

Focus On Engineering Excellence

2024

Vergütungsbericht

kap



INHALT

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024	3
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	3
1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	4
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	13
3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	14
4. Sonstiges	15
5. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	16
Kontakt/Impressum	17

VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der KAP AG im Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der KAP AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft www.kap.de/investor-relations/hauptversammlung/tagesordnung-dokumente verfügbar.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Der KAP-Konzern hat sich im Geschäftsjahr 2024 in einem weiterhin schwierigen geopolitischen und konjunkturell herausfordernden Umfeld insgesamt behauptet und seine Profitabilität mit Blick auf die Entwicklung des normalisierten Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen („normalisiertes EBITDA“) gestärkt. Mit der zentralen Ergebniskennziffer „normalisiertes EBITDA“ werden Sonder- und Einmaleffekte eliminiert und die Transparenz der operativen Geschäftsentwicklung sowie die Vergleichbarkeit der einzelnen Kennzahlen im Zeitablauf erhöht.

Die Umsatzerlöse des KAP-Konzerns verringerten sich im Geschäftsjahr 2024 um 11,6% auf 252,5 Mio. EUR (i. Vj. 285,6 Mio. EUR). Ohne Berücksichtigung der im Geschäftsjahr 2023 (Teilveräußerung des Segments **flexible films**) aus dem Konsolidierungskreis ausgeschiedenen Gesellschaften hätte der Umsatzrückgang lediglich 4,8% betragen (Umsatzerlöse i. Vj. 265,3 Mio. EUR auf vergleichbarer Basis). Diese Entwicklung ist insbesondere auf die schwache Kundennachfrage aus dem Automotive-Bereich zurückzuführen, welche die Entwicklung im Segment **surface technologies** und teilweise im Segment **engineered products** beeinflusste und durch die positive Entwicklung im Segment **flexible films** spürbar, aber nicht vollständig kompensiert werden konnte.

Die bereits umgesetzten Restrukturierungsmaßnahmen, mit denen unter anderem die frühzeitige Anpassung der Kapazitäten an die herausfordernden Rahmenbedingungen erfolgte, wirkten sich im Zusammenspiel mit erfolgreich realisierten Effizienzmaßnahmen wie erwartet positiv auf die Rentabilität im Konzern aus. Das normalisierte EBITDA stieg entsprechend deutlich um 72,4% auf 21,9 Mio. EUR (i. Vj. 12,7 Mio. EUR). Die Marge auf das normalisierte EBITDA betrug damit 8,7% (i. Vj. 4,4%). Dies entspricht einem Anstieg um 4,3 Prozentpunkte und zeigt die bereits kurzfristige Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen. Auf vergleichbarer Basis verbesserte sich das normalisierte EBITDA sogar um 99,1% (norm. EBITDA i. Vj. 11,0 Mio. EUR auf vergleichbarer Basis) und die Marge auf das normalisierte EBITDA um 4,6 Prozentpunkte (Marge auf das normalisierte EBITDA i. Vj. 4,1% auf vergleichbarer Basis).

ABBILDUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist mit der Geschäftsstrategie und der darauf basierenden Unternehmensplanung verknüpft. Die Vergütung ist zu einem beachtlichen Anteil erfolgsabhängig und auf Ziele ausgerichtet, die sich aus der Geschäftsstrategie oder der darauf basierenden Unternehmensplanung ableiten. Außerdem wird ein Teil der erfolgsabhängigen Vergütung in Form von virtuellen Aktien gewährt. Die aktuelle Geschäftsstrategie und die aktuelle Unternehmensplanung zielen auf nachhaltige und profitable Wertsteigerung. Die Gewährung von virtuellen Aktien soll die Vorstandsmitglieder an einer erfolgreichen Umsetzung der Strategie teilhaben lassen. Auf diese Weise leistet die Vergütung einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Performance im Geschäftsjahr 2024

Das Jahr 2024 war ein herausforderndes Jahr für den KAP-Konzern. Ein Jahr voller Dynamik und Unsicherheiten, aber auch ein Jahr der strategischen Weiterentwicklung. So konnte der KAP-Konzern viele Themen im Jahr 2024 erfolgreich abschließen. Dies sind unter anderem:

- Verkauf aller wesentlichen Teile des Segments **precision components**
- Intensivierung der Nutzung von Synergien im Segment **flexible films**, insbesondere Optimierung des Unternehmens Elbtal und Neuaufstellung des Managements

- Anpassung von Strukturen und Kapazitäten im Segment **engineered products**
- Einleitung von Restrukturierungsmaßnahmen im Segment **surface technologies**

Dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz folgend, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer Verringerung der Vergütung führen sollen (Pay for Performance), spiegeln sich die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2024 in der variablen Vergütung des Vorstands wider. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist folglich auch an den Interessen der Aktionäre sowie anderer Stakeholder der KAP AG ausgerichtet.

1. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1.1 DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der KAP AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2022 und ist auf der Hauptversammlung am 31. August 2022 gebilligt worden.

Zwischen der KAP AG und den amtierenden Vorstandsmitgliedern bestehen keine Vorstandsansetzungsverträge. Vielmehr sind die beiden amtierenden Vorstandsmitglieder zugleich Geschäftsführer der CSP Diamant Administration GmbH (CSP). Mit dieser besteht jeweils ein Geschäftsführeranstellungsvertrag, dessen Partei 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 Vergütungssystem gilt unabhängig davon, ob die Vorstandsvergütung von der CSP oder einem sonstigen Dritten oder unmittelbar von der KAP AG gewährt wird. Die nachstehend dargestellte Vergütung erhielten die Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr vollständig von der CSP.

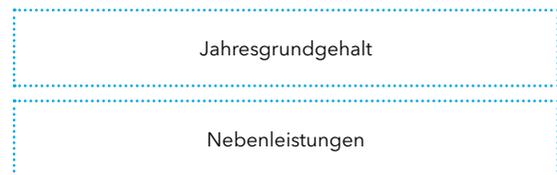
Der Aufsichtsrat unterzieht die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem jährlich in seiner Bilanzsitzung einer Überprüfung. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft. Falls erforderlich, ändert der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und legt das geänderte System der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vor.

(a) Komponenten der Vorstandsvergütung

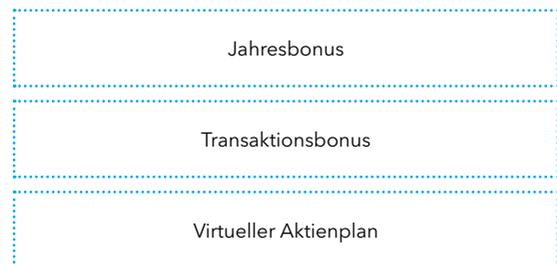
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente,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

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

Erfolgsunabhängige Vergütung



Erfolgsabhängige Vergütung



(b) Erfolgsunabhängige Vergütung

(i) Jahresgrundgehalt

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

(ii) 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 1.000 EUR (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 Vorstandsmitglieds wird eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch Unfälle außerhalb der vertraglichen Tätigkeit abdeckt. Die Beiträge werden für das Vorstandsmitglied übernommen.

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

(iii) Versorgungszusagen

Es gibt keine Altersversorgungszusagen.

(c) Erfolgsabhängige Vergütung

(i) Jahresbonus

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

Jahresbonus

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

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 ihrer jeweiligen 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 aus sonstigen 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 Geschäftsjahres 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 Businessplänen abgeleitet werden. Das umfasst strukturelle Maßnahmen oder bedeutsame Projekte, die dazu dienen, die Strukturen des KAP-Konzerns 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 deren Festlegung 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 in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 20 Handelstage vor Billigung des Jahresabschlusses des betreffenden Geschäftsjahres. 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 nachhaltiges und profitables Wachstum abzielenden Geschäftsstrategie teilzuhaben. Auf diese Weise soll sie ebenfalls zur Förderung der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

(ii) Transaktionsbonus

Der Transaktionsbonus ist eine kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

