

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der KAP AG 2026

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 Option bieten, eine für einen Transformationsprozess geeignete Vergütung zu gewähren.

Die KAP AG ist eine mittelständische Industrieholding. Ihr strategischer Fokus liegt auf Segmenten in attraktiven Märkten mit nachhaltigem Wachstumspotenzial. Dazu zählen mittelständische Produktionsunternehmen in attraktiven Nischenmärkten. Die Unternehmen des KAP-Konzerns entwickeln Produkte, technische Lösungen und Dienstleistungen, die den Kunden einen 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 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 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 auf Ziele ausgerichtet sein, die sich unmittelbar aus der Geschäftsstrategie oder aus der darauf basierenden Unternehmensplanung ableiten. Außerdem soll der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung in Form von virtuellen Aktien gewährt werden. Die Gewährung von virtuellen Aktien soll die Vorstandsmitglieder an einer erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft teilhaben lassen. Auf diese Weise leistet die Vergütung einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem soll zugleich die Option bieten, eine für einen Transformationsprozess geeignete Vergütung zu gewähren, die hinsichtlich ihrer Komponenten, Struktur und Höhe auf die Notwendigkeiten einer Sanierungssituation ausgerichtet ist und auf diese Weise einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.

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

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 beschließt Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Zuletzt wurde der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der KAP AG zur Billigung vorgelegt. Der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Juli 2026 ist deshalb erneut ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Billigung vorzulegen.

Der Aufsichtsrat ist für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Im Rahmen dieser Zuständigkeit hat der Aufsichtsrat das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder unter Hinzuziehung externer anwaltlicher Berater überprüft und angepasst. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat im Mai 2026 beschlossen.

Das vorliegende Vergütungssystem wird bezogen auf nach der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juli 2026 neu- oder wiederbestellte Vorstandsmitglieder sowie auf nach der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juli 2026 erfolgende Änderungen an Verträgen mit derzeitigen Vorstandsmitgliedern angewendet. Die bereits bestehenden Geschäftsführeranstellungsverträge stehen bereits mit dem vorliegenden Vergütungssystem im Einklang. Das vorliegende Vergütungssystem kann zudem auch rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Januar 2026 angewendet werden.

Bei der Festsetzung des vorliegenden Vergütungssystems wurde die Vergütung der Führungskräfte des KAP-Konzerns (dazu zählen die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands) berücksichtigt, um eine sachgerechte und angemessene Abstufung zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Vergütung der nachfolgenden Führungsebenen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb des KAP-Konzerns hinsichtlich Struktur und Höhe gewährleisten zu können. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen einbezogen. Betrachtet wurde das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte zur möglichen Höhe der Vorstandsvergütung sowie die jeweilige Vergütungsstruktur.

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. Die erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten, aus denen sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder vorbehaltlich Ziffer 5 zusammensetzt, sind in der nachfolgenden Übersicht und dieser Ziffer 3 dargestellt.



Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem Jahresbonus 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 ausbezahlt 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 wählen.

Zugunsten des Vorstandsmitglieds 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 Ziel-Gesamtvergütung 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

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. Über den ausgezahlten Betrag kann das Vorstandsmitglied sofort frei verfügen.

Es werden sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele festgelegt. Die Gewichtung der finanziellen Ziele liegt insgesamt zwischen 50 % und 75 % und die der nichtfinanziellen Ziele insgesamt zwischen 25 % und 50 %. 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 (hierzu können auch ESG-Projekte gehören), die dazu dienen, die Strukturen des KAP-Konzerns anzupassen oder das Wachstum wie geplant voranzutreiben. 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.

Bei den nichtfinanziellen Zielen kann im Einzelfall auf einen Zielkorridor verzichtet werden, wenn die Definition von Meilensteinen aufgrund der Art des qualitativen Ziels nicht praktikabel ist.

