

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der KUKA Aktiengesellschaft angewendet werden. Er erläutert Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG.

Der Aufsichtsrat der KUKA Aktiengesellschaft hat am 24. März 2021 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Dieses wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 gebilligt. Das neue Vergütungssystem gilt (mit den unter Ziffer VII dargestellten Abweichungen) rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahrs 2021.

Das Vergütungssystem berücksichtigt auch weitgehend die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (nachfolgend „DGCK 2020“). Soweit von den Empfehlungen des DCGK 2020 abgewichen wird, ist dies in der Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats vom 9. Februar 2022 dargestellt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Grundlagen des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der KUKA Aktiengesellschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie der KUKA Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften (nachfolgend gemeinsam „KUKA“). Ein starker Fokus liegt auf der nachhaltigen und langfristigen Performance im Vergleich zu den Wettbewerbern, um dem strategischen Ziel des Ausbaus der Innovations- und Technologieführerschaft gerecht zu werden. Weiterhin setzt das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder Anreize, das Innenfinanzierungspotenzial von KUKA zu stärken und so ein nachhaltiges Unternehmenswachstum zu erreichen.

Der Fokus auf diese strategischen Ziele in der Vorstandsvergütung steht in hohem Maße in Einklang mit den Interessen der Aktionäre und trägt zum langfristigen und nachhaltigen Erfolg von KUKA bei. Zentrale Zielsetzung und Leitlinie ist dabei insbesondere, den Unternehmenswert von KUKA langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der überwiegende Teil der Vorstandsvergütung ist leistungsabhängig und ambitioniert ausgestaltet („Pay for Performance“). Dadurch wird die Leistung der Vorstandsmitglieder entsprechend honoriert, während Zielverfehlungen zu einer Reduktion der variablen Vergütung bis auf null führen können. Neben dem finanziellen Erfolg von KUKA als Gesamtkonzern fließen, um sowohl individuellen als auch kollektiven Erfolgen der Vorstandsmitglieder angemessen Rechnung zu tragen, zusätzliche finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele ein. Dadurch werden insbesondere die Umsetzung zentraler Fokusthemen sowie das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen incentiviert und die Interessen wichtiger Stakeholder (insbesondere der Kunden und Mitarbeiter) berücksichtigt.

Neben unternehmensinternen Zielsetzungen berücksichtigt das Vergütungssystem die regulatorischen Vorgaben. So entspricht das Vergütungssystem den Vorgaben des AktG und entspricht weitgehend den Empfehlungen und Anregungen des DCGK 2020.

Zusammengefasst liegen der Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands die folgenden Leitlinien zugrunde:

Leitlinien des Vergütungssystems der KUKA Aktiengesellschaft	
Strategiebezug	Förderung der Umsetzung der Unternehmensstrategie zur Sicherstellung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolgs.
Nachhaltigkeit	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen und Interessen wichtiger Stakeholder.
Wettbewerbsvergleich	Anreize zur langfristigen Sicherung und Stärkung unserer Wettbewerbsposition.
Aktionärsinteressen	Ausrichtung der Interessen des Vorstands an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne unserer Aktionäre.
Pay for Performance	Überwiegend leistungsabhängige Vergütung, die an die Erreichung ambitionierter Leistungskriterien gekoppelt ist.
Regulatorik	Konformität mit den regulatorischen Vorgaben des AktG und den Empfehlungen des DCGK.

II. Das Vergütungssystem im Überblick

1. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der KUKA Aktiengesellschaft enthält fixe und variable Vergütungsbestandteile. Dabei umfasst die fixe Vergütung das Festgehalt sowie die Sachbezüge. Die variable Vergütung setzt sich aus einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Tantieme) mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr und einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Performance Plan) mit einem Leistungszeitraum von vier Jahren zusammen.

Die Vergütungsbestandteile werden mit Ausnahme der Sachbezüge ausschließlich in bar gewährt.

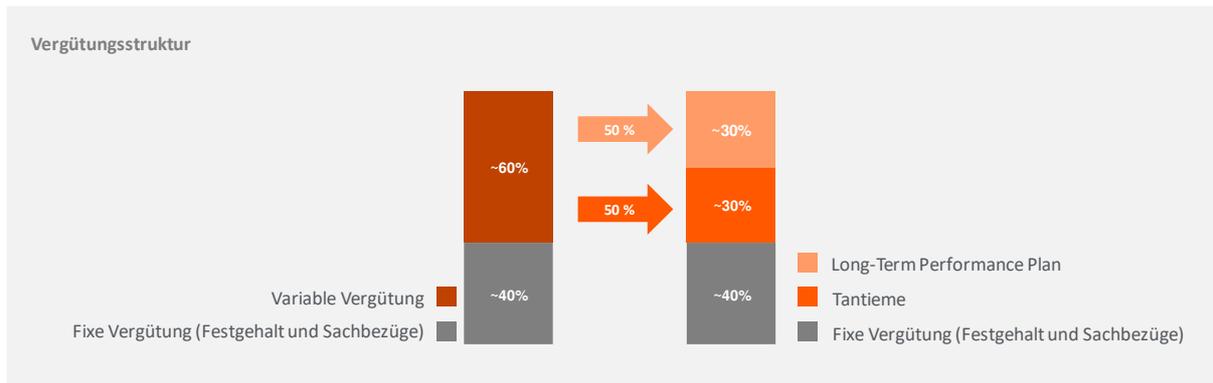
Die Vergütungsbestandteile sind in der folgenden Grafik zusammengefasst:

Übersicht über das Vergütungssystem		
Fixe Vergütung	Festgehalt	Wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen entrichtet.
	Sachbezüge	Im Wesentlichen bestehend aus geldwertem Vorteil aus der Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens.
Variable Vergütung	Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungszeitraum: ein Jahr ▪ Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielle Ziele (70 %): Umsatz, EBIT, Free Cash Flow ▪ Nicht-finanzielle Ziele (30 %): individuelle und kollektive Ziele (insbesondere Nachhaltigkeitsziele und Stakeholderinteressen) ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags
	Long-Term Performance Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungszeitraum: vier Jahre ▪ Erfolgsziel: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielles Ziel: EPS-Entwicklung (in %) im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern (relative EPS) ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags
Malus & Clawback		Reduktions- (Malus) und Rückforderungsmöglichkeit (Clawback) der variablen Vergütung bei Compliance-Verstößen und bei fehlerhaftem Konzernabschluss.
Maximalvergütung		Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 4.500.000 p.a., für Ordentliche Vorstandsmitglieder € 3.000.000 p.a.

2. Struktur der Vorstandsvergütung

Der Anteil der fixen Vergütung beträgt rund 40% der Ziel-Gesamtvergütung. Damit entfällt ein überwiegender Teil von rund 60% der Ziel-Gesamtvergütung auf die variablen Vergütungsbestandteile. Diese Aufteilung geht von 100%-Werten der

variablen Vergütungsbestandteile aus. Die nachfolgende Graphik zeigt die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung.



III. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

1. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat für jedes Vorstandsmitglied die Höhe der individuellen Ziel-Gesamtvergütung festgelegt. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht.

2. Begrenzung der Vergütungsbestandteile und maximale Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 4.500.000 € p.a. und für ordentliche Vorstandsmitglieder 3.000.000 € p.a. Die Maximalvergütung bildet die betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Sachbezügen, Tantieme und Long-Term Performance Plan und bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Hierbei handelt es sich nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Vergütung, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze.

Zusätzlich sind die beiden variablen Vergütungsbestandteile jeweils in ihrer maximalen Auszahlungshöhe begrenzt, so dass die Vergütung des Vorstands insgesamt der Höhe nach begrenzt ist.

3. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung mittels eines Marktvergleichs mit den Unternehmen des MDAX (horizontaler Vergleich) und unter Berücksichtigung unternehmensinterner Vergütungsrelationen der Vorstandsmitglieder zum oberen Führungskreis sowie den außertariflichen Angestellten und den Tarifmitarbeitern (vertikaler Vergleich) überprüft.

IV. Detailbetrachtung der einzelnen Vergütungsbestandteile

1. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus Festgehalt und Sachbezügen.

Festgehalt

Das Festgehalt orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen entrichtet.

Sachbezüge

Die Sachbezüge der Vorstandsmitglieder bestehen im Wesentlichen aus dem geldwerten Vorteil für die Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens bzw. eines Fahrservices. Die Sachbezüge sind auf 50.000 € p.a. begrenzt.

Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelung

Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abhängig von der Erreichung finanzieller Ziele von KUKA sowie zusätzlicher individueller und kollektiver Ziele der Vorstandsmitglieder. Die variablen Vergütungsbestandteile können bei einem deutlichen Verfehlen der maßgeblichen Ziele komplett entfallen und sind gleichzeitig nach oben hin begrenzt. Damit weist die variable Vergütung einerseits klar einen Pay for Performance-Gedanken auf und stellt sicher, dass die Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie ihr Beitrag zur Umsetzung der Strategie von KUKA angemessen honoriert werden. Andererseits wird durch die betragsmäßige Begrenzung ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Verhältnis gewährleistet und somit ein übermäßiges Eingehen von Risiken vermieden.

Tantieme (kurzfristige variable Vergütung)

Allgemeine Funktionsweise

Die Tantieme adressiert die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer Steigerung der Umsatz- und Ertragskraft sowie einer Stärkung des Innenfinanzierungspotenzials. Damit wird die Basis für einen strategischen Ausbau und eine Diversifizierung der Geschäftstätigkeit und die dafür notwendigen Investitionen geschaffen. Der Leistungszeitraum ist dabei das jeweilige Geschäftsjahr.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Mitgliedern des Vorstands ein individualvertraglich festgelegter Zielbetrag gewährt. Dieser wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs mit der Gesamtzielerreichung der Erfolgsziele multipliziert, um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser ist auf 200% des Zielbetrags (Cap) begrenzt und wird in bar ausgezahlt.

Insgesamt wird die Gesamtzielerreichung anhand von drei finanziellen Erfolgszielen sowie einer zusätzlichen Komponente, die auch nicht-finanzielle Ziele umfassen kann, gemessen. Sämtliche Erfolgsziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs festgelegt und sind additiv verknüpft.

Die finanziellen Erfolgsziele leiten sich aus dem Steuerungssystem von KUKA ab und umfassen die Kennzahlen „Umsatz“, „EBIT“ und „Free-Cash Flow“. Die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele mit insgesamt 70% sorgt für eine wesentliche Verzahnung des finanziellen Erfolgs von KUKA mit der Vergütung des Vorstands.

Die Komponente zur Abbildung zusätzlicher individueller und kollektiver Ziele ist mit insgesamt 30% gewichtet. Über diese Komponente wird eine spezifische Anreizsetzung im Hinblick auf zentrale Fokusthemen und eine Berücksichtigung wesentlicher nicht-finanzieller Ziele von KUKA ermöglicht. Dazu zählen insbesondere auch Nachhaltigkeitsziele und die Interessen der wichtigen Stakeholder.



Erfolgsziele der Tantieme

Für die finanziellen Erfolgsziele ist jeweils eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat für diese Ziele einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100% entspricht. Neben dem Zielwert werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert definiert. Die konkreten Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte sowie die korrespondierende Zielerreichung für die jeweiligen Ziele werden ex post im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

Umsatz (20% Gewichtung)

Der Umsatz ist eine zentrale Kennzahl im finanziellen Steuerungssystem von KUKA und als Erfolgsziel zur Incentivierung und Umsetzung der von KUKA verfolgten Wachstumsstrategie in der Tantieme implementiert.

EBIT (25% Gewichtung)

Das EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) bezeichnet das Betriebsergebnis vor Finanzergebnis und Steuern und ist ebenfalls eine zentrale finanzielle Steuerungsgröße von KUKA. Durch die Implementierung des EBIT als Erfolgsziel in der Tantieme wird im Einklang mit der Unternehmensstrategie ein langfristig profitables Wachstum und das Erreichen nachhaltig effizienter Kostenstrukturen incentiviert.

Free-Cash Flow (25% Gewichtung)

Der Free-Cash Flow stellt den Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit zuzüglich Cash-Flow aus Investitionen dar und spiegelt wider, wie viel finanzielle Mittel das Unternehmen innerhalb eines Geschäftsjahrs erwirtschaftet hat. KUKA strebt ein profitables Wachstum an. Durch die Berücksichtigung des Free-Cash Flow wird sichergestellt, dass eine Stärkung des Innenfinanzierungspotenzials von KUKA in der Tantieme abgebildet wird. Damit wird die Grundlage gelegt, durch zusätzliche Investitionen nachhaltig zu wachsen.

Individuelle und kollektive Ziele (30% Gewichtung)

Zusätzlich erfolgt eine kriterienbasierte Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands. Die maßgeblichen Erfolgsziele werden durch den Aufsichtsrat auf Basis eines Kriterienkatalogs festgelegt. Der Kriterienkatalog bietet dem Aufsichtsrat eine Orientierung, um zu Beginn jedes Geschäftsjahrs konkrete Erfolgsziele für die Vorstandsmitglieder festzulegen. Dabei bezieht der Aufsichtsrat insbesondere auch Nachhaltigkeitsziele und die Interessen unserer wichtigen Stakeholder ein.

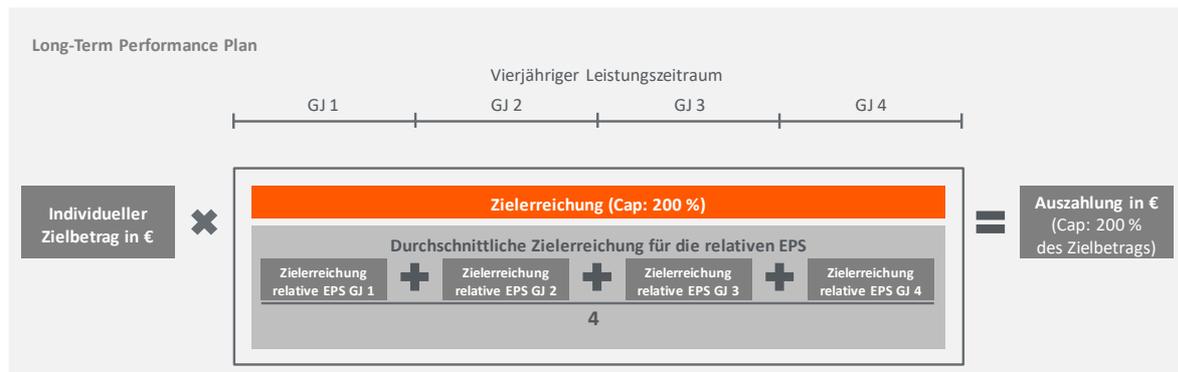
Tantieme – Illustrativer Kriterienkatalog für individuelle und kollektive Ziele

- | | |
|-----------------------------|---|
| • Erschließung neuer Märkte | • Arbeitnehmerzufriedenheit |
| • Mergers und Acquisitions | • Nachhaltigkeit (ESG: Environment, Social, Governance) |
| • Forschung und Entwicklung | • Konzernorganisation |
| • Innovation | • Compliance |
| • Kundenzufriedenheit | • Supply chain management |

a. Long-Term Performance Plan (Langfristige variable Vergütung)

Die langfristige variable Vergütung wird jährlich in Form des Long-Term Performance Plans (LTPP) mit einem Leistungszeitraum von vier Jahren begeben. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern ein individualvertraglich festgelegter Zuteilungswert für die jeweilige Tranche des LTPP gewährt. Während des Leistungszeitraums wird für jedes Geschäftsjahr ein Performance-Faktor basierend auf der relativen Entwicklung des Erfolgsziels „relative Earnings per Share“ (relative EPS) von KUKA im Vergleich zu einer definierten Gruppe von Wettbewerbern ermittelt. Dabei wird eine Rangliste gebildet, die Wettbewerber im obersten und im untersten 25%-Perzentil gestrichen und

der Performance-Faktor anhand der relativen Stellung von KUKA in der verbleibenden Rangliste ermittelt. Am Ende des Leistungszeitraums wird aus dem arithmetischen Mittel der jährlichen Performance-Faktoren der Payout-Faktor berechnet und dieser mit dem Zuteilungswert multipliziert. Der ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 200% des Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Die Auszahlung erfolgt nach Ende des Leistungszeitraums in bar.



Im Rahmen des LTPP wird die langfristige Entwicklung von KUKA incentiviert und honoriert. Durch den Vergleich der EPS-Performance von KUKA mit der EPS-Performance relevanter Wettbewerber wird das strategische Ziel des Ausbaus der Innovations- und Technologieführerschaft in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands abgebildet.

V. Weitere Regelungen zur Vergütung

1. Malus und Clawback

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten Regelungen zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung.

Kommt es zu einer wesentlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht nach § 93 Abs. 2 AktG oder einem wesentlichen Verstoß gegen dienstvertragliche Compliance-Pflichten, ist der Aufsichtsrat berechtigt, nach pflichtgemäßen Ermessen die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, in welchem eine solche Verletzung bzw. ein solcher Verstoß stattgefunden hat, vollständig oder teilweise zu reduzieren („Compliance-Malus“). Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat eine für das Geschäftsjahr, in welchem eine solche Verletzung bzw. ein solcher Verstoß stattgefunden hat, bereits ausgezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen vollständig oder teilweise zurückfordern („Compliance-Clawback“).

Daneben ist der Aufsichtsrat berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern, falls sich herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernjahresabschluss fehlerhaft war und er nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und auf Grundlage des korrigierten und testierten Konzernjahresabschlusses eine niedrigere oder keine variable Vergütung zur Auszahlung gekommen wäre („Performance-Clawback“).

Von den vorstehenden Regelungen unberührt bleiben etwaige Ansprüche der KUKA Aktiengesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere nach § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der KUKA Aktiengesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG sowie das Recht der KUKA Aktiengesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds (§ 626 Abs. 1 BGB).

2. Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten

Für die Dauer der Bestellung werden mit den Mitgliedern des Vorstands Dienstverträge abgeschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung die Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit. Im Fall der Erstbestellung beträgt diese maximal drei Jahre.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht. Unberührt hiervon bleibt das gesetzliche Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB.

3. Regelungen im Falle eines unterjährigen Eintritts in das Dienstverhältnis

Das Festgehalt und die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile werden bei einem unterjährigen Eintritt in das Dienstverhältnis grundsätzlich pro rata temporis gekürzt.

4. Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

a. Abfindung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund, im Falle der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder im Falle der Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund, ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird die Ziel-Gesamtvergütung für den abzufindenden Zeitraum herangezogen. In anderen als den voranstehend beschriebenen Fällen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung.

Sofern das Vorstandsmitglied im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung hat, wird eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Ebenso wird anderweitiges Einkommen nach Maßgabe des § 74c HGB auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Ein Anspruch auf darüberhinausgehende Zahlungen in Folge der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags besteht nicht.

b. Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

Endet der Dienstvertrag durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne einvernehmliche Regelung im Laufe des Geschäftsjahrs, oder wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG im Laufe des Geschäftsjahrs widerrufen (ausgenommen wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung), so entfällt der Anspruch auf die Tantieme und alle laufenden Tranchen des Long-Term Performance Plans ersatz- und entschädigungslos.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder der Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine bis zum Ende des Dienstverhältnisses ermittelte zeitanteilige Tantieme bzw. einen zeitanteilig ermittelten Long-Term Performance Plan.

5. Arbeitsunfähigkeit und Tod

Falls das Vorstandsmitglied an der Ausübung der Vorstandstätigkeit durch Krankheit oder andere unverschuldete Ursachen vorübergehend gehindert ist, werden die Bezüge für die Dauer von zwölf Monaten weitergezahlt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages berufsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit Ende des Quartals, in welchem die Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist. Als Berufsunfähigkeit gilt eine ununterbrochene Dienstverhinderung über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

Im Fall des Ablebens des Vorstandsmitglieds werden an die Erben die monatlichen Gehaltsbezüge für den Sterbemonat und die darauffolgenden drei Kalendermonate gezahlt; ebenso die auf den gleichen Zeitraum entfallenden variablen Vergütungskomponenten.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied in den Aufsichtsrat, Beirat oder Verwaltungsrat eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens gewählt wird, werden die gegebenenfalls von einem verbundenen Unternehmen an das Vorstandsmitglied gezahlten Vergütungen auf die Vergütung, die das Vorstandsmitglied für das betreffende Geschäftsjahr zu beanspruchen hat, in Anrechnung gebracht.

Die Übernahme eines Mandats in einem konzernfremden Aufsichtsrat, Beirat, Verwaltungsrat, Verbandsgremium oder ähnlichem bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Ob und inwieweit etwaige Vergütungen für solche Tätigkeiten auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.

VI. Nachwirkungen aus vorangegangenen Vergütungssystemen

1. Tantieme (kurzfristige variable Vergütung)

Unter dem bis zum 31.12.2020 geltenden Vergütungssystem war die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder abhängig von der Erreichung persönlicher Ziele im strategischen und operativen Bereich („Bonus“ – einjährige Vergütungskomponente) und finanzieller Ziele von KUKA („Tantieme Unternehmensziele“ – zweijährige Vergütungskomponente). Maßgebliche Kenngrößen für die Unternehmensziele waren dabei das EBIT und der Free-Cash Flow des KUKA Konzerns. Für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder, für die die zuvor beschriebene Vergütungsregelung noch anzuwenden ist bzw. war, ist die Aufteilung zwischen persönlichen und finanziellen Zielen wie folgt:

Vorstandsmitglieder	Anteil Persönliche Ziele (Bonus)	Anteil Finanzielle Ziele (Tantieme Unternehmensziele)
Peter Mohnen (Vorstandsvorsitzender)	30 %	70 %
Andreas Pabst (Vorstand, CFO bis 30.06.2021)	33,33 %	66,67 %

Die persönlichen Ziele und die finanziellen Ziele wurden jährlich gesondert vereinbart. Die persönlichen Ziele leiteten sich aus der Unternehmensstrategie ab und incentivierten deren operative Umsetzung. Die finanziellen Ziele umfassten die Kennzahlen „EBIT“ und „Free-Cash Flow“. Die Bemessungsgrundlage, d.h. die Höhe der jährlichen variablen Ziel-Vergütung, war in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder geregelt.

Die Zielerreichung der variablen Vergütung konnte zwischen 0% und maximal 200% betragen; die Erreichung der finanziellen Ziele war an eine mehrjährige Unternehmensentwicklung (Zweijahreszeitraum) gekoppelt. Die Berechnung erfolgte im Rahmen einer Durchschnittsbildung der Zielerreichung der jeweils relevanten zwei Geschäftsjahre.

Unter dem bis zum 31.12.2020 geltenden Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2021 dem Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren und dem bis zum 30. Juni 2021 amtierenden Finanzvorstand Andreas Pabst variable Vergütung für die Erreichung finanzieller Ziele im Geschäftsjahr 2019 und für die Erreichung persönlicher und finanzieller Ziele im Geschäftsjahr 2020 ausgezahlt.

Für die Tantieme Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2019 waren die Kennzahlen EBIT und Free-Cash Flow in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 maßgeblich. Der Aufsichtsrat legte dazu folgende Zielgrößen fest: (a) Geschäftsjahr 2019: für die EBIT-Marge Minimum Target 3,40%, Target 4,00%, Maximum Target 4,60% und für den Free-Cash Flow Minimum Target 3,90%, Target -2,90%, Maximum Target -1,90% (b) Geschäftsjahr 2020: für das EBIT Minimum Target Mio. € 67,4, Target Mio. € 100, Maximum Target Mio. € 132,7 und für den Free-Cash Flow Minimum Target Mio. € 8,9, Target Mio. € 41,5, Maximum Target Mio. € 74,5.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde eine EBIT-Marge von 1,5% und ein Free-Cash Flow von 0,6% erreicht. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein EBIT von Mio. € -113,2 und ein Free-Cash Flow von Mio. € 37,0 erreicht.

Dies führte im Geschäftsjahr 2019 zu einer Zielerreichung von 0% für die EBIT-Marge und 200% für den Free-Cash Flow und einer Gesamtzielerreichung für finanziellen Ziele von 100%. Im Geschäftsjahr 2020 betrug die Zielerreichung 0% für das EBIT und 86% für den Free-Cash Flow und die Gesamtzielerreichung für finanziellen Ziele von 43%. Der Gesamtzielerreichungsgrad für die Tantieme Unternehmensziele 2019 betrug damit 72% $((100\% + 43\%):2)$.

Dem Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren war eine Tantieme Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von T€ 700 zugesagt worden, die unter Zugrundelegung des vorgenannten Gesamtzielerreichungsgrades von 72% abgerechnet wurde. Weiterhin war Peter Mohren für das Geschäftsjahr 2020 ein Bonus für die Erreichung individueller Ziele in Höhe von T€ 300 zugesagt worden, der im unter Zugrundelegung eines Zielerreichungsgrades von 130% abgerechnet wurde. Dem Mitglied des Vorstands Andreas Pabst war eine Tantieme Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von T€ 400 zugesagt worden, die unter Zugrundelegung des oben genannten Gesamtzielerreichungsgrades von 72% abgerechnet wurde. Außerdem war Andreas Pabst ein Bonus für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von T€ 200 zugesagt worden, der unter Zugrundelegung eines Zielerreichungsgrades von 150% abgerechnet wurde. Die vorgenannten Zahlungen erfolgten im Geschäftsjahr 2021-

Weiterhin bestehen Ansprüche des Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren auf eine variable Vergütung für die finanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2020 (zweijährige Vergütungskomponente), die im Geschäftsjahr 2022 zur Abrechnung kommen wird.

2. Langfristige variable Vergütung

a. Long-Term Incentive Plan (LTIP) 2018-2020

Im Geschäftsjahr 2018 wurde dem Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren die Teilnahme am sogenannten „Long-Term Incentive Plan“ (nachfolgend „LTIP“) mit einem Zuteilungswert in Höhe von 300 T€ gewährt. Der LTIP war ein variabler Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung.

Der LTIP umfasste einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren. Das Zuteilungsvolumen war entweder bereits vertraglich vereinbart oder wurde vom Aufsichtsrat spätestens zu Beginn des jeweiligen Dreijahreszeitraums festgelegt. Unter nach dem LTIP näher bestimmten Voraussetzungen („good and bad Leaver“ Regelung) konnte ein Anspruch auf Auszahlung des Brutto-Auszahlungsbetrages gänzlich entfallen oder nur zeitanteilig bestehen.

Ebenfalls zu Beginn des dreijährigen Performance-Zeitraums wurden vom Aufsichtsrat die Kennzahlen und Vorgaben für die sogenannten Targetwerte für die Erfolgsfaktoren des jeweiligen LTIP festgelegt. Die maßgeblichen Faktoren waren dabei (i) der „Performance Factor“ und (ii) der „Strategy Factor“.

Die für den Performance Factor maßgebliche Kennzahl war der EVA während des Performance Zeitraums. EVA bedeutet dabei das EBIT der Gruppe (auf einer konsolidierten Basis) abzüglich Mindestzins (9%) auf das eingesetzte Kapital der Gruppe. Der Aufsichtsrat gab nach billigem Ermessen die Targetwerte, eingeteilt in (i) Minimum Target, (ii) Target und (iii) Maximum Target, vor. Das Minimum Target (Mio. € 220,0) entsprach einem Performance Factor von 0,50, das Target (Mio. € 300,0) einem Performance Factor von 1,00 und das Maximum Target (Mio. € 380,0) einem Performance Factor von 1,50. Der Performance Factor 0,50 war auch bei einem Unterschreiten des Minimum Targets erreicht.

