

KSB SE & Co. KGaA

Vergütungsbericht 2022

Vergütungsbericht 2022

Die KSB Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der KSB SE & Co. KGaA („KSB“) und der Aufsichtsrat der KSB haben für das Geschäftsjahr 2022 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 des Aktiengesetzes („AktG“) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) erstellt. In diesem Bericht werden die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats und die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder dargestellt. Darüber hinaus erläutern wir, weshalb KSB der Auffassung ist, nicht zur Angabe der Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin und deren Organmitglieder verpflichtet zu sein und lediglich Angaben zur im Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung an ehemalige Vorstandsmitglieder der damaligen KSB Aktiengesellschaft („KSB AG“) enthalten sind.

Gemäß § 120 a Abs. 4 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Im Rahmen der Beschlussfassung vom 5. Mai 2022 billigte die Hauptversammlung den Vergütungsbericht mit 95,7% der abgegebenen Stimmen. Vor diesem Hintergrund bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem oder die Art und Weise der Berichterstattung anzupassen.

A. VERGÜTUNG DER KOMPLEMENTÄRIN UND DEREN ORGANMITGLIEDER

Eine Darstellung der Grundzüge des Vergütungssystems der persönlich haftenden Gesellschafterin und der Geschäftsführenden Direktoren erfolgt aus Transparenzgesichtspunkten unter D. KSB sieht es aus den folgenden rechtlichen Gründen jedoch als nicht erforderlich an, Angaben zur individuellen Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin und deren Organmitglieder – also der Geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats – zu machen. Angesichts stetig steigender Berichtspflichten besteht derzeit auch keine Veranlassung, diesbezüglich über die gesetzlichen Anforderungen hinauszugehen.

- Die persönlich haftende Gesellschafterin, ihre Geschäftsführenden Direktoren sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats sind keine Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder und damit vom **Wortlaut** des § 162 AktG nicht erfasst. Für eine entsprechende Anwendung bedürfte es entweder einer ausdrücklichen Anordnung des Gesetzgebers oder es müssten die Voraussetzungen für eine analoge Anwendung von § 162 AktG vorliegen. § 283 AktG, der die Regelungen des Aktiengesetzes nennt, die für die persönlich haftende Gesellschafterin anwendbar sind, verweist nicht auf § 162 AktG.
- Eine Verpflichtung zur individualisierten Angabe der Vergütung der Komplementärin sowie von deren Organmitgliedern passt nach der Auffassung von KSB nicht in das Regelungsgefüge einer Kommanditgesellschaft auf Aktien („KGaA“). Die Pflicht zur Erstellung des Vergütungsberichts richtet sich an „Vorstand und Aufsichtsrat“ der börsennotierten Gesellschaft, d.h. an deren Organe. Bei den Geschäftsführenden Direktoren und den Mitgliedern des Verwaltungsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin handelt es sich jedoch **nicht um Organmitglieder der KGaA**. Der Aufsichtsrat einer KGaA hat zudem **keine**

Personal- und Vergütungskompetenz im Hinblick auf die persönlich haftende Gesellschafterin und ihre Organmitglieder.

- Bei KSB ist im Übrigen Folgendes zu beachten:
 - KSB hält keine Anteile an ihrer Komplementärin, der KSB Management SE. Vielmehr werden sämtliche Anteile an der KSB Management SE von der Klein, Schanzlin & Becker GmbH gehalten, deren Geschäftsanteile wiederum von der KSB Stiftung und der Kühborth Stiftung GmbH gehalten werden. **KSB ist somit nicht als sogenannte „Einheits-KGaA“ strukturiert**, bei der die KGaA sämtliche Anteile an ihrer Komplementärin hält. KSB hat also auch nicht als Gesellschafterin der Komplementärin (mittelbar) über die Gesellschafterversammlung der Komplementärin Einfluss auf die Festsetzung der Vergütung der Organmitglieder der Komplementärin.
 - Auf Ebene der KSB ist auch **kein zusätzliches Organ** (bspw. ein „Gesellschafterausschuss“) eingerichtet, dessen Mitglieder durch die Hauptversammlung der KSB gewählt werden und das Personal- und Vergütungskompetenz im Hinblick auf die Mitglieder des Geschäftsführungsorgans der Komplementärin hat. Auch insoweit besteht also kein Einfluss der KSB auf die Festsetzung der Vergütung der Organmitglieder der Komplementärin.
 - Nach der gesetzgeberischen Intention soll der Vergütungsbericht nach § 162 AktG den Aktionären die Überprüfung ermöglichen, ob die Vergütung der Mitglieder des Geschäftsführungsorgans innerhalb der Vorgaben des durch die Hauptversammlung gebilligten **Vergütungssystems nach § 87a AktG** festgesetzt wurde. Die Regelungen in § 87a AktG setzen allerdings eine Vergütungskompetenz des Aufsichtsrats voraus, und eine solche fehlt gerade beim Aufsichtsrat einer KGaA. Noch klarer als § 162 AktG lässt sich daher § 87a AktG auf KSB nicht sinnvoll anwenden. Darüber hinaus hat KSB keine „Vorstandsmitglieder“, und die Geschäftsführenden Direktoren der KSB Management SE sind keine Organmitglieder der KGaA. Sofern eine Gesellschaft – wie KSB – kein Vergütungssystem festgesetzt hat, besteht grundsätzlich auch keine Notwendigkeit für eine solche Überprüfungsmöglichkeit.

B. VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER DER KSB AG

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist allerdings auch über die ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“;
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Aus Gründen juristischer Vorsicht hat sich KSB entschieden, Angaben zur im Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ehemalige Vorstandsmitglieder der damaligen KSB AG in den Vergütungsbericht aufzunehmen. Die KSB AG wurde Anfang 2018 in die KSB SE & Co. KGaA umgewandelt. Der Wortlaut des § 162 AktG steht einer Anwendbarkeit auf ehemalige Vorstandsmitglieder nach Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine andere Rechtsform nicht entgegen.

I. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 (individualisiert)

Über ehemalige Vorstandsmitglieder sind nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG in allen Vergütungsberichten, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied sein zuletzt bei der KSB AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied beendet hat, individualisierte Angaben zur Vergütung zu unterlassen. Die folgende Tabelle weist daher nur für ehemalige Vorstandsmitglieder der KSB AG, die nach dem Geschäftsjahr 2012 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung aus.

1. Tabellarische Übersicht

in €	Prof. Dr. Dieter- Heinz Hellmann	Dr. Wolfgang Schmitt	Dr. Peter Buthmann
Austrittsdatum	31.12.2013	30.06.2014	31.12.2017
Pensionszahlungen 2022	179.472	183.756	174.108
Pensionszahlungen 2021	179.472	183.756	174.108
Pensionszahlungen 2020	179.472	183.756	174.108

*Die Pensionszahlungen stellen die Gesamtvergütung an ehemalige Vorstandsmitglieder dar. Darüberhinausgehende Vergütungskomponenten wurden nicht gewährt.

2. Erläuterung

Diesen früheren Vorstandsmitgliedern der KSB AG wurde ein Altersruhegeld nach Vollendung des 65. Lebensjahres zugesagt. Berechnet wird es bei Renteneintritt unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Jahresfestgehalts in den letzten drei Dienstjahren vor dem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft und unter Berücksichtigung von Dienstzeiten. Das Ruhegehalt wird jeweils in zwölf gleichen Raten zum Monatsende gezahlt. Alle drei Jahre hat die Gesellschaft die Versorgungsleistung entsprechend § 16 BetrAVG zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

II. Gewährte Gesamtvergütung an vor 2013 ausgeschiedene ehemalige Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die ehemaligen Vorstandsmitgliedern der KSB AG im Jahr 2022 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der KSB AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahrs 2013 beendet haben, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen ehemaligen Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 1.842.676 € gewährt und geschuldet.

III. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder der KSB AG mit der Veränderung der Ertragsentwicklung der KSB und mit der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand des Jahresüberschusses bzw. Jahresfehlbetrags der KSB dargestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ertragsentwicklung wird zudem als Konzernkennzahl das EBIT herangezogen.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Löhne und Gehälter inkl. Sozialversicherungsbeiträge sowie der sonstigen Nebenleistungen der aktiven Mitarbeiter der KSB SE & Co. KGaA auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt.

Jährliche Veränderung in %

	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Vorstandsvergütung²		
Prof. Dr. Dieter-Heinz Hellmann	+ / - 0	+ / - 0
Dr. Wolfgang Schmitt	+ / - 0	+ / - 0
Dr. Peter Buthmann	+ / - 0	+ / - 0
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der KSB SE & Co. KGaA ³	+ 1.385,1	+ 146,7
EBIT des KSB Konzerns ⁴	+ 19,8	+ 101,1
Arbeitnehmervergütung		
Mitarbeiter der KSB SE & Co. KGaA	+ 1,9	- 2,6

1 Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

2 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

3 Jahresüberschuss/-fehlbetrag der KSB SE & Co. KGaA 2022: 53.945 T€; 2021: 3.632 T€.

4 EBIT des KSB Konzerns 2022: 169.103 T€; 2021: 141.161 T€.

C. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der KSB sowie ergänzend durch den Beschluss der Hauptversammlung vom 16. Mai 2012 zu Tagesordnungspunkt 7 geregelt. Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Abs. 3 AktG sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Zudem sind dabei auch Angaben zum System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu machen. Aufsichtsrat und persönlich haftende Gesellschafterin haben der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2021 die bestehende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Bestätigung und das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat am 6. Mai 2021 mit 99,06 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Für etwaige Aufsichtsratsstätigkeiten bei Tochterunternehmen wird keine Vergütung gewährt.

II. Überblick über die Vergütung

Die feste jährliche Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beträgt 60.000,00 € für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, 45.000,00 € für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und 30.000,00 € für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die feste Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird im Januar des jeweiligen Folgejahres ausgezahlt.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 2.000,00 €; für Vorsitzende von Ausschüssen beträgt das Sitzungsgeld für Ausschusssitzungen 3.000,00 €. Eine auf die Vergütung ggf. entfallende Umsatzsteuer erstattet KSB.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung für Tätigkeiten, die ihnen einen besonderen zeitlichen Einsatz im Rahmen der Aufgaben des Aufsichtsrats abverlangen, der über die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse hinausgeht. Der für die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erforderliche Zeitaufwand wird für jedes teilnehmende Mitglied des Aufsichtsrats pauschal mit fünf Stunden je Sitzung, im Falle des jeweiligen Vorsitzenden der Sitzung mit zehn Stunden je Sitzung sowie bei Sitzungen des Aufsichtsratsplenums im Fall des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit siebeneinhalb Stunden je Sitzung angesetzt. Für jede darüber hinaus geleistete Stunde erhält das jeweilige Aufsichtsratsmitglied seit 2012 gegen Vorlage einer entsprechenden Stundenaufstellung 250,00 €. Der Höchstbetrag der zusätzlichen Vergütung beträgt für alle Aufsichtsratsmitglieder insgesamt jährlich 900.000,00 €. Wenn die zusätzliche Vergütung für die insgesamt pro Jahr nachgewiesenen Stunden der Mitglieder des Aufsichtsrats rechnerisch den jährlichen Höchstbetrag übersteigen würde, werden die Ansprüche der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder anteilig gekürzt.

Die Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt sowohl nach ihrer Struktur als auch nach ihrer Höhe die Anforderungen an das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds der KSB, insbesondere den damit verbundenen zeitlichen Aufwand sowie die damit verbundene Verantwortung. Die Höhe der Vergütung steht – auch im Vergleich zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats vergleichbarer börsennotierter Unternehmen in Deutschland – in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und zur Lage der KSB. Die Vergütung ermöglicht es, geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Aufsichtsratsmitglied zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung der persönlich haftenden Gesellschafterin sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann. Gemeinsam mit der persönlich haftenden Gesellschafterin fördert der Aufsichtsrat damit die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der KSB SE & Co. KGaA.

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten von KSB keine über vorstehende Regelungen hinausgehende Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsratsstätigkeit.

III. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 haben dem Aufsichtsrat der KSB folgende Mitglieder angehört:

- Dr. Bernd Flohr, Mitglied seit dem 21. März 2017
- René Klotz, Mitglied seit dem 15. Mai 2013
- Claudia Augustin, Mitglied seit dem 16. Mai 2018
- Klaus Burchards, Mitglied seit dem 18. April 2017
- Arturo Esquinca, Mitglied seit dem 26. Februar 2018
- Klaus Kühborth, Mitglied seit dem 1. Januar 2004
- Birgit Mohme, Mitglied seit dem 1. Januar 2015
- Thomas Pabst, Mitglied seit dem 16. Mai 2018
- Prof. Dr.-Ing. Corinna Salander, Mitglied seit dem 26. Februar 2018
- Harald Schöberl, Mitglied seit dem 1. Januar 2020
- Volker Seidel, Mitglied seit dem 1. Januar 2008
- Gabriele Sommer, Mitglied seit dem 1. Januar 2016

2. Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022 aktiven Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie unter B. erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten Sitzungsgelder und die im Januar 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gezahlte feste Vergütung ausgewiesen. Die zusätzliche Vergütung enthält die Auszahlungen für die ersten drei Quartale 2022 und das vierte Quartal 2021. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

Namen	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Zusätzliche Vergütung		Gesamt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Dr. Bernd Flohr,								
Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personalausschusses, Mitglied des Nominierungsausschusses und des Prüfungsausschusses								
2022	60.000	41,7	25.000	17,3	58.975	41,0	143.975	100
2021	60.000	39,8	31.000	20,6	59.738	39,6	150.738	100
2020	60.000	44,1	33.000	24,2	43.138	31,7	136.138	100
René Klotz,								
stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, Mitglied des Perso- nalausschusses und des Ausschus- ses Unternehmensentwicklung ¹								
2022	45.000	55,5	26.000	32,1	10.038	12,4	81.038	100
2021	45.000	58,6	24.000	31,3	7.763	10,1	76.763	100
2020	30.000	51,8	20.000	34,5	7.938	13,7	57.938	100
Claudia Augustin,								
Mitglied des Personalausschusses ¹								
2022	30.000	60,9	12.000	24,3	7.313	14,8	49.313	100
2021	30.000	54,7	16.000	29,2	8.813	16,1	54.813	100
2020	30.000	57,8	18.000	34,7	3.875	7,5	51.875	100
Klaus Burchards,								
Vorsitzender des Prüfungsausschusses								
2022	30.000	32,5	28.000	30,3	34.313	37,2	92.313	100
2021	30.000	29,1	28.000	27,1	45.188	43,8	103.188	100
2020	30.000	27,5	30.000	27,5	48.938	44,9	108.938	100
Arturo Esquinca,								
Mitglied des Ausschusses Unternehmensentwicklung								
2022	30.000	51,7	24.000	41,4	4.013	6,9	58.013	100
2021	30.000	58,3	18.000	35,0	3.438	6,7	51.438	100
2020	30.000	62,9	14.000	29,4	3.688	7,7	47.688	100

Klaus Kühborth, Vorsitzender des Ausschusses Unternehmensentwicklung, Mitglied des Nominierungsausschusses ²									
2022	30.000	42,5	31.000	43,9	9.575	13,6	70.575	100	
2021	30.000	54,1	22.000	39,7	3.438	6,2	55.438	100	
2020	30.000	51,0	15.000	25,5	13.813	23,5	58.813	100	
Birgit Mohme, Mitglied des Prüfungsausschusses ¹									
2022	30.000	60,1	16.000	32,0	3.938	7,9	49.938	100	
2021	30.000	56,6	18.000	34,0	5.000	9,4	53.000	100	
2020	30.000	52,4	24.000	41,9	3.250	5,7	57.250	100	
Thomas Pabst, Mitglied des Ausschusses Unternehmensentwicklung									
2022	30.000	51,8	24.000	41,4	3.938	6,8	57.938	100	
2021	30.000	55,6	18.000	33,4	5.950	11,0	53.950	100	
2020	30.000	61,7	14.000	28,8	4.625	9,5	48.625	100	
Prof. Dr.-Ing. Corinna Salander, Mitglied des Ausschusses Unternehmensentwicklung									
2022	30.000	58,8	18.000	35,2	3.075	6,0	51.075	100	
2021	30.000	61,3	16.000	32,7	2.938	6,0	48.938	100	
2020	30.000	62,9	14.000	29,4	3.688	7,7	47.688	100	
Harald Schöberl, Mitglied des Prüfungsausschusses ¹									
2022	30.000	50,6	22.000	37,1	7.313	12,3	59.313	100	
2021	30.000	49,3	22.000	36,2	8.813	14,5	60.813	100	
2020	0	0,0	24.000	77,4	7.000	22,6	31.000	100	
Volker Seidel, Mitglied des Ausschusses Unternehmensentwicklung ¹									
2022	30.000	54,7	22.000	40,1	2.875	5,2	54.875	100	
2021	30.000	60,8	16.000	32,4	3.375	6,8	49.375	100	
2020	30.000	62,7	14.000	29,2	3.875	8,1	47.875	100	

Gabriele Sommer,									
Mitglied des Personalausschusses									
	2022	30.000	67,7	10.000	22,6	4.325	9,7	44.325	100
	2021	30.000	57,6	16.000	30,7	6.063	11,6	52.063	100
	2020	30.000	57,9	18.000	34,7	3.813	7,4	51.813	100

- 1 Diese Arbeitnehmervertreter erklären, den einer Richtlinie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) entsprechenden Teil ihrer Aufsichtsratsvergütung an die Hans-Böckler-Stiftung, das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderwerk des DGB, abzuführen.
- 2 Dieses Aufsichtsratsmitglied erklärt, seine Aufsichtsratsvergütung stets insgesamt an die Johannes und Jacob Klein GmbH, Frankenthal, abzuführen.

IV. Vergleichende Darstellung (Vertikalvergleich)

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Veränderung der Ertragsentwicklung der KSB und mit der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand des Jahresüberschusses bzw. Jahresfehlbetrags der KSB dargestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ertragsentwicklung wird zudem als Konzernkennzahl das EBIT herangezogen.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Löhne und Gehälter inkl. Sozialversicherungsbeiträge sowie der sonstigen Nebenleistungen der aktiven Mitarbeiter der KSB SE & Co. KGaA auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt.

Jährliche Veränderung in %

	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Aufsichtsratsvergütung²		
Dr. Bernd Flohr	- 4,5	+ 10,7
René Klotz	+ 5,6	+ 32,5
Claudia Augustin	- 10,0	+ 5,7
Klaus Burchards	- 10,5	- 5,3
Arturo Esquinca	+ 12,8	+ 7,9
Klaus Kühborth	+ 27,3	- 5,7
Birgit Mohme	- 5,8	- 7,4
Thomas Pabst	+ 7,4	+ 11
Prof. Dr.-Ing. Corinna Salander	+ 4,4	+ 2,6
Harald Schöberl	- 2,5	+ 96,2
Volker Seidel	+ 11,1	+ 3,1
Gabriele Sommer	- 14,9	+ 0,5
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der KSB SE & Co. KGaA ³	+ 1.385,1	+ 146,7
EBIT des KSB Konzerns ⁴	+ 19,8	+ 101,1
Arbeitnehmervergütung		
Mitarbeiter der KSB SE & Co. KGaA	+ 1,9	- 2,6

1 Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

2 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinn des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

3 Jahresüberschuss/-fehlbetrag der KSB SE & Co. KGaA 2022: 53.945 T€; 2021: 3.632 T€.

4 EBIT des KSB Konzerns 2022: 169.103 T€; 2021: 141.161 T€.

D. ANGABE DER GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE PERSÖNLICH HAFTENDE GESELLSCHAFTERIN UND DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

I. Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin

Gemäß § 7 Abs. 4 der Satzung der KSB erhält die persönlich haftende Gesellschafterin für die Geschäftsführung und Übernahme der persönlichen Haftung eine gewinn- und verlustunabhängige jährliche Vergütung in Höhe von 4 % ihres Grundkapitals. Dementsprechend hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 hierfür 20.000,00 € aufgewendet.

Satzungsgemäß erstattet die Gesellschaft der persönlich haftenden Gesellschafterin darüber hinaus alle Aufwendungen im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte; dies betrifft insbesondere die Vergütung der Organmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin.

II. Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Die Geschäftsführung der Gesellschaft obliegt der persönlich haftenden Gesellschafterin. Der Verwaltungsrat der KSB Management SE ernannt deren Geschäftsführende Direktoren und ist für die Dienstverträge mit den Geschäftsführenden Direktoren zuständig. Diese Zuständigkeit beinhaltet die Ausgestaltung des Vergütungssystems, die Höhe der Bezüge sowie deren regelmäßige Überprüfung.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren wurde auf eine möglichst transparente Ausgestaltung geachtet. Die Gesamtvergütung der einzelnen Geschäftsführenden Direktoren erfolgt auf der Grundlage unterschiedlicher Parameter. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des jeweiligen Geschäftsführenden Direktors, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und der Erfolg des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, welche ansonsten in der Gesellschaft gilt.

Überprüfungen des Vergütungssystems der Geschäftsführenden Direktoren werden vom Verwaltungsrat der KSB Management SE jeweils mit dem Ziel vorgenommen, auch weiterhin ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungssystem sicherzustellen, das die Umsetzung der Unternehmensstrategie fördert.

Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren

- Kurzfristige variable Vergütung mit Erfolgszielen zu finanziellen Kennzahlen und persönlicher Leistung
- Langfristige variable Vergütung mit kapitalmarktorientierten finanziellen- und Nachhaltigkeitszielen
- Vorwärtsgerichteter Bemessungszeitraum für die langfristige variable Vergütung
- Ambitionierte Vorgaben sowie Anreiz zur Übererfüllung der gesetzten Ziele durch Öffnung der Zielerreichungsmöglichkeit in den variablen Komponenten über 100 %
- Keine Möglichkeit einer zusätzlichen Prämienzahlung im Ermessen des Verwaltungsrats
- Malus- und Clawback-Regelungen zur Möglichkeit des Einbehalts oder der Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren besteht aus erfolgsunabhängigen Komponenten – Fixum, Nebenleistungen sowie Pensionszusagen – sowie kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten. 60 % des regulären Jahresgehalts (Summe aus Fixum und variabler Vergütung) entfallen dabei auf das Fixum. Die variable Vergütung macht entsprechend 40 % des regulären Jahresgehalts aus, wobei hiervon wiederum etwa zwei Drittel auf die langfristige variable Vergütung entfallen. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung ist damit an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft geknüpft.

1. Feste Vergütung

Die Festbezüge werden erfolgsunabhängig gewährt und setzen sich aus Fixum, Nebenleistungen sowie Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits-, Witwen- und Waisenrente) zusammen. Das Fixum beträgt 60 % des regulären Jahresgehalts und wird als monatliche Grundvergütung ausgezahlt. Die zugehörigen Nebenleistungen stehen allen Geschäftsführenden Direktoren in gleicher Weise zu und umfassen die private Nutzung von Dienstwagen, die Übernahme von Versicherungsprämien sowie etwaige Zahlungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Kredite oder Vorschüsse wurden Geschäftsführenden Direktoren im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht gewährt.

2. Variable Vergütung

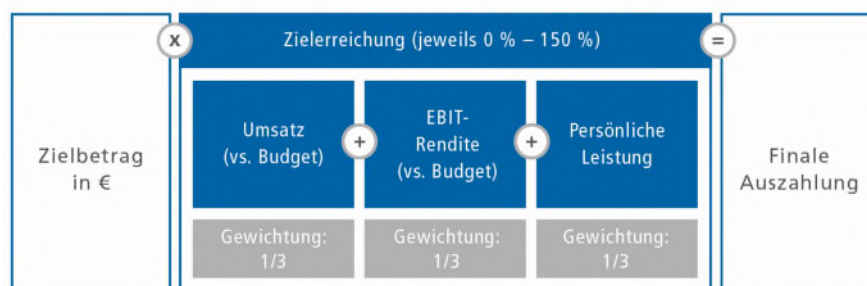
2.1 Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung mit einem Bemessungszeitraum von einem Jahr ist als Zielbonusmodell ausgestaltet und wird jährlich zugesagt. Der Zielbetrag, das heißt die Höhe der Auszahlung bei einer Zielerreichung von 100 %, entspricht 15 % des jeweiligen regulären Jahresgehalts. Als Bemessungsgrundlage hat der Verwaltungsrat zu gleichen Teilen die Erfolgsziele EBIT-Rendite, Umsatz sowie die Gesamtbeurteilung der persönlichen Leistung der Geschäftsführenden Direktoren festgesetzt. Der Zielwert der finanziellen Erfolgsziele, dessen Erreichung in einer Zielerreichung von 100 % resul-

tiert, entspricht jeweils dem Budget. Für die Gesamtbeurteilung der persönlichen Leistung legt der Verwaltungsrat vor Beginn des jeweiligen Jahres auf Basis eines vorab definierten Zielkatalogs individuelle Ziele fest.

Zudem kann der Verwaltungsrat bei der Gesamtbeurteilung auch Leistungen außerhalb der vereinbarten Ziele sowie außergewöhnliche Leistungen und Entwicklungen berücksichtigen. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % (130% bis 2022 bzw. 150% ab 2023) betragen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich unter Berücksichtigung der gewichteten Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele. Die finale Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses.