Ausgestaltung

Transaktionsbonus

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Jahresgrundgehalt} & \times & \text{Jahresbonus bei 100 \%} \\
 & & \text{Zielerreichung} \\
 & = & \\
 & & \text{Auszahlungsbetrag} \\
 & & \text{(max. 200 \%)}
 \end{array}$$

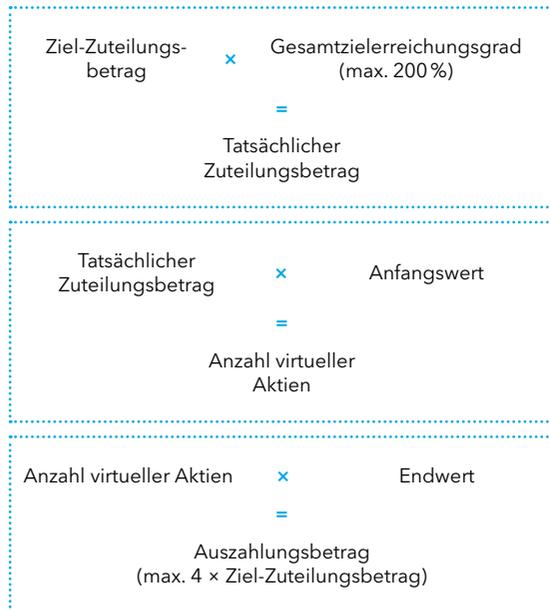
Die Zielgröße bei 100 % Zielerreichung des Transaktionsbonus soll 100 % der Summe des Jahresgrundgehalts und des Jahresbonus (bei 100 % Zielerreichung) betragen, und der Maximalbetrag dieses Sonderbonus soll bei 200 % dieser Summe liegen.

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.

(iii) Virtueller Aktienplan

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

Virtueller Aktienplan



Zuteilung der virtuellen Aktien

Der virtuelle Aktienplan wird mit einem im Anstellungsvertrag bestimmten 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.

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 in 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 in 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-Aktie 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 in 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 in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an diesem Tag in KAP-Aktien bzw. Bruchteile hiervon investiert 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 Zusammenlegung von Aktien, eines Aktiensplits, einer Kapitalherabsetzung unter Verringerung der Zahl der Aktien oder einer anderen Kapital- 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.

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 der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

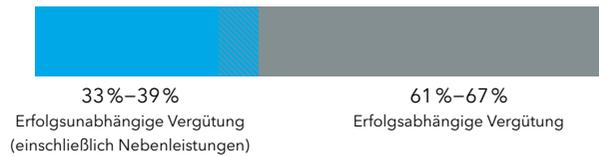
(d) Struktureller Rahmen

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

- Jahresgrundgehalt: 33 % bis 34 % (ohne Nebenleistungen)
- Jahresbonus: 9 % bis 11 %
- Transaktionsbonus: 43 % bis 45 %
- virtueller Aktienplan: 11 % bis 12 %

Der maximale Umfang der Nebenleistungen ist als Prozentsatz des Jahresgrundgehalts angegeben und insoweit abhängig von der vorstehend für das Jahresgrundgehalt genannten Bandbreite.

Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung



(e) 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 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 1.025.000,00 EUR 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 2.500.000,00 EUR für den Vorstandssprecher bzw. -vorsitzenden und 2.450.000,00 EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

(f) 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 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)	
Gesamt	900.000,00–1.025.000,00
davon:	
1. Jahresgrundgehalt	300.000,00–350.000,00
2. Jahresbonus (100% Zielbonus)	100.000,00
3. Transaktionsbonus (100% Zielbonus)	400.000,00–450.000,00
4. Virtueller Aktienplan (100% Ziel-Zuteilungsbetrag)	100.000,00–125.000,00

Bei künftigen Festlegungen neuer konkreter Ziel-Gesamtvergütungen kann im Rahmen des 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 Verhältnismäßigkeit innerhalb des KAP-Konzerns (vertikaler Vergleich) wird 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.