Für den Strategy Factor legte der Aufsichtsrat als Kennzahlen (strategische Ziele) die Reduktion der Kosten im Geschäftsjahr 2020 gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 (Kostenreduktion) und das Wachstum des Umsatzes in China im Zeitraum 2018 bis 2020 (Wachstum Umsatz China) fest. Die beiden Einzelziele waren gleich gewichtet. Für die Kostenreduktion bestimmte der Aufsichtsrat als Minimum Target Mio. € 260,0, als Target Mio. € 325,0 und als Maximum Target Mio. € 390,0. Für das Wachstum Umsatz China bestimmte der Aufsichtsrat als Minimum Target Mio. € 1.915,9, als Target Mio. € 2.737,0 und als Maximum Target Mio. € 3.558,1. Das Minimum Target entsprach einem Strategy Factor von 0,00, das Target einem Strategy Factor von 1,00 und das Maximum Target einem Strategy Factor von 2,00.

Im Performance-Zeitraum wurde ein EVA von Mio. € 380,4, eine Kostenreduktion von Mio. € 403,3 und ein Wachstum Umsatz China von Mio. € 1.442,0 erreicht. Dies entsprach einem Performance Factor von 0,50 und Teil-Strategy Factors von 2,00 bzw. 0,00.

Der Brutto-Auszahlungsbetrag ergab sich dann durch die Multiplikation von individuellem Zuteilungswert, Performance Factor und Strategy Factor.

Unter dem bis zum 31.12.2020 geltenden Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2021 dem Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren ein Auszahlungsbetrag aus dem LTIP 2018-2020 ausgezahlt.

b. KUKA Added Value Incentive Plan (KAVI) 2019-2021 und 2020-2022

In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 wurden den Vorstandsmitgliedern als langfristiger Vergütungsbestandteil die Teilnahme an dem KUKA Added Value Incentive Plan (nachfolgend „KAVI“) gewährt. Der dem Vorstandsvorsitzenden Peter Mohren gewährte Zuteilungswert betrug jeweils 300 T€. Der dem Mitglied des Vorstands Andreas Pabst gewährte Zuteilungswert betrug jeweils 150 T€. Im Gegensatz zu den LTIP orientiert sich der KAVI an einer langfristigen Entwicklung des Ergebnisses je Aktie (Earnings per Share) und der Aktienkursentwicklung der KUKA Aktiengesellschaft und der Midea Group Co. Ltd. Die KAVI-Pläne 2019-2021 und 2020-2022 haben eine Laufzeit von jeweils drei Geschäftsjahren.

Im Rahmen des KAVI wird jedem Vorstandsmitglied ein individueller Zuteilungswert in Euro gewährt. Dieser Zuteilungswert wird dann mit der Summe des Earnings Factor (50%-Gewichtung) und des Share Price Factor (50%-Gewichtung) multipliziert. Der Earnings Factor und der Share Price Factor sind wie folgt definiert:

Earnings Factor:	<p>Der Earnings Factor bezieht sich auf das Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; kurz EPS) der KUKA Aktiengesellschaft. Die EPS-Ziele wurden aus den EPS 2019-2021 bzw., EPS 2020-2022 gemäß dem Durchschnittswert laut jeweiliger Mittelfristplanung gebildet. Bezogen auf die einzelnen KAVIs gilt:</p> <table data-bbox="501 389 999 461"> <tr> <td>EPS 2019-2021:</td> <td>3,44 €</td> <td>=</td> <td>Faktor 1</td> </tr> <tr> <td>EPS 2020-2022:</td> <td>2,74 €</td> <td>=</td> <td>Faktor 1</td> </tr> </table> <p>Das EPS-Mindestziel 2019-2021 wurde mit 2,06 € und das EPS-Mindestziel 2020-2022 mit 1,64 € festgelegt. Wenn dieses Mindestziel nicht erreicht wird, beträgt der Earnings Factor 0.</p>	EPS 2019-2021:	3,44 €	=	Faktor 1	EPS 2020-2022:	2,74 €	=	Faktor 1
EPS 2019-2021:	3,44 €	=	Faktor 1						
EPS 2020-2022:	2,74 €	=	Faktor 1						
Share Price Factor:	<p>Der Share Price Factor setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen: (i) Kursentwicklung der Aktie der KUKA Aktiengesellschaft (80%-Gewichtung) im Verhältnis zu einer Benchmark-Gruppe und (ii) Kursentwicklung der Aktie der Midea Group Co. Ltd. über den Performance-Zeitraum (20%-Gewichtung). Im Hinblick auf die Kursentwicklung der KUKA Aktie wurde eine Benchmark-Gruppe von elf Unternehmen definiert, die die Geschäftssegmente Robotics, Systems, Logistics Automation und Healthcare repräsentieren.</p> <p>Für den Share Price Factor gelten Mindestziele. Werden diese nicht erreicht, beträgt der Share Price Factor 0.</p>								

Die Gesamtauszahlungsbeträge aus den aktuell noch nicht abgerechneten LTIPs und den laufenden KAVIs sind der Höhe nach begrenzt auf das Dreifache des jeweils gewährten individuellen Zuteilungswertes für das einzelne Vorstandsmitglied.

Unter dem bis zum 31.12.2020 geltenden Vergütungssystem bestehen daher Ansprüche des Vorstandsvorsitzenden Peter Mohnen aus dem KAVI 2019-2021 und KAVI 2020-2022, die in den Geschäftsjahren 2022 bzw. 2023 zur Abrechnung kommen werden. Die Ansprüche des bis zum 30. Juni 2021 amtierenden Mitglieds des Vorstands Andreas Pabst wurden im Rahmen der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages abgegolten.

VII. Abweichungen vom neuen Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021

Peter Mohnen

Das neue Vergütungssystem wurde im März 2021 vom Aufsichtsrat der KUKA Aktiengesellschaft beschlossen und von der Hauptversammlung im Mai 2021 gebilligt. Mit Peter Mohnen wurde im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 die vorzeitige Wiederbestellung verhandelt und sein Dienstvertrag unterjährig neu gefasst. Um Vergütungskomponenten nicht rückwirkend und bereits vereinbarte Ziele nicht unterjährig anpassen zu müssen und die Auswirkungen für die Gesellschaft und Peter Mohnen zu glätten, wurde festgelegt, dass für die kurzfristige variable Vergütung, das bis zum 31.12.2020 geltende Vergütungssystem auch im Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung kommt und das neue Vergütungsmodell ab dem 1. Januar 2022 gilt. Hingegen wurde bei der langfristigen variablen Vergütung auf das neue Vergütungsmodell nach dem LTPP 2020-2024 zum 1. Januar 2021 umgestellt (mit einem Zuteilungsvolumen in Höhe von 300.000 €).

