

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS § 289F/315D HGB (Stand Januar 2023)

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB ist öffentlich zugänglich unter: <https://www.kps.com/de/de/investor-relations/corporate-governance.html>.

1. ERKLÄRUNG GEMÄß § 161 AKTG

Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Gesellschaft haben gemäß § 161 AktG eine jährliche Erklärung abzugeben, inwieweit sie den Deutschen Corporate Governance Kodex befolgt haben oder befolgen. Darüber hinaus ist zu begründen, welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden. Jede Entsprechenserklärung wird für die Dauer von fünf Jahren auf der Webseite des Unternehmens unter www.kps.com in der Rubrik „Investor Relations“, „Corporate Governance“ der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die jüngste Entsprechenserklärung beider Gremien zu der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 und der am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung des Kodex vom 28. April 2022 wurde im Januar 2023 veröffentlicht und hat folgenden Wortlaut:

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der KPS AG
zu den Empfehlungen
der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG
(Entsprechenserklärung)**

Vorstand und Aufsichtsrat der KPS AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“ genannt) erklären:

I.

Die KPS AG hat den Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 („**Kodex 2020**“) bis zur Bekanntmachung der Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 28. April 2022 im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 („**Kodex 2022**“) entsprochen, mit folgenden Ausnahmen:

- A.1 Der Vorstand begrüßte ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Diversität angemessen fördern. Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen ließ sich der Vorstand primär von der Kompetenz und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Personen leiten.

- A.2 Die Einhaltung der Empfehlung zur Implementierung und Offenlegung eines eigenständigen Compliance Management Systems und zur Implementierung eines Systems zum sog. Whistleblowing war aufgrund der schlanken Hierarchie, der engen Einbindung der Verwaltung in das operative Tagesgeschäft und der überschaubaren Mitarbeiterzahl der Gesellschaft aus Sicht der Verwaltung nicht angezeigt. Die Verwaltung war vielmehr der Auffassung, dass das im Unternehmen eingerichtete Kontrollsystem und Risikomanagementsystem im Sinne von § 91 Abs. 3 AktG ausgereicht hat, um die Einhaltung von Gesetzesvorschriften und sonstigen Regularien sicher zu stellen und mögliche Complianceverstöße zu vermeiden.
- B.1 Bei der Zusammensetzung des Vorstands legte der Aufsichtsrat vor allem Wert auf die besondere Kompetenz und Qualifikation; weitere Eigenschaften wie das Geschlecht, die nationale Zugehörigkeit oder sonstige Diversitätsaspekte waren für diese Entscheidung nur von untergeordneter Bedeutung.
- B.2 Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands tauschten sich regelmäßig über die zukünftige Besetzung und die langfristige Nachfolge im Vorstand aus. Eine darüberhinausgehende Nachfolgeplanung und deren Offenlegung hielt die Gesellschaft zu Gunsten einer flexiblen Personalkompetenz des Aufsichtsrats nicht für erforderlich.
- B.3 Der Empfehlung in B.3 des Kodex 2000, wonach die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll, wurde nicht entsprochen, weil sie nach Ansicht der Gesellschaft die Entscheidungsfreiheit des Aufsichtsrats unsachgerecht einschränkt.
- B.5 Der Aufsichtsrat legte keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder fest. Eine entsprechende Offenlegung erfolgte daher nicht. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder lag nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit bestand.
- C.1 Angesichts der Größe des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der gesetzlichen Sätze 1 Vorgaben des Aktiengesetzes, das in § 100 AktG die persönlichen Voraussetzungen bis 4 für die Tätigkeit als Aufsichtsrat und in § 111 AktG die Aufgaben des Aufsichtsrats beschreibt und damit zugleich ebenso wie der Kodex 2020 die Zielvorgaben für die Vorschläge zur Neuwahl des Aufsichtsrats festlegt, sah der Aufsichtsrat davon ab, konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium zu erarbeiten und hierüber zu berichten. Dies galt auch mit Blick auf § 100 Abs. Hs. 2 5 AktG, wonach die Mitglieder des

Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen.

- C.2 Auf die Festlegung einer Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und eine entsprechende Offenlegung wurde verzichtet, da nach Auffassung des Aufsichtsrats das Lebensalter nichts über die Leistungsfähigkeit eines Organmitglieds aussagt.
- C.7 Der Mehrwert des spezifischen Sachverstands und die vertiefte und langjährige
Sätze 1 Kenntnis über die Gesellschaft seitens der im Unternehmen operativ tätigen
und 2 Aufsichtsratsmitglieder Tsifidaris und Grünewald überwogen nach Auffassung der
Verwaltung die vermeintlichen Nachteile eines mit mehrheitlich unabhängigen
Mitgliedern besetzten Aufsichtsrats.
- C.10 Nach Auffassung der Verwaltung wogen die umfassende Kenntnis über das
Unternehmen und die spezifische Fachexpertise von Herrn Tsifidaris eine fehlende
Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden auf.
- D.1 Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wurde nicht öffentlich zugänglich gemacht,
da die Gesellschaft in der Veröffentlichung keinen wesentlichen Mehrwert für die
Aktionäre sah.
- D.2, D.5 Ab dem 1. Januar 2022 war bei Unternehmen von öffentlichem Interesse nach § 316a
Satz 2 HGB verpflichtend ein Prüfungsausschuss einzurichten. Das dreiköpfige
Aufsichtsratsplenum der Gesellschaft ist nach Maßgabe von § 107 Abs. 4 Satz 2
AktG auch der Prüfungsausschuss. Im Übrigen wurden bei der Gesellschaft keine
weiteren Ausschüsse und damit auch kein Nominierungsausschuss gebildet. Die
Bildung von weiteren Ausschüssen war bei einem dreiköpfigen Aufsichtsrat nicht
zweckmäßig und führte – anders als bei einem größeren Plenum – nicht zu einer
Effizienzsteigerung. Dies galt insbesondere vor dem Hintergrund, dass
beschließende Ausschüsse mindestens drei Mitglieder erfordern.
- D.7 An den Sitzungen des Aufsichtsrats der Gesellschaft nahm aus Effizienzgründen
regelmäßig auch der Vorstand teil. Bei besonderen Beratungsgegenständen,
insbesondere im Zusammenhang mit Vorstandspersonalien, tagte der Aufsichtsrat
jedoch ohne den Vorstand.
- F.2 Die Konzernabschlüsse und Lageberichte zum 30. September eines jeden
Geschäftsjahres wurden binnen vier Monaten nach Ende des jeweiligen
Berichtszeitraums veröffentlicht. Die unterjährigen Finanzinformationen in Form von
Halbjahresfinanzberichten und Quartalsmitteilungen wurden binnen zwei Monaten

nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Vorstand und Aufsichtsrat hielten die gesetzlichen Veröffentlichungsfristen und die ergänzenden Vorgaben für den Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse für ausreichend, um die Anleger regelmäßig und zeitnah zu unterrichten.

F.5 Die Gesellschaft hat in der Vergangenheit lediglich die aktuell geltende Erklärung zur Unternehmensführung auf der Internetseite veröffentlicht, da keine Veranlassung bestand auch ältere Erklärungen zu veröffentlichen.

