

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der

KAP AG

gemäß § 161 Aktiengesetz

zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 (im Folgenden „DCGK“ genannt)

I. Vorstand und Aufsichtsrat der KAP AG (die „Gesellschaft“) haben im März 2019 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG für den Zeitraum seit Abgabe der Entsprechenserklärung im Dezember 2018 abgegeben und auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

II. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 24. April 2017, entsprach die KAP AG im Zeitraum seit Abgabe der vorletzten Entsprechenserklärung im März 2019 mit den nachfolgend unter Ziffern II. 1 bis II.7 genannten und begründeten Ausnahmen. Soweit damals zukunftsbezogene Aussagen getroffen wurden, berücksichtigte diese Entsprechenserklärung teilweise den am 6. November 2018 veröffentlichten Entwurf eines grundlegend überarbeiteten Deutschen Corporate Governance Kodexes (im Folgenden „DCGK-E“ genannt).

1. Ziffer 4.2.1 Satz 2 empfiehlt, dass die Geschäftsordnung des Vorstands insbesondere die Ressortzuständigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder regelt.

Die Geschäftsordnung des Vorstands vom 9. Februar 2018 regelt nicht die Ressortzuständigkeit einzelner Vorstandsmitglieder, weil die Gesellschaft seit Abgabe der Entsprechenserklärung im Dezember 2017 bis Mai 2018 nur ein Vorstandsmitglied hatte und die Ressortzuständigkeiten in den Anstellungsverträgen der beiden Vorstandsmitglieder geregelt sind.

Da der DCGK-E die Streichung dieser Empfehlung vorsieht, beabsichtigt die Gesellschaft nicht, die Geschäftsordnung des Vorstands diesbezüglich noch anzupassen.

2. Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten soll. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil der Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.

Aufgrund der gegenwärtigen Größe des Vorstands, der aus zwei Mitgliedern besteht, wird die Besetzung von Führungsfunktionen unter Beachtung von Diversity im Unternehmen derzeit nicht umgesetzt. Aus demselben Grund hatte der Aufsichtsrat bislang keine Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt.

3. Ziffern 5.3.1, 5.3.2 und 5.3.3 empfehlen, dass der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl der Mitglieder fachlich

qualifizierte Ausschüsse, insbesondere einen Prüfungsausschuss und einen Nominierungsausschuss, bildet.

Es wurden daher bislang kein Prüfungsausschuss und kein Nominierungsausschuss gebildet, weil aus Sicht der Gesellschaft der fünfköpfige Aufsichtsrat die Bildung von Ausschüssen erübrigt, da Entscheidungen schnell und effizient getroffen werden können.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, spätestens in der ersten Sitzung des Aufsichtsrats nach der Hauptversammlung im Juli 2019 einen Prüfungsausschuss einzurichten. Von der Bildung eines Nominierungsausschusses wird aufgrund der Größe des Aufsichtsrats verzichtet.

4. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, dafür im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn der Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) berücksichtigt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest.

Von diesen Empfehlungen wurde bislang abgewichen, weil die Festlegung auf konkrete Ziele bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei der Suche und Auswahl geeigneter Kandidaten für den Aufsichtsrat unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation eine zu starke Einschränkung für unsere Gesellschaft darstellte und potentielle Kandidaten automatisch hätte ausschließen können. Bei der Besetzung von Positionen im Aufsichtsrat der KAP AG kam es für den Aufsichtsrat, den aktienrechtlichen Anforderungen entsprechend, darauf an, dass die Kandidatin oder der Kandidat die für die Arbeit des Organs erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen mitbringt. Aufgrund der geringen Zahl der Aufsichtsratsmitglieder war die KAP AG bislang der Auffassung, dass bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats unabhängig vom Geschlecht vordergründig die fachliche Eignung maßgebliche Berücksichtigung finden soll. Die Festlegung einer absoluten Zahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder erfolgte daher bei der KAP AG nicht. Ferner war die Gesellschaft der Ansicht, dass eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat kein sachgerechtes Kriterium für die Suche bzw. den Ausschluss von Mitgliedern dieser Organe darstellt. Auswahlkriterien sind vielmehr – wie vorstehend erwähnt – die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen.

Der Aufsichtsrat hat im März 2019 ein Kompetenzprofil, Ziele hinsichtlich seiner Zusammensetzung und ein Diversitätskonzept beschlossen, die allesamt auf der Investor Relations Webseite der Gesellschaft einsehbar sind.

5. Ziffer 5.4.1 Absatz 4 Satz 1 und Satz 2 empfiehlt, dass Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung die konkreten Ziele des Aufsichtsrats hinsichtlich seiner Zusammensetzung berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben und dass der Stand der Umsetzung im Corporate Governance Bericht veröffentlicht wird.

Da entsprechende Ziele bislang nicht festgelegt wurden, entfielen die Berücksichtigung bei dem Wahlvorschlag an die Hauptversammlung im Jahr 2018 sowie eine eigene Darstellung in einem Corporate Governance Bericht.

Die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung im Jahr 2019 werden die konkreten Ziele des Aufsichtsrats hinsichtlich seiner Zusammensetzung berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung wird dann im Corporate Governance Bericht in 2020 veröffentlicht.

6. Ziffer 5.4.1 Absatz 4 Satz 3 empfiehlt, dass der Corporate Governance Bericht auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informiert.

Die unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrats werden im Corporate Governance wegen der Unschärfe des Begriffs „Unabhängigkeit“ und damit verbundenem potenziellen Konfliktpotenzial nicht benannt. Ungeachtet dessen ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass ihm angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört.

7. Ziffer 7.1.2 Satz 3 empfiehlt, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sind.

Die Vorlagen des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts für das Geschäftsjahr 2017 und der unterjährigen Finanzinformationen im Geschäftsjahr 2018 erfolgten nicht innerhalb der empfohlenen Fristen, sondern innerhalb der gesetzlichen Fristen, die auch für das Geschäftsjahr 2019 für ausreichend erachtet werden.

III. Die KAP AG wird in der Zukunft sämtlichen Empfehlungen des DCGK der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekanntgegeben im Bundesanzeiger am 20. März 2020, mit folgenden Ausnahmen entsprechen.

1. Gemäß dem Grundsatz 9 legt der Aufsichtsrat für den Anteil der Frauen im Vorstand Zielgrößen fest. Buchstabe B. Ziffer 1 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten soll.

Aufgrund der gegenwärtigen Größe des Vorstands, der aus zwei Mitgliedern besteht, wird die Besetzung von Führungsfunktionen unter Beachtung von Diversity im Unternehmen derzeit nicht umgesetzt. Aus demselben Grund hatte der Aufsichtsrat bislang keine Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt.

2. Buchstabe D Ziffern 2 und 5 empfehlen, dass der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl der Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden, insbesondere einen Nominierungsausschuss bildet (D.5).

Es wurde daher bislang kein Nominierungsausschuss gebildet, weil aus Sicht der Gesellschaft der fünfköpfige Aufsichtsrat die Bildung von Nominierungsausschuss erübrigt, da Entscheidungen schnell und effizient getroffen werden können.

3. Buchstabe F Ziffer 2 empfiehlt, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sind.

Die Vorlagen des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts für das Geschäftsjahr 2018 und der unterjährigen Finanzinformationen im Geschäftsjahr 2019 erfolgten nicht innerhalb der empfohlenen Fristen, sondern innerhalb der gesetzlichen Fristen, die auch für das Geschäftsjahr 2020 für ausreichend erachtet werden.

KAP AG

Fulda, 24. März 2020

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat