

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der KAP AG

1. ALLGEMEINES

Das vorliegende Vergütungssystem soll

- zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der KAP AG beitragen,
- den Vorstand am wirtschaftlichen Erfolg, aber auch an etwaigen negativen Entwicklungen der KAP AG teilhaben lassen (Pay for Performance),
- eine angemessene, aber gleichwohl auch wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung gewährleisten.

Die KAP AG ist eine mittelständische Industrieholding. Ihr strategischer Fokus liegt auf profitablen Segmenten in attraktiven Märkten mit nachhaltigem Wachstumspotenzial. Dazu zählen mittelständische Produktionsunternehmen in attraktiven Nischenmärkten. Die Unternehmen der KAP-Gruppe entwickeln Produkte, technische Lösungen und Dienstleistungen, die den Kunden einen sehr hohen Nutzen bieten und somit attraktive Margen rechtfertigen. Sie ist dabei grundsätzlich in mehreren Industriesegmenten mit unterschiedlichen Technologien aktiv und zeichnet sich durch ihren hohen Qualitätsanspruch und ihre Engineering-Kompetenz aus.

Übergeordnetes Ziel ist es, langfristig und profitabel zu wachsen. Dafür setzt die KAP AG auf ein diversifiziertes Portfolio von Mittelstandsunternehmen. Mit ihrer langfristigen Segmentstrategie treibt die Gesellschaft den Aufbau und die Entwicklung margenstarker Industriesektoren zu Marktführern konsequent voran. Sie bietet dabei eine optimale Mischung aus der Flexibilität eines mittelständischen Unternehmens und den Größenvorteilen eines internationalen börsennotierten Konzerns. Davon profitieren die Segmentunternehmen, die Kunden und die Aktionäre.

Die KAP-Gruppe hat sich in ~~dem Pandemiejahrden Pandemiejahren~~ 2020 und 2021 den Herausforderungen erfolgreich gestellt und die Chance genutzt, die nachfolgenden, bereits eingeleiteten strategischen Verbesserungsinitiativen in einem koordinierten Strategieprogramm mit dem Namen „Accelerate“ zu bündeln:

- Vertriebsfokus erhöhen,
- Zukunftsperspektiven sichern,
- Effizienz steigern,
- Finanziellen Spielraum optimieren,
- Portfolio optimieren und ausbauen,
- Übergreifendes Risikomanagement ausbauen.

Die aktuelle Unternehmensplanung basiert auf diesem Strategieprogramm.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll mit der Geschäftsstrategie und der darauf basierenden Unternehmensplanung verknüpft sein. Die Vergütung soll daher zu einem beachtlichen Anteil erfolgsabhängig sein. Sie soll dabei zum einen auf Ziele ausgerichtet sein, die sich aus der Geschäftsstrategie oder der darauf basierenden Unternehmensplanung ableiten. Außerdem soll ein erheblicher Teil der erfolgsabhängigen Vergütung in Form von virtuellen Aktien gewährt werden. Die aktuelle Geschäftsstrategie und die aktuelle Unternehmensplanung zielen auf langfristiges und profitables Wachstum. Das geplante Wachstum dient zugleich der langfristigen Entwicklung der KAP AG. Die Gewährung von virtuellen Aktien soll die Vorstandsmitglieder an einer erfolgreichen Umsetzung der Wachstumsstrategie teilhaben lassen. Auf diese Weise leistet die Vergütung einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Im Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats über dieses Vergütungssystem bestehen zwischen der KAP AG und den amtierenden Vorstandsmitgliedern keine Vorstandsansetzungsverträge. Vielmehr sind die beiden amtierenden Vorstandsmitglieder zugleich Geschäftsführer der CSP Diamant Administration GmbH (CSP). Mit dieser besteht jeweils ein Geschäftsführeranstellungsvertrag, dessen Parteien neben dem Vorstandsmitglied und der CSP auch die KAP AG ist. Die unter dem Geschäftsführeranstellungsvertrag von der CSP zu gewährende Vergütung ist zugleich die Vorstandsvergütung und wird der KAP AG von der CSP anschließend in Rechnung gestellt. Das vorliegende Vergütungssystem gilt unabhängig davon, ob die Vorstandsvergütung von der CSP oder einem sonstigen Dritten oder unmittelbar von der KAP AG gewährt wird.

Ausgangspunkt bei der Entwicklung des vorliegenden Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder waren die bestehenden Geschäftsführeranstellungsverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder. Hierauf aufbauend wurde ein umfassendes Vergütungssystem entwickelt. Dieses wird bezogen auf nach der ordentlichen Hauptversammlung vom ~~30. September 2021~~ 31. August 2022 neu- oder wiederbestellte Vorstandsmitglieder bzw. Änderungen an Verträgen mit derzeitigen Vorstandsmitgliedern angewendet. Die bereits bestehenden Geschäftsführeranstellungsverträge stehen in wesentlichen Punkten bereits mit dem vorliegenden Vergütungssystem im Einklang ~~und sollen deshalb vorerst nicht geändert werden.~~ Ihre Änderung würde eine entsprechende Änderungsvereinbarung zwischen dem Vorstandsmitglied, der CSP und der KAP AG voraussetzen.

