

KRONES Aktiengesellschaft, Neutraubling

Ordentliche Hauptversammlung  
(virtuelle Hauptversammlung) der KRONES AG  
am Montag, den 17. Mai 2021, 14.00 Uhr  
in den Geschäftsräumen der KRONES AG,  
Böhmerwaldstraße 5, 93073 Neutraubling.

## **Vergütungssystem des Vorstands**

Beschreibung, Beschlussfassung und Abstimmungsergebnisse

## A. Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands (Tagesordnungspunkt 8)

### 1. Die Grundzüge des Vergütungssystems

Das Hauptgeschäftsfeld der KRONES Aktiengesellschaft (im Folgenden »KRONES« oder die »Gesellschaft«) ist die Bereitstellung von Maschinen und Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion. Zusätzlich bietet KRONES seinen Kunden innovative Digitalisierungs- und Intralogistik-Lösungen. Derzeit befindet sich KRONES in einem strukturellen Wandel, der die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft sicherstellen und festigen soll. Dafür hat der Vorstand umfassende Maßnahmen beschlossen. Im Wesentlichen gehören dazu der Ausbau des Global Footprints in den Emerging Markets, die Optimierung des Produktportfolios und ein Fokus auf Wachstum. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird die Profitabilität stärken sowie die Erzielung nachhaltiger Gewinne sicherstellen und so die Grundlage für ein langfristiges und profitables Wachstum der Gesellschaft schaffen.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. Es setzt wichtige Anreize für profitables Wachstum und die Steigerung des kurz- und langfristigen Unternehmenswertes. Darüber hinaus wird durch die Berücksichtigung von ESG-Zielen (ESG = Environmental, Social, Governance) ein Fokus auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung gelegt. Die aktuellen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft werden spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2022 durch das neue Vergütungssystem incentiviert.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit keine Abweichungen erklärt wurden. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Leitlinien orientiert:

#### Förderung der Unternehmensstrategie

Das Vergütungssystem des Vorstands, insbesondere die Leistungskriterien der variablen Vergütung, sind eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft und schaffen so eine zielgerichtete Anreizstruktur.

#### Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich formuliert und ermöglicht somit sowohl intern als auch extern eine transparente Kommunikation.

#### Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft

Die variable Vergütung besteht mehrheitlich aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen, welche die Steigerung des Unternehmenswertes sowie die Umsetzung wichtiger Nachhaltigkeitsziele fördern.

#### Leistungsorientierte Vergütung »Pay for Performance«

Ein signifikanter Anteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist variabel und an die Erreichung ambitionierter Ziele geknüpft, um eine leistungsgerechte Vergütung sicherzustellen.

**Berücksichtigung von Aktionärsinteressen**

Die variable Vergütung setzt einen starken Anreiz für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes und verknüpft so die Interessen des Vorstands und der Aktionäre von KRONES.

**Angemessenheit**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und ihrer persönlichen Leistung und Erfahrung sowie zur wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens.

**Durchgängigkeit**

Es herrscht eine gleichgerichtete Vergütungs- und Anreizlogik zwischen Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern, die dafür sorgt, dass die Unternehmensstrategie und die daraus abgeleiteten Ziele unternehmensweit verfolgt werden.

## 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt dieses der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung vor. Für den Fall, dass ein der Hauptversammlung vorgelegtes Vergütungssystem nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vor.

Für die Fest- und Umsetzung sowie die Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhen der einzelnen Vorstandsmitglieder ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Der Ständige Ausschuss bereitet dazu die vergütungsrelevanten Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor und spricht Empfehlungen aus. Im Rahmen der Ausarbeitung und Überprüfung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat bzw. der Ständige Ausschuss die Unterstützung eines externen Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. In einem solchen Fall wird auf die Unabhängigkeit des Vergütungsexperten vom Vorstand sowie vom Unternehmen geachtet.