(g) Besondere vertragliche Regelungen

(i) 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 der 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 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. 4 AktG widerrufen wird.

1.2 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Der Aufsichtsrat hat die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit in seiner Bilanzsitzung vorgenommen.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

1.3 KONKRETE VERGÜTUNG FÜR DIE EINZELNEN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Im Nachfolgenden wird die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der KAP AG beschrieben. Dieser Teil enthält Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024.

(a) Erfolgsunabhängige Komponenten

(i) Jahresgrundgehalt

In EUR	2024
Marten Julius	390.000,00
Dr. Hartmut Sauer	340.000,00

(ii) Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2024 sind Nebenleistungen in Form von der Zurverfügungstellung von Dienstwagen und Zuschüssen zu Sozialleistungen erbracht worden (s. Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“).

(b) Erfolgsabhängige Vergütung – kurzfristige variable Vergütung

Jahresbonus

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat für Marten Julius als Leistungskriterien für die finanziellen Ziele das um Sondereffekte bereinigte normalisierte Konzern-EBITDA und den um Sondereffekte bereinigten Konzern-Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit festgelegt.

Für Dr. Hartmut Sauer hat der Aufsichtsrat als Leistungskriterien für die finanziellen Ziele zu 30% das um Sondereffekte bereinigte normalisierte Konzern-EBITDA und den um Sondereffekte bereinigten Konzern-Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit und zu 70% das um Sondereffekte bereinigte normalisierte EBITDA und den um Sondereffekte bereinigten Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit des Segments **surface technologies** festgelegt.

Für alle Kennzahlen wurde ein konkreter Zielwert aus der Jahresplanung abgeleitet, die sich ihrerseits aus der längerfristigen Planung ableitet, die wiederum auf der Geschäftsstrategie basiert, und ein entsprechender Performance-Korridor mit Ober- und Untergrenze festgelegt. Für die nichtfinanziellen Ziele wurde als Leistungskriterium eine an qualitativen Zielen gemessene Performance herangezogen.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden als nichtfinanzielle Ziele unter anderem die jeweils mit zwischen 10% und 55% gewichteten Kriterien Weiterentwicklung segmentspezifischer Strategien, operative Entwicklung der Segmente, Reportingqualität und Außendarstellung festgelegt.

Zusätzlich wurde die Gewichtung je Kennzahl auf 40% für das normalisierte EBITDA, auf 35% für den um Sondereffekte bereinigten Konzern-Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit und auf 25% für die nichtfinanziellen Ziele festgelegt.

(i) Feststellung der Zielerreichung 2024

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Zielsetzung und ermittelte Zielerreichung für den Jahresbonus wird durch die nachfolgende Tabelle für Marten Julius dargestellt:

Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus)

Kennzahl	Gewichtung	Zielbewertung
Normalisiertes Konzern-EBITDA	40%	56,84%
Konzern-Cashflow	35%	121,94%
Nichtfinanzielle Ziele	25%	151,00%
Gewichtete durchschnittliche Zielerreichung (Gesamtzielerreichung)		103,17%

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Zielsetzung und ermittelte Zielerreichung für den Jahresbonus wird durch die nachfolgende Tabelle für Dr. Hartmut Sauer dargestellt:

Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus)

Kennzahl	Gewichtung	Zielbewertung
Normalisiertes EBITDA Segment surface technologies	28,0%	0,0%
Normalisiertes Konzern-EBITDA	12,0%	56,84%
Cashflow Segment surface technologies	24,5%	194,89%
Konzern-Cashflow	10,5%	121,94%
Nichtfinanzielle Ziele	25,0%	19,89%
Gewichtete durchschnittliche Zielerreichung (Gesamtzielerreichung)		72,34%

(ii) Zielwerte und Höhe des Jahresbonus 2024

Ziel-, Minimum- und Maximumbeträge für den Jahresbonus

2024			
in EUR	Min.	Ziel (100%)	Max. (200%)
Marten Julius	0	125.000,00	250.000,00
Dr. Hartmut Sauer	0	105.000,00	210.000,00

Auf der Grundlage der Gesamtzielerreichung für Marten Julius in Höhe von 103,17% und Dr. Hartmut Sauer in Höhe von 72,34% ergeben sich die folgenden Auszahlungswerte:

Höhe des Jahresbonus

2024	
in EUR	
Marten Julius	128.959
Dr. Hartmut Sauer	75.962

Transaktionsbonus

Der Aufsichtsrat hat als Leistungskriterium einen Transaktionsbonus in Höhe von 25 Basispunkten des aggregierten Unternehmenswerts eines oder mehrerer Segmentverkäufe seit dem Jahr 2022 von mindestens 100 Mio. EUR festgelegt. Das

Leistungskriterium gilt jedoch nur als erfüllt, wenn der Aufsichtsrat der KAP AG zu der Auffassung gelangt, dass der Segmentverkauf auch im Interesse der KAP AG liegt und der Vorstand maßgeblich und erfolgreich an der Vorbereitung, Durchführung und dem Abschluss eines Segmentverkaufs zu einem angemessenen Marktwert (Erfolgsziel) mitgewirkt hat, wobei der angemessene Marktwert nachzuweisen ist. Im Geschäftsjahr 2024 hat Marten Julius das Leistungskriterium erfüllt.

(c) Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (Virtueller Aktienplan)

Für Marten Julius und Dr. Hartmut Sauer entsprechen bei der langfristigen variablen Vergütung sowohl die finanziellen Ziele als auch die nichtfinanziellen Ziele denen der kurzfristigen variablen Vergütung.

Für den virtuellen Aktienplan 2024 gilt Folgendes:

Die vertraglichen Zielbeträge sowie die zugeteilten fiktiven Aktien stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstands wie folgt dar.

Die Zielerreichungen der für die langfristige variable Vergütung zugrunde gelegten Leistungskriterien werden jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat dieselben Zielerreichungen wie für den Jahresbonus festgestellt.

Erfolgsabhängige Vergütung – langfristige variable Vergütung (Virtueller Aktienplan)

in EUR	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Maximalbetrag (200 %)	Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad in %	Anzahl zugeteilter fiktiver Aktien
Marten Julius	130.000,00	260.000,00	103,17	12.282
Dr. Hartmut Sauer	105.000,00	210.000,00	72,34	6.956

Der relevante Aktienkurs der KAP-Aktie zur Umrechnung in virtuelle Aktien betrug 10,92 EUR für das Jahr 2024.

Für die im Geschäftsjahr 2024 aufgelegte Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 19.238 virtuelle Aktien vorläufig zugeteilt.

(d) Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keinen Anlass festgestellt, von der Möglichkeit – soweit diese gegeben war – Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren, vollständig entfallen zu lassen oder zurückzufordern.

1.4 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die mit Ablauf des Berichtszeitraums vollständig erdient sind. Insoweit wird grundsätzlich der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Abweichend davon wird ausschließlich die langfristige variable Vergütung nach dem Zuflussprinzip, also mit dem Zahlbetrag innerhalb des Berichtsjahres, angegeben.

Die Angaben zur Vergütung werden jeweils unterteilt erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile. 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. Die für das Berichtsjahr angegebene Vergütung umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr erdienten und ausgezahlten erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten (zugeflossenen) langfristigen variablen Vergütung sowie die im Geschäftsjahr vollständig erdiente kurzfristige variable Vergütung, die im Folgejahr (2025) ausgezahlt wird.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2024 überstieg nicht die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung in Höhe von 2.500.000,00 bzw. 2.450.000,00 EUR.

Die Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten langfristigen variablen Vergütung getätigt ist. Somit wird über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet.

1.5 LEISTUNGEN BEI BEENDIGUNG DES VORSTANDSAMTS

(a) Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Im Berichtszeitraum ist keine Tätigkeit im Vorstand beendet worden.

(b) Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2024 wurde früheren Mitgliedern des Vorstands keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Marten Julius		Dr. Hartmut Sauer	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	390,0	72,0	340,0	79,0
Nebenleistungen	14,7	2,7	14,4	3,3
Summe	404,7	74,7	354,4	82,3
Kurzfristige variable Vergütung (beinhaltet mögliche Abfindungen)				
Jahresbonus	129,0	23,8	76,0	17,7
Transaktionsbonus	8,2	1,5	–	–
Langfristige variable Vergütung (Virtueller Aktienplan)				
Virtueller Aktienplan 2020	–	–	–	–
Virtueller Aktienplan 2021	–	–	–	–
Virtueller Aktienplan 2022	–	–	–	–
Virtueller Aktienplan 2023	–	–	–	–
Virtueller Aktienplan 2024	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	137,2	25,3	76,0	17,7
Gesamtvergütung (i.S.v. § 162 AktG)	541,9	100,0	430,4	100,0
Maximalvergütung	2.500,0	–	2.450,0	–

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

2.1 DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die ordentliche Hauptversammlung der KAP AG am 31. August 2022 bestätigt. Die Vergütungsregeln sind in § 13 der Satzung der KAP AG niedergelegt.

Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung durch den Vorstand zu überwachen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll deshalb so ausgestaltet sein, dass sie insbesondere der für die Überwachungsaufgabe erforderlichen Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gerecht wird. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Die Höhe der Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder hängt dabei von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen ab. Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung der KAP AG stellt so ein Gegengewicht zu der zu einem erheblichen Teil erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder der KAP AG dar. So wird die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gestärkt und damit die langfristige Entwicklung der KAP AG gefördert. Auch wenn die Aufsichtsratsvergütung nicht unmittelbar mit dem Erfolg des Unternehmens verknüpft ist, leistet sie auf diese Weise zugleich ihren Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie.

Der Aufsichtsrat überprüft anlassbezogen die Angemessenheit der Bestandteile, der Höhe und Struktur seiner Vergütung. Er wertet die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Gesellschaften aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der KAP AG sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch hinsichtlich der Höhe und Struktur der Vergütung. Auf der Grundlage dieser Analyse und unter Berücksichtigung der Bedeutung und des Aufwands der Arbeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen entscheidet der Aufsichtsrat dann über die Notwendigkeit einer Änderung seiner Vergütung. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der KAP AG und des KAP-Konzerns unterscheidet, kommt bei der Überprüfung und Festsetzung der Vergütung ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 50.000,00 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, sein

Stellvertreter sowie der Vorsitzende eines Ausschusses erhalten für den mit ihrer Tätigkeit verbundenen höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand sowie ihre besondere Verantwortung für die erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit des Gesamtremiums eine erhöhte Vergütung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 1,5fache der Grundvergütung, sein Stellvertreter das 1,1fache der Grundvergütung. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält jeweils 8.000,00 EUR und ein Mitglied eines Ausschusses erhält 4.000,00 EUR zusätzlich zur Grundvergütung als feste jährliche Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine im Verhältnis zur Zeit geringere Vergütung. Die Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt.

Nach § 113 Abs. 3 AktG in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Dementsprechend hat die Hauptversammlung am 31. August 2022 gemäß § 113 Abs. 3 AktG einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gefasst.

2.2 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 individuell dargestellt. Dabei handelt es sich um Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024, deren Auszahlung im Folgejahr (2025) erfolgt. Insoweit wird der erdientungsorientierten Sichtweise gefolgt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

	Grundvergütung	
	in TEUR	in %
Christian Schmitz ¹ (Vorsitzender)	0	–
Christoph Schoeller (stellv. Vorsitzender)	59	100
Dr. Markus Adams	50	100
Roy Bachmann	50	100
Viktor Rehart ¹	0	–
Uwe Stahmer	58	100

¹ Die Aufsichtsratsmitglieder haben auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG

Die folgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar. Dem werden im Vergleichszeitraum (ab 2020, in den Folgejahren sukzessive aufbauend, bis ein Fünfjahreszeitraum erreicht ist) die Entwicklungen ausgewählter

Ertragskennziffern der Gesellschaft und des Konzerns gegenübergestellt. Ferner wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich dargestellt. Die Durchschnittswerte der Arbeitnehmer werden aus den ausgezahlten Vergütungsbestandteilen des Geschäftsjahres ermittelt. Da die KAP AG selbst keine Mitarbeiter beschäftigt, wird die Belegschaft der Mehler AG, einer 100%igen Tochter der KAP AG, für den Vergleich herangezogen. Die Mitarbeiter der Mehler AG sind alle für die KAP AG tätig. Der Vorstand selbst sowie die Auszubildenden sind in der Belegschaftszahl nicht enthalten.

