

Krones Konzern



Vergütungsbericht **2021**



Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt die Grundzüge, die Struktur und die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Krones AG dar. Er umfasst die gesetzlichen Vorschriften des § 162 AktG sowie die relevanten Rechnungslegungsvorschriften.

Vorstandsvergütung

Grundsätze der Vorstandsvergütung

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 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.

Für die Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Der ständige Ausschuss bereitet dazu die vergütungsrelevanten Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor und spricht Empfehlungen aus.



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 Vergleichsumfeldes.

Die Angemessenheit wird vom Aufsichtsrat durch externe Benchmarks sowie durch einen Vergleich mit dem oberen Führungskreis bzw. der Gesamtbelegschaft regelmäßig überprüft. 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.

Das aktuell gültige Vergütungssystem, welches die Basis für die Vergütung der Vorstände in 2021 darstellt, wurde zuletzt im Jahr 2017 überarbeitet. Hierbei wurde der bisherige fünfjährige Long Term Incentive (LTI) durch eine neue dreijährige Long Term Incentive Regelung, welche revolvierend ausgelobt wird, ersetzt. Es wurde eine Übergangsphase ab dem 01.01.2018 vereinbart, welche die Neutralität der Zuteilung sicherstellt. Diese Neuordnung wurde vom Aufsichtsrat am 29.11.2017 beschlossen und am 13.06.2018 von der Hauptversammlung gebilligt.

Der Aufsichtsrat der Krones AG hat – gestützt auf die Empfehlung seines ständigen Ausschusses – in seiner Sitzung am 24. März 2021 eine Neuordnung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Krones AG auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beschlossen. Dies wurde in der Hauptversammlung am 17. Mai 2021 durch die Aktionäre gebilligt und kommt somit ab 01.01.2022 zur Anwendung.

Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

Vergütungsbestandteile

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 ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	Übliche Versicherungsleistungen, Wohnungskosten, Schulgeld, Jubiläumsumwendungen und Bereitstellung eines Firmen-Pkw
	Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 65%;"> Erstbestellung vor 2012 (Altzusage Hr. Klenk): <ul style="list-style-type: none"> ■ Typ: Leistungsbezogene Zusage ■ Höhe: 30 % der zuletzt gezahlten Grundvergütung ■ Mit Einführung der aktuellen Zusage auf dem Entgelt-niveau von 2013 eingefroren </div> <div style="width: 30%;"> Aktuelle Zusage: <ul style="list-style-type: none"> ■ Typ: Beitragsorientierte Zusage ■ Höhe: Jährlicher Beitrag von 40 % der Grundvergütung </div> </div>
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung — Short Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plantyp: Zielbonusmodell ■ Performance-Periode: ein Jahr ■ Leistungskriterien: EBT-Marge (Gewichtung: 50%), Umsatz (Gewichtung: 20%), Auftragseingang (Gewichtung 20%) und Net Working Capital (Gewichtung: 10%) ■ Cap: 200 % des Zielbetrags ■ Mindesthürde: Auszahlung nur bei positivem EBT
	Langfristige variable Vergütung — Long Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plantyp: Performance Cash Plan ■ Performance-Periode: 3 Jahre ■ Leistungskriterien: 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 ■ Mindesthürde: Auszahlung nur bei 100 % der Ausgangsbasis des Enterprise Value ■ Cap: 250 % des Zielbetrags

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.



Fixe Bestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung)

Das Fixum ist die vertraglich festgelegte Grundvergütung und wird monatlich in gleichen Beträgen als Gehalt ausgezahlt. Die Höhe der Grundvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder richtet sich nach dem (Ressort-)Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird regelmäßig überprüft. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug die Grundvergütung der fünf im Geschäftsjahr 2021 tätigen Vorstandsmitglieder T€ 2.990 (Vorjahr: T€ 2.840,5). Im Vorjahr haben die Vorstandsmitglieder ab Oktober 2020 freiwillig, aus Solidarität mit den Beschäftigten, die aufgrund der Kurzarbeit Entgelteinbußen hatten, auf 20 % ihrer Grundvergütung verzichtet.

Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt, die im Wesentlichen die Kosten für den geldwerten Vorteil von üblichen Versicherungsleistungen und der Bereitstellung eines Firmen-Pkw enthalten und die nach den jeweils geltenden steuerlichen Richtlinien versteuert werden. Für das Geschäftsjahr 2021 erhielten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Höhe von T€ 106 (Vorjahr: T€ 117).

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. Für das Jahr 2021 wurden keine Sonderzahlungen gewährt.

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen des Weiteren Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung.

Für Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand erst seit 2012 oder später angehören, handelt es sich hierbei um beitragsorientierte Zusagen auf Altersrente. Hierzu

werden jährlich Beiträge in Höhe von 40 % der jeweiligen Jahresgrundvergütung in eine externe Rückdeckungsversicherung mit Sicherungsverpfändung eingezahlt und bis zum Eintritt des Versorgungsfalls entsprechend dem jeweils gültigen Garantiezins zum Zeitpunkt des Abschlusses zzgl. der jeweiligen Überschussbeteiligung p. a. verzinst. Eine Altersrente wird ab der Vollendung des 62. Lebensjahres und erst mit tatsächlichem Ausscheiden aus dem Vorstandsgremium gewährt. Neben der Auszahlungsform Rente kann das Vorstandsmitglied die Auszahlung eines einmaligen Alterskapitals wählen. Für Versorgungsanwartschaften des berechtigten Vorstandsmitglieds, die aus Beträgen der Krones AG resultieren, tritt eine sofortige Unverfallbarkeit ein. Das Vorstandsmitglied kann ergänzend eine monatliche Berufsunfähigkeitsrente und/oder eine monatliche Witwen-/Witwerrente hinzuwählen.

Mitgliedern des Vorstands, die bereits vor 2012 erstmals bestellt wurden, erhielten leistungsbezogene Zusagen.

Der Prozentsatz beträgt grundsätzlich 30 % der zuletzt gezahlten Grundvergütung (Durchschnitt der letzten 12 Monate).

Die Zusagen umfassen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen. Eine Altersleistung wird auch hier ab Vollendung des 62. Lebensjahres und nach tatsächlichem Ausscheiden aus dem Vorstandsgremium gewährt. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Vollendung seines 62. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft wegen Berufsunfähigkeit oder aber dadurch aus, dass der Dienstvertrag aufgehoben 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 Ehepartner erhält in den ersten 6 Monaten nach dem Ableben des Vorstandsmitglieds die Versorgungsleistung in der vollen Höhe, wie sie dem Vor-



standsmitglied zugestanden hätte; danach verringert sich die Witwenrente auf 70 % dieser Versorgungsleistung. Die Unverfallbarkeit richtet sich nach den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen.

Sowohl bei den beitragsorientierten, als auch bei den leistungsorientierten Zusagen finden sich Klauseln im Anstellungsvertrag, die bei Eintreten besonders schwerwiegender Veränderungen entsprechend der gesetzlichen Regelungen des Aktiengesetzes eine Absetzung der Leistung bzw. die Möglichkeit der Kürzung bzw. Einstellung der Versorgungsleistungen (bzw. soweit vereinbart der Witwenleistung) regeln.

Für aktive Vorstandsmitglieder wurden IFRS Pensionsrückstellungen in Höhe von T€ 2.266 (Vorjahr: T€ 3.018) gebildet.

Die korrespondierende Defined Benefit Obligations (DBO) betrug zum Geschäftsjahresende 2021 bedingt durch Veränderungen des versicherungsmathematischen Rechnungszinses für Herrn Klenk T€ 4.729, für Herrn Ricker T€ 53, für Herrn Tischer T€ 58 und für Herrn Goldbrunner T€ 40.

Darüber hinaus wurden für beitragsorientierte Zusagen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge Aufwendungen in Höhe von T€ 1.196 (Vorjahr: T€ 1.196) im Geschäftsjahr 2021 geleistet. Der bAV-Beitrag betrug im Geschäftsjahr 2021 für Herrn Klenk T€ 320, für Herrn Broger T€ 276, für Herrn Ricker T€ 216, für Herrn Tischer T€ 192 und für Herrn Goldbrunner T€ 192.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung hat Risikocharakter, so dass es sich hierbei um eine nicht gesicherte Vergütung handelt.

Das Incentive Paket des Vorstands setzt sich seit 2017 aus folgenden Komponenten zusammen:

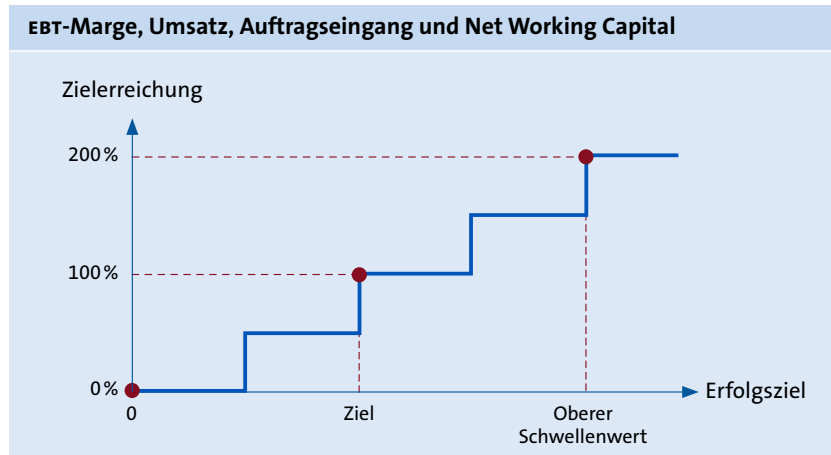
Short Term Incentive

Der Short Term Incentive ist als Zielbonusmodell ausgestaltet. Der Zielbetrag, also der Auszahlungsbetrag bei einer Zielerreichung von 100 %, beträgt drei Monatsgrundgehälter. Als Leistungskriterien für die Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat die EBT-Marge mit einer Gewichtung von 50 %, den Umsatz und Auftragseingang mit einer Gewichtung von je 20 % und das Net Working Capital im Verhältnis zu Umsatz in Tagen mit einer Gewichtung von 10 % festgesetzt.

EBT-Marge 50 %	Das Ergebnis vor Steuern (EBT) ist eine wichtige Ertragskennziffer. 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.
Umsatz 20 %	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.
Auftragseingang 20 %	Der Auftragseingang ist eine zentrale Kennzahl in der Finanzberichterstattung von Krones. Dieser gibt Auskunft über den zukünftigen Umsatz des Konzerns und ist damit ein wichtiger Frühindikator zur Beurteilung der Konjunktur. Ergänzend zum Umsatz werden durch die Berücksichtigung des Auftragseingangs als Leistungskriterium wichtige Anreize gesetzt, das mittelfristige Ziel eines Umsatzwachstums über dem Marktdurchschnitt zu erreichen.
Net Working Capital zu Umsatz (in Tagen) 10 %	Ein starker Fokus der Unternehmensstrategie liegt auf der Stärkung der Kapitalbasis und der Eigenfinanzierungskraft. Eine wichtige Stellschraube dafür ist das Working Capital. Das Working Capital, also das betriebsnotwendige Kapital, gibt an, wieviel kurzfristiges Betriebsvermögen eingesetzt werden muss, um Umsatz zu generieren. Eine Verringerung dieser Kennzahl bedeutet, dass mehr finanzieller Spielraum für eine anderweitige Verwendung der liquiden Mittel besteht. Für die Berechnung des Net Working Capitals in Tagen wird dieses in Relation zum Umsatz gesetzt und mit 365 multipliziert.



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 alle 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 in definierten Stufen wie in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Die Gesamtzielerreichung entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen der 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. Somit entfällt die Auszahlung, wenn ein negatives EBT im Geschäftsjahr vorliegt. Die Auszahlung erfolgt in bar.

Short Term Incentive					
Zielbetrag in € (3 Monatsgehälter)	Gesamtzielerreichung (0%–200%)				Finale Auszahlung in bar (Cap: 200% des Zielbetrags)
	EBT-Marge (0%–200%)	Umsatz (0%–200%)	Auftragseingang (0%–200%)	Net Working Capital (0%–200%)	
	Gewichtung: 50%	Gewichtung: 20%	Gewichtung: 20%	Gewichtung: 10%	

Die Übersicht enthält die Zielwerte für die Leistungskriterien des Short Term Incentive 2021 sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen für 2021.



Leistungskriterien	Gewichtung	0%-Zielwert	50%-Zielwert	100%-Zielwert	150%-Zielwert	200%-Zielwert	Ist-Wert 2021	Zielerreichungsgrad
EBT-Marge	50%	< 3,0%	≥ 3,0%	> 4,0%	> 4,5%	> 5,0%	4,9%	150%
Auftragseingang	20%	< 3.300	≥ 3.300	> 3.430	> 3.630	> 3.830	4.317	200%
Umsatz	20%	< 3.300	≥ 3.300	> 3.400	> 3.500	> 3.600	3.634	200%
Net Working Capital	10%	> 100	≤ 100	< 95	< 93	< 90	94,4	100%

Auf Basis der Gesamtzielerreichung von 165 % beträgt der gewährte STI für das Geschäftsjahr 2021 in 2022 T€ 1.233 (Vorjahr: T€ 172,5).

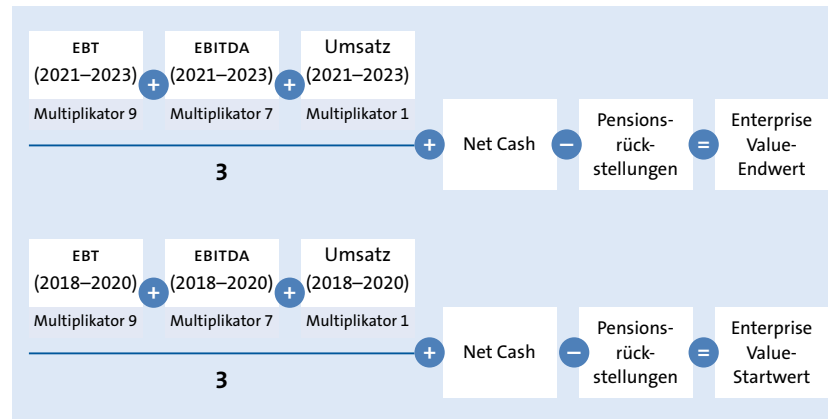
Long Term Incentive

Die langfristige variable Vergütung besteht aus dem Long Term Incentive. Dieser setzt Anreize für eine langfristige Steigerung des Unternehmenswertes von Kronen 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 Monatsgehälter)	×	Gesamtzielerreichung (0% – 250%)	=	Finale Auszahlung in bar (Cap: 250% des Zielbetrags)
		Enterprise Value (0% – 250%)		
		Gewichtung: 100%		

Um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu incentivieren, hat der Aufsichtsrat die Steigerung des Unternehmenswertes als 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. Der Enterprise Value incentiviert außerdem die im Rahmen der Geschäftsstrategie verfolgte nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes.

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 2021 ergeben sich End- und Startwert beispielsweise wie folgt:



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 Übersicht enthält die Ist-Werte für die Leistungskriterien des Long Term Incentive 2019–2021 sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierende Zielerreichung für 2021.

Startwert Enterprise Value (LTI 2019–2021)	2.682,80
	Ist-Werte 2021
Konzernumsatz	3.634,5
EBT	177,3
EBITDA	312,6
lfd. ø 3 Jahre	1.920,3
+ Net Cash 31.12.	378,3
– Pensions-Rückstellung 31.12.	–101,7
Endwert Enterprise Value (LTI 2019–2021)	2.196,9
Faktor für LTI-Berechnung	0,819
Zielerreichung / Auszahlung	–

Sondervergütung

Ergänzend zur Gesamtvergütungsstruktur kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen eine Sondertantieme ausloben, sofern außergewöhnliche Ereignisse oder besondere Leistungen es als angemessen erscheinen lassen. 2021 wurde keine Sondertantieme ausgezahlt.

Bei der Krones AG bestehen und bestanden darüber hinaus keine Aktienoptionsprogramme oder vergleichbare, aktienorientierte Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung für Vorstandsmitglieder.

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.

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 maxi-



mal zwei Jahresgesamtergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit begrenzt (»Abfindungs-Cap«). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Die Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

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.

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.

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.

Gesamtergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020/2021

Die Gesamtergütung des Vorstands betrug für das Geschäftsjahr 2021 T€ 6.439 (Vorjahr: T€ 4.326)

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle werden die einzelnen Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 angegeben, für welches die Vergütung gewährt und geschuldet wird. Unter der gewährten Vergütung ist diejenige Vergütung zu verstehen, die dem Vergütungsempfänger im Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen ist (z. B. Festvergütung). Die geschuldete Vergütung ist diejenige Vergütung, die im Geschäftsjahr fällig, aber bisher noch nicht zugeflossen ist (z. B. Short Term Incentive 2021 mit einer Zielerreichung von 165% in einer Gesamtsumme von T€ 1.233). In Anbetracht der angespannten wirtschaftlichen Lage des Geschäftsjahres 2020 wurde durch damaligen Beschluss des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Krones AG der Teil der Auszahlung aus dem Long Term Incentive 2018–2020 auf 2021 verschoben. Die Auszahlung erfolgt zu 100%, da die EBT-Marge 2021 größer 4,0% war. Der Versorgungsaufwand (Service Cost) stellt keinen tatsächlichen Zufluss an die Mitglieder des Vorstands dar.



	Christoph Klenk CEO, Vorstandsvorsitzender		Norbert Broger CFO, Finanzvorstand		Thomas Ricker Vertrieb und Marketing		Markus Tischer International Operations and Services		Ralf Goldbrunner Abfüll- und Verpackungs- technik	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Grundvergütung										
Festvergütung	800	760	690	655,5	540	513	480	456	480	456
Nebenleistungen	18	24	22	22	23	21	19	18	24	32
Summe	818	784	712	677,5	563	534	499	474	504	488
Kurzfristige variable Vergütung										
Short Term Incentive 2021	330		285		223		198		198	
Short Term Incentive 2020		0		172,5		0		0		0
Langfristige variable Vergütung										
Long Term Incentive 2019 – 2021	0		0		0		0		0	
Long Term Incentive 2018 – 2020	276	0			186	0	165	0	165	0
Long Term Incentive 2012 – 2021					121					
Sonstiges		0		0		0		0		0
Summe	1.424	784	997	850	1.093	534	862	474	867	488
Versorgungsaufwand (Service Cost)	320	320	276	276	216	216	192	192	192	192
Gesamtvergütung	1.744	1.104	1.273	1.126	1.309	750	1.054	666	1.059	680

Weiterentwicklung der Vergütung des Vorstands ab 2022

Der Aufsichtsrat der Krones AG hat – gestützt auf die Empfehlung seines ständigen Ausschusses – in seiner Sitzung am 24. März 2021 eine Neuordnung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Krones AG auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beschlossen. Dies wurde in der Hauptversammlung am 17. Mai 2021 durch die Aktionäre gebilligt und kommt somit ab 01.01.2022 zur Anwendung.

Die Leistungskriterien des Short Term Incentives wurden von vier auf die zwei wesentlichen Leistungsziele EBT-Marge (Gewichtung 60%) und Umsatz (Gewichtung 40%) reduziert. Die Zielerreichung des Short Term Incentive ist ab 2022 linear. Im Long Term Incentive werden ab dem Geschäftsjahr 2022 sukzessive ESG-Ziele (ESG = Environmental, Social, Governance) eingeführt. Für die Tranche 2022 entfallen 10% des Zielbetrags auf das ESG-Ziel, für 2023 15% und ab der Tranche 2024 20% des Zielbetrags. Für das Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat ein



CO₂-Ziel als ESG-Ziel festgelegt, ab dem Jahr 2023 kann dieses optional um ein Diversity-Ziel und ein weiteres ESG-Ziel ergänzt werden. Außerdem wird ab dem Geschäftsjahr 2022 die Option zur Auslobung von Sondertantiemen abgeschafft.

In den Aufsichtsratssitzungen am 24. März 2021 und am 07. Dezember 2021 wurden außerdem Vertragsverlängerungen sowie Gehaltsanpassungen ab dem Geschäftsjahr 2022 der folgenden Vorstandsmitglieder beschlossen:

- Christoph Klenk: 880 T€ (Vertragsverlängerung bis 31.12.2026, neues Jahresgrundentgelt ab 01.01.2022)
- Thomas Ricker: 590 T€ (neues Jahresgrundentgelt ab 01.01.2022)
- Markus Tischer: 550 T€ (Vertragsverlängerung bis 31.12.2026, neues Jahresgrundentgelt ab 01.01.2022)
- Ralf Goldbrunner: 520 T€ (Vertragsverlängerung bis 31.12.2026, neues Jahresgrundentgelt ab 01.01.2022)

Die Vertragsverlängerungen enthalten zukünftig Regelungen zur Maximalvergütung sowie eine Malus- und Clawback-Regelung.

Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands

An ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene wurden T€ 1.703 (Vorjahr: T€ 1.679) gewährt. Diese Bezüge des Geschäftsjahres 2021 bestehen ausschließlich aus Pensionsleistungen. IFRS-Pensionsrückstellungen sind in Höhe von T€ 11.016 (Vorjahr: T€ 13.732) zurückgestellt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder und der Gesamtbelegschaft sowie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

Vergütungsentwicklung	2021 in T€	2020 in T€	Veränderung in %	5-Jahres- durchschnitt
Vorstandsmitglieder				
Christoph Klenk	1.744	1.104	58,0 %	
Norbert Broger	1.273	1.126	13,1 %	
Thomas Ricker	1.309	750	74,5 %	
Markus Tischer	1.054	666	58,3 %	
Ralf Goldbrunner	1.059	680	55,7 %	
Durchschnitt	1.288	865	48,8 %	-13,4 %
Aufsichtsratsmitglieder				
Volker Kronseder	109,5	106,5	2,8 %	
Werner Schrödl (anteilig für 2020 bis 30.06.2020)	–	34,3		
Josef Weitzer (Stv. AR-Vorsitzender ab 01.07.2020)	74,5	62,8	18,7 %	
Nora Diepold (anteilig für 2021 ab 17.05.2021)	27,8	–		
Robert Friedmann	41,0	44,0	-6,8 %	
Klaus Gerlach	42,5	44,0	-3,4 %	
Oliver Grober	42,5	44,0	-3,4 %	
Thomas Hiltl	42,5	44,0	-3,4 %	
Markus Hüttner (anteilig für 2020 ab 01.07.2020)	57,0	28,5	100,0 %	
Normann Kronseder (anteilig für 2021 bis 17.05.2021)	23,5	54,0	-56,5 %	
Prof. Dr. jur. Susanne Nonnast	50,2	44,0	14,1 %	
Dr. phil. Verena Di Pasquale	41,0	44,0	-6,8 %	
Beate Eva Maria Pöpperl	42,5	44,0	-3,4 %	
Norbert Samhammer	42,5	44,0	-3,4 %	
Petra Schadeberg-Herrmann	42,5	42,5	0,0 %	
Jürgen Scholz	51,0	54,0	-5,6 %	
Hans-Jürgen Thaus	58,0	54,0	7,4 %	
Matthias Winkler	50,2	44,0	14,1 %	
Durchschnitt	49,3	49,0	0,6 %	-2,5 %
Arbeitnehmer				
Gesamtbelegschaft	76,4	68,1	12,2 %	4,9 %
Ertragsentwicklung				
Ergebnis vor Steuern (EBT) (Konzern) in Mio. €	177,3	-36,6	–	



Die dargestellte Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entspricht den Darstellungen der gewährten und geschuldeten Vergütung. Bei den Vorstandsmitgliedern sind bereits die variablen Bestandteile aus 2021, welche in 2022 ausbezahlt werden, enthalten. Die prozentuale Erhöhung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich im Wesentlichen aus dem freiwilligen Entgeltverzicht in Höhe von 20% für die Monate Oktober bis Dezember 2020 sowie der freiwilligen Verschiebung der Auszahlung des MTI 2018–2020 in 2020, der nun in 2022 für 2021 ausbezahlt wird. Außerdem erfolgte in 2020 aufgrund des negativen EBTs keine STI-Auszahlung.

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft sind alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter/innen der Krones AG eingeflossen. Die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft bezieht sich auf das tatsächlich gezahlte Gesamtbrutto sowie die Rückstellungswerte der variablen Vergütung, die erst im Folgejahr ausbezahlt wird.

Die Ertragsentwicklung ermittelt sich anhand der Entwicklung des Ergebnisses vor Steuern (EBT) für den Krones Konzern. Diese ist auch als Steuerungsgröße in der variablen Vergütung des Vorstands enthalten. Des Weiteren beträgt das Ergebnis vor Steuern (EBT) der Krones AG (HGB) 68,4 Mio. € (Vorjahr: –93,1 Mio. €).

Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung bestimmt. Für das Geschäftsjahr 2021 gilt die zuletzt in der Hauptversammlung vom 17. Mai 2021 geänderte Satzung rückwirkend.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Entsprechend den Empfehlungen des DCGK werden der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer festen jährlichen Vergütung in Höhe von € 35.000. Die feste Vergütung beträgt für den Vorsitzenden das Zweieinhalbfache und für den stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache. Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder einen pauschalen Auslagenersatz von € 1.500 pro Sitzung, sofern sie keine höheren Auslagen nachweisen. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, werden die Auslagen nur einmal ersetzt.

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats besonderen Ausschüssen innerhalb des Aufsichtsrats angehören, erhalten sie eine zusätzliche Vergütung von jährlich € 7.000 und einen pauschalen Auslagensatz von € 1.500 pro Sitzung. Die zusätzliche Vergütung für den Vorsitzenden des Ausschusses für Prüfungs- und Risikomanagement beträgt jährlich 14.000 €.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Zwölftel der Vergütung.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr 2021 T€ 838,7 (Vorjahr: T€ 833) und sind nachfolgender Tabelle auf individueller Basis zu entnehmen:



Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

Gewährte und geschuldete Vergütung 2021 (in T€)					
Name	Funktion	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2021
Volker Kronseder	Aufsichtsratsvorsitzender	87,5	7,0	15,0	109,5
Josef Weitzer*,**	Stv. Aufsichtsratsvorsitzender	52,5	7,0	15,0	74,5
Nora Diepold	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied ab 17.05.2021	23,3		4,5	27,8
Robert Friedmann	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		6,0	41,0
Klaus Gerlach*	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Oliver Grober*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Thomas Hiltl*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Markus Hüttner*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	7,0	15,0	57,0
Normann Kronseder	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied bis 17.05.2021	14,6	2,9	6,0	23,5
Prof. Dr. jur. Susanne Nonnast	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	4,7	10,5	50,2
Dr. phil. Verena Di Pasquale*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		6,0	41,0
Beate Eva Maria Pöpperl*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Norbert Samhammer	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Petra Schadeberg-Herrmann	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Jürgen Scholz*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	7,0	9,0	51,0
Hans-Jürgen Thaus	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	14,0	9,0	58,0
Matthias Winkler	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	4,7	10,5	50,2

* Arbeitnehmervertreter ** Die Vergütung wird nach den aktuell gültigen Bestimmungen der Hans-Böckler-Stiftung anteilig abgeführt



Gewährte und geschuldete Vergütung 2020 (in T€)					
Name	Funktion	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2021
Volker Kronseder	Aufsichtsratsvorsitzender	87,5	7,0	12,0	106,5
Werner Schrödl*,**	Stv. Aufsichtsratsvorsitzender bis 30.06.2020	26,3	3,5	4,5	34,3
Josef Weitzer*,**	Stv. Aufsichtsratsvorsitzender seit 01.07.2020	43,8	7,0	12,0	62,8
Robert Friedmann	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Klaus Gerlach*	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Oliver Grober*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Thomas Hiltl*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Markus Hüttner*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied seit 01.07.2020	17,5	3,5	7,5	28,5
Normann Kronseder	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	7,0	12,0	54,0
Prof. Dr. jur. Susanne Nonnast	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Dr. phil. Verena Di Pasquale*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Beate Eva Maria Pöpperl*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Norbert Samhammer	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0
Petra Schadeberg-Herrmann	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		7,5	42,5
Jürgen Scholz*,**	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	7,0	12,0	54,0
Hans-Jürgen Thaus	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0	7,0	12,0	54,0
Matthias Winkler	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	35,0		9,0	44,0

* Arbeitnehmervertreter ** Die Vergütung wird nach den aktuell gültigen Bestimmungen der Hans-Böckler-Stiftung anteilig abgeführt



Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Krones Aktiengesellschaft

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der Krones Aktiengesellschaft, Neutraubling, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW EPS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt »Verantwortung des Wirtschaftsprüfers« unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufs-

pflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.



Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Nürnberg, 16. März 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Udo Schubert
Wirtschaftsprüfer

Gero Schütz
Wirtschaftsprüfer



Kontakt

Krones AG
Investor Relations
Olaf Scholz
Telefon +49 9401 70-1169
E-Mail olaf.scholz@krones.com
Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Deutschland

