



Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes

Heidelberger Druckmaschinen AG

Hinweis: Dies ist eine unverbindliche Übersicht zum System der Vorstandsvergütung der Heidelberger Druckmaschinen AG. Diese Übersicht wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken überlassen. Ausführlichere Informationen finden Sie in der Einberufung zur Hauptversammlung 2021 der Heidelberger Druckmaschinen AG. Es wird keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit dieser Übersicht übernommen. Nur die deutsche Fassung der Einberufung der Hauptversammlung der Heidelberger Druckmaschinen AG ist rechtlich bindend.





Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

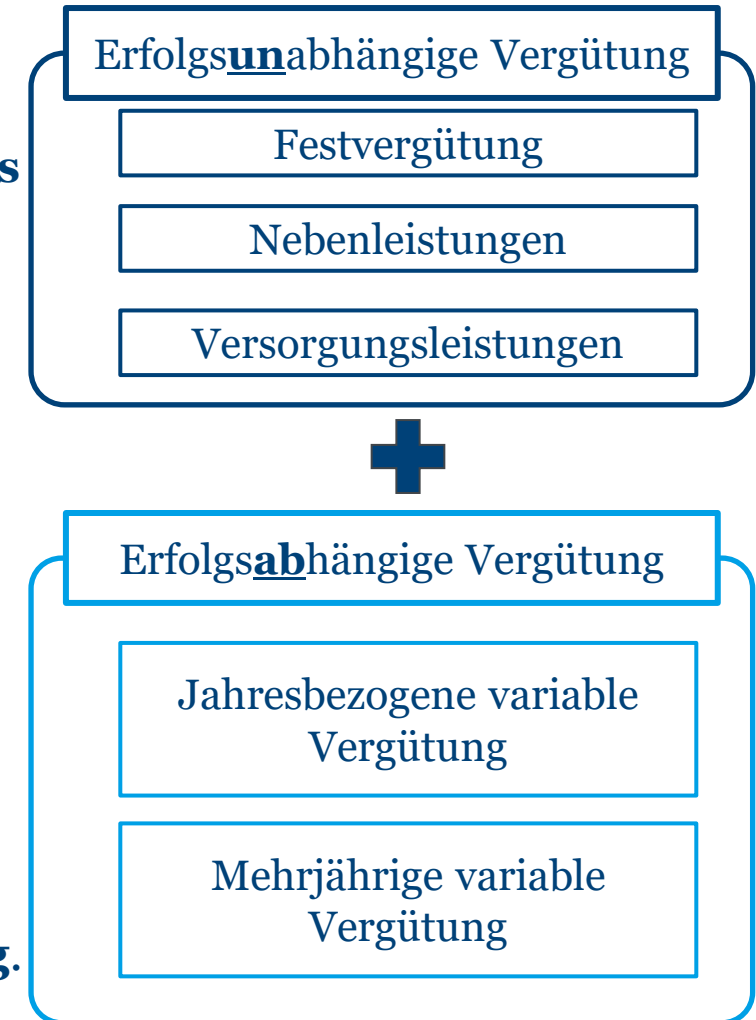
Gründe für Änderungen:

- Berücksichtigung der **Shareholder Perspektive steigern**
- Anreiz für die erfolgreiche Umsetzung des **Transformationsprogramms**
- Berücksichtigung aktueller rechtlicher Anforderungen (ARUG II und **Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)**)

