schaffen, um eine angemessene Beteiligung am Erfolg des Unternehmens und dem Erreichen von relevanten Zielen zu ermöglichen.

Das Vergütungssystem entspricht den gesetzlichen Vorgaben (Aktiengesetz) und berücksichtigt zudem die entsprechenden Empfehlungen nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

1.3. Grundsätze der Vergütung und Verhältnismäßigkeit

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des Erreichens unserer strategischen Ziele. Es incentiviert die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und setzt wirksame Anreize für die langfristige, wertschaffende Prosperität des Unternehmens.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Grundsätzen:

- die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie
- das Vergütungssystem und die Kriterien für die Bestimmung seiner Bestandteile fördern eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens;
- das Vergütungssystem leistet einen Beitrag, die Interessen der Kunden, Anleger, Mitarbeiter und weiterer Stakeholder zu berücksichtigen;
- die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer entsprechend spürbaren Verringerung der Vergütung führen;
- die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer absoluten Höhe als auch in ihrer Struktur adäquat und marktüblich (horizontale Verhältnismäßigkeit) und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung;
- die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der HEIDELBERG-Führungskräfte und der HEIDELBERG-Mitarbeiter verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt (vertikale Verhältnismäßigkeit).

Diese Grundsätze werden regelmäßig durch den Personalausschuss überprüft; die beabsichtigte Zielsetzung wird mit der tatsächlichen Wirksamkeit abgeglichen und bei Bedarf über Änderungsnotwendigkeiten beraten.

1.3.1. Angemessenheit und Vergleichbarkeit

Dabei ist das Vergütungssystem klar, nachvollziehbar und verständlich, in seiner Konstruktion einfach und zielführend. Es entspricht den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und setzt innerhalb dieses regulatorischen Rahmens die für das Unternehmen spezifischen Akzente.

Neben der Feststellung der Angemessenheit der Vergütung – überprüft durch externe, unabhängige Experten – sowohl im Hinblick auf die Vergleichbarkeit unter Berücksichtigung von Branche, Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, berücksichtigt das Vergütungssystem auch die Durchgängigkeit im Unternehmen, insbesondere in Bezug auf das Vergütungssystem des Führungskreises unterhalb der Vorstandsebene. Dadurch soll gewährleistet werden, dass alle Entscheidungsträger das gleiche Zielbild in der Verfolgung der finanziellen und wirtschaftlichen Ziele haben.

- Zur Bewertung der horizontalen Vergleichbarkeit wird eine Vergleichsgruppe herangezogen, deren konkrete Zusammensetzung der Personalausschuss benannt und dokumentiert hat. Dabei wird die Gesamtvergütung vergleichbarer Unternehmen in Bezug auf Branche, Größe, Zuschnitt, Komplexität, Internationalität, Ertragskraft und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit verglichen.
- Neben der horizontalen Vergleichbarkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Vergütungsfestlegung auch im vertikalen Vergleich die Einkommenssituation des Führungskreises unterhalb des Vorstands sowie der Mitarbeiter insgesamt. Bei der Festlegung der Festvergütung für den Vorstand wird ein angemessener Abstand zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der nachgelagerten Führungsebene berücksichtigt.

Sollten sich bei der Überprüfung der Angemessenheit wesentliche Abweichungen der Vergleichsparameter ergeben, prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und sachlichen Gründe und nimmt bei Erheblichkeit der Abweichung gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat künftig Änderungen. Für den Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr in der spätestens darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Die Vorbereitung der betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen obliegt dem Personalausschuss des Aufsichtsrats.

Der Personalausschuss wird dabei regelmäßig das Vergütungssystem einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Wirksamkeit der damit verbundenen Zielsetzung sowie die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und bei wesentlichen Änderungen das geänderte System der ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

Dadurch, dass per Gesetz die Zuständigkeit für die Ausgestaltung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zugewiesen ist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Sollten solche Interessenkonflikte in Zukunft dennoch einmal auftreten, werden diese nach den üblichen Regeln offengelegt, beraten und behandelt. Danach wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen.

Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Vergütung und beachtet die Angemessenheit zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitgliedes, Größe des Vorstandsgremiums sowie die Lage des Unternehmens insgesamt.

3. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESAMTBILD

Das Vergütungssystem besteht aus zwei Clustern:

Die **erfolgsunabhängige Vergütung** umfasst die Festvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Die **erfolgsabhängige Vergütung** setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem STI, und der langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem LTI, zusammen.

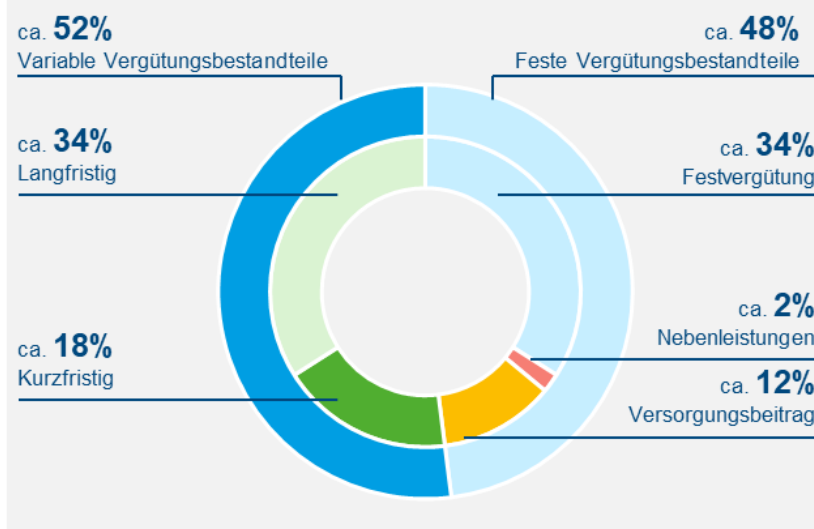
Schaubild: Das Vergütungssystem im Überblick

Vorstandsvergütungssystem 2023+			
Vergütungsinstrument	Beschreibung		
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	- Im Wesentlichen Zuschüsse zu Versicherungen, private Nutzung eines Firmenwagens	
	Altersvorsorge	- Versorgungsbetrag in Höhe von 35 % der anrechenbaren Bezüge zur persönlichen Verfügung, zweckgebunden zur Anlage im Sinne einer Altersversorgung	
Erfolgsabhängige Vergütung	Jahresbonus	Typ	- Kurzfristige jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)
		Leistungskriterien	- 60 % Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - 20 % Strategische Meilensteine (finanziell, nicht-finanziell) - (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - 20 % Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %)
		Kappung	- 200% des Zielwerts
	Performance Share Unit (PSU) Plan	Typ	- Langfristige aktienbasierte variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)
Laufzeit		- 4 Jahre	
Weitere Elemente	Maximalvergütung	Leistungskriterien	- 80 % Finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %) - 20 % Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 200 %)
		Kappung	- 200% des Zuteilungswertes
	Malus / Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung, Verschiebung oder Rückforderung der variablen Vergütung	
	Aktienwerb	- Haltevorschrift: Aktien i.H.v. einer Festvergütung, Aufbau durch 20% der Brutto-Auszahlung aus der variablen Vergütung - Haltedauer: Dauer der Bestellung	
Leistungen bei vorzeitiger Beendigung	Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap)		

3.1. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile

In der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder überwiegen die variablen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zu den festen Vergütungsbestandteilen. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile wiederum überwiegt der Anteil der langfristigen variablen Zielvergütung (LTI) stets den Anteil der kurzfristigen variablen Zielvergütung (STI). Die festen Vergütungsbestandteile bilden zusammen mit den Zielwerten (bei 100 % Zielerreichung) der variablen Vergütungsbestandteile die Zielgesamtvergütung. Die festen Vergütungsbestandteile haben einen Anteil von ca. 48 % an der Zielgesamtvergütung, während die variablen Vergütungsbestandteile einen Anteil von ca. 52 % ausmachen.

Schaubild: Anteile der Vergütungsbestandteile an der Vergütung



Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung können je nach Vorstandsfunktion und von Jahr zu Jahr leicht variieren, wobei die wesentliche Struktur erhalten bleibt.

3.2. Erfolgsunabhängige Vergütung

3.2.1 Festvergütung

Die Festvergütung (brutto) wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt unter Berücksichtigung des Dienstsitzes nach deutschem Recht unter Abzug der gesetzlichen Abzüge.

Die Festvergütung beträgt zum Zeitpunkt der Beschlussfassung für den Vorstandsvorsitzenden 900 T€ und für den Vorstand Finanzen 500 T€. Die Festvergütung ist zum Vorjahr unverändert.

Diese Festvergütung wird in regelmäßigen Zeitabständen überprüft. Eine durch den Aufsichtsrat zu treffende Anpassungsentscheidung orientiert sich an den Parametern vergleichbarer Einkommensentwicklungen, Benchmarkdaten und der Gesamtsituation des Unternehmens.

Die Festvergütung dient der Sicherstellung einer der jeweiligen Funktion angemessenen Festvergütung und trägt zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken bei.

Im Fall ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit bleibt der Anspruch auf das feste Jahresgehalt und die anteilige variable Vergütung aus dem Dienstvertrag für die Dauer von zwölf Monaten erhalten, jedoch nicht über die Laufzeit des Dienstvertrages hinaus. Im Anschluss an die zwölfmonatige Fortzahlung entscheidet bei fortgesetzter ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit der Aufsichtsrat über die Fortzahlung der Bezüge; in diesem Fall wird allerdings ausschließlich die Festvergütung fortgezahlt.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Vertragsdauer, so erhalten seine Erben das feste Gehalt noch für den Sterbemonat sowie für die zwei darauffolgenden Monate, jedoch nicht über die Vertragsdauer hinaus.

Die Festvergütung sämtlicher Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Struktur, Aufgabenverteilung und Ressortgewichtung innerhalb des Vorstands sowie die fachliche Qualifikation und die beruflichen Erfahrungen der Vorstandsmitglieder.

3.2.2. Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Marktübliche Nebenleistungen werden gewährt, um insbesondere Risiken aus der Vorstandstätigkeit auszugleichen und Kostenvorteile gegenüber einem privaten Abschluss zu erreichen. Diese beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Versicherungen (z. B. Unfallversicherung bei Dienstreisen), die Nutzung eines Firmenwagens sowie Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung.

Wenn Vorstandsmitglieder auf Wunsch der Gesellschaft ihren Lebensmittelpunkt vom Ausland nach Deutschland verlegen oder innerhalb Deutschlands an den Dienstsitz, kann ihnen der Aufsichtsrat Zusatzleistungen insbesondere für Umzug, Wohnung in Deutschland, Sprachkurse für das Vorstandsmitglied und seine Familienangehörigen, Kosten für internationale Schulen u. ä. gewähren („Relocation-Package“).

Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben und durch die Tätigkeit in Deutschland einer besonderen Steuerkomplexität unterliegen, kann eine Übernahme von damit verbundenen Steuerberatungskosten zugesagt werden.

Der Wert der Nebenleistungen ist für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 15 % und für Vorstandsvorsitzende auf 20 % einer einjährigen Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

Zur Gewinnung geeigneter Kandidaten und soweit vor dem Wechsel in den Vorstand bei HEIDELBERG erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, kann der Aufsichtsrat anstelle oder neben einer etwaigen Berücksichtigung im Rahmen der Zielvergütung für die Ablösung von Incentives beim Vor-Arbeitgeber einen einmaligen Ausgleich gewähren. Der Wert dieses Ausgleichs ist auf 200 % der einjährigen Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

Die Gesellschaft schließt für die Vorstandsmitglieder für die Dauer der aktiven Tätigkeit als Vorstand der Gesellschaft eine angemessene Unfallversicherung ab. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils hieraus geht zu Lasten der Gesellschaft.

Des Weiteren besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz im Rahmen der D&O-Versicherung der Gesellschaft. Der diesbezügliche Selbstbehalt ist durch das Vorstandsmitglied zu tragen.

Den Vorstandsmitgliedern steht ein Firmenwagen auch zur privaten Nutzung unter Verwendung der geltenden steuerlichen Regelungen zu. Das Fahrzeug hat in Typ, Motorisierung und Ausstattung angemessen zu sein; die konkrete Bestellung unterliegt der Freigabe durch den Aufsichtsratsvorsitzenden in Abstimmung mit dem Aufsichtsratsplenum. Für dienstliche Zwecke kann auch die Nutzung eines Fahrdienstes in Anspruch genommen werden.

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine medizinische Vorsorgeuntersuchung einmal pro Jahr des Anstellungsvertrages auf Kosten der Gesellschaft nach den hierfür geltenden Regelungen für Leitende Angestellte.

Im Übrigen findet auch für Vorstandsmitglieder die Reiserichtlinie der Gesellschaft in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

3.2.3. Altersversorgung

Das Vorstandsmitglied erhält jährlich einen steuerpflichtigen Versorgungsbetrag in Höhe von 35 % der anrechenbaren Bezüge zur persönlichen Verfügung, zweckgebunden zur Anlage im Sinne einer Altersversorgung; die Zahlung erfolgt auf Nachweis des Verwendungszwecks.

Die Fälligkeit des Versorgungsbetrages für das jeweilige Beitragsjahr erfolgt an dem dem Beitragsjahr folgenden Abrechnungstichtag. Ab Erreichen der für das jeweilige Vorstandsmitglied relevanten gesetzlichen Regelaltersgrenze werden keine Versorgungsbeträge mehr gewährt.

„Anrechenbare Bezüge“ sind die im Dienstvertrag vereinbarte Festvergütung ohne erfolgsabhängige Vergütung und Nebenleistungen.

3.3. Erfolgsabhängige Vergütung

Die variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder soll durch die Verankerung von relevanten unternehmensspezifischen Leistungskriterien die Geschäftsstrategie von HEIDELBERG unterstützen, zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens beitragen und einen Interessengleichklang zwischen Mitarbeitenden, Kunden, Aktionären sowie weiteren Interessensgruppen und dem Vorstand sicherstellen. Die Zielwerte der Key Performance Indicators („KPIs“) für die erfolgsabhängige Vergütung werden dabei einheitlich für den gesamten Vorstand festgelegt.

Um ein ausgewogenes Verhältnis von Chancen und Risiken zu etablieren und ein wirksames Anreizsystem zu gestalten, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass bei Nicht-Erreichung der Leistungshürden der jeweilige Auszahlungsbetrag auf Null sinken kann. Andererseits sind die variablen Vergütungsbestandteile auch so gestaltet, dass bei Übertreffen der Ziele eine angemessene Übererfüllung bis zu einer festgelegten Maximalgrenze möglich ist.

Ferner übersteigt der Anteil der langfristigen, mehrjährigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI) den Anteil der kurzfristigen, einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) spürbar (jeweils auf Basis der Zielwerte bei 100 % Zielerreichung).

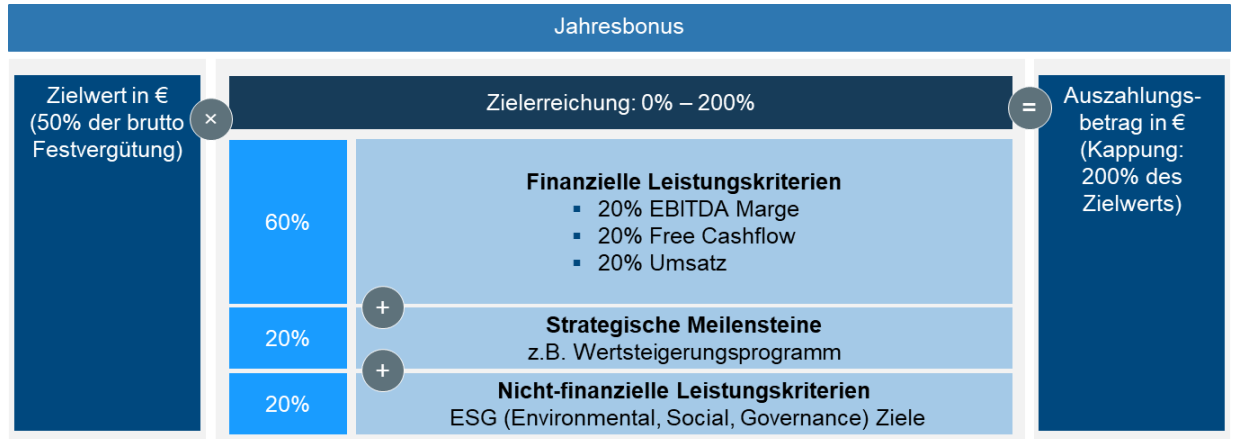
Die finanziellen KPIs zur Ermittlung der Zielerreichung werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Sie können in seltenen Ausnahmefällen um außergewöhnliche Entwicklungen neutralisiert werden, um eine Vergleichbarkeit zu den Ausgangswerten in Kongruenz zur Kapitalmarktkommunikation herzustellen. Hierzu gehören etwa wesentliche Änderungen des zugrundeliegenden IFRS-Rechnungslegungsstandards und den damit zusammenhängenden Bewertungsmethoden, Akquisitionen und Desinvestitionen (M&A) im Jahr der Transaktion, außergewöhnliche Sondersituationen (z. B. geopolitische Konflikte) sowie Restrukturierungsmaßnahmen. Ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter dieses Begriffsverständnis. Für die strategischen und nicht-finanziellen KPIs gilt Entsprechendes. Etwaige Neutralisierungen werden im relevanten Vergütungsbericht transparent und verständlich offengelegt und erläutert.