### 2.1. Angemessenheit

Die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird in regelmäßigen Abständen bzw. anlassbezogen vom Aufsichtsrat überprüft. Die Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen Verantwortung, seine persönliche Leistung und die Erfahrung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens im Rahmen seines Vergleichsumfelds.

Die Angemessenheit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat zum einen horizontal durch externe Benchmarks im Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen von ähnlicher Größe überprüft. Als Vergleichsmarkt werden hierfür die Unternehmen des SDAX betrachtet. Zum anderen wird ein vertikaler, interner Vergleich durchgeführt, wobei das Verhältnis der Vergütung des Vorstands mit der Vergütung des oberen Führungskreises (Leitende Angestellte) und der Belegschaft (auf Basis einer typischen Ecklohngruppe eines Facharbeiters) verglichen wird.

## 2.2. Interessenkonflikte

Im Rahmen der Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die allgemeinen Regeln des AktG und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat beachtet. Der Umgang mit Interessenkonflikten ist in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgesetzt. Demnach hat jedes Aufsichtsratsmitglied potentielle Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur unverzüglichen Beendigung des Mandats im Wege der Amtsniederlegung führen. Der Aufsichtsrat wird in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren.

## 3. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

### 3.1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, welche zusammen die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bilden. Zu den fixen Vergütungsbestandteilen zählen die Grundvergütung, Nebenleistungen und Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung. Die variablen Vergütungsbestandteile sind in kurzfristige und langfristige Vergütungselemente aufgeteilt, die jeweils an die Erreichung verschiedener Ziele geknüpft sind. Als kurzfristiges Vergütungselement dient der Short Term Incentive mit einer einjährigen Performance-Periode. Der Long Term Incentive als langfristiges Vergütungselement umfasst eine Performance-Periode von drei Jahren.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgestaltung der verschiedenen Vergütungsbestandteile und sonstigen Regelungen des Vorstandsvergütungssystems:

Vergütungsbestandteil		Ausgestaltung	
Fixe Vergütungsbestandteile	Grundvergütung	Fixe, vertraglich festgelegte Vergütung, die monatlich in gleichen Beträgen als Gehalt ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	Übliche Versicherungsleistungen, Wohnungskosten, Schulgeld, Jubiläumszuwendungen und Bereitstellung eines Firmen-Pkw	
	Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	Erstbestellung vor 2012 (Altzusage Hr. Klenk): <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Typ: Leistungsbezogene Zusage</li> <li>■ Höhe: 30 % der zuletzt gezahlten Grundvergütung</li> <li>■ Mit Einführung der aktuellen Zusage auf dem Entgelt-niveau von 2013 eingefroren</li> </ul>	Aktuelle Zusage: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Typ: Beitragsorientierte Zusage</li> <li>■ Höhe: Jährlicher Beitrag von 40 % der Grundvergütung</li> </ul>
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung — Short Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Zielbonusmodell</li> <li>■ Performance-Periode: ein Jahr</li> <li>■ Leistungskriterien: EBT-Marge (Gewichtung: 60 %) und Umsatz (Gewichtung: 40 %)</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags</li> <li>■ Mindesthürde: Auszahlung nur bei positivem EBT</li> </ul>	
	Langfristige variable Vergütung — Long Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Performance Cash Plan</li> <li>■ Performance-Periode: drei Jahre</li> <li>■ Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enterprise Value nach 3-Jahres-Durchschnitt (EBT mal 9, EBITDA mal 7, Umsatz mal 1) für Start- und Endwert plus Net Cash und abzüglich Pensionsrückstellungen</li> <li>■ ESG (Tranche 2022): CO<sub>2</sub> Scope 1 und 2; (ab Tranche 2023): CO<sub>2</sub> Scope 1 und 2, Diversity (optional) und optional ein weiteres Ziel aus dem Bereich ESG</li> <li>■ Die ESG-Ziele werden schrittweise eingeführt. Für die Tranche 2022 entfallen 10 %, für die Tranche 2023 15 % und ab der Tranche 2024 20 % des Zielbetrags auf die ESG-Ziele</li> <li>■ Mindesthürde für eine Auszahlung: Mindestens 100 % der Ausgangsbasis des Enterprise Value</li> <li>■ Cap: 250 % des Zielbetrags</li> </ul> </li> </ul>	
Sonstige vertragliche Bestimmungen	Maximalvergütung gemäß § 87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstandsvorsitzender: 2.500.000 €</li> <li>■ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 2.200.000 €</li> </ul>	
	Malus- und Clawback- Regelungen	In den folgenden Fällen kann der Aufsichtsrat variable Vergütung teilweise oder vollständig reduzieren bzw. zurückfordern: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ vorsätzlicher Verstoß gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien</li> <li>■ Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses</li> </ul>	

