



Vergütungssystem des Vorstands der KPS AG

1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der KPS AG

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften beschließt nach § 87a Abs. 1 AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Über die Billigung dieses Systems muss die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre beschließen. Erstmals erfolgt die Beschlussfassung in der Hauptversammlung der KPS AG am 21. Mai 2021 (vgl. § 26j Abs. 1 EGAktG).

Digitalisierung und Transformation der Unternehmensmanagementprozesse sowie der IT- und Softwarelandschaften sind ein zunehmender Erfolgsfaktor für viele Unternehmen. Wir helfen unseren Kunden, modernste IT- und Technologiearchitekturen zu betreiben, um die gesamten Unternehmensprozesse in Echtzeit zu steuern. Die KPS AG verfolgt als Unternehmensstrategie das Ziel, die Positionierung der KPS-Gruppe als Spezialist für digitale Transformationsprojekte durch Innovation, Industrialisierung und Internationalisierung langfristig zu festigen und den Wachstumskurs zu intensivieren. Die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung dieser strategischen Ziele erfordert ein hohes Maß an unternehmerischer Weitsicht, Innovationskraft und Flexibilität der Geschäftsleitung der KPS AG bei gleichzeitiger nachhaltiger Ertragsorientierung.

Entsprechend basiert das Vergütungssystem für den Vorstand der KPS AG auf folgenden Leitlinien:

- Eine transparente, nachvollziehbare und am nachhaltigen Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte Vergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der KPS-Gruppe ausgerichtet. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert daher auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu Aufgabenspektrum und Leistung des Vorstandsmitglieds. Variable Vergütungsbestandteile werden von der Erreichung anspruchsvoller Zielsetzungen abhängig gemacht und wesentliche Zielverfehlungen führen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung.
- Mehrjährige Bemessungsgrundlagen in Kombination mit einem Bonus- und Malus-System und geschäftsjährlich wirkenden Deckelungsbeträgen für die variable Bonuskomponente fördern ein langfristig angelegtes ertragsorientiertes Wachstum und vermeiden Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

2. Geltungsbereich

Dieses Vergütungssystem findet Anwendung auf alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge. Der laufende Vorstandsdiensvertrag mit dem gegenwärtigen Alleinvorstand Herrn Leonardo Musso entspricht den Bedingungen dieses Vergütungssystems.

3. Verabschiedung, Implementierung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat als dem für die Vorstandsvergütung zuständigen Organ in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit in der jeweiligen Entsprechenserklärung nach § 161 AktG keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird durch den Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen überprüft. Hierbei vergleicht der Aufsichtsrat auch die Vorstandsvergütung im Rahmen eines vertikalen (internen) Vergleichs mit der Vergütungsstruktur des oberen Führungskreises der KPS-Gruppe unterhalb der Vorstandsebene. Für einen horizontalen Peer-Group-Vergleich zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe an Unternehmen heran, deren Marktstellung im Vergleich zur KPS AG entscheidend ist. Der Fokus liegt hierbei auf solchen Unternehmen, die gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Branche mit der KPS AG vergleichbar sind. Der Aufsichtsrat berücksichtigt auch den Umstand, ob und in welchem Umfang ein Vorstandsmitglied an der Gesellschaft beteiligt ist. Im Ergebnis kann dies bei einer wesentlichen Beteiligung dazu führen, dass die Vergütung des betroffenen Vorstandsmitglieds mit dessen Einvernehmen und im Interesse der Gesellschaft und deren Aktionäre unterhalb der marktüblichen Vergütung liegt.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit (insbesondere der vertikalen und horizontalen Angemessenheit) externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Im Hinblick auf die Vermeidung potentieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen, der den Aufsichtsrat hierüber in gebotener Weise informiert. Ein Interessenkonflikt kann dazu führen, dass sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei der Beschlussfassung seiner Stimme enthält oder, im Falle eines schweren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnimmt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems zu beachten.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung kann dabei einen bestätigenden Beschluss fassen.