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde die Vergütung der Führungskräfte der KAP-Gruppe (dazu zählen die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands) berücksichtigt, um eine sachgerechte und angemessene Abstufung zwischen der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und der nachfolgenden Führungsebenen zu gewährleisten. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen einbezogen. Betrachtet wurde das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte zur Vorstandsvergütung.

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Hinzuziehung externer anwaltlicher Berater erarbeitet und in seiner Sitzung ~~am 10. August 2021~~ am 11. Juli 2022 beschlossen.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem jedenfalls jährlich in seiner Bilanzsitzung einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder

überprüft. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und das geänderte System der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Billigt die betreffende ordentliche Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats über Fragen, die das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, sind bislang nicht aufgetreten. Sollten solche Interessenkonflikte in der Zukunft auftreten, sind sie vom Aufsichtsratsmitglied offenzulegen. Je nach Art des Interessenkonflikts wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in seiner Person soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Aufsichtsratsmandat niederlegen.

3. KOMPONENTEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Jahresgrundgehalt

Nebenleistungen

Erfolgsabhängige Vergütung

Jahresbonus

Virtueller Aktienplan

Erfolgsunabhängige Vergütung

Jahresgrundgehalt

Nebenleistungen

Erfolgsabhängige Vergütung

Jahresbonus

Transaktionsbonus

Virtueller Aktienplan

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem Jahresbonus sowie einem möglichen Transaktionsbonus, und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem virtuellen Aktienplan, zusammen.

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

(a) Jahresgrundgehalt

Das Vorstandsmitglied erhält ein Jahresgrundgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

(b) Nebenleistungen

Das Jahresgrundgehalt wird durch folgende vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt:

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf einen Dienstwagen, der auch für die private Nutzung zur Verfügung steht. Das Vorstandsmitglied kann stattdessen die Zahlung einer monatlichen Pauschale von EUR 1.000,00 (brutto) wählen.

Sofern das Vorstandsmitglied seine Vergütung unter einem Geschäftsführeranstellungsvertrag mit der CSP oder einem Dritten erhält, wird ihm der Arbeitnehmeranteil an der Sozialversicherung ersetzt, soweit dieser aufgrund der Anstellung als Geschäftsführer der CSP bzw. eines Dritten zu zahlen ist und nicht zu zahlen wäre, wenn das Vorstandsmitglied ausschließlich Mitglied des Vorstands der KAP AG wäre und ausschließlich einen Vorstandsstellungsvertrag mit der KAP AG hätte. Der Ersatz erfolgt auf Nettobasis, d.h. Einkommensteuer, die auf diesen Ersatz zu entrichten ist, wird ebenfalls ersetzt.

Zugunsten des Vorstandsmitglied wird eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch Unfälle außerhalb der vertraglichen Tätigkeit abdeckt. Die Beiträge werden für das Vorstandsmitglied übernommen.

Wenn ein Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft seinen Lebensmittelpunkt verlegt, können ihm Zusatzleistungen insbesondere für Umzug, Wohnung, gegebenenfalls auch Sprachkurse für das Vorstandsmitglied und seine Familienangehörigen, Kosten für internationale Schulen u. ä. gewährt werden.

Der Wert sämtlicher in einem Geschäftsjahr gewährter Nebenleistungen darf 20 % des Jahresgrundgehalts für das betreffende Geschäftsjahr nicht überschreiten.

(c) Versorgungszusagen

Es gibt keine Altersversorgungszusagen.

(d) Ausgleich für den Verfall von Rechten

Soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der KAP AG erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, kann ein Ausgleich gewährt werden. Dieser Ausgleich bleibt bei der Zielvergütung unberücksichtigt. Der Wert des Ausgleichs darf 100 % des Jahresgrundgehalts (für ein volles Geschäftsjahr) nicht übersteigen. Der Ausgleich ist in bar zu gewähren. Er kann als Einmalzahlung oder in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden.

3.2 Erfolgsabhängige Vergütung

(a) Jahresbonus und Transaktionsbonus

Der Jahres- und der Transaktionsbonus bilden gemeinsam die erfolgsabhängige kurzfristige variable Vergütung.

(i) Jahresbonus

Der Jahresbonus ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich gewährt wird.

Jahresbonus

$$\text{Zielbonus} \times \text{Gesamtzielerreichungsgrad (max. 200 \%)} = \text{Auszahlungsbetrag (bar oder ggf. bis zu 50 \% in Aktien)}$$

Ausgestaltung

Der Jahresbonus wird mit einem im Anstellungsvertrag bestimmten Zielbetrag (**Zielbonus**) gewährt, der zu 100 % zur Auszahlung gelangt, wenn die Zielerreichung für sämtliche Ziele unter Berücksichtigung von deren jeweiliger Gewichtung in Summe (**Gesamtzielerreichungsgrad**) für das betreffende Geschäftsjahr 100 % beträgt. Die Ziele werden jährlich grundsätzlich bis spätestens einen Monat nach Billigung des Jahresabschlusses des Vorjahres und nach Erörterung mit dem Vorstandsmitglied festgelegt. Die Festlegung der Ziele kann bei unterjähriger Bestellung zum Vorstand oder sonst aus berechtigten Gründen später im betreffenden Geschäftsjahr erfolgen.

Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres wird geprüft, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die für das betreffende Geschäftsjahr vereinbarten Ziele erreicht hat und welche Bonushöhe sich hieraus ergibt. Der so festgestellte Bonus ist einen Monat nach Billigung des Jahresabschlusses des betreffenden Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig.

Es werden sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele festgelegt. Die finanziellen Ziele werden insgesamt mit bis zu 75 % und die nichtfinanziellen Ziele insgesamt mit mindestens 25 % gewichtet. Der Zielerreichungsgrad kann jeweils zwischen 0 % und 200 % liegen. Dazu wird für jedes Ziel neben dem Zielwert, der 100 % Zielerreichung entspricht, ein Zielerreichungskorridor definiert. Dabei wird ein unterer Wert festgelegt, unterhalb dessen der Zielerreichungsgrad 0 % beträgt, und ein oberer Wert, ab dem der Zielerreichungsgrad mit 200 % angesetzt wird (Cap). Die Zwischenwerte werden linear interpoliert. Der Gesamtzielerreichungsgrad ergibt sich aus den entsprechend gewichteten Zielerreichungsgraden für die einzelnen Ziele.

Für die finanziellen Ziele werden als Leistungskriterien das um Sondereffekte bereinigte, „normalisierte“ Konzern-EBITDA sowie der Konzern-Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit herangezogen. Die Zielwerte, die 100 % Zielerreichung entsprechen, werden aus der Jahresplanung für das betreffende Geschäftsjahr abgeleitet, die sich ihrerseits aus der längerfristigen Planung ableitet, die wiederum auf der Geschäftsstrategie basiert. Für die Feststellung des Grads der Zielerreichung werden die Werte aus dem Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr herangezogen.

Als nichtfinanzielle Ziele werden qualitative Ziele festgelegt, und zwar solche, die konkrete Schritte zur Umsetzung der Geschäftsstrategie zum Gegenstand haben und aus den Business-Plänen abgeleitet werden. Das sind namentlich strukturelle Maßnahmen oder bedeutsame Projekte, die dazu dienen, die Strukturen der KAP-Gruppe an das geplante Wachstum anzupassen oder das Wachstum wie geplant voranzutreiben. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der strategischen Verbesserungsinitiativen. Für die einzelnen nichtfinanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat – unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung – Meilensteine (Umsetzungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) definiert. Der Grad der Zielerreichung wird mithilfe dieser Meilensteine bestimmt, die dazu in zahlenmäßige Werte übersetzt werden.

Die konkrete Gewichtung der einzelnen Ziele wird spätestens mit der Festlegung der Ziele bestimmt.

Möglichkeit der Auszahlung in Form von Aktien

Es kann vereinbart werden, dass – soweit möglich – bis zu 50 % des Brutto-Auszahlungsbetrags aus dem Jahresbonus in KAP-Aktien gewährt werden (**Aktienanteil**). Das Vorstandsmitglied kann über die ihm gewährten KAP-Aktien sofort verfügen. Die Anzahl der zu gewährenden KAP-Aktien bestimmt sich dabei durch Division des entsprechenden Anteils des Brutto-Auszahlungsbetrags durch den ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der KAP-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 20 Handelstage vor Billigung des Jahresabschlusses des betreffenden Geschäftsjahrs. Soweit Steuern oder Sozialabgaben auf den Aktienanteil einzubehalten sind, verringert sich die Anzahl der zu gewährenden Aktien entsprechend dem einzubehaltenden Betrag. Ist trotz angemessener Anstrengungen eine Gewährung von KAP-Aktien nicht möglich, verschiebt sich der

Fälligkeitszeitpunkt um einen Monat. Kann der Aktienanteil auch dann nicht in Form von KAP-Aktien gewährt werden, so kann auch der Aktienanteil (vollständig) in bar ausgezahlt werden. Die weiteren Einzelheiten zur Ausgestaltung des Aktienanteils sowie ergänzende Regelungen ergeben sich aus dem Anstellungsvertrag und etwaigen weiteren Vereinbarungen mit dem Vorstandsmitglied.

Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die für die finanziellen Ziele gewählten Leistungskriterien sind wesentliche Steuerungsgrößen für das Unternehmen. Sie stellen wichtige Indikatoren für eine erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie dar. Die nichtfinanziellen Ziele entsprechen wichtigen Schritten zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und tragen so ganz unmittelbar zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Eine Gewährung von KAP-Aktien eröffnet den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit, an einer erfolgreichen Umsetzung der auf langfristiges und profitables Wachstum abzielenden Geschäftsstrategie teilzuhaben. Auf diese Weise soll sie ebenfalls zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

(ii) Transaktionsbonus

Der Transaktionsbonus ist eine kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

Transaktionsbonus

$$\underline{\text{Jahresgrundgehalt}} \pm \frac{\underline{\text{Jahresbonus bei 100\%}}}{\underline{\text{Zielerreichung}}} = \underline{\text{Auszahlungsbetrag (max. 200\%)}}$$

Ausgestaltung

Die Zielgröße bei 100 %-Zielerreichung des Transaktionsbonus soll 100 % der Summe des Jahresgrundgehalts und des Jahresbonus (bei hundertprozentiger Zielerreichung) betragen, und der Maximalbetrag dieses Sonderbonus soll bei 200 % dieser Summe liegen.