Kurzfristige variable Vergütung

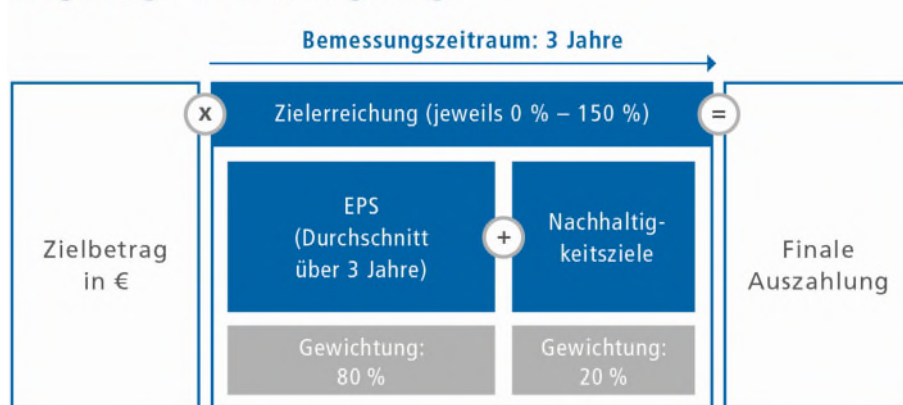


2.2 Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung ist als jährlich gewährter Plan mit einem dreijährigen, vorwärtsgerichteten Bemessungszeitraum ausgestaltet. Der Zielbetrag entspricht 25 % des jeweiligen regulären Jahresgehalts. Als Bemessungsgrundlagen hat der Verwaltungsrat mit einer Gewichtung von 80 % als Erfolgsziel den gleichgewichteten Durchschnitt über drei Jahre des Ergebnisses je Aktie („Earnings per share“ (EPS)) sowie mit einer Gewichtung von 20 % die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen aus dem Bereich Environmental, Social, Governance (ESG) festgesetzt. Durch die Berücksichtigung des EPS werden ein Fokus auf die langfristige erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft gelegt sowie die Interessen der Geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre verknüpft.

Der Zielwert für das durchschnittliche EPS wird auf Basis des Budgets, des Planwerts und der Mittelfristplanung festgelegt. Für die Nachhaltigkeitsziele wählt der Verwaltungsrat vor Beginn des Geschäftsjahres messbare und aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitete Ziele aus einem vorab definierten Zielkatalog aus und setzt jeweils Zielwerte fest. Auf diese Weise wird auch die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Vergütungssystem der Geschäftsführenden Direktoren verankert. Die Zielerreichung kann jeweils zwischen 0 % und 150 % (130% bis 2022 bzw. 150% ab 2023) betragen. Die finale Auszahlung erfolgt nach Ende des Bemessungszeitraums. Einmalig ist für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 jeweils eine Abschlagszahlung in Höhe von 40 % des Zielwertes bei 100 % Zielerreichung zugesagt. Sie wird am Ende des Bemessungszeitraums mit einem darüberhinausgehenden Auszahlungsbetrag verrechnet; für den Fall einer Unterschreitung ist keine Rückzahlung vereinbart.

Langfristige variable Vergütung



Im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen kann eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder ganz auf Null reduziert werden oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Eine bereits ausbezahlte variable Vergütung ist ferner zurückzuzahlen, falls und soweit der Berechnung des Auszahlungsbetrags ein fehlerhafter testierter, festgestellter Konzernabschluss zugrunde lag und nach Korrektur ein geringerer oder gar kein Auszahlungsbetrag geschuldet worden wäre.

3. Sonstiges

In Entsprechung der Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex überschreiten Zahlungen an einen Geschäftsführenden Direktor bei vorzeitiger Beendigung der Dienstzeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht (Abfindungs-Cap) und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages. Weitere Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind keinem Geschäftsführenden Direktor zugesagt, auch keine Entschädigungsleistungen für den Fall eines Übernahmeangebots. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von einem Geschäftsführenden Direktor zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Abfindungszahlungen des Unternehmens.

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

An die KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal/Pfalz

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der KSB SE & Co. KGaA, Frankenthal/Pfalz, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 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 Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Mannheim, den 15. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Fischer
Wirtschaftsprüfer

Matthias Böhm
Wirtschaftsprüfer