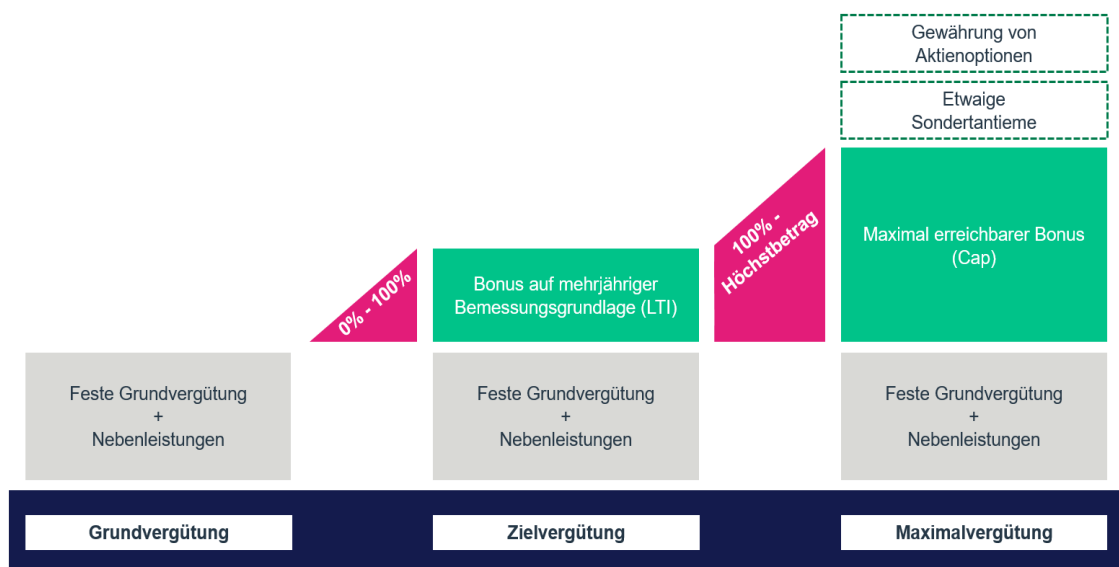
4. **Vorrübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem**

In begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat beschließen, vorübergehend von diesem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der KPS AG als notwendig erscheint (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG). Dies gilt beispielsweise für Fälle von außerordentlichen, nicht vorhergesehenen Entwicklungen (z.B. außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation, Wirtschafts- und/oder Finanzkrisen, Pandemien), deren Effekte in den vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben nicht hinreichend erfasst werden können und die ursprüngliche Unternehmensziele hinfällig erscheinen lassen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklung.

Im Falle einer notwendigen Abweichung darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Vergütungsstruktur, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, einzelne Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien, deren Gewichtung und Bemessungsparameter, Art und Gewichtung der Performance Parameter innerhalb der variablen Vergütung und deren Berechnungsmethoden und Zielerreichungsmaßstab. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Abweichungen werden im Rahmen des jeweiligen Vergütungsberichts dargelegt und begründet.

5. **Vergütungsbestandteile, relativer Anteil an der Zielvergütung, Maximalvergütung**

Im Überblick stellt sich das Vergütungssystem wie folgt dar:



5.1 **Erfolgsunabhängige Vergütung**

Die erfolgsunabhängige Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für das Unternehmen. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

(a) Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Höhe des Grundgehalts orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum und Ressortzuschnitt des Vorstandsmitglieds, der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie weiteren Parametern.

(b) Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt, die aber individuell unterschiedlich in ihrer Höhe und ihrem Umfang unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können. Diese Nebenleistungen umfassen verschiedene Sachbezüge und geldwerten Vorteile, wie etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens und marktübliche Telekommunikations- und EDV-Mittel zur dienstlichen und privaten Nutzung. Des Weiteren erhalten die Vorstandsmitglieder einen Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere in Form einer Unfallversicherung und einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem eine Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer (i) üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und (ii) vollen gesetzlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Darüber hinaus können im Rahmen von neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

5.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands können zusätzlich zu ihrer Grundvergütung und den vertraglichen Nebenleistungen verschiedene erfolgsabhängige Vergütungskomponenten, namentlich ein Bonus, eine Sondertantieme und Aktienoptionen gewährt werden:

(a) Bonus auf Grundlage einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine variable Vergütungskomponente in Form eines Bonus auf Grundlage einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

(i) Performance Parameter auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage

Der jährliche Bonus ist eine auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete, leistungsbezogene

