
Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat

I. Präambel

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023/2024

III. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

1. Grundzüge der Vorstandsvergütung

- 1.1. Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung
- 1.2. Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung
- 1.3. Bestandteile der Vorstandsvergütung
- 1.4. Festsetzung und Struktur der Zielvergütung

2. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023/2024

- 2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
- 2.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
- 2.3. Share Ownership Guideline
- 2.4. Malus/Clawback
- 2.5. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit
- 2.6. Einhaltung der Maximalvergütung

3. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

- 3.1. Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder
- 3.2. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

IV. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

- 1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats
- 2. Gewährte und geschuldete Vergütung im
Geschäftsjahr 2023/2024

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

VI. Vermerk über die Prüfung

Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat

I. Präambel

Der Vergütungsbericht der Heidelberger Druckmaschinen AG (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 beziehungsweise Aufsichtsrat im Geschäftsjahr dar und erläutert, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördert. Zudem wird die im Geschäftsjahr 2023/2024 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.

Die Vergütungsberichte sind auf der Internetseite unter https://www.heidelberg.com/global/de/about_heidelberg/company/executive_bodies/management_board/remuneration/remuneration.jsp veröffentlicht. Der Vergütungsbericht 2023/2024 ist durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft formell und inhaltlich geprüft und wird der Hauptversammlung entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG am 25. Juli 2024 zur Billigung vorgelegt.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023/2024

Im Zuge der Wahrnehmung seiner Pflicht zur kontinuierlichen Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat im Juni 2023 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Heidelberger Druckmaschinen AG (Vergütungssystem 2023+) beschlossen, das das Vergütungssystem 2021 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG auf Basis der beobachtbaren Marktpraxis inhaltlich fortentwickelt und aktualisiert.

Das Vergütungssystem 2023+ wurde der Hauptversammlung am 26. Juli 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und mit 98,47 % Ja-Stimmen gebilligt und ist von diesem Tage an für alle Vorstandsverträge maßgeblich, die neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Zudem wurden sämtliche bestehenden Vorstandsverträge nach der Billigung durch die Hauptversammlung mit Wirkung ab dem 1. April 2023 rückwirkend an das geänderte Vergütungssystem 2023+ angepasst, weshalb das neue Vergütungssystem bereits im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023/2024 erstmals zur Anwendung gekommen ist.

Mit der Zielsetzung, eine engere Ausrichtung an der Geschäftsstrategie herzustellen und zugleich die eingegangenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern umzusetzen, legt das Vergütungssystem 2023+ dabei einen besonderen Fokus auf folgende Aspekte:

- Abschaffung des diskretionären Spielraums des Aufsichtsrats einschließlich der Möglichkeit zur Gewährung von Sondervergütungen und Gratifikationen.
- Anknüpfung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung an zusätzliche strategische Leistungsziele, die direkt aus der Geschäftsstrategie und dem Wertsteigerungsprogramm von HEIDELBERG abgeleitet sind.
- Noch stärkere Relevanz der Shareholder-Perspektive und erhöhte Bindungswirkung der aktienkursbasierten Vergütung durch eine Verlängerung der Performance Period der langfristigen variablen Vergütung auf vier Jahre.

Say on Pay

Auf der Hauptversammlung am 26. Juli 2023 wurde der nach § 162 AktG aufzustellende Vergütungsbericht über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesen mit 78,31 % 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.

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

In einem herausfordernden Umfeld ist es HEIDELBERG trotz schwieriger wirtschaftlicher und geopolitischer Rahmenbedingungen sowie eines rückläufigen Auftragseingangs

gelingen, die gesteckten Ziele für das Geschäftsjahr 2023/2024 zu erreichen (siehe hierfür die Ausführungen im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsjahres 2023/2024 von HEIDELBERG). Der Gesamtzielerreichungsgrad von 133,5 % der kurzfristigen, einjährigen variablen Vergütung spiegelt das Erreichen der gesetzten finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wider und verdeutlicht den bestehenden Pay-for-Performance-Zusammenhang der variablen Vergütung.

III. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

1. Grundzüge der Vorstandsvergütung

1.1. Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung

Das im Geschäftsjahr 2023/2024 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der strategischen Ziele von HEIDELBERG. Es incentiviert die langfristige Entwicklung des Unternehmens und setzt wirksame Anreize für seine wertschaffende Prosperität.

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

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

1.2. Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung

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

Im Zuge der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung wird – unter Berücksichtigung von Branche, Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Unternehmens – 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. Dabei wird die Gesamtvergütung vergleichbarer Unternehmen in Bezug auf Branche, Größe, Zuschnitt, Komplexität, Internationalität, Ertragskraft und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verglichen. Im Zuge der im Geschäftsjahr 2023/2024 erfolgten Überprüfung der horizontalen Üblichkeit wurde hinsichtlich Struktur und Höhe der Gesamtvergütungsansprüche ein Benchmark-Vergleich zum SDAX durchgeführt.