Der Transaktionsbonus soll der Gesellschaft und den größeren Aktionären erlauben, mit den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Durchführung einer oder mehrerer außergewöhnlicher Transaktionen die Zahlung eines nach Umfang und Erfolg bemessenen Sonderbonus zu vereinbaren. Nach Durchführung einer entsprechenden Transaktion wird geprüft, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die für die betreffende Transaktion vereinbarten Ziele erreicht hat und welcher tatsächliche Bonusbetrag sich hieraus ergibt.

(b) Virtueller Aktienplan

Der virtuelle Aktienplan ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich gewährt wird und bei der abhängig vom Erreichen bestimmter Ziele für das betreffende Geschäftsjahr nach dessen Ablauf eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt wird.

Virtueller Aktienplan			
Ziel-Zuteilungsbetrag	x	Gesamtzielerreichungsgrad (max. 200 %)	= tatsächlicher Zuteilungsbetrag
Tatsächlicher Zuteilungsbetrag	x	Anfangswert	= Anzahl virtueller Aktien
Anzahl virtueller Aktien	x	Endwert	= Auszahlungsbetrag (max. 4x Ziel-Zuteilungsbetrag)

Zuteilung der virtuellen Aktien

Der virtuelle Aktienplan wird mit einem im Anstellungsvertrag bestimmten Ziel-Zuteilungsbetrag (**Ziel-Zuteilungsbetrag**) gewährt, der zu 100 % in virtuelle Aktien umgerechnet wird, wenn der Gesamtzielerreichungsgrad für das betreffende Geschäftsjahr 100 % beträgt. Die Ziele und ihre Gewichtung sowie die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads, einschließlich Cap, entsprechen denen des Jahresbonus (siehe unter Ziffer 3.2(a)(i)).

Nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres wird geprüft, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die für das betreffende Geschäftsjahr vereinbarten Ziele erreicht hat und welcher tatsächliche Zuteilungsbetrag sich hieraus ergibt. Die Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt sich, indem der tatsächliche Zuteilungsbetrag durch einen Durchschnittskurs der KAP-Aktie vor Zuteilung (**Anfangswert**) dividiert wird. Anfangswert ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der KAP-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während des gesamten betreffenden Geschäftsjahres bzw. – bei unterjährigem Vertragsbeginn – im Zeitraum zwischen Vertragsbeginn und Ende des betreffenden Geschäftsjahres. Als Anfangswert kann stattdessen auch ein anderer Durchschnittskurs bzw. eine andere Berechnung vereinbart werden, wobei der maßgebliche Zeitraum mindestens einen Monat betragen muss.

Die virtuellen Aktien werden nach Billigung des Jahresabschlusses des betreffenden Geschäftsjahres zugeteilt.

Ausgestaltung der virtuellen Aktien

Die virtuellen Aktien haben eine Laufzeit von vier Zeitjahren. Die Laufzeit beginnt mit Zuteilung der virtuellen Aktien, spätestens aber einen Monat nach Billigung des Jahresabschlusses des betreffenden Geschäftsjahres. Es kann vereinbart werden, dass die Laufzeit rückwirkend beginnt, und zwar entweder mit Ablauf des Tages, an dem der Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres gebilligt wurde, oder bereits mit Beginn des Geschäftsjahres, das dem betreffenden Geschäftsjahr nachfolgt, für das die virtuellen Aktien zugeteilt wurden.

Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit erhält das Vorstandsmitglied für die betreffenden virtuellen Aktien je virtuelle Aktie einen Betrag ausgezahlt, der sich wie folgt bestimmt: Der Auszahlungsbetrag entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der KAP-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 30 Handelstage der vierjährigen Laufzeit zuzüglich eines Betrags zur Berücksichtigung der während der Laufzeit von der KAP AG auf eine KAP-Aktien gezahlten Dividenden und sonstigen Zahlungen sowie gewährten Bezugsrechte (**Endwert**). Hinsichtlich der Höhe des zusätzlichen Betrags wird das Vorstandsmitglied so gestellt, als seien

- die Dividenden oder sonstige Zahlungen auf eine KAP-Aktie jeweils am Tag ihrer Fälligkeit
- die Bezugsrechte jeweils am ersten Handelstag im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse nach ihrer Gewährung veräußert und der Veräußerungserlös am selben Tag

zum Schlusspreis der KAP-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an diesem Tag in KAP-Aktien bzw. Bruchteile hiervon investiert worden und diese Aktien wiederum zum Endwert veräußert worden (wobei die maßgebliche Laufzeit erst mit der jeweiligen Investition beginnt).