Bonuszahlung, die über einen Bemessungszeitraum von mindestens drei Geschäftsjahren (das jeweilige Ausgangsgeschäftsjahr und die Folgegeschäftsjahre) berechnet wird. Die Auszahlung und Höhe des Bonus hängt vom Erreichen bestimmter Zielvorgaben ab. Die Zielvorgaben legt der Aufsichtsrat spätestens bis Ende März des Ausgangsgeschäftsjahres für den Bemessungszeitraum anhand objektiv messbarer und transparenter Kriterien fest. Für jedes Jahr des Bemessungszeitraums werden ein Zielwert und verschiedene Bandbreiten oder Abweichungsbreiten an finanziellen und gegebenenfalls nichtfinanziellen Leistungskriterien (zusammen die „**Performance Parameter**“) festgelegt, denen für jedes Jahr des Bemessungszeitraums, abhängig von der jeweiligen Zielerreichung, Bonus- und Malusbeträge gegenüberstehen. Die Zielvorgaben werden in jedem Ausgangsgeschäftsjahr für jedes Jahr eines Bemessungszeitraums bestimmt, wobei jedoch diese Zielvorgaben für den Bonus des Ausgangsjahres von der gesonderten Festlegung der Zielvorgaben künftiger Bemessungszeiträume unberührt bleiben.

(ii) Ertragsorientierung als wesentliches Kriterium für die Performance Parameter

Die Performance Parameter sollen zu ihrem überwiegenden Teil ertragsorientiert ausgestaltet sein. Für das laufende Geschäftsjahr 2020/2021 ist für den Alleinvorstand Herrn Leonardo Musso als bonusrelevanter Performance Parameter das im Konzernabschluss der KPS AG ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Zinsen und Steuern (EBIT) des jeweiligen Geschäftsjahrs maßgeblich. Das Konzern-EBIT ist als Finanzkennzahl für die Unternehmenssteuerung der KPS-Gruppe von herausragender Bedeutung. Eine deutliche Ertragssteigerung über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum ist für die KPS-Gruppe als Beratungsunternehmen eine maßgebliche Voraussetzung für ein nachhaltiges Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Der Aufsichtsrat kann alternative oder zusätzliche Ertragskennzahlen (EBT, EBITDA) und zusätzliche finanzielle Performance Parameter (Höhe des Auftragseingangs) für die Bonusbemessung zugrunde legen. Der Aufsichtsrat kann bei den Ertragskennzahlen eine Bereinigung des Ist-Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und oder nicht operativer Effekte vornehmen. Soweit es der Aufsichtsrat zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens sinnvoll erachtet, kann er der Bonusbemessung auch nicht finanzielle Performance Parameter in Form von Führungs- und Personalzielen, Projekt- und Prozesszielen und ESG-Zielen (*Environmental Social Governance*) zugrunde legen, solange die Performance Parameter in ihrer Gewichtung zum überwiegenden Teil ertragsorientiert ausgestaltet sind.

Die vom Aufsichtsrat ausgewählten Performance Parameter müssen mit der strategischen Ausrichtung der KPS AG im Einklang stehen und nach der Überzeugung des Aufsichtsrats als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft geeignet sein. Performance Parameter können dabei individuell oder im Falle eines mehrköpfigen Vorstands auch für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Erreichen der jeweiligen

Performance Parameter anhand objektiver Kriterien messbar ist, beispielsweise anhand der geprüften Abschlussunterlagen für die Finanzziele, anhand intern oder extern durchgeführter Auswertungen oder Audits, oder bei Projekt- und Prozesszielen anhand der objektiv erkennbaren Ergebnisse oder erreichten Meilensteine.

(iii) Zielsetzung der Performance Parameter

Der an den genannten Performance Parametern orientierte erfolgsabhängige Bonus fördert aufgrund der mehrjährigen Bemessungsgrundlage, Berechnungsklarheit anhand objektiver Umstände und auf das Gesamtunternehmen ausgerichteten mehrheitlich ertragsorientierten Ausgestaltung ein nachhaltiges Wachstum der KPS-Gruppe und am Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte strategische und operative Führungsentscheidungen. Die Performance Parameter werden für jedes Geschäftsjahr klar definiert und grundsätzlich im Vergütungsbericht offengelegt.