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 2023/2024 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 beziehungsweise der Unternehmensstrategie dar:

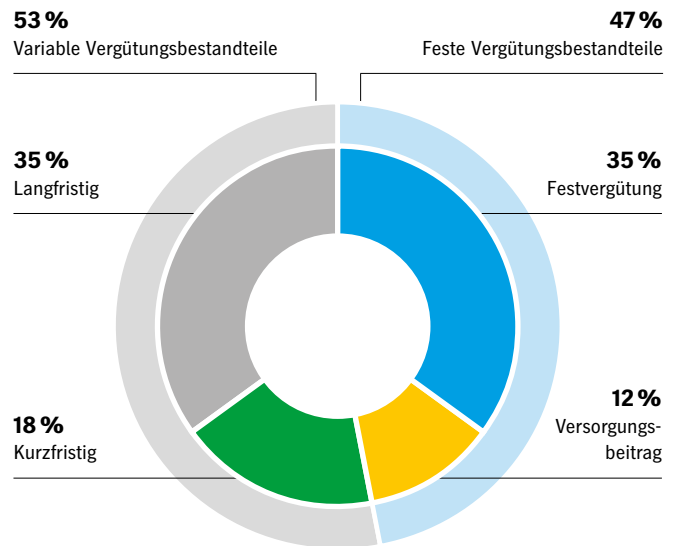
Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Festvergütung • Auszahlung in zwölf gleichen Raten 	Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit durch eine attraktive, konkurrenzfähige Vergütung und somit der Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder
Nebenleistungen	Beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Zuschüsse zu Versicherungen • Dienstwagen zur beruflichen und privaten Nutzung; Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung 	
Versorgungsbeitrag	Zahlung eines zweckgebundenen Barbetrags zur Eigenvorsorge in Höhe von 35 % der Festvergütung	
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil – STI		
Plantyp	Jahresbonus	Incentivierung des operativen Erfolgs sowie der jährlichen Ertragskraft im Einklang mit der Geschäftsstrategie und nachhaltigem Wirtschaften
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> • 60 % finanzielle Leistungskriterien • 20 % strategische Meilensteine • 20 % Nachhaltigkeitsziele 	
Begrenzung	Maximal 100 % der Festvergütung	
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil – LTI		
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	4 Jahre	
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % EBIT-Marge • 25 % Nettoumlaufvermögen in Relation zum Umsatz • 25 % Relativer Total Shareholder Return • 20 % Nachhaltigkeitsziele 	
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % in bar nach Ablauf der Performance Period 	
Begrenzung	Begrenzung auf maximal 200 % des LTI-Zielbetrags	
Weitere Vertragsbestandteile		
Share Ownership Guideline	<ul style="list-style-type: none"> • Investment in Aktien der Gesellschaft i.H.v. 100 % der aktuellen Festvergütung • Jährlicher Aufbau mittels 20 % der erfolgsabhängigen variablen Vergütung 	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"> • 3,6 Mio € für den Vorstandsvorsitz • 2,4 Mio € für ordentliche Vorstandsmitglieder 	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 die variablen Vergütungsbestandteile die festen Vergütungsbestandteile überwiegen. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile wiederum überwiegt der Anteil der langfristigen variablen Zielvergütung stets den Anteil der kurzfristigen variablen Zielvergütung.

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 2023/2024 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	
	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Festvergütung	900	900	500	125
Nebenleistungen	6	6	38	8
Versorgungsbeitrag	315	315	175	44
Summe fixe Vergütung	1.221	1.221	713	177
Kurzfristige variable Vergütung	450	450	250	63
Langfristige variable Vergütung ¹⁾	900	900	500	125
Summe variable Vergütung	1.350	1.350	750	188
Zielgesamtvergütung	2.571	2.571	1.463	364

1) Laufzeit: 4 Jahre

2. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023/2024

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 2023/2024 umfassen die Nebenleistungen im Wesentlichen 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.

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.

2.1.3. Versorgungsbeitrag

Die Vorstandsmitglieder erhalten für jedes Geschäftsjahr einen steuerpflichtigen Versorgungsbeitrag in bar in Höhe von 35 % der Festvergütung (brutto). 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. Der hierfür im Geschäftsjahr 2023/2024 zurückgestellte Betrag beläuft sich auf 490 Tsd €.

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 finanzielle KPIs zur Feststellung der Gesamtzielerreichung wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 die EBITDA-Marge, errechnet als Verhältnis des betrieblichen Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) in Relation zum Gesamtumsatz, der Free Cashflow sowie die Umsatzerlöse jeweils mit einer Gewichtung von 20 % festgesetzt.