Für den Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln, einer Zusammenlegungen von Aktien, eines Aktiensplits, einer Kapitalherabsetzung unter Verringerung der Zahl der Aktien oder einer anderen Kapitalmaßnahme oder Strukturmaßnahme und für den Fall einer Dividendenzahlung oder Ausschüttung mit einem Effekt, der mit dem einer der vorstehenden Maßnahmen vergleichbar ist, erfolgt eine Anpassung, um zu verhindern, dass eine solche Maßnahme zu einer Verwässerung oder Gewinnerhöhung für das Vorstandsmitglied führt.

Der Auszahlungsbetrag aus sämtlichen virtuellen Aktien, die für ein Geschäftsjahr gewährt werden, beträgt jedoch höchstens das Vierfache des Ziel-Zuteilungsbetrags (Cap). Außerdem kann eine Möglichkeit zur Begrenzung des aus den virtuellen Aktien resultierenden Auszahlungsbetrags bei außerordentlichen Entwicklungen vereinbart werden.

Auszahlungen aus dem virtuellen Aktienplan erfolgen innerhalb von 30 Kalendertagen nach dem Ende der Laufzeit der betreffenden virtuellen Aktien.

Wenn während der Laufzeit der virtuellen Aktien der Anstellungsvertrag aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, oder wenn die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. ~~3~~⁴ AktG widerrufen wird, oder wenn

⁴Nach Inkrafttreten des FfPoG-II in Abs. 4 zu ändern.

das Vorstandsmitglied unberechtigterweise die Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund erklärt, verfallen die betreffenden virtuellen Aktien vollständig und das Vorstandsmitglied hat insoweit keinen Anspruch auf Zahlung oder Ausgleich.

Die virtuellen Aktien sind nicht übertragbar. Davon abweichend kann jedoch vereinbart werden, dass die virtuellen Aktien bzw. Ansprüche hieraus vererbbar sind.

Die weiteren Einzelheiten zur Ausgestaltung der virtuellen Aktien sowie ergänzende Regelungen ergeben sich aus dem Anstellungsvertrag und etwaigen weiteren Vereinbarungen mit dem Vorstandsmitglied.

Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Anzahl der virtuellen Aktien ist abhängig vom Erreichen finanzieller und nichtfinanzieller Ziele. Dabei sind die für die finanziellen Ziele gewählten Leistungskriterien wesentliche Steuerungsgrößen für das Unternehmen. Sie stellen wichtige Indikatoren für eine erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie dar. Die nichtfinanziellen Ziele entsprechen wichtigen Schritten zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und tragen so ganz unmittelbar zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Zuteilung von virtuellen Aktien lässt die Vorstandsmitglieder an einer erfolgreichen Umsetzung der auf langfristiges und profitables Wachstum abzielenden Geschäftsstrategie teilhaben. Auf diese Weise sollen sie zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

3.3 Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende

Im Fall eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Fall einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden das Jahresgrundgehalt und regelmäßig erfolgende Nebenleistungen zeitanteilig ausgezahlt bzw. gewährt, der Jahresbonus wird mit zeitanteiligem Zielbonus gewährt oder zeitanteilig ausgezahlt und der virtuelle Aktienplan wird mit zeitanteiligem Ziel-Zuteilungsbetrag gewährt bzw. die Anzahl der virtuellen Aktien zeitanteilig bestimmt. [Der Transaktionsbonus ist unabhängig vom unterjährigen Vertragsbeginn bzw. unterjährigem Vertragsende.](#)

3.4 Widerruf der Bestellung unter Zusicherung der Wiederbestellung

Für den Fall, dass die Bestellung zum Mitglied des Vorstands nach § 84 Abs. ~~3 AktG [in der Fassung des Zweiten Führungspositionen Gesetzes (FüPoG-II)]~~² ~~3 AktG~~ unter Zusicherung der Wiederbestellung widerrufen wird, kann vorgesehen werden, dass der Anstellungsvertrag mit dem Widerruf der Bestellung endet und ab der Wiederbestellung bis zum ursprünglich vereinbarten Vertragsende weiterläuft. In den Geschäftsjahren, während derer der Vertrag insoweit keine vollen zwölf Monate läuft, gelten die Regelungen zum unterjährigen Vertragsbeginn und unterjährigen Vertragsende entsprechend. Stattdessen kann auch vereinbart werden, dass der Anstellungsvertrag zwischen Widerruf der Bestellung und Wiederbestellung ruhend gestellt wird und das Vorstandsmitglied für diesen Zeitraum keine Vergütung oder lediglich alle oder einen Teil der Nebenleistungen erhält; insoweit gelten dann die Regelungen zum unterjährigen Vertragsbeginn und unterjährigen Vertragsende sinngemäß.

²Nach Inkrafttreten des FüPoG-II zu streichen.

4. STRUKTUR UND HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

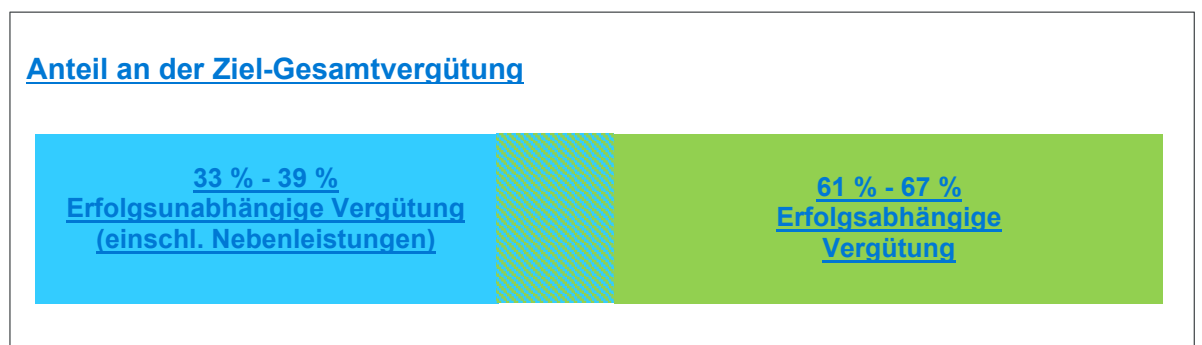
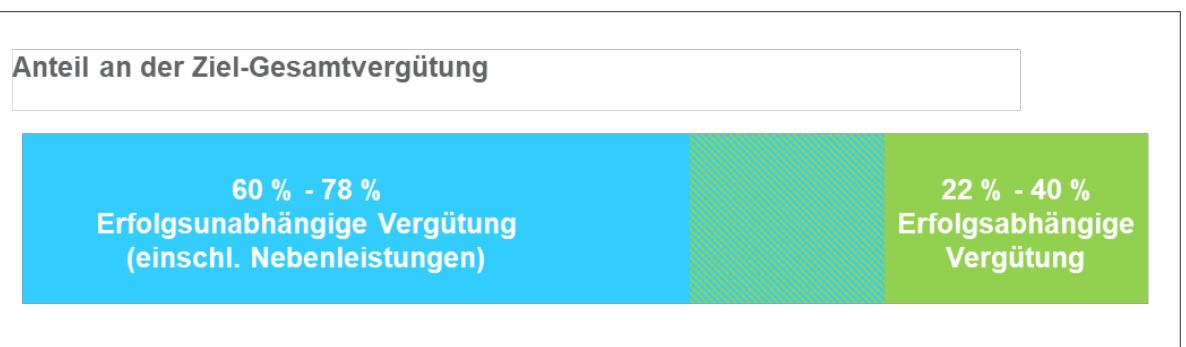
Dieses Vergütungssystem dient dazu, der KAP AG den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig wettbewerbsfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die Gesellschaft im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Dieser Handlungsspielraum wird nur in dem Umfang ausgeschöpft, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

4.1 Struktureller Rahmen

Der Anteil des Jahresgrundgehalts, des Jahresbonus, des Transaktionsbonus und des virtuellen Aktienplans an der Gesamtvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und einem etwaigen Ausgleich gemäß Ziffer 3.1(d)) hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen, wobei der Jahresbonus und der Transaktionsbonus jeweils mit 100 % des Zielbonus und der virtuelle Aktienplan mit 100 % des Ziel-Zuteilungsbetrags angesetzt werden:

- Jahresgrundgehalt: ~~6033~~ % bis ~~6534~~ %
- Jahresbonus: ~~159~~ % bis ~~2011~~ %
- Transaktionsbonus ~~43~~ % bis ~~45~~ %
- Virtueller Aktienplan: ~~2011~~ % bis ~~2512~~ %

Der maximale Umfang der Nebenleistungen ist in Ziffer 3.1(b) als Prozentsatz des Jahresgrundgehalts angegeben und insoweit abhängig von der vorstehend für das Jahresgrundgehalt genannten Bandbreite.



4.2 Ziel- und Maximalvergütung

Ziel-Gesamtvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100 % beträgt. Der Jahresbonus wird dabei mit 100 % des Zielbonus, der Transaktionsbonus wird dabei mit 100 % der Summe des Jahresgrundgehalts und des Jahresbonus und der virtuelle Aktienplan mit 100 % des Ziel-Zuteilungsbetrags angesetzt. Das Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung von bis zu EUR ~~800~~1.025.000,00 für die einzelnen Vorstandsmitglieder zu.

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder beträgt höchstens EUR ~~1.600.000,00~~2.500.000,00 für den Vorstandssprecher bzw. -vorsitzenden und EUR 2.450.000,00 für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

Wird ein Ausgleich nach Ziffer 3.1(d) gewährt, erhöht sich die vorstehende Maximalvergütung um den Betrag, der in dem betreffenden Geschäftsjahr gemäß Ziffer 3.1(d) gezahlt wird, maximal also um EUR 520.000,00.

4.3 Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder

Der durch das Vergütungssystem eröffnete Handlungsspielraum wird nur in dem Umfang ausgeschöpft, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände sachgerecht ist.