Andreas Pabst

Die Vergütung des bis zum 30. Juni 2021 amtierenden Mitglieds des Vorstands Andreas Pabst entspricht nicht dem neuen Vergütungssystem. Hintergrund ist, dass das neue Vergütungssystem nur für Vorstandsmitglieder gilt, die ab dem 1. Januar 2021 bestellt wurden. Andreas Pabst ist zum 30. Juni 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden; in diesem Zuge wurden alle Vergütungsthemen in der Aufhebungsvereinbarung vom 21. Juni 2021 abschließend geregelt.

Alexander Tan

Die Vergütung des seit dem 1. Juli 2021 amtierenden Mitglied des Vorstands Alexander Tan entspricht dem neuen Vergütungssystem.

VIII. Ziel-, Minimal- und Maximalvergütung im Jahr 2021

Die folgenden Tabellen stellen die für das Geschäftsjahr 2021 zugewendete individuelle Zielvergütung, Minimalvergütung und Maximalvergütung der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands dar.

Zielvergütung Geschäftsjahr 2021

Zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands

Angaben in T€	Peter Mohnen Vorsitzender des Vorstands				Alexander Tan ¹ Vorstand Finanzen seit 01.07.2021			
	2021 (100%)	2021 (Min)	2021 (Max)	2020 (100%)	2021 (100%)	2021 (Min)	2021 (Max)	2020 (100%)
Fixe Vergütung								
Festgehalt	1.000	1.000	1.000	1.000	300	300	300	-
Sachbezüge ²	50	0	50	35	50	0	50	-
sonstige Leistungen ³	-	-	-	-	65	0	65	-
Summe	1.050	1.000	1.050	1.035	415	300	415	-
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung								
Tantieme 2020		-	-	1.000	-	-	-	-
Tantieme 2021	1.000	0	2.000	-	175	0	350	-
Langfristige variable Vergütung								
KAVI 2020-2022	-	-	-	300	-	-	-	-
LTPP 2021-2024	300	0	600	-	203	0	405	-
Summe	1.300	0	2.600	1.300	378	0	755	-
Gesamtsumme	2.350	1.000	3.650	2.335	793	300	1.170	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.350	1.000	3.650	2.335	793	300	1.170	-
maximale Gesamtvergütung⁴			4.500	-			3.000	-

¹ Alexander Tan ist seit dem 1. Juli 2021 Vorstandsmitglied (CFO). In der Tabelle ist die zeitanteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 dargestellt.

² Die Sachbezüge sind ab dem Geschäftsjahr 2021 für Peter Mohnen und Alexander Tan auf 50.000 € p.a. begrenzt. Sie wurden in der Tabelle für das Geschäftsjahr 2021 mit dem möglichen Höchstbetrag (nicht dem tatsächlichen Betrag) und für das Geschäftsjahr 2020 mit dem tatsächlichen Betrag berücksichtigt.

³ Alexander Tan wurde eine Erstattung von Umzugskosten bis zu 35 T€ gegen Vorlage von Belegen, ein monatlicher Wohnzuschuss für die Dauer von bis zu 6 Monaten ab Dienstbeginn in Höhe von bis zu 2,5 T€ pro vollem Monat gegen Vorlage von Belegen sowie die Erstattung der Kosten von drei Flügen in der Zeit vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 vertraglich zugesagt.

⁴ Vom Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte maximale Gesamtvergütung.

IX. Gewährte und geschuldete Vergütung im Jahr 2021

1. Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands

Die folgenden Tabellen stellen die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die Tabellen enthalten danach alle Beträge, (i) die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und (ii) die im Geschäftsjahr 2021 rechtlich fällig waren, aber nicht im Geschäftsjahr 2021 zugeflossenen sind („geschuldete Vergütung“).

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Hierzu bestand kein Anlass.

Der Dienstvertrag des mit dem bis zum 30. Juni 2021 amtierenden Mitglied des Vorstands Andreas Pabst wurde einvernehmlich vorzeitig beendet ohne dass dafür ein wichtiger Grund vorlag. In diesem Zusammenhang wurde die Zahlung einer Abfindung vereinbart.

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, die zu einer Anrechnung von dafür gezahlter Vergütung auf die Vergütung für die Tätigkeit als Vorstand führten, bestanden im Berichtszeitraum nicht.

Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährten und geschuldeten Gesamtvergütungen, dargestellt in den nachfolgenden Tabellen hielten die vom Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte maximale Gesamtvergütung von 4.500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 3.000.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder ein.

Zusätzlich waren die variablen Vergütungsbestandteile jeweils in ihrer maximalen Auszahlungshöhe begrenzt.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für zum 31. Dezember 2021 amtierende Mitglieder des Vorstands

	Peter Mohnen Vorsitzender des Vorstands				Alexander Tan Finanzvorstand ¹ seit 01.07.2021	
Angaben in T€	2021		2020		2021	
Fixe Vergütung		relativer Anteil an GV		relativer Anteil an GV		relativer Anteil an GV
Festgehalt	1.000	48,54%	1.000	59,84%	300	92,59%
Sachbezüge ²	16	0,78%	30	1,80%	2	0,62%
Sonstige Leistungen ³	-	-	-	-	22	6,79%
Summe	1.016	49,32%	1.030	61,64%	324	100,00%
Variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung						
Bonus 2019 ⁴	-	-	447	26,75%	-	-
Bonus 2020 ⁴	390	18,93%	-	-	-	-
Mehrjährig variable Vergütung						
Tantieme Unternehmensziele 2018 ⁵	-	-	164	9,81%	-	-
Tantieme Unternehmensziele 2019 ⁵	504	24,47%	-	-	-	-
Long-Term Incentive Plan 2017-2019 ⁶	-	-	30	1,80%	-	-
Long-Term Incentive Plan 2018-2020 ⁶	150	7,28%	-	-	-	-
Summe	1.044	50,68%	641	38,36%	-	-
Gesamtvergütung	2.060	100,00%	1.671	100,00%	324	100,00%

¹ Alexander Tan ist seit dem 1. Juli 2021 Vorstandsmitglied (CFO). In der Tabelle ist die zeitanteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 dargestellt.

² Geldwerter Vorteil für die Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens bzw. eines Fahrservices.

³ Alexander Tan wurde eine Erstattung von Umzugskosten bis zu 35 T€ gegen Vorlage von Belegen, ein monatlicher Wohnzuschuss für die Dauer von bis zu 6 Monaten ab Dienstbeginn in Höhe von bis zu 2,5 T€ pro vollem Monat gegen Vorlage von Belegen sowie die Erstattung der Kosten von drei Flügen in der Zeit vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 vertraglich zugesagt.

⁴ Im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlte variable Vergütung für die Erreichung persönlicher Ziele 2019 und im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte variable Vergütung für die Erreichung persönlicher Ziele 2020.