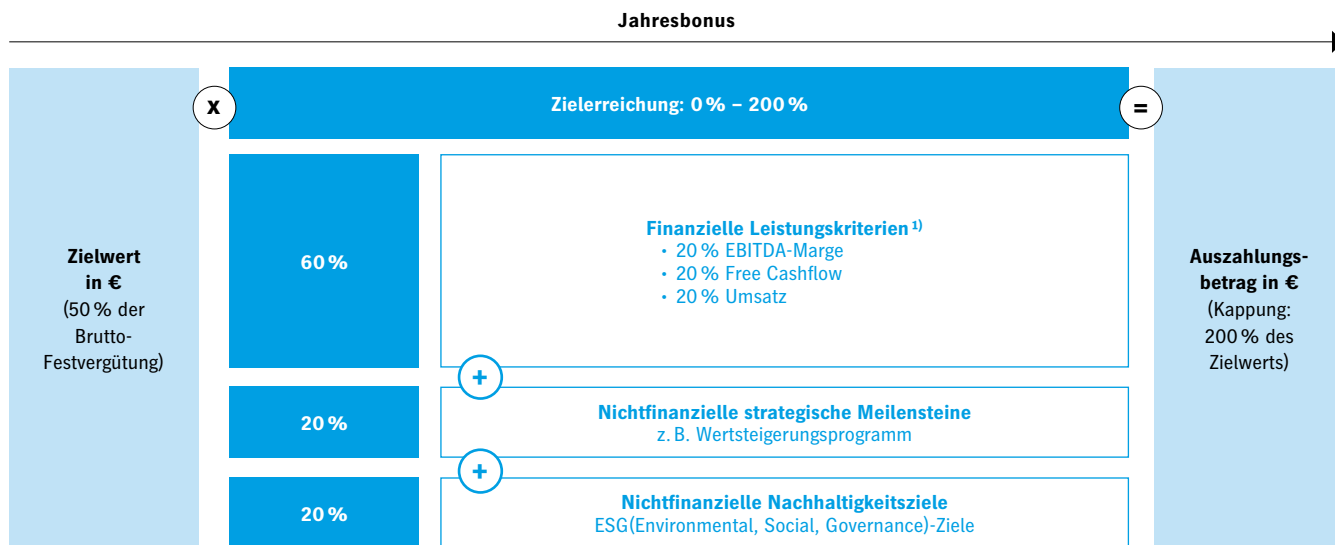
Sämtliche finanziellen KPIs wurden dabei dem nach den Regelungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellten Konzernabschluss von HEIDELBERG entnommen und zusätzlich um etwaige Währungskurschwankungen bereinigt.

Daneben wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 nichtfinanzielle strategische Geschäftsziele mit einer Gewichtung von 20 % sowie nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (Environmental / Social / Governance, ESG) mit einer Gewichtung von ebenfalls 20 % festgelegt.

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.

Die Systematik der kurzfristigen variablen Vergütung stellt sich im Geschäftsjahr 2023/2024 wie folgt dar:



1) Sämtliche finanzielle Leistungskriterien werden dabei aus dem gemäß den Regelungen der IFRS aufgestellten Konzernabschluss entnommen, die Erfolgsziele "EBITDA-Marge" sowie "Umsatz" werden zusätzlich um Währungskursschwankungen bereinigt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, unvorhersehbare Sondereinflüsse im Rahmen der Ermittlung einzelner Leistungskriterien herauszurechnen, um der verfolgten Zielsetzung einer unverzerrten Messung der Managementleistung Rechnung zu tragen

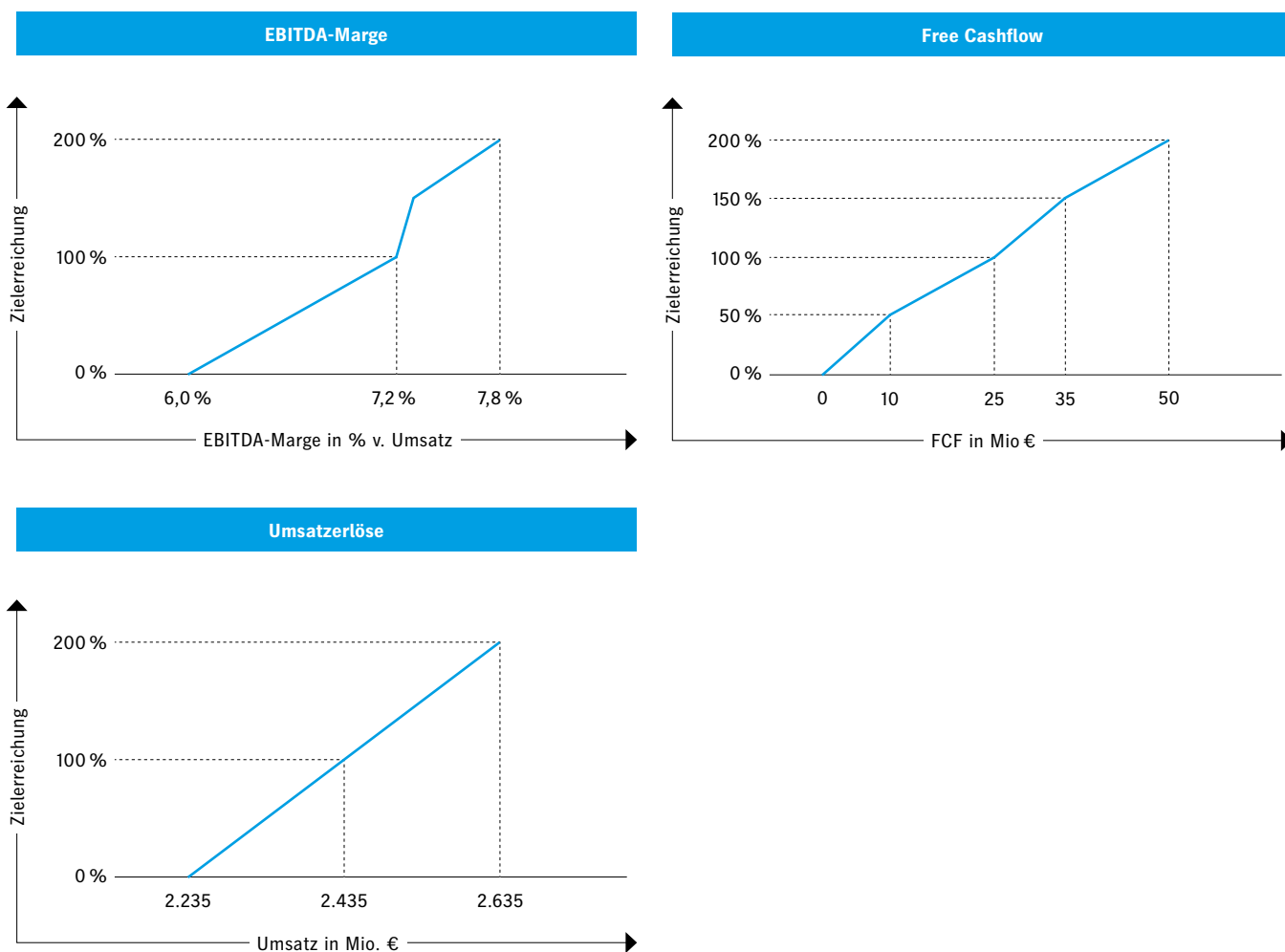
2.2.1.2. Finanzielle Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2023/2024

Die finanziellen KPIs EBITDA-Marge, Free Cashflow und Umsatzerlöse sind mit einem Zielwert (100 % Zielerreichung), einem unteren Schwellenwert (Threshold, 0 % Zielerreichung), einer Obergrenze (Cap, 200 % Zielerreichung) sowie jeweils einem unteren und oberen Zwischenziel (50 % und 150 %) 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 Schwellenwert und Zielwert beziehungsweise 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.

Um eine Vergleichbarkeit zu den Ausgangswerten in Kongruenz zur Kapitalmarktinformation herzustellen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, den finanziellen KPI der EBITDA-Marge der kurzfristigen variablen Vergütung in diesem Geschäftsjahr um zwei Sondereffekte aus Rechtsstreitigkeiten zu bereinigen.

Dies betrifft zum einen Aufwendungen in Höhe von 11 Mio € aus Produkthaftungsfällen für Maschinen, deren Produktion bereits eingestellt wurde und die von der früheren Linotype-Hell Aktiengesellschaft und ihren Rechtsnachfolgern produziert und vertrieben wurden, zum anderen einen Ertrag aus einer Rechtsstreitigkeit mit einem Kunden im Bereich der gedruckten Elektronik in Höhe von 7 Mio €. Im Saldo ergibt sich damit ein positiver Bereinigungseffekt im betrieblichen Ergebnis von 4 Mio €.

Die Zielerreichungskurven der finanziellen KPIs sind nachfolgend für das Geschäftsjahr 2023/2024 dargestellt:



Die für das Geschäftsjahr 2023/2024 festgelegten Schwellen- und Zielwerte der finanziellen KPIs EBITDA-Marge, Free Cashflow und Umsatzerlöse sowie deren Zielerreichung lauten wie folgt:

Kurzfristige variable Vergütung
Zielerreichung finanzielle
Erfolgsziele 2023/2024

Zielerreichung

Angaben in Mio €	0 %	50 %	100 %	150 %	200 %	Ist-Wert ¹⁾	Zielerreichung
EBITDA-Marge	6,0 %	6,6 %	7,2 %	7,3 %	7,8 %	7,27 %	135 %
Free Cashflow	0	10	25	35	50	56	200 %
Umsatzerlöse	2.235	2.335	2.435	2.535	2.635	2.451	107,5 %

1) Nach erfolgter Bereinigung der finanziellen Leistungskriterien EBITDA-Marge und Umsatzerlöse um Währungskursschwankungen sowie Eliminierung der geschilderten Sondereffekte innerhalb der EBITDA-Marge

2.2.1.3 Nichtfinanzielle strategische Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2023/2024

Ergänzt werden die finanziellen Ziele zudem durch nichtfinanzielle strategische Erfolgsziele, welche aus den Fokusthemen der Unternehmensstrategie abgeleitet und für jedes Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Zu diesen Fokusthemen zählen insbesondere die Geschäftsentwicklung und Marktausschöpfung, die Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen sowie etwaige Maßnahmen zur Optimierung und Wertsteigerung.