G.1 und G.2 Der Aufsichtsrat legte für jedes Geschäftsjahr konkrete Zielvorgaben für die Bemessung des auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden leistungsabhängigen Bonus für die Vorstandsmitglieder fest. Unter Berücksichtigung der festen Vorstandsvergütung und der Nebenleistungen ergab sich hieraus eine bestimmte Ziel-Vergütung. Eine unter Umständen für dieses Geschäftsjahr höhere Ziel-Gesamtvergütung stand jedoch unter dem Vorbehalt des Aufsichtsrats, im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres Aktienoptionen an ein Vorstandsmitglied zu begeben. Das Vergütungssystem für den Vorstand eröffnete zudem die Möglichkeit, für die erfolgsabhängige Vergütung in Form einer auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage basierenden Bonuszahlungen als Performance Parameter neben finanziellen auch nicht finanzielle Leistungskriterien festzulegen. Die Auswahl dieser Leistungskriterien und deren konkrete Bestimmung erfolgte auf Grundlage des Vorstandsvergütungssystems, das von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 gebilligt wurde, im Ermessen des Aufsichtsrats. Dieser Spielraum gab dem Aufsichtsrat für individuelle Vergütungsentscheidungen die erforderliche Flexibilität, um auf operative Veränderungen und damit einhergehende Anreizaspekte reagieren zu können.

G.3 Für den horizontalen Peer Group-Vergleich zog der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe mit solchen Unternehmen heran, deren Marktstellung mit derjenigen der Gesellschaft vergleichbar war. Der Fokus lag hierbei auf solchen Unternehmen, die gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Branche mit der Gesellschaft vergleichbar waren. Der Aufsichtsrat verzichtete jedoch auf die Offenlegung der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe. Aus Gründen der Flexibilität behielt sich der Aufsichtsrat vielmehr vor, erst zur Vorbereitung einer konkreten Vergütungsentscheidung unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien eine entsprechende Vergleichsgruppe zu bestimmen. Die frühzeitige Offenlegung einer Vergleichsgruppe wurde dem Umstand nicht gerecht, dass bis zu diesem Zeitpunkt gegebenenfalls bestimmte Unternehmen zur Vergleichsgruppe neu hinzutreten bzw. aus dieser herausfallen konnten.

- G.4 Der Aufsichtsrat berücksichtigte für die Frage, welche Vorstandsvergütung angemessen ist, im Rahmen eines vertikalen (internen) Vergleichs die Vergütungsstruktur des oberen Führungskreises der KPS-Gruppe, jedoch nicht das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Die Empfehlung in G.4 des Kodex 2020 erschien aufgrund der besonderen Personalstruktur der Gesellschaft als Beratungsunternehmen wenig praktikabel und darüber hinaus auch nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vorstandsvergütung in jedem Fall angemessen war.
- G.7 Nach der Empfehlung in G.7 des Kodex 2020 sollte der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollten. Von dieser Empfehlung wurde teilweise in Bezug auf die zeitliche Komponente abgewichen. Der Aufsichtsrat traf diese Festlegung nicht bereits vor einem Geschäftsjahr, sondern erst innerhalb der ersten Hälfte des Geschäftsjahres, da die Beendigung des Vorjahres abgewartet wurde, um Leistungskriterien auf Grundlage der geprüften Vorjahreszahlen und der damit zusammenhängenden Unternehmensplanung in belastbarer Weise definieren zu können.
- G.10 Die langfristig variablen Vergütungsbestandteile wurden von der Gesellschaft nicht überwiegend aktienbasiert gewährt oder in Aktien der Gesellschaft angelegt. Eine solche aktienbasierte Vergütungskomponente bot aus Sicht des Aufsichtsrats bei einem Vorstandsmitglied, das als einer der Unternehmensgründer bereits wesentlich als Aktionär beteiligt ist, keine wesentliche Erhöhung der Anreizwirkung. Vorstandsmitglieder konnten bereits vor Ablauf von vier Jahren über ihre langfristig variablen Vergütungsbestandteile verfügen, da aus Sicht des Aufsichtsrats eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zum Zwecke der Nachhaltigkeit ausreichend war.
- G.12 Bei Austritt eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahrs wäre die Zahlung der langfristigen variablen Vergütung für das Jahr des Ausscheidens pro rata temporis erfolgt, wobei grundsätzlich eine 100 %ige Zielerreichung unterstellt worden wäre. Mit Ausscheiden wäre ein Vorstandsmitglied nicht mehr für Erfolg oder Misserfolg des operativen Geschäfts und vor allem der an Finanzkennzahlen anknüpfenden Bonusparameter verantwortlich gewesen.
- G.13 Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) waren ihrer Höhe nach nicht auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Eine solche

Begrenzung konnte nach Auffassung des Aufsichtsrats die freie Entscheidung des Vorstandsmitglieds über die Ausübung seines Kündigungsrechts einschränken und dem Vorstandsmitglied darüber hinaus finanzielle Planungssicherheit nehmen.