⁵ Anteile der variablen Vergütung Tantieme Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2018, welche im Geschäftsjahr 2020 sowie Anteile der variablen Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2019, welche im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen sind.

⁶ Auszahlung Long-Term Incentive Pläne 2017-2019 und 2018-2020, die im Geschäftsjahr 2020 bzw. 2021 zur Auszahlung gekommen sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands

		Andreas Pabst Finanzvorstand¹ bis 30.06.2021		
Angaben in T€	2021		2020	
Fixe Vergütung				
		relativer Anteil an GV		relativer Anteil an GV
Festgehalt	300	10,05%	600	64,24%
Sachbezüge ²	8	0,27%	11	1,18%
Sonstige Leistungen	-	-	-	-
Summe	308	10,32%	611	65,42%
Variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung				
Bonus 2019 ³	-	-	295	31,58%
Bonus 2020 ³	300	10,05%	-	-
Mehrjährig variable Vergütung				
Tantieme Unternehmensziele 2018 ⁴	-	-	28	3,00%
Tantieme Unternehmensziele 2019 ⁴	288	9,66%	-	-
Summe	588	19,71%	323	34,58%
Leistungen im Zusammenhang mit Vertragsaufhebung ⁵	2.088	69,97%	-	-
Gesamtvergütung	2.984	100,00%	934	100,00%

¹ Andreas Pabst war vom 6. Dezember 2018 bis zum 30. Juni 2021 Vorstandsmitglied (CFO). Sein Dienstvertrag endete aufgrund der Aufhebungsvereinbarung vom 21. Juni 2021 (die „Aufhebungsvereinbarung“) am 30. Juni 2021. Im Geschäftsjahr 2021 wurden Andreas Pabst die Festvergütung und die Sachbezüge anteilig gewährt.

² Geldwerter Vorteil für die Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens.

³ Im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlte variable Vergütung für die Erreichung persönlicher Ziele 2019 und im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte variable Vergütung für die Erreichung persönlicher Ziele 2020.

⁴ Anteile der variable Vergütung Tantieme Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2018, welche im Geschäftsjahr 2020 sowie Anteile der variablen Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2019, welche im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen sind.

⁵ Im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages wurde Andreas Pabst als Entschädigung für die auf den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 5. Dezember 2021 entfallende Festvergütung eine Abfindung in Höhe von T€ 258 gewährt. Die Tantieme persönliche Ziele 2021 (T€ 400 bei einer Zielerreichung von 200%), die Tantieme Unternehmensziele 2020 (T€ 486 bei einer Zielerreichung von 121,5%), die Tantieme Unternehmensziele 2021 (T€ 600 bei einer Zielerreichung von 150%), das KAVI 2019-2021 (T€ 48 bei einer Summe von Earnings Factor und Share Price Factor von 0,32), das KAVI 2020-2022 (T€ 97,5 bei einer Summe von Earnings Factor und Share Price Factor von 0,65) und der KAVI 2021-2023 (T€ 150 bei einer Summe von Earnings Factor und Share Price Factor von 1,00) wurden mit einer Einmalzahlung abgegolten. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgte nach billigem Ermessen. Die Höhe der Einmalzahlung war ein Verhandlungsergebnis. Von der Einmalzahlung entfielen 12,4% auf die Abgeltung von Festvergütung und 85,7% auf die Abgeltung von variablen Vergütungsbestandteilen. Mit der Aufhebungsvereinbarung sind sämtliche Ansprüche aus kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung erledigt. Weiterhin wurde Andreas Pabst die Erstattung der Kosten einer Outplacementberatung und von Kosten der Rechtsberatung im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages in Höhe von bis zu 30 T€ zugesagt, wovon rund 8 T€ verbraucht wurden.

2. Frühere Mitglieder des Vorstands

Von einigen Ausnahmen abgesehen, sind ehemaligen Vorstandsmitgliedern, deren Amtsperioden spätestens im Jahr 2008 geendet haben, Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt worden, welche Alters-, Berufs- und Erwerbsunfähigkeits-, Witwen- und Waisenrenten beinhalten. Der Gesamtbetrag der gewährten und geschuldeten Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2021 830 T€ (Geschäftsjahr 2020: 822 T€) und besteht nur aus fester Vergütung (Rentenzahlungen). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben unterlassen, weil diese ehemaligen Vorstandsmitglieder vor dem 30. September 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Für die laufenden Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen wurden angemessene Rückstellungen gebildet.

Vergütung des Aufsichtsrats

1. Vergütungsstruktur

Aufgrund des Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 1. Januar 2006 ist die Satzung dahingehend geändert worden, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Vergütung erhalten.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste Vergütung, welche 30 T€ beträgt und nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbar ist.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält die vierfache, der Stellvertreter des Vorsitzenden die doppelte Vergütung. Im Falle der Leitung der Hauptversammlung sowie für die Mitgliedschaft in jedem nicht nur vorübergehend tätigen Ausschuss, höchstens aber für drei Ausschussmitgliedschaften, erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 30 T€. Ein Ausschussvorsitzender erhält, auch wenn er mehreren Ausschüssen vorsitzt, zusätzlich noch die Hälfte der jährlichen Vergütung. Dies gilt nicht für den Ausschuss nach § 27 Abs. 3 MitbestG.

Zusätzlich werden jedem Aufsichtsratsmitglied für jede Aufsichtsrats Sitzung (einschließlich der Sitzungen von Ausschüssen des Aufsichtsrats) die entstandenen angemessenen Kosten erstattet und eine Aufwandspauschale in Höhe von 450 € (zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer) gewährt. Den Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die bei der KUKA Aktiengesellschaft oder einer KUKA Konzerngesellschaft angestellt sind, steht auf Basis des Anstellungsvertrages weiterhin ein reguläres Gehalt zu.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Jahr 2021

Die folgende Tabelle stellt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die Tabelle enthält danach alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	in €
Dr. Yanmin (Andy) Gu ¹ Aufsichtsratsvorsitzender	2021	120.000	50,31	105.000	44,03	13.500	5,66	238.500
	2020	120.000	51,48	105.000	45,05	8.100	3,47	233.100
Michael Leppke ² stellv. Aufsichtsratsvorsitzender	2021	60.000	36,70	90.000	55,05	13.500	8,26	163.500
	2020	60.000	37,95	90.000	56,93	8.100	5,12	158.100
Lin (Avant) Bai	2021	25.644	48,84	23.259	44,30	3.600	2,20	52.503
	2020	-	-	-	-	-	-	-
Wilfried Eberhardt	2021	30.000	86,96	-	-	4.500	13,04	34.500
	2020	30.000	90,50	-	-	3.150	9,50	33.150
Prof. Dr. Henning Kagermann ¹	2021	30.000	37,31	45.000	55,97	5.400	6,72	80.400
	2020	30.000	37,74	45.000	56,60	4.500	5,66	79.500
Armin Kolb ²	2021	30.000	29,76	60.000	59,52	10.800	10,71	100.800
	2020	30.000	31,30	60.000	62,60	5.850	6,10	95.850
Carola Leitmeir ²	2021	30.000	30,58	60.000	61,16	8.100	8,26	98.100
	2020	30.000	31,00	60.000	62,02	6.750	6,98	96.750
Min (Francoise) Liu	2021	30.000	29,24	60.000	58,48	12.600	12,28	102.600
	2020	30.000	31,30	60.000	62,60	5.850	6,10	95.850
Manfred Hüttenhofer ²	2021	30.000	45,87	30.000	45,87	5.400	8,26	65.400
	2020	30.000	46,51	30.000	46,51	4.500	6,98	64.500
Dr. Myriam Meyer	2021	30.000	30,86	60.000	61,73	7.200	7,41	97.200
	2020	30.000	31,00	60.000	62,02	6.750	6,98	96.750
Tanja Smolenski ²	2021	30.000	45,56	30.000	45,56	5.850	8,88	65.850
	2020	30.000	45,87	30.000	45,87	5.400	8,26	65.400
Helmut Zodl ¹	2021	30.000	37,31	45.000	55,97	5.400	6,72	80.400
	2020	28.191	37,46	41.673	55,37	5.400	7,17	75.264
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
Dr. Chengmao Xu (bis 17.01.2021)	2021	1.398	50,00	1.398	50,00	-	0	2.796
	2020	30.000	60,35	16.110	32,41	3.600	7,24	49.710
Summe	2021	477.042	40,34	609.657	51,55	95.850	8,11	1.182.549
	2020	478.191	41,80	597.783	52,26	67.950	5,94	1.143.924

¹ Herr Dr. Yanmin (Andy) Gu ist Vorsitzender des Personal-, des Vermittlungs- und des Nominierungsausschusses. Herr Prof. Dr. Kagermann ist Vorsitzender des Strategie- und Technologieausschusses. Herr Helmut Zodl ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

² Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die auch Mitglieder der IG Metall sind, haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung gemäß den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die folgende Tabelle enthält gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG eine vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung des KUKA Konzerns, der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse und Ergebnis je Aktie abgebildet. Der Umsatz ist als eine zentrale Kennzahl von KUKA auch als Erfolgsziel in der Tantieme der Mitglieder des Vorstands implementiert.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

In die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wurden die im gemeinsamen Betrieb, den die KUKA AG gemeinsam mit der KUKA Deutschland GmbH und der KUKA Systems GmbH am Standort Augsburg unterhält, beschäftigten Geschäftsführer, Arbeitnehmer und Auszubildenden einbezogen.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene kurzfristige und langfristige variable Vergütungsbestandteile. Damit entspricht auch die Vergütung der Arbeitnehmer grundsätzlich der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats:

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Ertragsentwicklung									
Umsatzerlöse (in Mio. €)	3.479,1	3.242,1	-6,81	3.192,6	-1,53	2.573,5	-19,39	3.275,7	27,29
Ergebnis je Aktie (in €)	2,22	0,32	-85,59	0,24	-25,00	-2,59	-1.179,17	0,98	137,84
Jahresüberschuss im KUKA Konzern (in Mio. €)	88,2	16,6	-81,18	17,8	7,23	-94,6	-631,46	49,3	152,11
Jahresüberschuss der KUKA AG (in Mio. €)	-38,7	66,4	271,58	22,4	-66,27	25,6	14,29	-110,2	-530,47
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (T€)									
Belegschaft in Augsburg ²	-	-	-	-	-	80	-	81	1,25
Vorstandsvergütung (T€) gewährt und geschuldet									
Peter Mohnen (seit 16.05.2012)	2.772	1.950	-29,65	1.735	-11,03	1.671	-3,69	2.060	23,28
Alexander Tan (seit 01.07.2021)	-	-	-	-	-	-	-	324	-
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder									
Andreas Pabst (bis 30.06.2021)	-	0	-	718	-	934	30,08	32.388	155,67
Frühere Vorstandsmitglieder									
Prof. Dr. Peter Hoffmann (bis 20.02.2020)	-	-	-	78	-	4887	1.037,18	-	-
Dr. Till Reuter (bis 05.12.2018)	3.918	8.865	126,26	62.025	-77,16	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung (in T€) gewährt und geschuldet									
Dr. Yanmin (Andy) Gu (seit 10.02.2017)	0	199	-	225	13,07	225	0,00	225	0,00
Michael Leppke (seit 12.09.2013)	123	150	21,95	150	0,00	150	0,00	150	0,00
Lin (Avant) Bai (seit 23.02.2021)	-	-	-	-	-	-	-	49	-
Wilfried Eberhardt (seit 15.05.2008)	30	30	0,00	30	0,00	30	0,00	30	0,00
Manfred Hüttenhofer (seit 06.06.2018)	-	0	-	34	70,45	60	76,47	60	0,00
Prof. Dr. Henning Kagermann (seit 31.05.2017)	0	44	-	75	70,45	75	0,00	75	0,00
Armin Kolb (seit 05.06.2013)	76	90	18,42	90	0,00	90	0,00	90	0,00
Carola Leitmeir (seit 01.07.2009)	76	90	18,42	90	0,00	90	0,00	90	0,00
Min (Francoise) Liu (seit 10.02.2017)	0	74	-	90	21,62	90	0,00	90	0,00
Dr. Myriam Meyer (seit 06.06.2018)	-	0	-	52	-	90	73,08	90	0,00
Tanja Smolenski (seit 15.12.2017)	0	1	-	47	4.600	60	27,65	60	0,00
Helmut Zodl (seit 24.01.2020)	-	-	-	-	-	70	-	75	7,14
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Chengmao Xu (bis 17.01.2021)	-	-	-	-	-	17	-	-	-

¹ Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer blieben Entgeltminderungen durch Kurzarbeit unberücksichtigt.

² Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer war erstmals für das Geschäftsjahr 2020 anzugeben.

³ Herrn Andreas Pabst wurde gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung vom 21. Juni 2021 eine Ausgleichszahlung in Höhe von 2.088 T€ im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

⁴ Herrn Prof. Dr. Hoffmann wurde gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung vom 19. Februar 2020 eine Ausgleichszahlung in Höhe von 500 T€ im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

⁵ Herrn Dr. Reuter wurde gemäß seiner Ausscheidensvereinbarung vom 28. November 2018 eine Abfindung in Höhe von 5.597 T€ im Geschäftsjahr 2018 ausbezahlt.

⁶ Herrn Dr. Reuter wurde gemäß seiner Ausscheidensvereinbarung vom 28. November 2018 der verbleibende Teil der Abfindung in Höhe von 2.000 T€ im Geschäftsjahr 2019 ausbezahlt.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

KUKA Aktiengesellschaft
Augsburg

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021



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

An die KUKA Aktiengesellschaft, Augsburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der KUKA Aktiengesellschaft, Augsburg, 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 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.

München, den 28. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Holger Graßnick
Wirtschaftsprüfer

ppa. Stefan Postenrieder
Wirtschaftsprüfer