

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS § 289F/315D HGB (Stand Januar 2021)

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 wurde im Januar 2021 veröffentlicht und hat folgenden Wortlaut:

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der KPS AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Die KPS AG entspricht 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“) und wird diesen auch künftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

- A.1 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.

- A.2 Die Einhaltung der Empfehlung zur Implementierung und Offenlegung eines 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 bislang nicht angezeigt. Die Verwaltung ist vielmehr der Auffassung, dass das im Unternehmen eingerichtete Risikomanagementsystem bis auf weiteres ausreicht, um die Einhaltung von Gesetzesvorschriften und sonstigen Regularien sicher zu stellen und mögliche Complianceverstöße zu vermeiden.

- 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 waren und 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 hielt und hält die Gesellschaft zu Gunsten einer flexiblen Personalkompetenz des Aufsichtsrats bis auf weiteres nicht für erforderlich.
- B.3 Der Empfehlung in B.3, 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 hat keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt und wird eine solche auch künftig nicht festlegen. 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 3 1
 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 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 hierüber zu berichten. Dies gilt auch mit Blick auf § 100 Abs. 5 AktG, wonach die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen. Die Erklärung zur Unternehmensführung wird künftig auch Informationen über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat und deren Namen enthalten.
- 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.3 Für die Aufsichtsratsmitglieder wurde in der Vergangenheit die Dauer der jeweiligen Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat nicht offengelegt, da sich bei dieser Empfehlung um ein Novum handelt. In Zukunft wird die Gesellschaft dieser Empfehlung folgen.
- C.7 Sätze 1 und 2 1
 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.8 Da es sich bei dieser Empfehlung um ein Novum handelt, erfolgte bislang im Hinblick auf die mehr als 12-jährige Amtszeit von Herrn Hartmann im Aufsichtsrat keine entsprechende Begründung in der Erklärung zur Unternehmensführung. Es ist jedoch beabsichtigt, dieser Empfehlung zukünftig zu entsprechen.
- C.10 Nach Auffassung der Verwaltung wiegen die umfassende Kenntnis des Unternehmens 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.3, D.4, D.5 In Anbetracht der satzungsmäßigen und tatsächlichen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder (drei) werden keine Ausschüsse gebildet. Die Bildung von 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.7 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.
- D.11 Die Gesellschaft bildet aufgrund der Größe des Aufsichtsrats keinen Prüfungsausschuss, der die Qualität der Abschlussprüfung beurteilt. Das Aufsichtsratsplenum prüft jedoch jährlich im Rahmen der eigenen Prüfung der Jahresabschlussunterlagen die Qualität der Abschlussprüfung.
- D.12 Da es sich bei der Empfehlung, über durchgeführte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Aufsichtsrats im Bericht des Aufsichtsrats zu berichten, um ein Novum handelt, erfolgte in der Vergangenheit keine entsprechende Berichterstattung. Es ist jedoch beabsichtigt, zukünftig dieser Empfehlung zu entsprechen.
- 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 steht auf Grundlage des Vorstandsvergütungssystems, das der ordentlichen Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2019/2020 zu Billigung vorgelegt wird, 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 Der Aufsichtsrat zieht zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen keine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass aufgrund der spezifischen und sich stetig fortentwickelnden Beratungsschwerpunkte der Gesellschaft die Definition einer geeigneten Vergleichsgruppe nur schwer möglich ist.

G.4 Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Frage, welche Vorstandsvergütung angemessen ist, nicht das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Die Empfehlung in G.4 des Kodex 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 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 2021

Für den Aufsichtsrat
Michael Tsifidaris
Vorsitzender

Für den Vorstand
Leonardo Musso

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Herr Hartmann kann nach Auffassung des Aufsichtsrats trotz seiner langjährigen Amtszeit seinen Überwachungs- 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.

6. 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 2017 festgelegt, über deren Zielerreichung nachfolgend berichtet wird. Gleichzeitig wurden neue, bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgrößen festgelegt:

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

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

Der Aufsichtsrat hat bei der erstmaligen Zielfestlegung im Jahr 2015 die Zielgröße für den Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat mit 0 % festgelegt. Diese Zielgrößen waren dem Umstand geschuldet, dass die seinerzeit amtierenden Verwaltungsmitglieder bis zu einem Zeitpunkt nach dem 30. Juni 2017 bestellt waren. Zum 30. Juni 2017 gehörte dem Aufsichtsrat und dem Vorstand keine Frau an. Der Vorstand hat zudem im Jahr 2015 Ziele für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegt, deren Erreichung bis zum 30. Juni 2017 beabsichtigt war. Für die erste Führungsebene wurde unter Berücksichtigung des seinerzeitigen status quo bei der KPS AG und dem geltenden Verschlechterungsverbot die Zielgröße mit 0 % und für die zweite Führungsebene mit 9,5 % festgesetzt. Zum Stichtag des 30. Juni 2017 wurde ein Frauenanteil in der ersten Führungsebene der KPS AG von 0 % und in der zweiten Führungsebene von 6,4 % 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 2017 gesetzten Ziele für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht erreicht werden konnte. Seit der erstmaligen Zielfestlegung im Jahr 2015 hat sich die Geschäftstätigkeit der KPS-Gruppe erfreulich entwickelt, womit auch ein Anstieg der Mitarbeiterzahl einherging. Unter Berücksichtigung der genannten qualitativen Auswahlkriterien konnten aber ausschließlich männliche Bewerber eingestellt werden, was rechnerisch zu einer Reduzierung des Frauenanteils in dieser Gruppe führte. Die KPS AG beabsichtigt dennoch eine Stärkung von Führungspositionen durch qualifizierte Frauen und hat deshalb für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 20 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden soll.

Aus den vorstehenden Gründen hat der Aufsichtsrat hinsichtlich des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand vorsorglich eine Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 von 0 % beschlossen. Gleichmaßen hat der Vorstand für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

7. DIVERSITÄTSKONZEPT

Die Gesellschaft achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats auf 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.