(iv) Berechnung und Auszahlung des Bonus

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums und Vorlage des geprüften Jahres- und Konzernabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums an den Aufsichtsrat wird eine Gesamtbetrachtung angestellt, wonach die im relevanten Bemessungszeitraum angefallenen Bonusbeträge mit den dort angefallenen Malusbeträgen verrechnet werden. Dabei kann sich kein negativer Gesamtbetrag ergeben. Der so errechnete Saldo wird mit dem nächsten Gehaltslauf nach dem Berechnungstichtag zur Auszahlung fällig. Das Vorstandsmitglied erhält nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres des relevanten Bemessungszeitraums eine jährliche Abschlagszahlung, deren Höhe sich nach dem Saldo der bis dahin erzielten Bonus- und Malusbeträge richtet. Nach Feststellung des endgültigen Bonus ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, eine etwaige Differenz zwischen den Abschlagszahlungen und dem endgültig festgestellten Bonus an die Gesellschaft zurückzuzahlen.

(v) Höchstgrenze (Cap)

Der Aufsichtsrat legt für die Performance Parameter einen jährlichen Zielwert und verschiedene Bandbreiten oder Abweichungsbreiten mit zugeordneten Bonus- und Malusbeträgen fest, anhand derer in Abhängigkeit vom jeweiligen Zielerreichungsgrad über den Bemessungszeitraum die Bonushöhe ermittelt wird. Hieraus ergibt sich eine Mindestzielerreichung, bei deren Unterschreitung die Auszahlung null beträgt, und eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Höhe des Bonus nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag für jedes Performance Parameter und damit auch für den Bonus insgesamt auf einen maximalen Prozentsatz des Zielbetrags begrenzt (Cap). Der Aufsichtsrat kann in Ergänzung hierzu entsprechend der aktuellen Unternehmenspraxis den Auszahlungsbetrag des Bonus für jedes Vorstandsmitglied absolut auf einen jeweils fest im Dienstvertrag vereinbarten Maximalbetrag pro Geschäftsjahr begrenzen.

(b) Erfolgsabhängige Sondertantieme

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen im Falle besonderer Leistungen des Vorstandsmitglieds eine erfolgsabhängige Tantieme zu bezahlen. Die Entscheidung über eine Tantieme für ein Geschäftsjahr erfolgt in der bilanzfeststellenden Sitzung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr, in dem das betreffende Vorstandsmitglied die besondere Leistung schwerpunktmäßig erbracht hat. Die Tantieme für ein Geschäftsjahr darf die Höhe des Bonus auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage im Sinne von lit. (a) für dieses Geschäftsjahr nicht erreichen. Auszahlungen der Tantieme vor endgültiger Feststellung der Bonushöhe nach Ablauf des hierfür maßgeblichen Bemessungszeitraums stehen unter dem Vorbehalt der Rückzahlung; überschießende Tantiemeauszahlungen sind vom Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zurückzuzahlen.

Der Aufsichtsrat hält die Möglichkeit zur Zahlung einer Sondertantieme für ein sinnvolles Instrument, um besondere Anstrengungen und Verdienste eines Vorstandsmitglieds in einem bestimmten Geschäftsjahr ausreichend honorieren zu können. Dies gilt insbesondere für Umstände und Ereignisse, deren Eintritt im Zeitpunkt der Festlegung der Performance Parameter für den jährlichen Bonus im Sinne von lit. (a) noch nicht oder nicht sicher vorhersehbar war. Die Möglichkeit zur Zahlung einer solchen Tantieme kann einen deutlichen Anreiz darstellen, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und seiner Aktionäre und sonstigen Stakeholder zu unternehmen und einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds (z.B. bei bestimmten Einzelprojekten oder Transaktionen) zu kompensieren. Der Aufsichtsrat wird in jedem Fall darauf achten, dass die Höhe der Tantieme in einem angemessenen Verhältnis zu den besonderen Leistungen des betroffenen Vorstandsmitglieds und dem damit verbundenen Interesse der Gesellschaft steht.