3.3.1. Jahresbezogene variable Vergütung - Short Term Incentive (STI)

Der STI ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich gewährt wird und insofern das Geschäftsjahr und seinen operativen Erfolg incentivieren soll. Der STI setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung und strategischen Maßnahmen, die wiederum aus der langfristigen, mehrjährigen strategischen Planung abgeleitet werden, sowie einheitliche Anreize für ein nachhaltiges Handeln, das sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber ebenfalls das Erreichen der langfristigen Strategie des Unternehmens fördert.

Die jahresbezogene variable Vergütung ist vom Erfolg des Unternehmens im betreffenden Geschäftsjahr abhängig. Die Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dementsprechend auf Basis mehrerer finanzieller, strategischer und nicht-finanzieller KPIs und ist abhängig von der Erreichung dieser Ziele.

Schaubild: STI im Überblick



3.3.1.1. Gewichtung und Zusammensetzung des STI

Der STI-Zielwert beträgt insgesamt 50 % der Festvergütung (brutto) und wird in dieser Höhe zur Auszahlung gebracht, wenn die festgestellte Summe der gewichteten Zielerreichung für die finanziellen, strategischen und die nicht-finanziellen KPIs (Gesamtzielerreichung) 100 % beträgt, bei maximaler Zielerreichung (200 %) eine maximale Auszahlung von 100 % einer Festvergütung.

Bemessungszeitraum ist jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI zugeteilt wird. Die Auszahlung aus dem STI wird zu 60 % an finanziellen, zu 20 % an strategischen und zu weiteren 20 % an nicht-finanziellen KPIs bemessen. Unter finanzielle KPIs fallen die EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) Marge, der Free Cashflow und der Umsatz. Die finanziellen KPIs sind untereinander gleichgewichtet. Diese KPIs bilden die operative Performance von HEIDELBERG ab und sind ein Indikator für die Liquidität des Unternehmens.

Die EBITDA Marge ist ein Indikator für die Profitabilität von HEIDELBERG und wird durch das Verhältnis von EBITDA zum Gesamtumsatz berechnet und ist kongruent zur Kapitalmarktkommunikation. Der Free Cashflow reflektiert die Veränderung der liquiden Mittel, welche ein wichtiger Indikator für die Finanzkraft von HEIDELBERG sind und z. B. für potentielle Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Der Umsatz ist eine wesentliche Steuerungskennzahl und Indikator für kontinuierliches organisches Wachstum sowie die Umsetzung der HEIDELBERG Wachstumsstrategie. Bedeutende Erfolgsfaktoren zur Steigerung des Umsatzes liegen in der Gewinnung von Neukunden sowie der Marktdurchsetzung in den identifizierten Wachstumsfeldern, wie z. B. Label und e-Mobility. Die finanziellen KPIs werden grundsätzlich nach der

gleichen Methodik ermittelt, die auch im geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss von HEIDELBERG angewendet wird.

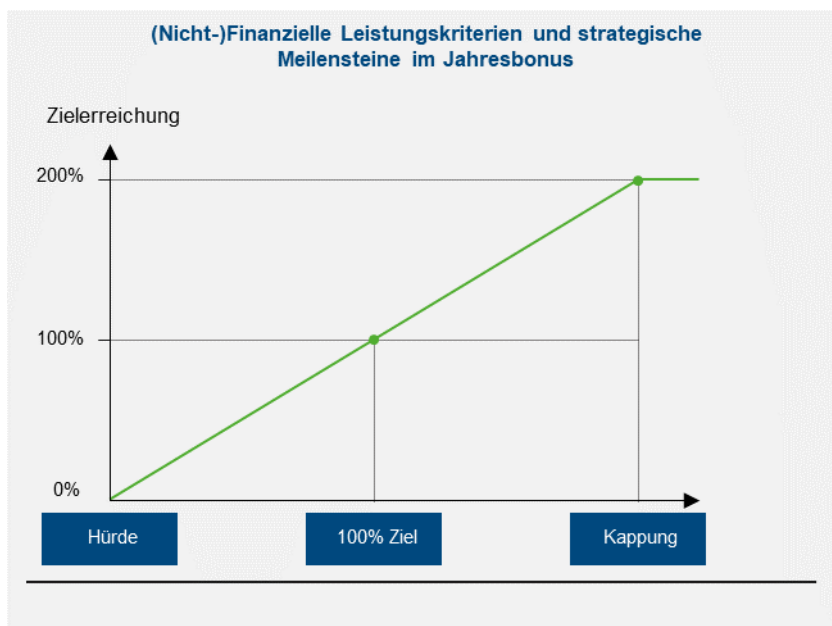
Ergänzt werden die finanziellen Ziele durch strategische Meilensteine. Hierunter können finanzielle sowie qualitative, nicht-finanzielle Ziele fallen. Die strategischen Meilensteine werden aus Fokusthemen der Unternehmensstrategie abgeleitet und beinhalten wichtige Ziele im Wertsteigerungsprozess von HEIDELBERG. Zu den Fokusthemen gehören die Geschäftsentwicklung und Marktausschöpfung, die Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Optimierung und Wertsteigerung.