Es wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung und sodann die Vergütungsstruktur eines einzelnen Vorstandsmitglieds festgelegt. Ausgangspunkt sind dabei die konkreten Zielvergütungen bzw. deren Bandbreiten (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und eines etwaigen Ausgleichs gemäß Ziffer 3.1(d)) und Vergütungsstrukturen, wie sie zum Zeitpunkt der jeweiligen Festlegung für die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder der KAP AG bestehen. Bei Festsetzung dieses Vergütungssystems sind diese wie folgt (Beträge jeweils in EUR):

Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen)	500 <u>900</u> .000,00 –
davon:	575 <u>1.025</u> .000,00
1. Jahresgrundgehalt	300.000,00 – 350.000,00
2. Jahresbonus (100 % Zielbonus)	100.000,00
<u>3. Transaktionsbonus (100 % Zielbonus)</u>	<u>400.000,00 – 450.000,00</u>
<u>3.4. Virtuelle Aktienplan (100 % Ziel-Zuteilungsbetrag)</u>	100.000,00 – 125.000,00

Bei künftigen Festlegungen neuer konkreter Ziel-Gesamtvergütungen kann im Rahmen dieses Vergütungssystems von den Werten bzw. Bandbreiten in vorstehender Tabelle abgewichen werden, soweit dies sachgerecht erscheint, um den dem Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, seiner Erfahrung, seinen Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Voraussetzung ist, dass die Vergütung auch mit Blick auf die Lage der Gesellschaft angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) werden geeignete Vergleichsgruppen aus in- und ausländischen Unternehmen herangezogen, deren Zusammensetzung offengelegt wird. Zur

Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb der KAP-Gruppe (vertikaler Vergleich) werden das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung der Führungskräfte sowie zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Der Vorsitzende oder Sprecher des Vorstands erhält eine höhere Vergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur sollen folgende Leitlinien berücksichtigt werden: Der Ziel-Zuteilungsbetrag des virtuellen Aktienplans soll den Zielbonus des Jahresbonus übersteigen. Der Zielbonus des Jahresbonus soll ein Drittel des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen. Der Zielbonus des Transaktionsbonus soll die Summe des Zielbonus des Jahresbonus und des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen.

5. BESONDERE VERTRAGLICHE REGELUNGEN

5.1 Malus- und Clawback-Regelung

Auszahlungen aus dem Jahresbonus, einschließlich eines etwaigen Aktienanteils, sowie Auszahlungen des Transaktionsbonus können zurückgefordert und Auszahlungen aus virtuellen Aktien, die im Rahmen des virtuellen Aktienplans zugeteilt wurden, können verweigert werden, soweit sich später herausstellt, dass die Auszahlung bzw. Zuteilung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Ziele tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags bzw. der Anzahl der zuzuteilenden virtuellen Aktien auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde. Das Vorstandsmitglied ist in diesem Falle insbesondere verpflichtet, denjenigen Nettobetrag zurückzuzahlen, um den eine geleistete Auszahlung aus dem Jahresbonus den Auszahlungsbetrag übersteigt, der sich bei Zugrundelegung der tatsächlichen Zielwerte ergeben hätte. Der Umfang dieses Rückforderungsanspruchs bestimmt sich nach § 818 BGB. Der Rückforderungsanspruch verjährt mit Ablauf des dritten Jahres nach der Auszahlung aus dem Jahresbonus. Entsprechendes gilt für den Transaktionsbonus.

Mit den Vorstandsmitgliedern können Regelungen vereinbart werden, wonach im Fall eines schwerwiegenden Verstoßes des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß erfolgt ist, ausgezahlte variable Vergütung von dem Vorstandsmitglied ganz oder teilweise zurückgefordert werden kann und noch nicht erfolgte Auszahlungen aus für diesen Zeitraum zugeteilten virtuellen Aktien verweigert werden können.

Ferner können mit den Vorstandsmitgliedern Regelungen, wonach Auszahlungen aus dem Jahresbonus bzw. Transaktionsbonus ganz oder teilweise zurückgefordert werden können und Auszahlungen von virtuellen Aktien, die unter dem virtuellen Aktienplan zugeteilt wurden, verweigert werden können, für Fälle vereinbart werden, in denen sich die für die Auszahlung bzw. Zuteilung vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichung in den Folgejahren als nicht nachhaltig erweist.

Zudem gelten für den virtuellen Aktienplan (siehe unter Ziffer 3.2(b)) Verfallsregelungen unter anderem für den Fall, dass der Anstellungsvertrag aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, und für den Fall, dass die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. ~~[3]~~³~~4~~ AktG widerrufen wird.

³Nach Inkrafttreten des FfPoG II in Abs. 4 zu ändern.

5.2 Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Das Vorstandsmitglied ist nach dem Anstellungsvertrag verpflichtet, auf entsprechenden Wunsch hin, Organtätigkeiten in nachgeordneten verbundenen Unternehmen der KAP AG zu übernehmen; diese sind grundsätzlich durch seine Vergütung als Vorstandsmitglied abgegolten. Sofern das Vorstandsmitglied ein konzerninternes Aufsichtsratsmandat übernimmt und hierfür eine Vergütung nicht ausgeschlossen werden kann, wird diese Vergütung auf seine Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet.