Gewährte/geschuldete Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in Relation zur Entwicklung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

in TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024
Vergütungen der Organmitglieder									
Vorstandsmitglieder 2024									
Marten Julius	99,5	>100	462,6	-17,8	380,3	22,2	464,7	16,6	541,9
Dr. Hartmut Sauer	0	0	0	0	0	>100	88,6	>100	340,4
Aufsichtsratsmitglieder 2024									
Christian Schmitz (Vorsitzender)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Christoph Schoeller	2,0	>100	25,0	112,0	53,0	11,3	59,0	0	59,0
Dr. Markus Adams (seit 31. August 2022)	0	0	0	0	16,6	201,2	50,0	0	50,0
Roy Bachmann	25,0	0	25,0	100,0	50,0	0	50,0	0	50,0
Viktor Rehart	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uwe Stahmer	20,9	79,4	37,5	76,8	56,0	3,6	58,0	0	58,0
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer^a									
Belegschaft der Mehler AG	48,3	8,7	52,5	10,1	57,8	14,9	66,4	2,9	68,3
Ertragsentwicklung der Gesellschaft^b									
Umsatz des Konzerns	338,7	2,0	345,6	25,4	433,5	-22,3	285,6	-11,6	252,5
Normalisiertes Konzern-EBITDA	32,5	7,7	35,0	2,6	35,9	-60,7	14,1	55,3	21,9
Jahresüberschuss der KAP AG	-0,9	>100	59,5	>-100	-2,7	>100	6,9	NA	-50,1

^a Die relativen Veränderungen der durchschnittlichen Barvergütungen können durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst sein und über Vorstand und Belegschaft sowie die Zeit hinweg variieren. Hierzu zählen zum Beispiel Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft, unterschiedliche Gehaltsanpassungen im tariflichen und im außertariflichen Bereich, Ein- und Ausgliederungen von Geschäftseinheiten oder personalpolitische Maßnahmen.

^b Es werden die erstmals für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlichten Ertragskennziffern und nicht die gegebenenfalls im Folgejahr angepassten Werte herangezogen.

4. SONSTIGES

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird.

Im Besonderen sind auch die Aufsichtsratsmitglieder im Interesse der Gesellschaft in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und weitere Führungskräfte der Gesellschaft und ihrer Tochterunternehmen (D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien werden von der Gesellschaft bezahlt. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen sowie die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Zum 31. Dezember 2024 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2024 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Für den Vorstand

Marten Julius-Meyer zu Starten

Sprecher des Vorstands
der KAP AG

Für den Aufsichtsrat

Christian Schmitz

Vorsitzender des
Aufsichtsrats der KAP AG

5. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die KAP AG, Fulda

PRÜFURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der KAP AG, Fulda für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des International Standard on Quality Management (ISQM 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

UMGANG MIT ETWAIGEN IRREFÜHRENDEN DARSTELLUNGEN

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 15. April 2025

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Christian Back
Wirtschaftsprüfer

Patrick Riedel
Wirtschaftsprüfer



KONTAKT/IMPRESSUM

KONTAKT

Kai Knitter
Head of Investor Relations &
Corporate Communications
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Tel. +49 661 103-327
E-Mail investorrelations@kap.de

HERAUSGEBER

KAP AG
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Tel. +49 661 103-100
Fax +49 661 103-830
www.kap.de

KONZEPT/GESTALTUNG

Kirchhoff Consult GmbH, Hamburg