Hinzu kommen nicht-finanzielle KPIs, insbesondere Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele). Der Aufsichtsrat definiert hierfür vor Beginn einer jeden Performanceperiode ambitionierte und messbare Ziele aus den Bereichen Mitarbeiterziele (z.B. Nachfolgeplanung), Kundenziele, Umweltziele (z. B. Emissionen Scope 1&2, Emissionen Scope 3, Klimaneutralität), Diversity-Ziele oder Integritätsziele sowie weitere durch den Aufsichtsrat identifizierte relevante Nachhaltigkeitsziele. Die ausgewählten ESG-Ziele unterstützen dabei u.a. die Klimastrategie von HEIDELBERG auf ihrem Weg bis 2030 zur Klimaneutralität der Standorte. Für HEIDELBERG sind Ziele, die auf eine konkrete Reduktion der Emissionen abzielen, von herausragender Bedeutung.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres definiert der Aufsichtsrat strategische Meilensteine aus dem oben genannten Katalog der Ziele der Unternehmensstrategie sowie konkrete ESG-Ziele. Die Erreichung strategischer Meilensteine wird mit konkreten Maßnahmenplänen hinterlegt. Die resultierende Zielerreichung bemisst sich am Grad der erfolgreichen Umsetzung. Dabei stellt der Aufsichtsrat zu jeder Zeit sicher, dass die Ziele die Geschäftsstrategie fördern, ambitioniert sind und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von HEIDELBERG beitragen. Die für das Geschäftsjahr maßgeblichen KPIs, Zielhöhen und Vergütungsfenster werden spätestens im jeweils relevanten Vergütungsbericht transparent und nachvollziehbar dargelegt, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben nicht ex-ante bekanntzugeben.

Die jeweiligen KPIs werden jeweils mit messbaren Zielen und dazugehörigen Zielvorgaben hinterlegt, die einer 100%-igen Zielerreichung entsprechen. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der langfristigen strategischen Planung und unter Berücksichtigung der erzielten Vorjahreswerte festgesetzt. Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100%-ige Zielerreichung werden darüber hinaus jeweils konkrete Zielerreichungsgrade abgeleitet, die zugleich eine Obergrenze („Kappung“ 200 %) und einen Schwellenwert („Hürde“ 0 %) definieren. Zielerreichungen der einzelnen KPIs zwischen diesen Ankerwerten werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die jeweiligen Zielvorgaben werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses beschlossen.

Schaubild: Zielverläufe im STI im Überblick



3.3.2. Feststellung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung fest. Grundlage dafür sind hinsichtlich der finanziellen KPIs der geprüfte und vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss des HEIDELBERG-Konzerns. Bezüglich der strategischen und nicht-finanziellen KPIs bereitet der Personalausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vor.

3.3.3. Auszahlung

Die jahresbezogene variable Vergütung (brutto) ist mit der Gehaltsabrechnung fällig, die auf die Hauptversammlung folgt, die über den Jahresabschluss des für den STI relevanten-Geschäftsjahres Beschluss fasst.

Etwaige Verpflichtungen für den Aktienerwerb werden nach den hierfür festgelegten Bestimmungen zum Aktienerwerb (Ziffer 4) festgestellt und abgezogen.

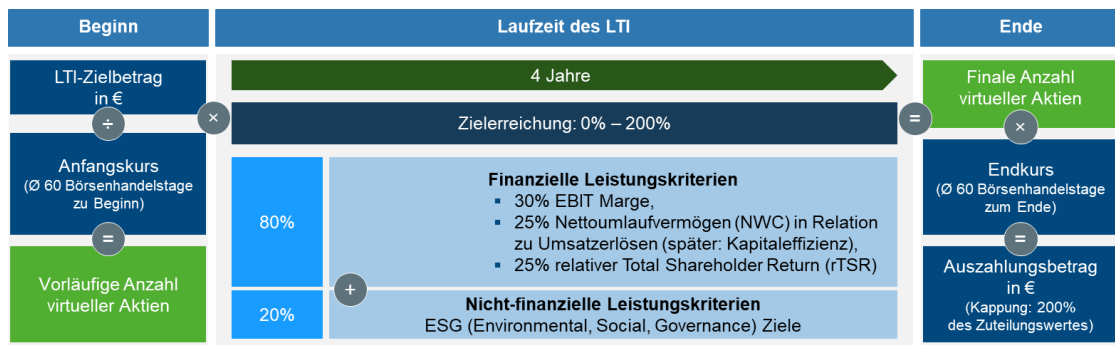
3.4. Langfristige, mehrjährige variable Vergütung - Long Term Incentive (LTI)

Der LTI ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die in jährlichen Tranchen und in Form von virtuellen Aktien (sogenannte Performance Share Units, PSU) gewährt wird. Dadurch ist gewährleistet, dass der deutlich überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt wird und nachhaltig ausgelegt ist.

Der LTI spiegelt die langfristige Strategie wider und setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen und in

Übereinstimmung zur langfristigen strategischen Planung. Der LTI belohnt die Vorstandsmitglieder außerdem für die Entwicklung des Aktienwertes der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft und sorgt damit für einen Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre. Zudem enthält der LTI durch die vierjährige Laufzeit eine Komponente, die die Bindung („Retention“) der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen fördern soll.

Schaubild: LTI im Überblick



3.4.1. Gewichtung und Zusammensetzung des LTI

Das Volumen („LTI-Zielbetrag“) der erfolgsabhängigen mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) beträgt 100 % der Festvergütung (brutto) bei 100 % Zielerreichung, bei maximaler Zielerreichung (200 %) eine maximale Auszahlung von 200 % einer Festvergütung. Die Performanceperiode beträgt vier Geschäftsjahre. Am Anfang der Performanceperiode des LTI werden KPIs für die Zielerreichung über die gesamte Performanceperiode definiert und der oben beschriebene LTI-Zielbetrag in virtuelle Aktien der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft umgerechnet. Zur Umrechnung wird ein Anfangskurs als arithmetischer Durchschnittskurs (Schlusskurse) der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Beginn der Performanceperiode ermittelt. Der LTI-Zielbetrag dividiert durch den so ermittelten Anfangskurs ergibt – kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerechnet – die Stückzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien.

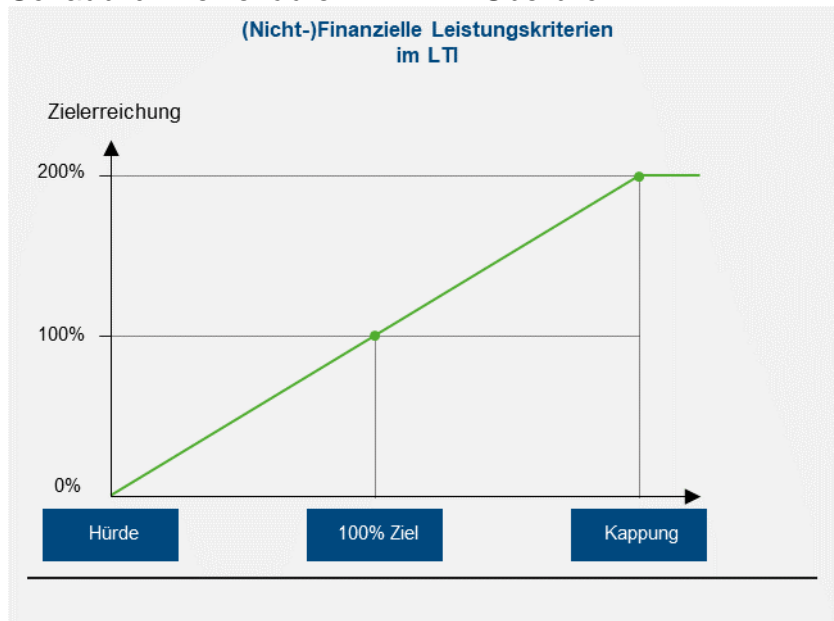
Am Ende der Performance Periode wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien nach Maßgabe der Zielerreichung der KPIs ermittelt.

Die Übererfüllung jedes KPI-Ziels wird berücksichtigt und kann maximal zu einer Verdopplung (200 %) der hierauf vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien führen. Bei Nichterreichen der KPIs entfällt die Auszahlung.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Zielwert für die LTI-Bonuskomponente erreicht wird. Zu Beginn der Planaufgabe sind die KPI-Ziele mit einem vom Aufsichtsrat im Rahmen der Zielvorgabe definierten Schwellenwert verbunden, der bei der Zielerfüllung erreicht werden muss, damit es zu einer Auszahlung des LTI für den betreffenden KPI kommt. Bei einer Unterschreitung des jeweiligen Schwellenwertes beträgt die Auszahlung aus der entsprechenden LTI-

Komponente 0 %. Bei einer Übererfüllung bis zu einem definierten Wert beträgt die maximale Zielerreichung 200 %; zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Schaubild: Zielverläufe im LTI im Überblick



Die konkreten finanziellen und nicht-finanziellen KPIs werden vom Aufsichtsrat vor Beginn einer jeden LTI Tranche festgelegt und dem Vorstand mitgeteilt. Die finanziellen Ziele tragen zu 80 % zur Gesamtzielerreichung des LTI bei. Sie umfassen den relativen Total Shareholder Return („rTSR“) mit 25 %, die EBIT Marge als Rentabilitätsgröße mit 30 % sowie das Nettoumlaufvermögen in Relation zu den Umsatzerlösen mit 25 % Gewichtung. Letzteres soll mittelfristig durch die Kapitaleffizienzkennzahl (Return on Capital Employed, ROCE) abgelöst werden, welche ebenfalls mit 25 % gewichtet werden soll. Bei der Definition der Zielstaffeln trägt der Aufsichtsrat zu jeder Zeit dafür Rechnung, dass sie die Geschäftsstrategie und insbesondere das Wertsteigerungsprogramm fördern. Die finanziellen KPIs werden grundsätzlich nach der gleichen Methodik ermittelt, die auch im geprüften und festgestellten Jahresabschluss von HEIDELBERG angewendet wird.

Der rTSR als finanzielles Ziel bildet die Interessen unserer Aktionäre in besonderem Maße ab und sichert durch seine Implementierung einen Interessengleichklang von Vorständen und Aktionären. Er bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performanceperiode in Relation zu anderen Aktienkursentwicklungen und wird auf Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Der 100 % Zielwert für den rTSR verlangt eine Outperformance von bis zu 1 %-Punkt gegenüber der festgelegten Vergleichsgruppe. Bei der Festlegung der Spanne zwischen Hürde (0 %) und Kappung (200 %) orientiert sich der Aufsichtsrat an der führenden Marktpraxis. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird während der vierjährigen Performanceperiode die Performance der HEIDELBERG-Aktie mit der Performance einer geeigneten Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Dabei wird jeweils das

arithmetische Mittel der Schlusskurse (mit bis zu vier Nachkommastellen) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Bemessungsperiode sowie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Bemessungsperiode ermittelt. Als Vergleichsgruppe wird derzeit eine Kombination aus den beiden gleichgewichteten Indizes DAXsubsector Industrial Machinery und MSCI Europe Capital Goods herangezogen, um Referenzwerte von nationalen und internationalen börsennotierten Unternehmen mit einem vergleichbaren Geschäftsfeld zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Referenzindizes, um die strategische Weiterentwicklung des Geschäfts durch eine Diversifizierung der Endmärkte adäquat in der Peer Group widerzuspiegeln. Anpassungen können erforderlich sein, um die Effektivität des KPIs sicherzustellen, da die zu Grunde liegende Entwicklung unterschiedlicher Sektoren keine Kongruenz zueinander aufweist. Sie sind insbesondere dann angezeigt, wenn der Umsatzanteil eines neuen Geschäftsbereiches außerhalb des Capital Goods Sektors im Sinne des Global Industry Classification Standards 20 % oder mehr beträgt. Über etwaige Anpassungen wird im relevanten Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

Neben dem rTSR wird derzeit die Entwicklung der EBIT Marge als weiteres finanzielles KPI herangezogen. Die EBIT Marge ist eine zentrale Steuerungsgröße von HEIDELBERG und spiegelt die Profitabilität des Unternehmens in Relation zum Gesamtumsatz wider. Für die EBIT Marge legt der Aufsichtsrat für jedes der vier Performancejahre einen Zielwert zu Beginn der Performanceperiode fest. Die finale Feststellung der Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT Marge ergibt sich aus dem Durchschnittswert der jährlichen Zielerreichungen.

Als weiteres KPI basiert der LTI auf dem Nettoumlaufvermögen (Net Working Capital, NWC) in Prozent der Umsatzerlöse. Diese Größe ist ein Indikator für die Innenfinanzierung der angestrebten strukturellen Maßnahmen und ist insbesondere im Wertsteigerungsprozess von HEIDELBERG eine relevante Steuerungsgröße. Der Aufsichtsrat definiert für die gesamte vierjährige Performanceperiode einen festen Zielwert, welcher wiederum als Durchschnittswert über die Performanceperiode ermittelt wird.

Mittelfristig hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit dieses KPI durch ROCE, zur Messung der Kapitaleffizienz, zu ersetzen. Damit kann der Aufsichtsrat die nötigen Stellhebel bedienen, um von der Innenfinanzierung des Wertsteigerungsprogramms auf Kapitaleffizienz zu fokussieren und bei Bedarf neue, effektive Anreize zu setzen. ROCE ist definiert als das Verhältnis des Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings before interest and taxes – EBIT) zum durchschnittlich eingesetzten Kapital von HEIDELBERG und spiegelt die Profitabilität und Effizienz des Kapitaleinsatzes wider.

Die nicht-finanziellen Ziele umfassen Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele). Auch hier werden Zielgrößen und Bandbreiten für die Über- (200 %) und Untererfüllung (0 %) definiert. Der Aufsichtsrat legt hierfür vor Beginn einer jeden Tranche die Ziele fest, die sich auf nicht-finanzielle KPIs beziehen wie Umweltziele (z. B. Reduktion der CO₂ Intensität des Corporate Carbon Footprints um 25 % bis

2026), Mitarbeiterziele, oder Effizienz- (z. B. Erzielung relevanter Umsatz im nachhaltigen Geschäft) sowie weitere durch den Aufsichtsrat festlegbare Nachhaltigkeitsziele. Nachhaltigkeit ist für HEIDELBERG die Verbindung von langfristigem ökonomischem Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Die vom Aufsichtsrat ausgewählten Nachhaltigkeitsziele stehen stets im Einklang mit der strategischen Ausrichtung und unterscheiden sich von den im Rahmen des STI festgelegten ESG-Zielen.

3.4.2. Feststellung der Zielerreichung und Kappung

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung fest. Grundlage dafür sind hinsichtlich der finanziellen KPIs und der nicht-finanziellen KPIs die Zahlen aus den geprüften Abschlussunterlagen bzw. der festgestellte Aktienkurs. Die Gesamtzielerreichung wird über einen vierjährigen Zeitraum gemessen und über den arithmetischen Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen ermittelt.

Aus den festgestellten Ergebnissen der jeweiligen Zielerreichungen für die KPI ergibt sich die endgültige Anzahl virtueller Aktien, ebenfalls kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet; hierbei ist die für den LTI geltende Kappung (200 % des Zuteilungswertes für eine Tranche) zu berücksichtigen.