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

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 und damit zugleich für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft 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 Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft teilzuhaben. Auf diese Weise soll sie ebenfalls zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

(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

$$\text{Ziel-Zuteilungsbetrag} \times \text{Gesamtzielerreichungsgrad (max. 200 \%)} = \text{tatsächlicher Zuteilungsbetrag}$$

$$\text{Tatsächlicher Zuteilungsbetrag} \times \text{Anfangswert} = \text{Anzahl virtueller Aktien}$$

$$\text{Anzahl virtueller Aktien} \times \text{Endwert} = \text{Auszahlungsbetrag (max. 4x Ziel-Zuteilungsbetrag)}$$

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. Als Anfangswert kann stattdessen auch ein anderer Durchschnittskurs bzw. eine andere Berechnung vereinbart werden (beispielsweise bei unterjährigem Vertragsbeginn der Zeitraum zwischen Vertragsbeginn und Ende des betreffenden Geschäftsjahres herangezogen 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 auf die 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 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. Über den ausgezahlten Betrag kann das Vorstandsmitglied sofort frei verfügen.

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 einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. 4 AktG widerrufen wird, oder wenn das Vorstandsmitglied sein Amt niederlegt oder den Anstellungsvertrag kündigt, ohne dass ein wichtiger Grund hierfür vorliegt, 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 und damit zugleich für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft 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 Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft 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.

3.4 Widerruf der Bestellung unter Zusicherung der Wiederbestellung

Für den Fall, dass die Bestellung zum Mitglied des Vorstands nach § 84 Abs. 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.

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. Der strukturelle Rahmen, die Maximalvergütung und die Vorgaben zur Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder, die vorbehaltlich Ziffer 5 zur Anwendung gelangen, ergeben sich aus dieser Ziffer 4.

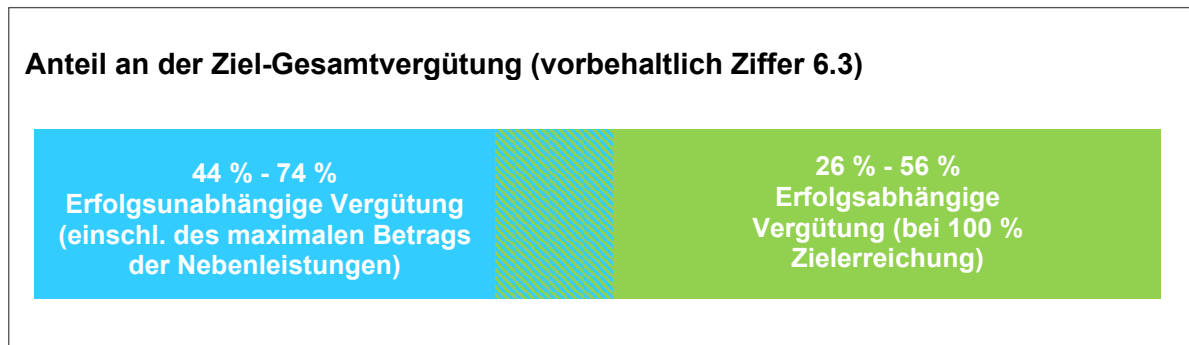
4.1 Struktureller Rahmen

Der Anteil des Jahresgrundgehalts, des Jahresbonus und des virtuellen Aktienplans an der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und einem etwaigen Ausgleich gemäß Ziffer 3.1(d) hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen, wobei der Jahresbonus mit 100 % des Zielbonus und der

virtuelle Aktienplan mit 100 % des Ziel-Zuteilungsbetrags angesetzt werden und bei diesen Ansätzen der virtuelle Aktienplan den Jahresbonus übersteigen muss:

- Jahresgrundgehalt: 40 % bis 70 %
- Jahresbonus: 15 % bis 30 %
- Virtueller Aktienplan: 15 % bis 50 %

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.



Der Vorsitzende oder Sprecher des Vorstands erhält eine höhere Vergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder, wenn nicht im Einzelfall besondere Gründe dagegen sprechen.

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, und der virtuelle Aktienplan mit 100 % des Ziel-Zuteilungsbetrags angesetzt.

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder beträgt höchstens EUR 2.000.000,00 für den Vorstandssprecher bzw. -vorsitzenden und EUR 1.950.000,00 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 jedoch um EUR 500.000,00.

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. Wesentliche Grundlage für die Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung ist die Ermittlung der Angemessenheit. Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Der

Aufsichtsrat beurteilt die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen (horizontaler Vergleich).