(c) Aktienoptionsprogramm

Die Hauptversammlung der KPS AG hat am 25. September 2020 ein Aktienoptionsprogramm beschlossen, wonach bis zum 24. September 2025 (einschließlich) bis zu 2.000.000 Aktienoptionen auf bis zu 2.000.000 Aktien der Gesellschaft gewährt werden können („**Aktienoptionsprogramm 2020**“). Das Aktienoptionsprogramm 2020 dient einer zielgerichteten Incentivierung der Programmteilnehmer und soll gleichzeitig eine Bindungswirkung der Teilnehmer an den KPS-Konzern erreichen. Bis zu 400.000 Aktienoptionen können dabei vom Aufsichtsrat an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft zugeteilt werden. Die KPS AG geht davon aus, dass eine aktienbasierte Vergütung von Mitgliedern des Vorstands deren Wachstums- und Ertragsorientierung nachhaltig unterstützt. Ferner trägt dies zur Förderung der Aktienkultur und zur Steigerung des Unternehmenswerts bei und bewirkt damit eine Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiteren Stakeholdern.

(i) Ausgabe- und Ausübungszeiträume, Wartezeit, Erfolgsziel

Die Aktienoptionen können bis zum 25. September 2025 (einschließlich) in einer oder mehreren Tranchen innerhalb bestimmter Ausgabezeiträume ausgegeben werden. Die Ausübung ist frühestens vier Jahre nach dem Tag der jeweiligen Optionsausgabe zulässig (Wartezeit) und auf Zeiten außerhalb bestimmter Ausübungssperrfristen beschränkt. Die

Aktienoptionen haben eine Höchstlaufzeit von sieben Jahren und verfallen hiernach entschädigungslos, soweit sie nicht innerhalb dieser Höchstlaufzeit ausgeübt werden. Die Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn und soweit bestimmte Erfolgsziele erreicht wurden. Maßgebliches Erfolgsziel für das Aktienoptionsprogramm 2020 ist ein Anstieg des Konzern-EBIT der Gesellschaft für das vor Ablauf der jeweiligen Wartezeit endende Geschäftsjahr gegenüber dem Konzern-EBIT für das vor Ausgabe der entsprechenden Aktienoptionen endende Geschäftsjahr um mindestens 50 %.

(ii) Ausübungspreis und Höchstgrenze (Cap)

Der für das Aktienoptionsprogramm 2020 festgelegte Ausübungspreis entspricht 100 % des Ausgabekurses. Der durch die Ausübung der Aktienoptionen erzielbare Gewinn des Optionsinhabers in Form der Differenz zwischen dem Ausübungskurs und dem Ausübungspreis darf das Dreifache des Ausgabekurses nicht überschreiten (Cap). Im Falle einer Überschreitung des Cap wird der Ausübungspreis der jeweils betroffenen Aktienoptionen so angepasst, dass die Differenz zwischen dem Ausübungskurs und dem angepassten Ausübungspreis das Dreifache des Ausgabekurses nicht übersteigt. Der Ausgabekurs bzw. Ausübungskurs entspricht dabei dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetisches Mittel) der Aktien der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem Xetra der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an den letzten fünf Handelstagen vor dem Tag der Ausgabe bzw. Ausübung der jeweiligen Aktienoptionen.

(iii) Vorbehalt der konkreten Optionsausgabe

Es wurden bis zum Zeitpunkt der erstmaligen Vorlage dieses Vergütungssystems an die Hauptversammlung der Gesellschaft noch keine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 an Vorstandsmitglieder ausgegeben. Der amtierende Alleinvorstand Herr Leonardo Musso ist maßgeblich als Aktionär an der Gesellschaft beteiligt, weshalb nach Auffassung des Aufsichtsrats und in Abstimmung mit Herrn Musso bislang keine darüberhinausgehende aktienbasierte Vergütungskomponente zum Zwecke der weiteren Incentivierung einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts erforderlich war. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch ausdrücklich vor, in Zukunft den Mitgliedern des Vorstands Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 zu gewähren.

5.3 Zielvergütung, relativer Anteil und Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Mit der jährlichen Festlegung der Zielvorgaben für den erfolgsabhängigen Bonus legt der Aufsichtsrat damit auch für jedes Vorstandsmitglied mittelbar die Zielvergütung eines Geschäftsjahres bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % fest. Unabhängig davon kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden, ob und in welchem Umfang ein Mitglied des Vorstands Aktienoptionen und/oder eine Sondertantieme erhält, die dann in die festgelegte Maximalvergütung einfließen und insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt werden.