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien wird mit dem nach oben beschriebenen Verfahren zum entsprechenden Ende der Performanceperiode festgestellten Kurs in Euro gewandelt und als Bruttovergütung zur Auszahlung gebracht.

Etwilige Verpflichtungen für den Aktienerwerb werden nach den hierfür festgelegten Bestimmungen zum Aktienerwerb gemäß Ziffer 4 festgestellt und abgezogen.

3.5. Regelungen bei Ein- und Austritt

Bei Austritten und unterjährigen Eintritten, d.h. nach Beginn eines Geschäftsjahres, in ein Vorstandsverhältnis wird die Festvergütung für jeden Monat auf Basis eines Zwölftels der Festvergütung bezahlt.

Die Ermittlung der anteiligen variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich pro rata temporis unter Beibehaltung der sonstigen Planbedingungen. Dabei wird nach Ende der Performance Periode für jede betroffene Tranche die Zielerreichung sowie der Zeitanteil festgestellt. Der so ermittelte Betrag wird zum jeweils ursprünglich vorgesehenen Zahlungstermin fällig.

Im Übrigen gelten die Regelungen bei vorzeitiger Beendigung gem. Ziffer 11.

4. AKTIENERWERB

Während der Dauer der Bestellung in den Vorstand haben die Vorstandsmitglieder aus den variablen Vergütungen ein Depot von Aktien der Gesellschaft aufzubauen und zu halten.

Die Bewertung des Depots und des notwendigen Aktieninvests erfolgt zum Zeitpunkt der Auszahlung der variablen Vergütung.

Das Depot ist bis zu einem Wert, der einer aktuellen Festvergütung (brutto) entspricht, aufzufüllen (Mindestwert). Bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft werden angerechnet. Es besteht keine Verpflichtung zu einem Erwerb der Aktien aus sonstigen Bezügen oder aus dem privaten Vermögen.

Die Gesellschaft ist berechtigt, 20 % der variablen Vergütung (jeweils vor Abzug von Steuern und Abgaben) in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen. Für die Durchführung, das heißt den Erwerb der Aktien im Namen und auf Rechnung des Vorstandsmitgliedes, beauftragt die Gesellschaft ein Kreditinstitut oder einen Finanzdienstleister und trägt die damit verbundenen Kosten der Abwicklung sowie der Verwahrung. Der Erwerb wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt veranlasst, sobald kumulativ die folgenden Voraussetzungen vorliegen: (1.) eine variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr ist festgesetzt, (2.) die Zwischenmitteilung zum 1. Quartal des laufenden Geschäftsjahres ist veröffentlicht und (3.) der Erwerb der Aktien ist im Hinblick auf gesetzliche und regulatorische Beschränkungen zulässig. Die Berechtigung der Gesellschaft, variable Vergütung 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.

5. BEGRENZUNG DER GESAMTVERGÜTUNG – MAXIMALVERGÜTUNG

Die jährliche Vorstandsvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden maximal 3,6 Mio. €; für ein reguläres Vorstandsmitglied maximal 2,4 Mio. €. Bei der Berechnung dieser Maximalvergütung sind sämtliche einem Vorstandsmitglied aus der für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung zufließenden Zahlungen (inkl. Nebenleistungen) zu berücksichtigen.

6. NEBENTÄTIGKEIT UND ANRECHNUNGSVORBEHALT

Das Vorstandsmitglied hat sein ganzes Wissen und Können und seine volle Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen und deren Interessen zu vertreten. Andere Tätigkeiten wie Nebentätigkeiten oder Aufsichtsratsmandate sollen daher nur in sehr begrenztem Umfang übernommen werden.

Beteiligungen an Unternehmen sowie entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigungen – auch Mandate in Aufsichtsorganen oder Beiräten – dürfen nur mit schriftlicher Einwilligung des Personalausschusses übernommen oder beibehalten werden.

Die Wahrnehmung von konzerninternen Mandaten gilt als mit der vertraglichen Vorstandsvergütung abgegolten. Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsrats- und Beiratsmandaten in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften darüber hinaus sind an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere von konzernexternen Aufsichtsratsmandaten, steht unter Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats.

7. MALUS UND CLAWBACK-REGELUNG

Die Gesellschaft hat das Recht, vom Vorstandsmitglied Auszahlungen aus dem STI und 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 Betrages 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 gezahlter Boni entsteht, wenn sich nach Ablauf der Referenzperiode herausstellt, dass es keine Zielerreichung gegeben hat („Bonus-Malus“).

Eine Auszahlung kann 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. 4 AktG aus wichtigem Grund widerrufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden, ob ein etwaiger Anspruch auf Gewährung 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 Dienstvertrages aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB berechtigt oder berechtigt hätte.

8. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems von denen abgewichen werden kann sind das Verfahren, die Maximalvergütung, die einzelnen Bestandteile, Struktur und Höhe der einzelnen Komponenten.

Etwaige Anpassungen werden gemäß § 162 AktG zur Erstellung des Vergütungsberichts der Gesellschaft ausführlich und transparent berichtet.

9. CHANGE OF CONTROL KLAUSELN

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control Klauseln) oder Zusagen von Entlassungsentschädigungen sind nicht vereinbart.

10. DIENSTVERTRÄGE

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung.

Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitgliedes beträgt die Vertragsdauer grundsätzlich drei Jahre.

Eine Bestellung oder Wiederbestellung ist jedoch maximal begrenzt auf die Vollendung des 65. Lebensjahres.

11. VORZEITIGE BEENDIGUNG DES DIENSTVERTRAGES

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 Dienstvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und 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.

[...]