Wie bei den finanziellen KPIs werden auch für jeden individuell gewichteten nichtfinanziellen strategischen KPI messbare Ziele bestimmt, die in fest definierten Intervallen zu einer Zielerreichung 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

Erreichung strategischer Meilensteine wird dabei anhand ex ante festgelegter objektiver Beurteilungskriterien gewürdigt. Die resultierende Zielerreichung bemisst sich am Grad der erfolgreichen Umsetzung. Die einzelnen Ziele beziehungsweise deren Erreichung werden jeweils für sich berechnet und fließen gemäß ihrer individuellen Gewichtung in die Gesamtzielerreichung ein.

Aus Wettbewerbsgründen verzichten wir im Folgenden auf eine Offenlegung der konkreten im Geschäftsjahr 2023/2024 vom Aufsichtsrat festgelegten nichtfinanziellen strategischen Erfolgsziele, da die erarbeiteten und dem Aufsichtsrat vorgelegten Konzepte die zukünftige Geschäftsstrategie von HEIDELBERG wesentlich beeinflussen werden.

Die Zielerreichung der nichtfinanziellen strategischen Erfolgsziele wurde dabei im Geschäftsjahr 2023/2024 wie folgt festgestellt:

Kurzfristige variable Vergütung Zielerreichung nichtfinanzielle Strategieziele 2023/2024

Strategische Erfolgsziele	Gewichtung	Zielerreichung
Strategieziel I	5 %	100 %
Strategieziel II	5 %	100 %
Strategieziel III	10 %	100 %

2.2.1.4. Nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele im Geschäftsjahr 2023/2024

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele fest, die sich auf ESG-Ziele wie Mitarbeiterziele, Kundenziele, Umweltziele, Diversity-Ziele, Transformationsziele zur Digitalisierung und Etablierung neuer Geschäftsmodelle oder Integritätsziele beziehen. Die ausgewählten ESG-Ziele unterstützen dabei u. a. die Klimastrategie von HEIDELBERG, welche auf eine Klimaneutralität der Standorte bis 2030 abzielt.

Wie bei den finanziellen KPIs werden auch für jeden nichtfinanziellen Nachhaltigkeits-KPI messbare Ziele bestimmt, die in fest definierten Intervallen zu einer Zielerreichung 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 beziehungsweise deren Erreichung werden jeweils für sich berechnet und fließen gemäß ihrer individuellen Gewichtung in die Gesamtzielerreichung ein.

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurden vom Aufsichtsrat die folgenden Zielerreichungen hinsichtlich der gesetzten nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziele festgestellt:

Kurzfristige variable Vergütung Zielerreichung nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele 2023/2024

Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung	Ziel- erreichung
Konzept zu CO ₂ -Effizienzpotenzialen mit Fokus auf Scope 3	10 %	150 %
Entwurf eines neuen Vergütungs- und Zielbewertungssystems für Führungskräfte	10 %	100 %

2.2.1.5. Gesamtzielerreichung im Geschäftsjahr 2023/2024

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 Gesamtzielerreichung 2023/2024

Finanzielle und nichtfinanzielle Ziele	Ziel- erreichung	Gewichtung	gewichtete Ziel- erreichung
EBITDA-Marge	135 %	20 %	27 %
Free Cashflow	200 %	20 %	40 %
Umsatzerlöse	107,5 %	20 %	21,5 %
Strategische Meilensteine – Strategieziel I	100 %	5 %	5 %
Strategische Meilensteine – Strategieziel II	100 %	5 %	5 %
Strategische Meilensteine – Strategieziel III	100 %	10 %	10 %
Nachhaltigkeitsziel – Konzept zu CO ₂ -Effizienzpotenzialen mit Fokus auf Scope 3	150 %	10 %	15 %
Nachhaltigkeitsziel – Entwurf eines neuen Vergütungs- und Zielbewertungssystems für Führungskräfte	100 %	10 %	10 %
	Gesamtziel- erreichung		133,5 %
Angaben in Tsd €	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Aus- zahlungs- betrag
Dr. Ludwin Monz	450	133,5 %	601
Tania von der Goltz	250	133,5 %	334

2.2.2. Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil

Der langfristige variable Vergütungsbestandteil (langfristige, mehrjährige variable Vergütung – LTI) wird in jährlichen Tranchen in Form von virtuellen Aktien 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 (brutto). Über einen Zeitraum von vier Geschäftsjahren (Performance Period) wird die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele gemessen, die Basis für die Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird am Ende der Performance Period beziehungsweise im darauffolgenden Geschäftsjahr in voller Höhe in bar ausgezahlt.

Am Anfang der Performance Period des LTI wird der LTI-Zielbetrag in virtuelle Aktien von HEIDELBERG umgerechnet und es werden 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 finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der Zielerreichung der jeweiligen Erfolgsziele (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.