### 3.2. Vergütungsstruktur

Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die variablen Vergütungsbestandteile einen signifikanten Anteil an der Gesamtvergütung haben, um eine starke Anreizstruktur sowie leistungsgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat darauf, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt, um den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von KRONES zu legen.

Der Aufsichtsrat hat für die variablen Vergütungsbestandteile, d.h. für den Short Term Incentive und den Long Term Incentive, jeweils einen Zielbetrag festgelegt, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt. Für den Short Term Incentive beläuft sich der Zielbetrag auf drei Monatsgrundgehälter. Der Zielbetrag für den Long Term Incentive beträgt 5,4 Monatsgrundgehälter. Die Vergütungsstruktur für ein Geschäftsjahr stellt sich bei einer 100 %-igen Zielerreichung damit wie folgt dar:

	Geschäftsjahr n	Geschäftsjahr n + 1	Geschäftsjahr n + 2
ca. 59%	Grundvergütung	→	
ca. 15%	Short Term Incentive		
ca. 26%	Long Term Incentive		

Die Summe aus festen Vergütungsbestandteilen, d.h. Grundvergütung zzgl. Nebenleistungen und Aufwand für Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung, und den Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile ergibt die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Dabei ist der Aufwand für Nebenleistungen und für Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung

naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen. Der Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt in der Regel zwischen 1% und 4%, während der Aufwand für Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung üblicherweise 17% bis 21% ausmacht.

## 4. Das Vergütungssystem des Vorstands im Detail

Im Folgenden werden alle fixen und variablen Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems des Vorstands im Detail erläutert.

### 4.1. Fixe Vergütungsbestandteile

#### 4.1.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, vertraglich festgelegte Vergütung, die monatlich in gleichen Beträgen als Gehalt ausbezahlt wird. Die Höhe der Grundvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder richtet sich nach dem (Ressort-) Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird regelmäßig überprüft.

#### 4.1.2. Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden Nebenleistungen gewährt, welche im Wesentlichen die üblichen Versicherungsleistungen, Wohnungskosten, Schulgeld, Jubiläumszuwendungen und die Bereitstellung eines Firmen-Pkw enthalten und die nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien versteuert werden. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern individualvertraglich Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

#### 4.1.3. Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung

Für die Vorstandsmitglieder bestehen Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung.

Hierbei handelt es sich grundsätzlich um ein 2014 eingeführtes System mit beitragsorientierten Zusagen. Dazu werden jährliche Beiträge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung in eine externe Versicherung zur kongruenten Rückdeckung eingezahlt. Die Beiträge verzinsen sich bis zum Eintritt des Versorgungsfalls entsprechend dem jeweils gültigen Garantiezins zum Zeitpunkt des Abschlusses zzgl. etwaiger Überschussbeteiligung. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung wurden insolvenzfest an die Vorstandsmitglieder sicherungsverpfändet. Eine Altersrente wird ab der Vollendung des 62. Lebensjahres und erst mit Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt. Neben der Auszahlungsform Rente kann das Vorstandsmitglied die Auszahlung eines einmaligen Alterskapitals wählen. Das Vorstandsmitglied kann ergänzend eine Berufsunfähigkeitsrente und/oder eine Witwen-/Witwerrente hinzuwählen.

Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2012 erstmals bestellt wurden, existieren leistungsbezogene Zusagen. Die Leistung beträgt grundsätzlich 30 % der zuletzt gezahlten Grundvergütung. Mit Einführung der beitragsorientierten Zusage wurden diese Zusagen auf dem Niveau von 2013 eingefroren. Die Zusagen umfassen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen. Eine Altersleistung wird auch hier ab Vollendung des 62. Lebensjahres und nach Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 62. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft wegen Berufsunfähigkeit oder aber dadurch aus, dass der Dienstvertrag aufgehoben wird oder nicht verlängert wird, so vermindert sich der Ruhegeldanspruch gegen die Gesellschaft für jedes nicht vollendete Kalenderjahr bis zum 62. Lebensjahr um einen einzelvertraglich vereinbarten Prozentsatz pro Jahr. Der/die Ehepartner/-in erhält in

den ersten sechs Monaten nach dem Ableben des Vorstandsmitglieds die Versorgungsleistungen in voller Höhe, wie sie dem Vorstandsmitglied zugestanden hätten; danach verringert sich die Witwen-/Witwerrente auf 70 % dieser Versorgungsleistung.

Für einzelne Vorstandsmitglieder erfolgt im Zuge eigener Entgeltumwandlung eine Umwandlung von Teilen des laufenden Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse bzw. Unterstützungskasse. Überwiegend datieren die Verträge zurück in die Zeit vor der Vorstandstätigkeit und wurden nach Vorstandsbestellung weitergeführt. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem Jahr 2000 ins Unternehmen eingetreten sind, existieren aus der Zeit vor ihrer Vorstandstätigkeit Altzusagen im Rahmen einer kollektiven Direktzusage. Nach Bestellung zum Vorstandsmitglied wurden diese bis zum Jahr 2014 fortgeführt. Im Zuge der Einführung des aktuellen Direktzugesystems wurden diese Zusagen analog zu dem Vorgehen in der allgemeinen Belegschaft zum 31. Dezember 2013 eingefroren.

#### 4.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen variablen Vergütungselement, dem Short Term Incentive, sowie einem langfristigen variablen Vergütungselement, dem Long Term Incentive. Für diese hat der Aufsichtsrat finanzielle bzw. nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, anhand derer die Leistung der Vorstandsmitglieder bemessen und so nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung bestimmt wird. Die Leistungskriterien sind aus der Strategie der Gesellschaft abgeleitet und setzen den Fokus auf das profitable Wachstum der Gesellschaft, die langfristige Erhöhung des Unternehmenswertes sowie die Umsetzung wichtiger Nachhaltigkeitsziele. Bei der Festlegung der konkreten Zielwerte für die einzelnen Leistungskri-

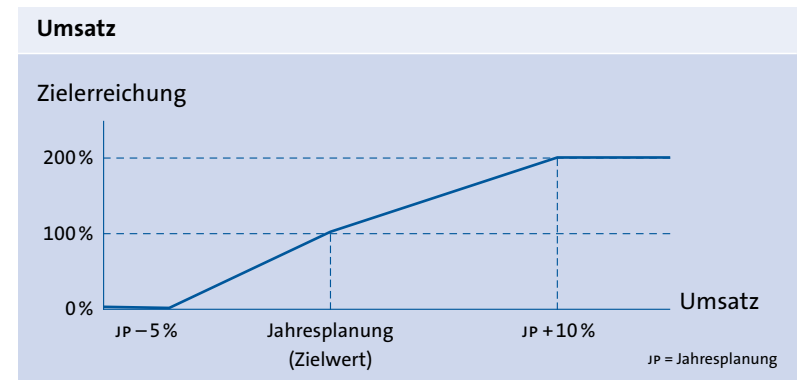
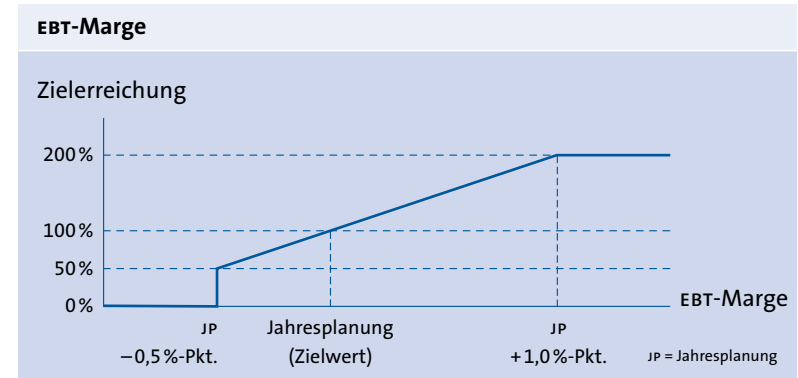
terien verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten »Pay-for-Performance«-Ansatz. Alle Leistungskriterien sind klar messbar und werden mit ambitionierten Zielwerten hinterlegt.