II.

Die KPS AG hat den Empfehlungen des Kodex 2022 ab dessen Bekanntmachung entsprochen und wird diesen auch künftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

- A.2 Der Vorstand begrüßt ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Diversität angemessen fördern. Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen lässt sich der Vorstand primär von der Kompetenz und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Personen leiten.

- B.1 Bei der Zusammensetzung des Vorstands legt der Aufsichtsrat vor allem Wert auf die besondere Kompetenz und Qualifikation, weitere Eigenschaften wie das Geschlecht, die nationale Zugehörigkeit oder sonstige Diversitätsaspekte sind für diese Entscheidung nur von untergeordneter Bedeutung.

- B.2 Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands tauschen sich regelmäßig über die zukünftige Besetzung und die langfristige Nachfolge im Vorstand aus. Eine darüberhinausgehende Nachfolgeplanung und deren Offenlegung hält die Gesellschaft zu Gunsten einer flexiblen Personalkompetenz des Aufsichtsrats bis auf weiteres nicht für erforderlich.

- B.3 Der Empfehlung in B.3 des Kodex 2022, wonach die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen soll, wurde in der Vergangenheit nicht entsprochen, weil sie nach Ansicht der Gesellschaft die Entscheidungsfreiheit des Aufsichtsrats unsachgerecht einschränkt. Zukünftig will jedoch der Aufsichtsrat dieser Empfehlung entsprechen.

- B.5 Der Aufsichtsrat legt keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder fest. Eine entsprechende Offenlegung erfolgt daher nicht. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

- C.1
Sätze 1
bis 5
- Angesichts der Größe des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes, das in § 100 AktG die persönlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit als Aufsichtsrat und in § 111 AktG die Aufgaben des Aufsichtsrats beschreibt und damit zugleich ebenso wie der Kodex 2022 die Zielvorgaben für die Vorschläge zur Neuwahl des Aufsichtsrats festlegt, sieht der Aufsichtsrat davon ab, konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium zu erarbeiten und in Form einer Qualifikationsmatrix hierüber zu berichten. Dies gilt auch mit Blick auf § 100 Abs. 5 Hs. 2 AktG, wonach die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen.
- C.2
- Auf die Festlegung einer Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und eine entsprechende Offenlegung wurde verzichtet, da nach Auffassung des Aufsichtsrats das Lebensalter nichts über die Leistungsfähigkeit eines Organmitglieds aussagt.
- C.7
Sätze 1
und 2
- Der Mehrwert des spezifischen Sachverstands und die vertiefte und langjährige Kenntnis über die Gesellschaft seitens der im Unternehmen operativ tätigen Aufsichtsratsmitglieder Tsifidaris und Grünewald überwiegen nach Auffassung der Verwaltung die vermeintlichen Nachteile eines mit mehrheitlich unabhängigen Mitgliedern besetzten Aufsichtsrats.
- C.10
- Nach Auffassung der Verwaltung wiegen die umfassende Kenntnis über das Unternehmen und die spezifische Fachexpertise von Herrn Tsifidaris eine fehlende Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden auf.
- D.1
- Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wird nicht öffentlich zugänglich gemacht, da die Gesellschaft in der Veröffentlichung keinen wesentlichen Mehrwert für die Aktionäre sieht.
- D.2, D.4
- Ab dem 1. Januar 2022 ist bei Unternehmen von öffentlichem Interesse nach § 316a Satz 2 HGB verpflichtend ein Prüfungsausschuss einzurichten. Das dreiköpfige Aufsichtsratsplenum der Gesellschaft ist nach Maßgabe von § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG auch der Prüfungsausschuss. Im Übrigen werden bei der Gesellschaft keine weiteren Ausschüsse und damit auch kein Nominierungsausschuss gebildet. Die Bildung von weiteren Ausschüssen ist bei einem dreiköpfigen Aufsichtsrat nicht zweckmäßig und führt – anders als bei einem größeren Plenum – nicht zu einer Effizienzsteigerung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass beschließende Ausschüsse mindestens drei Mitglieder erfordern.