Bei einer hundertprozentigen Zielerreichung für den Bonus ergeben sich die nachstehenden relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der aus Grundgehalt, Nebenleistungen und Bonus bestehenden Zielvergütung. Die Gewährung etwaiger Aktienoptionen oder einer Sondertantieme bleibt bei der Festlegung der relativen Anteile unberücksichtigt, da eine solche Gewährung von einer Einzelfallentscheidung des Aufsichtsrats abhängig ist und nicht sicher vorhergesagt werden kann.

Es entfallen 35 bis 45 % auf die feste Grundvergütung. Der erfolgsabhängige Bonus trägt 42 bis 52 % (Vorstandsvorsitzender/Alleinvorstand) bzw. 45 bis 55 % (ordentliches Mitglied) zur Zielvergütung bei. Es werden Nebenleistungen in Höhe von 5 bis 15 % der Zielvergütung gewährt.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der jeweiligen Vergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, wonach Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

5.4 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach § 87 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und erfolgsabhängiger Komponenten fest. Die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands der KPS AG berechnet sich aus der Summe der Grundvergütung, der Nebenleistungen, des Bonus, einer Sondertantieme und eventuell gewährten Aktienoptionen. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde für die Mitglieder des Vorstands der KPS AG wie folgt festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender/Alleinvorstand: EUR 900.000,00
- Jedes weitere Vorstandsmitglied: EUR 650.000,00

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen und der darauf basierenden jährlichen Bonusvereinbarung bestimmt. Die Laufzeit der jeweiligen VorstandsDienstverträge entspricht, vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Aufhebung oder Änderung, der jeweiligen Bestellperiode des Vorstandsmitglieds und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung. Eine ordentliche Kündigung des Dienstvertrages ist für beide Parteien grundsätzlich ausgeschlossen (mit Ausnahme des nachstehend beschriebenen Kündigungsrechts bei einem Kontrollwechsel).

Für die Bestellperiode bzw. die Dauer der Wiederbestellung gelten die folgenden Grundätze: Die erste Bestellung zum Vorstandsmitglied der KPS AG erfolgt in der Regel für drei Jahre. Wiederbestellungen erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Die Gesellschaft teilt dem Vorstandsmitglied in der Regel zwölf Monate vor Ablauf der Bestellung und des damit einhergehenden Dienstvertrages mit, ob es mit einer Verlängerung rechnen kann. Ein Rechtsanspruch auf eine Wiederbestellung zum Vorstand wird hierdurch nicht begründet.

Wird das Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit auf Dauer dienstunfähig (wie im Vertrag näher definiert), endet der Dienstvertrag spätestens mit Ende des dritten Monats, der auf die Feststellung der Dienstunfähigkeit folgt. Im Falle einer Erkrankung wird die monatliche Vergütung für die Dauer von höchstens sechs Monaten, längstens bis zum Ende der Vertragslaufzeit, fortgezahlt. Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der Laufzeit des Dienstvertrages kann den Hinterbliebenen die Grundvergütung für einen bestimmten Zeitraum weitergezahlt werden.

Für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes kann einem Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung für jeden Monat des Wettbewerbsverbots in Höhe von bis zu 100 % der monatlichen Grundvergütung bezahlt werden.

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) bei der Gesellschaft kann einem Vorstandsmitglied das Recht eingeräumt werden, den Vorstandsdienstvertrag zu kündigen und sein Amt zum Kündigungszeitpunkt niederzulegen. Dem Vorstandsmitglied kann für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 75% der Summe (i) des zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung vereinbarten Jahresbruttoeinkommens in Form des jährlichen Grundgehalts und (ii) des für das Jahr der Vertragsbeendigung festgelegten Bonus gewährt werden. Zum Zwecke der Bonusberechnung kann in diesem Fall für das Ausgangsjahr grundsätzlich eine 100-prozentige Zielerreichung unterstellt und ausschließlich auf dieses Ausgangsjahr abgestellt werden. Eine etwaige Karenzentschädigung wird jedoch angerechnet.

Der Aufsichtsrat hat am 21. Januar 2021 die Verlängerung der Bestellung von Herrn Leonardo Musso als Vorstandsmitglied für die Amtszeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2026 beschlossen. Sein Dienstvertrag, der den Bedingungen dieses Vorstandsvergütungssystems entspricht, verlängert sich für die gleiche Zeit.

Im April 2021

KPS AG