#### 4.2.1. Kurzfristige variable Vergütung – Short Term Incentive

Der Short Term Incentive ist als Zielbonusmodell ausgestaltet. Der Zielbetrag, also der Auszahlungsbetrag bei einer Zielerreichung von 100 %, beträgt drei Monatsgrundgehälter. Als Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat die EBT-Marge mit einer Gewichtung von 60% und den Umsatz mit einer Gewichtung von 40% festgesetzt. So wird ein klarer Anreiz auf profitables Wachstum gesetzt.

<p><b>EBT-Marge</b> (60%)</p>	<p>Das Ergebnis vor Steuern (EBT) ist eine wichtige Ertragskennziffer. Aus dem EBT muss der Konzern die Steuern und Dividenden zahlen sowie die Investitionen für die vom Vorstand beschlossenen Maßnahmen, den Ausbau unseres Global Footprints sowie die Optimierung des Produktportfolios tätigen. Die Profitabilität, gemessen an der EBT-Marge, ist eine der zentralen Ziel- und Messgrößen von KRONES. Sie gibt an, wie hoch die Ertragskraft des Unternehmens bezogen auf den Umsatz ist.</p>
<p><b>Umsatz</b> (40%)</p>	<p>Um die Marktposition zu festigen und Größenvorteile zu nutzen, strebt KRONES mittelfristig ein Umsatzwachstum über dem Marktdurchschnitt an. Daher zählt auch der Umsatz zu einem der zentralen Leistungsindikatoren des Steuerungssystems.</p>

Zur Bemessung der Leistung wird für jedes Leistungskriterium zu Beginn des Geschäftsjahres ein Zielwert festgelegt, der jeweils der Jahresplanung entspricht. Wird der Zielwert erreicht, so beträgt die Zielerreichung 100%. Die Zielerreichung kann für jedes Leistungskriterium zwischen 0% und 200% betragen und wird in Abhängigkeit der Abweichung des tatsächlich erzielten, im Jahresabschluss der Gesellschaft testierten Ergebnisses vom Zielwert anhand der nachstehenden Zielerreichungskurven ermittelt.



In Abhängigkeit von den Zielvorgaben der Leistungskriterien werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert festgelegt. Wenn die Zielwerte deutlich verfehlt werden, so dass die definierte untere Schwelle unterschritten wird, beträgt der Zielerreichungsgrad 0%. Ist dies für beide Leistungskriterien der Fall, kann der Short Term Incentive somit auch komplett entfallen. Bei einer Übererfüllung der Ziele können Zielerreichungsgrade von bis zu 200% erreicht werden. Zwischen Schwellen-, Ziel- und Maximalwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.



Die Gesamtzielerreichung entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen in den beiden Leistungskriterien und kann ebenfalls zwischen 0 % und 200 % betragen. Der Auszahlungsbetrag aus dem Short Term Incentive ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Um den »Pay-for-Performance«-Gedanken einer leistungsorientierten Vergütung zu festigen, steht eine Auszahlung aus dem Short Term Incentive unter dem Vorbehalt, dass im Geschäftsjahr ein positives EBT erzielt wurde. Die Auszahlung erfolgt in bar.

Short Term Incentive			
Zielbetrag in € (drei Monats- gehälter)	Gesamtzielerreichung (0%–200%)		Finale Auszahlung in bar (Cap: 200% des Zielbetrags)
	EBT-Marge (0%–200%)	Umsatz (0%–200%)	
	Gewichtung: 60%	Gewichtung: 40%	

Die Zielwerte für die Leistungskriterien EBT-Marge und Umsatz sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

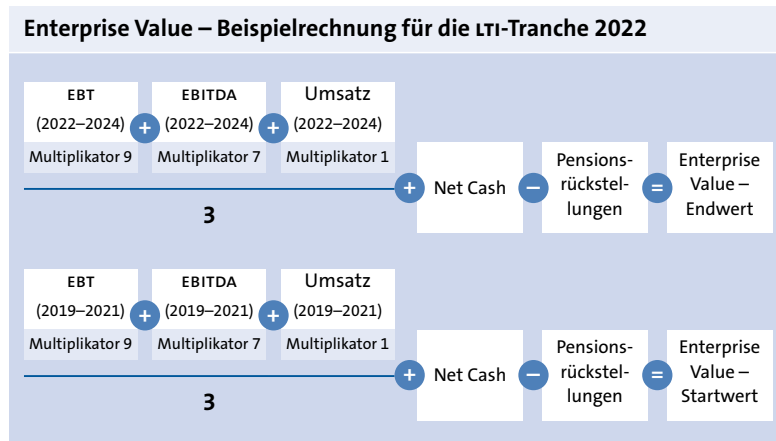
#### 4.2.2. Langfristige variable Vergütung – Long Term Incentive

Die langfristige variable Vergütung besteht aus dem Long Term Incentive. Dieser setzt Anreize für eine langfristige Steigerung des Unternehmenswertes sowie die nachhaltige Entwicklung von KRONES und hat eine Performance-Periode von drei Jahren. Insgesamt ist für die langfristige variable Vergütung ein Zielbetrag von 5,4 Monatsgrundgehältern vom Aufsichtsrat festgesetzt worden, der auf unterschiedliche Leistungskriterien aufgeteilt wird.

Long Term Incentive			
Zielbetrag in € (5,4 Monats- gehälter)	Gesamtzielerreichung (0%–250%)		Finale Auszahlung in bar (Cap: 250% des Zielbetrags)
	Enterprise Value (0%–250%)	ESG-Ziele (0%–250%)	
	Gewichtung: 80%–90%	Gewichtung: 10%–20%	

Um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu incentivieren, hat der Aufsichtsrat die Steigerung des Unternehmenswerts als ein Ziel für den Long Term Incentive festgesetzt. Als maßgebliches Leistungskriterium dient daher der Enterprise Value, der basierend auf den Jahresdurchschnitten der Kennzahlen EBT (Multiplikator 9), Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, kurz EBITDA (Multiplikator 7) und Umsatz (Multiplikator 1) sowie unter Berücksichtigung des Net Cash und der Pensionsrückstellungen (Bilanzwert um Other Comprehensive Income und die latenten Steuern reduziert) berechnet wird. Dieses Leistungskriterium incentiviert außerdem die im Rahmen der Geschäftsstrategie verfolgte nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts.

Für die Ermittlung der Zielerreichung wird der 3-Jahres-Durchschnitt des Enterprise Value am Ende der Performance-Periode (»Enterprise Value – Endwert«) ins Verhältnis zum entsprechenden 3-Jahres-Durchschnitt zu Beginn der Performance-Periode (»Enterprise Value – Startwert«) gesetzt. Für die Tranche 2022 ergeben sich Start- und Endwert beispielsweise wie folgt:



Für den langfristigen Erfolg von KRONES ist neben der finanziellen Entwicklung auch die nachhaltige nicht-finanzielle Entwicklung der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Um die aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Nachhaltigkeitsziele von KRONES im Vergütungssystem des Vorstands zu verankern, werden deshalb ab dem Geschäftsjahr 2022 sukzessive ESG-Ziele (ESG = Environmental, Social, Governance) im Long-Term Incentive eingeführt. So entfallen für die Tranche 2022 10 %, für die Tranche 2023 15 % und ab der Tranche 2024 20 % des Zielbetrags auf die ESG-Ziele. Als Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat ein CO<sub>2</sub>-Ziel (ab dem Geschäftsjahr 2022) und optional ein Diversity-Ziel (ab dem Geschäftsjahr 2023) festgelegt. Zusätzlich kann der Aufsichtsrat ab der Tranche 2023 ein weiteres Ziel aus dem Bereich ESG auswählen. Für jedes Leistungskriterium werden vor Beginn der jeweiligen Tranche Ziel- und Schwellenwerte definiert, auf deren Basis die Zielerreichung am Ende der dreijährigen Performance-Periode berechnet wird. Die Zielerreichung kann je Leistungskriterium zwischen 0 % und 250 % betragen.

Sukzessive Einführung der ESG-Ziele ab 2022			
Tranche	Gewichtung	Bezugsgrößen (Zielerreichung jeweils 0 %–250 %)	
2022	10 %	CO <sub>2</sub> -Ausstoß	
2023	15 %	CO <sub>2</sub> -Ausstoß	+ Diversity (optional) + 3. ESG-Ziel (optional)
Ab 2024	20 %	CO <sub>2</sub> -Ausstoß	+ Diversity (optional) + 3. ESG-Ziel (optional)

Die finale Barauszahlung des Long Term Incentive ergibt sich nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag und ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt. Als zusätzliche Mindesthürde für eine Auszahlung muss der Endwert des Enterprise Value mindestens 100 % des Startwerts des Enterprise Value betragen, ansonsten entfällt die Auszahlung aus dem Long Term Incentive vollständig.

Die ausgewählten Leistungskriterien, die dazugehörigen Ziel- und Schwellenwerte sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### 4.2.3. Anpassungen nach G.11 DCGK

Der Aufsichtsrat behält sich der Empfehlung G.11 des DCGK folgend vor, die tatsächlich erzielten Ergebnisse in den Leistungskriterien der variablen Vergütung in sehr begrenzten Fällen und in einem vorab festgelegten

Rahmen nachträglich anzupassen, um außergewöhnlichen Entwicklungen in einem angemessenen Rahmen Rechnung zu tragen. Derartige Anpassungen können sowohl positive als auch negative außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigen, die bei der Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar waren und darin nicht hinreichend erfasst wurden, beispielsweise nicht im Budget berücksichtigte M&A-Aktivitäten oder nicht vorhersehbare Änderungen in den Bilanzierungsvorschriften. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen oder Risiken des normalen Geschäftsverlaufs fallen ausdrücklich nicht unter derartige Ausnahmefälle. Über etwaige Anpassungen und deren Auswirkungen auf die Zielerreichung wird ex-post im Vergütungsbericht berichtet.

## 5. Sonstige vertragliche Bestimmungen

### 5.1. Höchstgrenzen der Vergütung (Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung)

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweifacher Hinsicht begrenzt. Zum einen bestehen für den Short Term Incentive eine Höchstgrenze (Cap) in Höhe von 200 % des Zielbetrags und für den Long Term Incentive eine Höchstgrenze (Cap) in Höhe von 250 % des Zielbetrags.

Als weitere Höchstgrenze hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Diese beträgt Euro 2,5 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden und Euro 2,2 Mio. für ordentliche Vorstandsmitglieder. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe der Auszahlung aus allen fixen (inkl. Aufwand für bAV und Nebenleistungen) und variablen Vergütungsbestandteilen, die für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagt worden sind, unabhängig vom Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Für den Fall, dass die Maximalvergütung überschritten wird, werden die Auszahlungen aus dem Long Term Incentive als zuletzt fälligem Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt. Bei diesen

Beträgen handelt es sich nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die vom Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung erreicht werden könnte.

### 5.2. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen noch nicht ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen einzubehalten (»Malus«) oder bereits ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen zurückzufordern (»Clawback«).

Im Falle vorsätzlicher Verstöße gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder gegen sonstige Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (»Malus«). Zudem kann der Aufsichtsrat in derartigen Fällen bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig zurückfordern (»Compliance-Clawback«).

Darüber hinaus ist eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, falls der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss der Gesellschaft fehlerhaft war und sich auf Basis des korrigierten Konzernjahresabschlusses ein niedrigerer Auszahlungsbetrag ergibt (»Performance-Clawback«).

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages bleiben von diesen Regelungen unberührt.

### 5.3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

#### 5.3.1. Laufzeit der Vorstandsdienstverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder sowie bei der Laufzeit der Dienstverträge die Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Demnach beträgt die Laufzeit der Dienstverträge längstens fünf Jahre bzw. längstens drei Jahre bei der erstmaligen Bestellung. Der Dienstvertrag kann nur außerordentlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB gekündigt werden. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung des Dienstvertrages besteht nicht.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrages dauerhaft arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag, falls er nicht aus anderen Gründen schon früher endet, mit Ablauf des dritten Monats nach demjenigen Monat, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

#### 5.3.2. Unterjähriger Ein- oder Austritt

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds unterjährig, so wird die variable Vergütung zeitanteilig bewertet und ausbezahlt.

#### 5.3.3. Bezüge bei Krankheit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird die Differenz zwischen dem von der Krankenkasse gezahlten Krankengeld und der Grundvergütung des Vorstandsmitglieds für die Dauer von zwölf Monaten, längstens bis zum Ende des Dienstvertrages, weitergezahlt. Die variable Vergütung bleibt unberührt, wenn die Arbeitsunfähigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr sechs Monate nicht überschreitet. Wenn die Arbeitsunfähigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr länger als sechs Monate dauert, erfolgt eine Kürzung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr pro rata temporis.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrages, so hat seine Witwe/sein Witwer Anspruch auf die Fortzahlung seiner Grundvergütung für den Sterbemonat und die darauffolgenden sechs Monate.

#### 5.3.4. Leistungen bei Beendigung

Sofern der Dienstvertrag durch die Gesellschaft wirksam aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes (§ 626 Abs.1 BGB) gekündigt wird, erfolgt keine Abfindungszahlung.

Im Falle einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf maximal zwei Jahresgesamtvergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit begrenzt (»Abfindungs-Cap«). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Die Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

#### 5.3.5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten vereinbart.

Die Gesellschaft verpflichtet sich, den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen, vertragsmäßigen Grundvergütung zu gewähren. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses jederzeit durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten. Im Falle des Verzichtes der Gesellschaft auf das Wettbewerbsverbot wird diese mit dem Ablauf von sechs Monaten seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei.

### 5.3.6. Change of Control

Ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

### 5.3.7. Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder von vergleichbaren Mandaten

Die Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft abgegolten. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist.

## B. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

§ 120 Abs. 4 Satz 1 AktG alter Fassung sah vor, dass die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands beschließen kann. Einen solchen Beschluss hat zuletzt die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 13. Juni 2018 gefasst. Mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (»ARUG II«) wurde § 120 Abs. 4 AktG gestrichen und ein neuer § 120a AktG eingeführt. § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschließt. Nach den Übergangsvorschriften des ARUG II hat die Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG über die Billigung des Vergütungssystems erstmals bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Ständigen Ausschusses – vor, das nachfolgend unter Abschnitt III. A als Anlage zu Tagesordnungspunkt 8 beschriebene, vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der KRONES Aktiengesellschaft zu billigen.

C. Abstimmungsergebnis

TOP	Tagesordnungspunkte	abgegebene gültige Stimmen	in % des Grundkapitals	Ja-Stimmen	in %	Nein-Stimmen	Enthaltung
TOP 8	Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands	25.451.803	80,56 %	24.647.695	96,84 %	804.108	7.631