Die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung. Sofern ein Vorstandsmitglied ein konzernfremdes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat der Gesellschaft darüber, ob eine etwaige hierfür gewährte Vergütung auf seine Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet wird.

5.3 Anpassung der Vergütung

In außerordentlichen Fällen können einem Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses angemessene ergänzende Vergütungsbestandteile in Form einer einmaligen oder mehrmaligen Barzahlung bewilligt werden. Hiervon wird nur Gebrauch gemacht, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in Sondersituationen, insbesondere bei einer schweren Wirtschaftskrise, sicherzustellen. Im Fall einer solchen Bewilligung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Es ist – gegebenenfalls durch Aufhebung oder Herabsetzung anderer Vergütungsbestandteile – sicherzustellen, dass die Vergütungshöhe im Einklang mit den Vorgaben für die Ziel- und Maximalvergütung nach Ziffer 4.2 steht, und dass die ergänzenden Vergütungsbestandteile insgesamt 100 % des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten.

5.4 Krankheit

Ist das Vorstandsmitglied aufgrund Krankheit vorübergehend an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert, so erhält es das Jahresgrundgehalt für die Dauer von drei Monaten fortgezahlt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld oder Krankentagegeld erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf seinen eigenen Beiträgen beruhen.

5.5 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

Falls das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, endet der Anstellungsvertrag mit Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Einzelheiten dazu, wann dauerhafte Arbeitsunfähigkeit vorliegt bzw. zum Verfahren der Feststellung ergeben sich aus dem Anstellungsvertrag. Dauernde Arbeitsunfähigkeit gilt als festgestellt, wenn die Arbeitsunfähigkeit seit einem Jahr andauert.

5.6 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Anstellungsvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten nach näherer Maßgabe des Anstellungsvertrags. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gewährt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Entschädigung die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Auf die Entschädigung muss sich das Vorstandsmitglied andere Bezüge insoweit anrechnen lassen, wie diese

zusammen mit der Entschädigung 100 % des zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Jahresgrundgehalts übersteigen. Auf das Wettbewerbsverbot kann gegenüber dem Vorstandsmitglied sowohl vor als auch nach Beendigung des Anstellungsvertrags verzichtet werden. Die Pflicht zur Karenzentschädigung endet in diesem Fall sechs Monate nach der Erklärung des Verzichts gegenüber dem Vorstandsmitglied.

Sofern die Gesellschaft die Zahlung einer Karenzentschädigung unter einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot schuldet, ist eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

6. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

6.1 Anstellungsverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Anstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung und vorbehaltlich der Besonderheiten im Fall von Ziffer 3.4 – der Bestellperiode. Sie kann sich – bei entsprechender Vereinbarung – bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung verlängern. Für die Bestellperiode bzw. die Dauer der Wiederbestellung gelten die folgenden Grundsätze: Die Erstbestellung zum Vorstandsmitglied der KAP AG erfolgt in der Regel für drei Jahre; Wiederbestellungen erfolgen – außer im Fall von Ziffer 3.4 – in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Eine Verständigung über eine etwaige Verlängerung des Anstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll – außer im Fall von Ziffer 3.4 – spätestens sechs Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrags bzw. der Bestellperiode erfolgen.

6.2 Vereinbarungen zum Jahresbonus und zum virtuellen Aktienplan

Zur jährlichen Festlegung der Ziele für den Jahresbonus und den virtuellen Aktienplan können jeweils gesonderte Vereinbarungen abgeschlossen werden. Über die Zuteilung der virtuellen Aktien für ein Geschäftsjahr wird jeweils eine Vereinbarung abgeschlossen. [Über die Festlegung der Ziele für einen Transaktionsbonus kann ebenfalls eine gesonderte Vereinbarung abgeschlossen werden.](#)

6.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Anstellungsverträge

Eine ordentliche Kündigung der Anstellungsverträge ist ausgeschlossen. Eine Kündigung ist nur wie folgt zulässig:

Der Anstellungsvertrag kann von jeder Vertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Eine Kündigung gegenüber dem Vorstandsmitglied bedarf der Zustimmung bzw. eines Beschlusses des Aufsichtsrats, die bzw. der nur vorbehaltlich § 84 Abs. ~~3~~⁴ AktG erfolgen darf.

Zur zeitweisen Beendigung des Anstellungsvertrags siehe Ziffer 3.4. Zur Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit siehe Ziffer 5.5.

Daneben bestehen die gesetzlichen Beendigungsmöglichkeiten, namentlich nach § 87 Abs. 2 Satz 4 AktG.

⁴Nach Inkrafttreten des FfPoG II in Abs. 4 zu ändern.

6.4 Abfindungen

Wird der Anstellungsvertrag in anderen als den in Ziffer 3.4 und 5.5 geregelten Fällen ohne Vorliegen eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes gekündigt, dürfen etwaige mit dem Vorstandsmitglied vereinbarte Abfindungszahlungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (**Abfindungs-Cap**). Die Berechnung des Abfindungs-Cap erfolgt auf Basis der Gesamtvergütung für das letzte volle Geschäftsjahr und, soweit sachgerecht, der erwarteten Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

6.5 Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Es bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.