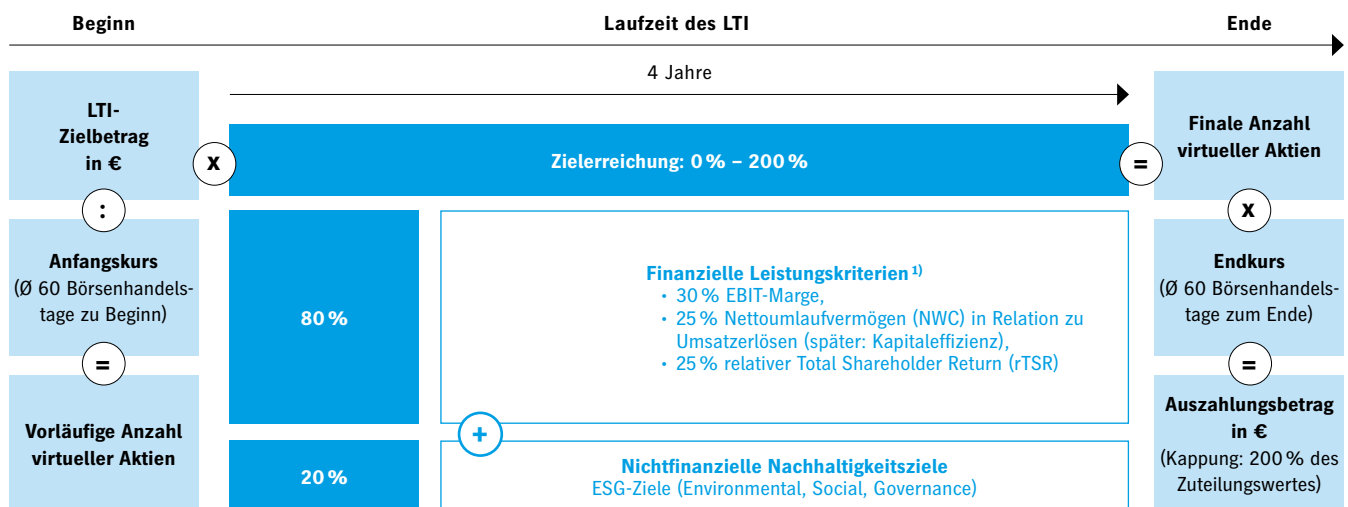
Für die LTI-Zuteilung im Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat die finanziellen Erfolgsziele EBIT-Marge, definiert als Relation des Betriebsergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) in Relation zu den Gesamtumsatzerlösen, mit einer Gewichtung von 30 %, das Nettoumlaufvermögen (NWC) in Relation zu den Umsatzerlösen mit einer Gewichtung von 25 % sowie relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) mit einer Gewichtung von 25 % festgelegt. Ergänzt werden diese Ziele um nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 %.

Die konkreten Zielwerte der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zuteilung vor Beginn einer jeden LTI-Tranche 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 die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung fest. 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 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.

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien wird anhand des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft 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 Systematik der im Geschäftsjahr 2023/2024 zugeteilten mehrjährigen variablen Vergütung stellt sich wie folgt dar:



1) Sämtliche finanzielle Leistungskriterien mit Ausnahme des rTSR werden dabei aus dem gemäß den Regelungen der IFRS aufgestellten Konzernabschluss entnommen, die Erfolgsziele "EBIT-Marge" sowie "Nettoumlaufvermögen (NWC) in Relation zu den Umsatzerlösen" werden zusätzlich um Währungskursschwankungen bereinigt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, unvorhersehbare Sondereinflüsse im Rahmen der Ermittlung einzelner Leistungskriterien herauszurechnen, um der verfolgten Zielsetzung einer unverzerrten Messung der Managementleistung Rechnung zu tragen

2.2.2.2. Finanzielle Erfolgsziele und Nachhaltigkeitsziele im Geschäftsjahr 2023/2024

Für jeden KPI werden zu Beginn der Performance Period vom Aufsichtsrat jeweils Zielwerte (100 % Zielerreichung), Schwellenwerte (Threshold, 0 % Zielerreichung), Obergrenzen (Cap, 200 % Zielerreichung) sowie untere und obere Zwischenziele (50 % und 150 %) festgelegt. Der Schwellenwert muss je KPI erreicht werden, andernfalls ist die Zielerreichung für diesen KPI 0 %. Bei einer Übererfüllung des Zielwerts beträgt die maximale Zielerreichung 200 % (Cap); zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Der Zielwert der **EBIT-Marge** wird vom Aufsichtsrat für jedes der vier Performance-Jahre jeweils zu Beginn der Performance Period festgelegt. Die EBIT-Marge ist eine zentrale finanzielle Steuerungsgröße von HEIDELBERG und spiegelt die Profitabilität des Unternehmens in Relation zum Gesamtumsatz wider. Die finale Feststellung der Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT-Marge ergibt sich aus dem Durchschnittswert der jährlichen Zielerreichungen.

Als weiterer finanzieller KPI basiert der LTI auf dem Nettoumlaufvermögen (Net Working Capital, NWC) in Prozent der Umsatzerlöse. Diese Größe ist dabei ein Indikator für die Innenfinanzierungskraft des Unternehmens und ist insbesondere im Wertsteigerungsprozess von HEIDELBERG eine relevante Steuerungsgröße. Der Zielwert wird vom Aufsichtsrat für jedes der vier Performance-Jahre jeweils zu Beginn der Performance Period festgelegt. Die finale Feststellung der Zielerreichung ergibt sich aus dem Durchschnittswert der jährlichen Zielerreichungen.

Der dritte finanzielle KPI basiert schließlich auf dem **relativen Total Shareholder Return (relativer TSR)**, welcher die Aktienkursentwicklung der HEIDELBERG-Aktie zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performance Period in Relation zu anderen Aktienkursentwicklungen berücksichtigt. Als Vergleichsgruppe wird dabei eine Kombination der 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. Für die Berechnung der Zielerreichung wird für die Aktie von HEIDELBERG sowie die beiden Indizes jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse (mit bis zu vier Nachkommastellen) 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. Der 100 %-Zielwert für den relativen TSR verlangt dabei eine Outperformance von bis zu 1 Prozentpunkt gegenüber der festgelegten Vergleichsgruppe. Definierte Bandbreiten für die Über- und Untererfüllung werden zu Beginn der Performance Period durch den Aufsichtsrat festgelegt und orientieren sich dabei an der führenden Marktpraxis.

Die nichtfinanziellen Ziele umfassen **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 nicht-finanzielle KPIs wie Umweltziele, Mitarbeiterziele, Effizienzziele sowie weitere durch den Aufsichtsrat festlegbare Nachhaltigkeitsziele beziehen. Die vom Aufsichtsrat ausgewählten Nachhaltigkeitsziele stehen dabei stets im Einklang mit der strategischen Ausrichtung und unterscheiden sich von den im Rahmen des STI festgelegten Nachhaltigkeitszielen.

2.3. Share Ownership Guideline

Während der Dauer der Bestellung zum Vorstand haben die Vorstandsmitglieder ein Depot von Aktien der Gesellschaft aufzubauen und zu halten. Die Bewertung des Depots und des notwendigen Aktieninvestments 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.

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 Vorstandsmitglieds, beauftragt die Gesellschaft ein Kreditinstitut oder einen Finanzdienstleister und trägt die damit verbundenen Kosten der Abwicklung sowie der Verwahrung. Die Berechtigung der Gesellschaft, Teile der variablen 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 nachweislich nicht unterschritten wird und gesetzliche und regulatorische Beschränkungen der Veräußerung nicht entgegenstehen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 haben die Vorstandsmitglieder folgende Aktienbestände aufgebaut:

Share Ownership Guideline¹⁾

	Ziel		Status quo
	in Tsd €	in Tsd €	in %
Dr. Ludwin Monz	900	70	8 %
Tania von der Goltz	500	10	2 %

1) Der Erwerb von Aktien der Heidelberger Druckmaschinen AG zur Erfüllung der Share Ownership Guideline erfolgt aus dem Zahlungsbetrag der variablen Vergütung.

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 eine 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 hinsichtlich einer bereits ausgezahlten variablen 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. 4 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 andauernder interner oder externer 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 2023/2024 liegen zum Berichtszeitpunkt keine Fälle vor, die eine Reduzierung oder Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen erfordern würden.

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 zugesagten Vergütungsbestandteile im Sinne von § 87 AktG. Im Geschäftsjahr 2023/2024 kann noch keine Aussage zur Einhaltung der Maximalvergütung getroffen werden, da die der Maximalvergütung gegenüberzustellende Ist-Vergütung erst mit Ablauf der vierjährigen Performance Period des ersten nach dem neuen Vergütungssystem zugesagten LTI bestimmt werden kann.

3. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

3.1. Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2023/2024 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 vierjährige 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 zum Zeitpunkt der Gewährung (sog. „Grant Date“) 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 Stücke auf Dr. Ludwin Monz und 24.166,73 Stücke auf Tania von der Goltz. Die relevante dreijährige Performance Period läuft noch bis zum 31.03.2025.

3.2. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 Altersversorgungsbezüge in Höhe von 2.474 Tsd € gewährt und geschuldet; davon entfielen 14 Tsd € auf Herrn Dr. Gerold Linzbach.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	2023/2024		2022/2023		2023/2024		2022/2023	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Festvergütung	900	49 %	900	53 %	500	48 %	125	51 %
Nebenleistungen	6	1 %	6	0 %	38	3 %	8	3 %
Versorgungsbeitrag	315	17 %	315	18 %	175	17 %	44	18 %
Summe fixe Vergütung	1.221	67 %	1.221	71 %	713	68 %	177	72 %
Kurzfristige variable Vergütung								
STI 2023/2024	601	33 %	-	-	334	32 %	-	-
STI 2022/2023	-	-	490	29 %	-	-	68	28 %
Langfristige variable Vergütung ¹⁾								
Tranche 2023/2024-2026/2027	-	-	-	-	-	-	-	-
Tranche 2022/2023-2024/2025	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	601	33 %	490	29 %	334	32 %	68	28 %
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	1.822	100 %	1.711	100 %	1.047	100 %	245	100 %

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.

IV. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

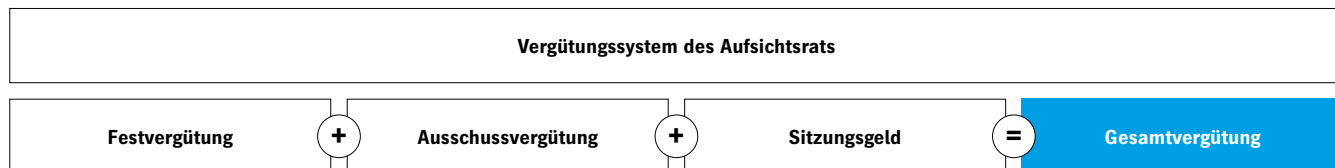
1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

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 Auf-

sichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats entspricht zudem den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

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



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 Aufsichtsratsitzung 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
120.000 €	80.000 €	40.000 €
Ausschussvergütung (pro Sitzung)		
Ausschuss	Vorsitz	Mitglied
Prüfungsausschuss	4.500 €	1.500 €
Präsidium	2.500 €	1.500 €
Ausschuss zur Regelung von Personalangelegenheiten	2.500 €	1.500 €
Sitzungsgeld		
Plenum	Prüfungsausschuss, Präsidium, Ausschuss zur Regelung von Personalangelegenheiten ¹⁾	
500 €	500 €	

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

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

In der nachstehenden Tabelle ist die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/2024 individuell gewährte

und geschuldete Vergütung dargestellt. Die Gesamtvergütung ist unterteilt in Festvergütung, Ausschussvergütungen und Sitzungsgelder.

Aufsichtsratsvergütung

Angaben in Tsd €	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023
Dr. Martin Sonnenschein (Vorsitz)	120	120	23	24	10	10	153	154
Ralph Arns (Stellv. Vorsitz)	80	80	17	18	8	9	105	107
Dr. Bernhard Buck (bis 26.07.2023)	13	40	0	0	2	5	15	45
Gerald Dörr	40	40	8	9	7	7	55	56
Mirko Geiger	40	40	8	12	5	8	53	60
Oliver Jung	40	40	8	12	7	9	55	61
Li Li	40	40	0	0	4	4	44	44
Dr. Fritz Oesterle	40	40	8	6	6	6	54	52
Petra Otte	40	40	0	0	3	5	43	45
Ferdinand Ruesch	40	40	9	9	9	7	58	56
Ina Schlie	40	40	22	23	6	7	68	70
Beate Schmitt	40	40	16	15	9	8	65	63
Holger Steuerwald (seit 26.07.2023)	30	0	0	0	2	0	32	0
Gesamt	603	600	119	128	78	85	800	813

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

	2023/2024	2022/2023	Veränderung 2023/2024 -2022/2023	2021/2022	Veränderung 2022/2023 -2021/2022	2020/2021	Veränderung 2021/2022 -2020/2021
	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Ertragsentwicklung							
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Gesellschaft (HGB)	66.814	-60.122	209 %	-10.792	-457 %	119.256	-109 %
EBITDA des Konzern (IFRS)	167.788	209.471	-20 %	160.160	31 %	95.473	68 %
EBT des Konzerns (IFRS)	54.871	111.677	-51 %	50.800	120 %	-23.367	317 %
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung der Arbeitnehmer	82	85	-3 %	83	2 %	93	-10 %
Vorstand							
Dr. Ludwin Monz (seit 1.4.2022)	1.822	1.711	6 %	-	n/a	-	n/a
Tania von der Goltz (seit 1.1.2023) ¹⁾	1.047	245	327 %	-	n/a	-	n/a
Frühere Vorstandsmitglieder							
Dr. Gerold Linzbach (bis 13.11.2016)	14	22	-36 %	22	0 %	22	0 %
Aufsichtsrat							
Dr. Martin Sonnenschein	153	154	0 %	163	-6 %	165	-1 %
Ralph Arns	105	107	-1 %	113	-5 %	115	-1 %
Dr. Bernhard Buck (bis 26.07.2023)	15	45	-67 %	34	34 %	-	n/a
Gerald Dörr	55	56	0 %	64	-12 %	65	-2 %
Mirko Geiger	53	60	-10 %	58	4 %	64	-9 %
Oliver Jung	55	61	-10 %	57	8 %	73	-22 %
Li Li	44	44	0 %	44	0 %	44	1 %
Dr. Fritz Oesterle	54	52	4 %	47	11 %	-	n/a
Petra Otte	43	45	-4 %	44	2 %	44	1 %
Ferdinand Rüesch	58	56	4 %	64	-12 %	65	-2 %
Ina Schlie	68	70	-1 %	69	2 %	43	59 %
Beate Schmitt	65	63	5 %	69	-9 %	65	7 %
Holger Steuerwald (seit 26.7.2023)	32	-	n/a	-	n/a	-	n/a

1) Aufgrund des Neueintritts von Frau von der Goltz zum 1. Januar 2023 ist die Vergütung der Höhe nach nur bedingt mit dem Vorjahresgeschäftsjahr 2022/2023 vergleichbar.

VI. Vermerk über die Prüfung

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft,
Heidelberg

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigelegten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft, Heidelberg, für das Geschäftsjahr vom 1. April 2023 bis zum 31. März 2024 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 2023 bis zum 31. März 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Mannheim, den 5. Juni 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mokler
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Schütte-Biastoch
Wirtschaftsprüferin