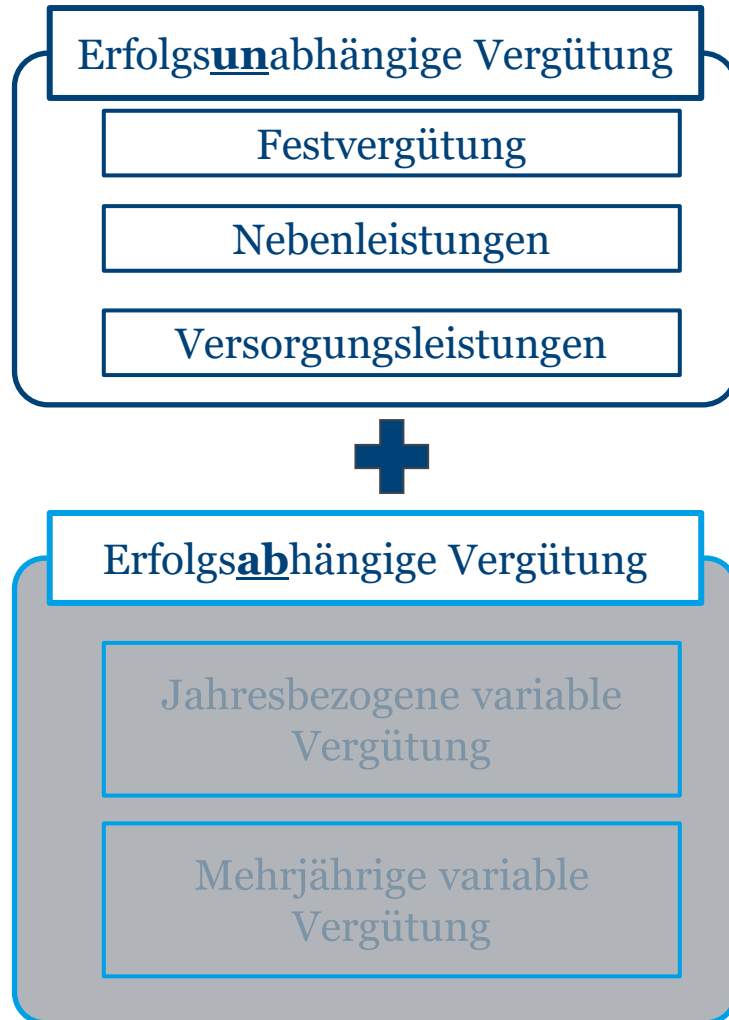
Leitlinien für die Ausgestaltung sind:

- **Klares**, einfaches, nachvollziehbares System
- Engere Verknüpfung mit der **Unternehmensstrategie**
- **Nachhaltigkeitskomponente** im Short Term Incentive wie auch im Long Term Incentive
- **Attraktivität** durch zusätzliche Einführung virtueller Aktien als Hebel für die Performance
- Vereinfachung der **Versorgungsregelung**

Änderungen betreffen vordergründig die **erfolgsabhängige Vergütung**.



Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes



Festvergütung

- Monatliche Auszahlung in gleichen Raten

Nebenleistungen

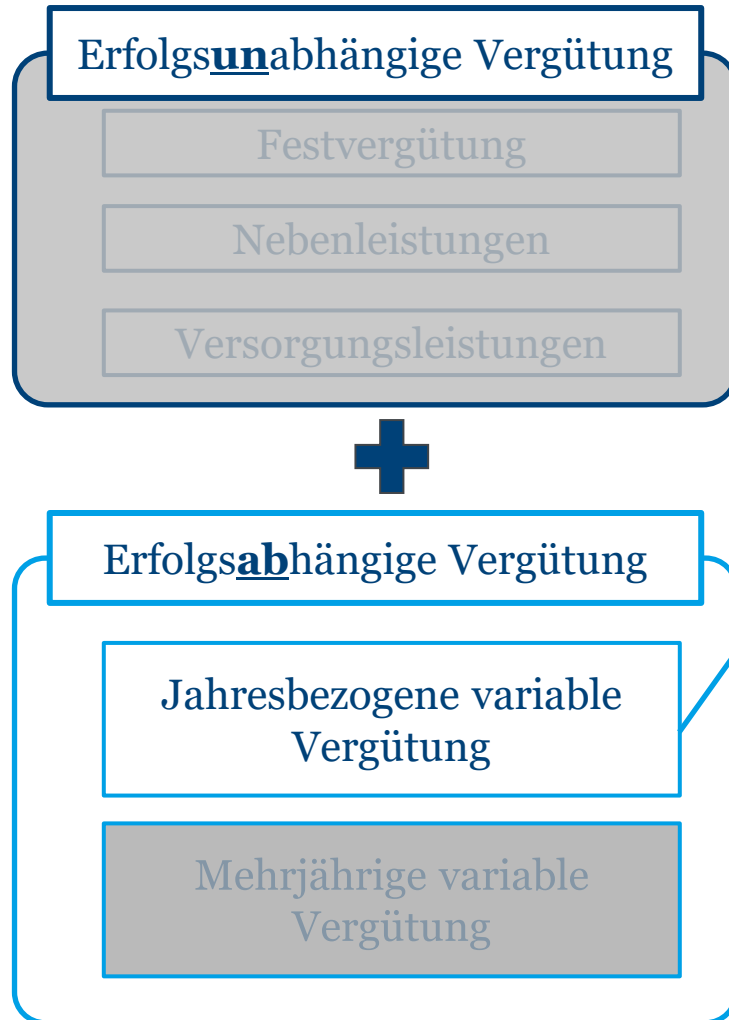
- Versicherungen (Unfallsversicherung, D&O-Versicherung)
- Dienstwagen auch zur privaten Nutzung
- Ggf. Relocation-Package

Cap vertraglicher Zusagen: bei Vorstandsmitgliedern 15% und beim Vorstandsvorsitzenden 20% der Jahres-Festvergütung

Versorgungsleistungen

- Steuerpflichtiger Versorgungsbetrag in Höhe von 35% der Jahres-Festvergütung zur persönlichen Verfügung zur zweckgebundenen Anlage (Altersversorgung)

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes



Laufzeit: 1 Jahr (Geschäftsjahr); **Festlegung** der Ziele durch Aufsichtsrat gemäß Businessplan

Volumen (Zielwert): (neu) 50% (bislang 60%) der Jahres-Festvergütung bei 100% Zielerreichung, maximal 100% der Jahres-Festvergütung

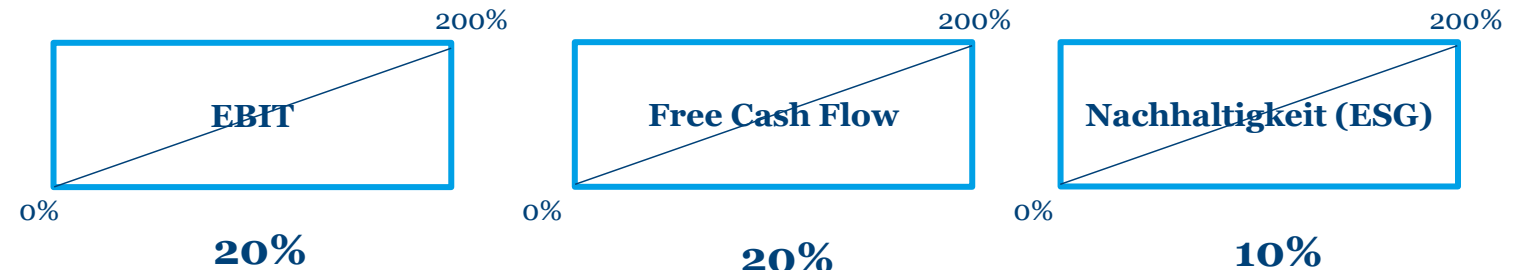
KPI/Gewichtung: EBIT (20%), FCF (20%) sowie ESG-Kriterien (neu) (10%)

Festlegung Zielwert bei 100% Zielerreichung, Grenzwerte für Cap (200%) und Floor (0%, Totalverlust bei Zielverfehlung)

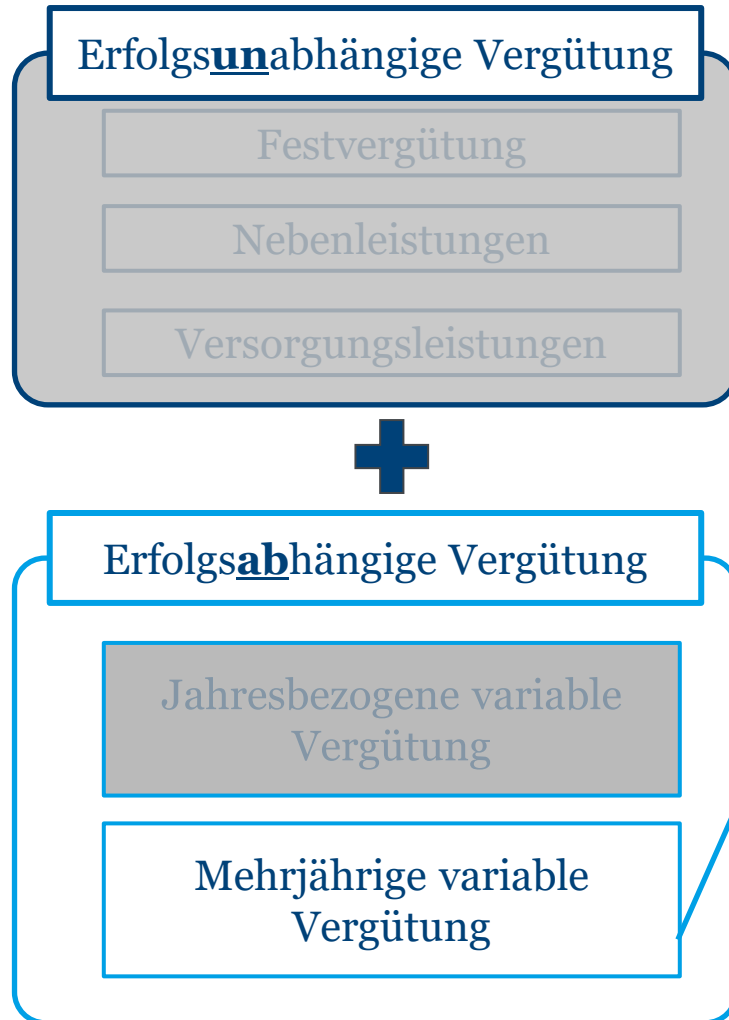
Option leistungsbezogener individueller Komponente: vorläufiger Verzicht

Anpassungsvorbehalt (+/- 20%) bei Zielbewertung durch Aufsichtsrat

Malus & Clawback-Regelung



Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes



Laufzeit: 3 Jahre Performance Periode für KPI + 1 Jahr Aktienhaltefrist

Volumen (Zielbetrag): (neu) 100% (bislang 90%) der Jahres-Festvergütung bei 100% Zielerreichung, maximal 200% der Jahres-Festvergütung

Aufteilung in EBT, rTSR (Entwicklung der Heidelberg-Aktie in Relation zum S-DAX Performance) sowie ESG-Kriterien (neu)

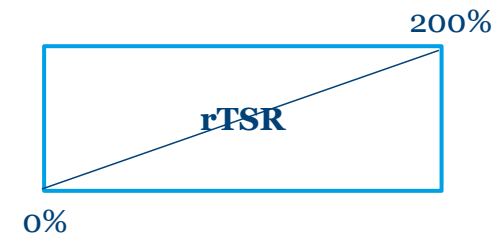
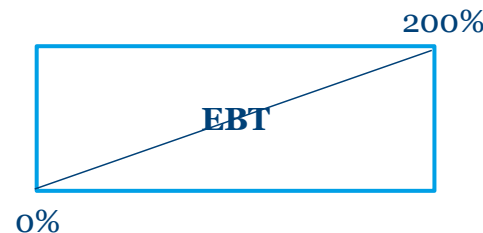
Festlegung der Ziele für 3 Jahre durch Aufsichtsrat

Festlegung Zielwert bei 100% Zielerreichung, Grenzwerte für Cap (200%) und Floor (0%, Totalverlust bei Zielverfehlung)

Zielwert wird in **virtuelle Aktien** umgewandelt und verändert sich mit Zielerreichung. Nach 3 Jahren wird die Hälfte dieser Aktien in echte Aktien gewandelt und muss mindestens 1 Jahr gehalten werden.

Anpassungsvorbehalt (+/- 20%) bei Zielbewertung durch Aufsichtsrat

Malus & Clawback-Regelung



Weitere einzelne Änderungen - Versorgungsbezüge



Alte Regelung:

*Bislang erhielt das Vorstandsmitglied **35% einer Jahresfestvergütung** als Versorgungsbeitrag einem **Versorgungskonto** gutgeschrieben. Dieses wurde verzinst und mit Eintritt des Versorgungsfalles in eine **Altersversorgung** (Wahlrecht in Rente oder Kapital) umgewandelt einschließlich **Hinterbliebenenversorgung** und **Invaliditätsleistungen**.*

Neuregelung:

Statt eines vom Unternehmen geführten Versorgungskontos soll der **Betrag in Höhe von 35% einer Jahresfestvergütung** an das Vorstandsmitglied **ausbezahlt** werden, um von diesem für eine **Versorgungsleistung nach individueller Wahl zweckgebunden verwendet zu werden**.

Weitere einzelne Änderungen – Aktieninvest & Übergangsgeld



Alte Regelungen:

Aktieninvest:

Bislang müssen Vorstandsmitglieder p. a. maximal 10% aus der variablen Vergütung in HDM Aktien anlegen bis zu einem Volumen von 1,0 einer Jahres-Festvergütung.

Übergangsgeld:

Bislang erhielten Vorstandsmitglieder ein „Übergangsgeld“, wenn es nicht binnen einer bestimmten Frist zur Vertragsverlängerung kam.

Neuregelungen:

Aktieninvest:

Vorstandsmitglieder müssen fortan p. a. **maximal 20%** der variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft anlegen bis zu einem **Gesamtvolumen von einer Jahres-Festvergütung**.

Übergangsgeld:

Das bisherige **Übergangsgeld entfällt**.

Vergleichsgruppe (peer group) für die Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Unternehmen	Umsatz in Mio. EUR (GJ 2019)	Marktkapitalisierung in Mio. EUR (Durchschnitt GJ 2019)	Marktkapitalisierung in Mio. EUR (Stichtag 31.10.2020)	Mitarbeiter (GJ 2019)
DEUTZ	€ 1.841	€ 777	€ 533	4.876
DMG MORI	€ 2.722	€ 3.402	€ 3.196	7.245
Dürr	€ 3.922	€ 2.114	€ 1.707	16.043
GEA Group	€ 4.880	€ 4.475	€ 5.157	17.634
Koenig & Bauer	€ 1.219	€ 602	€ 293	5.637
Krones	€ 4.022	€ 2.087	€ 1.549	17.353
KUKA	€ 3.193	€ 1.904	€ 1.368	14.014
MTU Aero Engines	€ 4.628	€ 11.227	€ 7.773	10.660
Nordex	€ 3.285	€ 1.160	€ 1.312	6.467
NORMA Group	€ 1.105	€ 1.208	€ 849	6.523
OSRAM Licht	€ 3.464	€ 3.382	€ 4.740	24.685
SGL Carbon	€ 1.087	€ 746	€ 334	4.651
Vossloh	€ 916	€ 627	€ 551	3.531
Heidelberger Druckmaschinen	€ 2.524	€ 405	€ 146	11.851
3. Quartil	€ 3.922	€ 3.382	€ 3.196	16.043
Median	€ 3.193	€ 1.904	€ 1.368	7.245
1. Quartil	€ 1.219	€ 777	€ 551	5.637