- D.3 Sätze 1, 2 und 4 Den Empfehlungen in D.3 Sätze 1, 2 und 4 des Kodex 2022 wird derzeit nicht entsprochen, da § 100 Abs. 5. Hs. 1 AktG, wonach mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen muss, von der KPS AG noch nicht angewendet werden muss. Nach § 12 Abs. 6 EGAktG muss diese Vorschrift erst angewendet werden, sobald eine Neuwahl sämtlicher Mitglieder des Aufsichtsrats stattfinden, was voraussichtlich in der Hauptversammlung im Jahr 2024 erfolgen wird. Ab diesem Zeitpunkt hat der Aufsichtsrat Mitglieder mit entsprechendem Sachverstand, sodass der auch der Prüfungsausschuss Mitglieder mit dem in den Empfehlungen geforderten Sachverstand hat und somit den Empfehlungen in D.3 Sätze 1, 2 und 4 des DCGK 2022 entsprochen wird.
- D.6 An den Sitzungen des Aufsichtsrats der Gesellschaft nimmt aus Effizienzgründen regelmäßig auch der Vorstand teil. Bei besonderen Beratungsgegenständen, insbesondere im Zusammenhang mit Vorstandspersonalien, tagt der Aufsichtsrat jedoch ohne den Vorstand.
- F.2 Die Konzernabschlüsse und Lageberichte zum 30. September eines jeden Geschäftsjahres werden binnen vier Monaten nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums veröffentlicht. Die unterjährigen Finanzinformationen in Form von Halbjahresfinanzberichten und Quartalsmitteilungen werden binnen zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Vorstand und Aufsichtsrat halten die gesetzlichen Veröffentlichungsfristen und die ergänzenden Vorgaben für den Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse für ausreichend, um die Anleger regelmäßig und zeitnah zu unterrichten.
- F.5 Die Gesellschaft hat in der Vergangenheit lediglich die aktuell geltende Erklärung zur Unternehmensführung auf der Internetseite veröffentlicht, da bislang keine Veranlassung bestand auch ältere Erklärungen zu veröffentlichen. Die Gesellschaft wird auch zukünftig der Empfehlung nicht entsprechen, da in der Veröffentlichung veralteter Erklärungen kein wesentlicher Mehrwert für die Aktionäre gesehen wird.
- G.1 und G.2 Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr konkrete Zielvorgaben für die Bemessung des auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden leistungsabhängigen Bonus für die Vorstandsmitglieder fest. Unter Berücksichtigung der festen Vorstandsvergütung und der Nebenleistungen ergibt sich hieraus eine bestimmte Ziel-Vergütung. Eine unter Umständen für dieses Geschäftsjahr höhere Ziel-Gesamtvergütung steht jedoch unter dem Vorbehalt des Aufsichtsrats, im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres Aktienoptionen an ein Vorstandsmitglied zu

begeben. Das Vergütungssystem für den Vorstand eröffnet zudem die Möglichkeit, für die erfolgsabhängige Vergütung in Form einer auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage basierenden Bonuszahlungen als Performance Parameter neben finanziellen auch nicht finanzielle Leistungskriterien festzulegen. Die Auswahl dieser Leistungskriterien und deren konkrete Bestimmung erfolgt auf Grundlage des Vorstandsvergütungssystems, das von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 gebilligt wurde., im Ermessen des Aufsichtsrats. Dieser Spielraum gibt dem Aufsichtsrat für individuelle Vergütungsentscheidungen die erforderliche Flexibilität, um auf operative Veränderungen und damit einhergehende Anreizaspekte reagieren zu können.

- G.3 Für den horizontalen Peer Group-Vergleich zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe mit solchen Unternehmen heran, deren Marktstellung zu derjenigen der Gesellschaft vergleichbar ist. Der Fokus liegt hierbei auf solchen Unternehmen, die gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Branche mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Der Aufsichtsrat verzichtet jedoch auf die Offenlegung der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe. Aus Gründen der Flexibilität behält sich der Aufsichtsrat vielmehr vor, erst zur Vorbereitung einer konkreten Vergütungsentscheidung unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien eine entsprechende Vergleichsgruppe zu bestimmen. Die frühzeitige Offenlegung einer Vergleichsgruppe würde dem Umstand nicht gerecht, dass bis zu diesem Zeitpunkt gegebenenfalls bestimmte Unternehmen zur Vergleichsgruppe neu hinzutreten bzw. aus dieser herausfallen könnten.
- G.4 Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Frage, welche Vorstandsvergütung angemessen ist, im Rahmen eines vertikalen (internen) Vergleichs die Vergütungsstruktur des oberen Führungskreises der KPS-Gruppe, jedoch nicht das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Die Empfehlung in G.4 des Kodex 2022 erscheint aufgrund der besonderen Personalstruktur der Gesellschaft als Beratungsunternehmen wenig praktikabel und darüber hinaus auch nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vorstandsvergütung in jedem Fall angemessen ist.
- G.7 Nach der Empfehlung in G.7 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Von dieser Empfehlung wurde und wird teilweise in Bezug auf die zeitliche Komponente abgewichen. Der Aufsichtsrat trifft diese Festlegung nicht bereits vor einem Geschäftsjahr, sondern erst innerhalb der ersten Hälfte des Geschäftsjahres, da die Beendigung des

Vorjahres abgewartet wird, um Leistungskriterien auf Grundlage der geprüften Vorjahreszahlen und der damit zusammenhängenden Unternehmensplanung in belastbarer Weise definieren zu können.

- G.10 Die langfristig variablen Vergütungsbestandteile werden von der Gesellschaft nicht überwiegend aktienbasiert gewährt oder in Aktien der Gesellschaft angelegt. Eine solche aktienbasierte Vergütungskomponente bietet aus Sicht des Aufsichtsrats bei einem Vorstandsmitglied, das als einer der Unternehmensgründer bereits wesentlich als Aktionär beteiligt ist, keine wesentliche Erhöhung der Anreizwirkung. Vorstandsmitglieder können bereits vor Ablauf von vier Jahren über ihre langfristig variablen Vergütungsbestandteile verfügen, da aus Sicht des Aufsichtsrats eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zum Zwecke der Nachhaltigkeit ausreichend ist.
- G.12 Bei Austritt eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahrs erfolgt die Zahlung der langfristigen variablen Vergütung für das Jahr des Ausscheidens pro rata temporis, wobei grundsätzlich eine 100 %ige Zielerreichung unterstellt wird. Mit Ausscheiden ist ein Vorstandsmitglied nicht mehr für Erfolg oder Misserfolg des operativen Geschäfts und vor allem der an Finanzkennzahlen anknüpfenden Bonusparameter verantwortlich.
- G.13 Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind ihrer Höhe nach nicht auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Eine solche Begrenzung könnte nach Auffassung des Aufsichtsrats die freie Entscheidung des Vorstandsmitglieds über die Ausübung seines Kündigungsrechts einschränken und dem Vorstandsmitglied darüber hinaus finanzielle Planungssicherheit nehmen.

Unterföhring, im Januar 2023

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

Michael Tsifidaris

Leonardo Musso

2. VERGÜTUNGSBERICHT/VERGÜTUNGSSYSTEM

In der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Mai 2021 wurde das Vergütungssystem für die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 und 2 S. 1 AktG gebilligt sowie die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 AktG festgesetzt. Auf der Website des Unternehmens unter www.kps.com in der Rubrik „Investor Relations“, „Corporate Governance“ sind das Vergütungssystem für den Vorstand und der Beschluss über die Vergütung für den Aufsichtsrat öffentlich zugänglich. Unter derselben Internetadresse werden

der Vergütungsbericht und der jeweilige Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG für die Geschäftsjahre 2021/2022 ff. öffentlich zugänglich gemacht.

3. RELEVANTE UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Der KPS-Konzern richtet sein unternehmerisches Handeln an den Rechtsordnungen der Länder aus, in denen die Gesellschaft tätig ist. Über die verantwortungsvolle Unternehmensführung in Übereinstimmung mit den Gesetzen hinaus hat das Unternehmen konzerninterne Regelungen aufgestellt, die die Leit motive und Führungsprinzipien innerhalb des Konzerns widerspiegeln. Die Leit motive des KPS-Konzerns sind bestmögliche Kundenorientierung, ausgeprägte Leistungsbereitschaft, Sicherung und Verbesserung unserer Qualitätsstandards sowie die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter (der „Code of Conduct“ ist unter www.kps.com in der Rubrik „Investor Relations“, „Corporate Governance“ zu finden).

4. RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Rechnungslegung des KPS-Konzerns erfolgt nach den Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Der Einzelabschluss der KPS AG wird nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) erstellt. Die Wahl des Abschlussprüfers erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung. Der Abschlussprüfer ist unabhängig. Er übernimmt die Prüfung sowohl des Konzern- als auch des Einzelabschlusses der KPS AG.

5. ARBEITSWEISE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Sofern sich der Vorstand aus mehreren Personen zusammensetzt, tritt er gewöhnlich monatlich und bei Bedarf ad hoc zusammen, der Aufsichtsrat gewöhnlich vier Mal im Jahr sowie bei Bedarf. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Unternehmensstrategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung sowie der Risikolage. Er legt dem Aufsichtsrat außerdem die Projekt- und Ertragsplanung des Konzerns für das kommende Geschäftsjahr vor. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet der Vorstand den Aufsichtsrat unverzüglich. Bedeutende Maßnahmen des Vorstands erfolgen nur nach Abstimmung und Freigabe mit dem Aufsichtsrat. Weder der Vorstand noch der Aufsichtsrat haben aufgrund der geringen Anzahl der Mitglieder Ausschüsse gebildet, mit Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses.

6. SELBSTBEURTEILUNG UND UNABHÄNGIGKEIT DES AUFSICHTSRATES

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, wie wirksam er seine Aufgaben erfüllt. Gegenstand der Selbstbeurteilung sind insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat und der Informationsfluss zwischen Aufsichtsrat und Vorstand sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsrats. Angesichts der Größe des Unternehmens und der unkomplizierten Informationsflüsse zwischen Aufsichtsrat und Vorstand wurde die Selbstbeurteilung ohne externen Berater durchgeführt. Die Untersuchung kam wie auch im Vorjahr zu einem positiven Ergebnis.

Mit Hans-Werner Hartmann gehört dem Aufsichtsrat eine angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder an. Er verfügt gemäß § 100 Abs. 5 AktG a.F. über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Herr Hartmann kann nach Auffassung des Aufsichtsrats trotz seiner langjährigen Amtszeit seinen Überwachung- und Beratungsaufgaben im ausschließlichen Interesse der Gesellschaft vollumfänglich und unbefangenen nachkommen. Herr Hartmann steht weder in einer persönlichen noch sonstigen geschäftlichen Beziehung zum KPS-Konzern und Interessenkonflikte sind in der Vergangenheit nicht aufgetreten. Trotz dieses notwendigen Abstands zum Unternehmen ist Herr Hartmann dank seiner langjährigen Erfahrung und tiefen Kenntnisse über das Unternehmen bestens mit dem Kerngeschäft des KPS-Konzerns vertraut und kann wertvolle Anregungen und Hinweise einbringen. Herr Hartmann wird daher trotz seiner Zugehörigkeit im Aufsichtsrat der KPS AG von mehr als 12 Jahren als unabhängiges Mitglied angesehen.

7. FESTLEGUNG VON ZIELGRÖßEN FÜR DEN FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT, VORSTAND UND IN DEN BEIDEN NACHGEORDNETEN FÜHRUNGSEBENEN

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben für die KPS AG Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bis zum 30. Juni 2022 festgelegt, über deren Zielerreichung nachfolgend berichtet wird. Gleichzeitig wurden neue, bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgrößen festgelegt:

	Ausgangsbasis im Jahr 2015*	Ziel bis 30. Juni 2017	Zielerreichung zum 30. Juni 2017	Ziel bis 30. Juni 2022	Zielerreichung bis zum 30. Juni 2022	Neues Ziel bis 30. Juni 2027
Aufsichtsrat	0 %	0 %	0 %	0 %	0%	25%
Vorstand	0 %	0 %	0 %	0 %	0%	0%
1. Führungsebene	0 %	0 %	0 %	0 %	0%	10%
2. Führungsebene	9,5 %	9,5 %	6,4 %	20 %	16,7%	25%

* Zielgrößen zum spätestmöglichen Stichtag des 30. Juni 2017 mussten erstmalig bis zum 30. September 2015 festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat hat bei der Zielfestlegung im Jahr 2017 die Zielgröße für den Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat mit 0 % festgelegt. Für die erste Führungsebene wurde die Zielgröße mit 0 % und für die zweite Führungsebene mit 20% festgesetzt. Zum Stichtag des 30. Juni 2022 gehörten dem Aufsichtsrat und Vorstand keine Frau an. In der ersten Führungsebene der KPS AG wurde ein Frauenanteil von 0 % und in der zweiten Führungsebene von 16,7 % erreicht. Die Ziele für die Zusammensetzung der zweiten Führungsebene wurden damit verfehlt, was im Wesentlichen an den nachstehend aufgezeigten Gründen liegt.

Die KPS AG strebt grundsätzlich eine Anhebung des Frauenanteils innerhalb der Gesellschaft und auch innerhalb der relevanten Führungsgremien an. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich branchentypisch für die KPS AG die Suche nach geeigneten Bewerbern und vor allem nach geeigneten Bewerberinnen als eher schwierig gestaltet, sodass der Frauenanteil innerhalb der KPS AG insgesamt und insbesondere in Führungspositionen gering ist. Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die erste und zweite Führungsebene lässt sich die KPS AG ausschließlich von den zur Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der jeweiligen Person leiten. Eigenschaften wie das Geschlecht waren und sind bei der Personalwahl von nachrangiger Bedeutung. Diese Umstände geben letztlich den Ausschlag dafür, dass die zum 30. Juni 2022 gesetzten Ziele für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht erreicht werden konnte. Die KPS AG beabsichtigt dennoch eine Stärkung von Führungspositionen durch qualifizierte Frauen und hat deshalb für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 25 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden soll.

Aus den vorstehenden Gründen hat der Aufsichtsrat hinsichtlich des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand vorsorglich eine Zielgröße bis zum 30. Juni 2027 von 25 % beschlossen. Gleichmaßen hat der Vorstand für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2027 eine Zielgröße von 10% festgelegt.

8. DIVERSITÄTSKONZEPT

Die Gesellschaft achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats auch auf Vielfalt (Diversity). Dies erfolgt jedoch nicht durch die Verfolgung eines in Bezug auf Vielfältigkeitsaspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund ausformulierten starren Diversitätskonzepts. Die Zusammensetzung der Verwaltungsorgane muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung des Unternehmens

gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser Aufgaben sicherzustellen, wird sich die Gesellschaft bei der Besetzung der Vorstands- und Aufsichtsratsmandate auch zukünftig in erster Linie von den fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidaten leiten lassen.