Um ein angemessenes Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sicherzustellen, kann im Rahmen des horizontalen Vergleichs auch nach Funktionen (Ressort, Aufgaben) differenziert werden.

Zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb des KAP-Konzerns (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.

5. OPTIONALE REGELUNGEN FÜR DEN TRANSFORMATIONSPROZESS

Abweichend von den Vorgaben in Ziffer 3 und 4 kann bei einem Transformationsprozess eine Vergütung gewährt werden, die hinsichtlich ihrer Komponenten, Struktur und Höhe mit den nachfolgenden Vorgaben im Einklang steht. Die danach mögliche transformationsspezifische Vergütung setzt sich ausschließlich aus den in Ziffer 5.1 genannten Komponenten zusammen. Für Struktur und Höhe der transformationsspezifischen Vergütung gilt ausschließlich Ziffer 5.2.

5.1 Komponenten der transformationsspezifischen Vergütung

Die Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Für die erfolgsunabhängige Vergütung gilt Ziffer 3.1 entsprechend. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht in einem Transformationsbonus.

Der Transformationsbonus wird mit einem im Anstellungsvertrag bestimmten Zielbetrag (**Zielbonus**) gewährt, der zu 100 % zur Auszahlung gelangt, wenn die Zielerreichung für sämtliche relevanten 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. Der Bemessungszeitraum ist das jeweilige Geschäftsjahr (**Bemessungszeitraum**).

Nach Ablauf des Bemessungszeitraums 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. Über den ausgezahlten Betrag kann das Vorstandsmitglied sofort frei verfügen.

Es werden sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele festgelegt. Die Gewichtung der finanziellen Ziele liegt insgesamt zwischen 50 % und 75 % und die der nichtfinanziellen Ziele insgesamt zwischen 25 % und 50 %.

Bei den finanziellen Zielen kann der Zielerreichungsgrad 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.

Bei den nichtfinanziellen Zielen ist die Zielerreichung 100 %, wenn das Ziel während des Bemessungszeitraums erreicht wird, und 0 %, wenn das Ziel während des Bemessungszeitraums nicht erreicht wird. Wenn das praktikabel ist, kann bei einzelnen Zielen der Zielerreichungsgrad jeweils zwischen 0 % und 200 % liegen. Dazu wird für die betreffenden Ziele neben dem Zielwert, der 100 % Zielerreichung entspricht, jeweils 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. Bei den nichtfinanziellen Zielen können auch Bündel von Zielen festgelegt werden, von denen nur eine zuvor bestimmte Anzahl an Zielen relevant ist, wobei vorrangig diejenigen mit dem höchsten Zielerreichungsgrad herangezogen werden.

Der Gesamtzielerreichungsgrad ergibt sich aus den entsprechend gewichteten Zielerreichungsgraden für die einzelnen relevanten 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 Maßnahmen im Rahmen des Transformationsprozesses zum Gegenstand haben und aus einem von einem externen Sanierungsexperten verantworteten Sanierungs- oder vergleichbaren Gutachten entnommen oder abgeleitet werden. Soweit für die einzelnen nichtfinanziellen Ziele vom Aufsichtsrat Zielerreichungskorridore vorgesehen werden, werden – unter Berücksichtigung des Sanierungs- oder vergleichbaren Gutachtens – Meilensteine (Umsetzungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) definiert. Der Grad der Zielerreichung wird dann 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. Die Gewichtung eines einzelnen nichtfinanziellen Ziels darf maximal 20 % des Gesamtgewichts aller relevanten nichtfinanziellen Ziele ausmachen.

Die für die finanziellen Ziele des Transformationsbonus gewählten Leistungskriterien sind wesentliche Steuerungsgrößen für das Unternehmen. Sie stellen wichtige Indikatoren für einen erfolgreichen Transformationsprozess und damit zugleich für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft dar. Die nichtfinanziellen Ziele des Transformationsbonus sind auf konkrete, aus einem Sanierungs- oder vergleichbaren Gutachten abgeleiteten Ziele des Transformationsprozesses ausgerichtet und leisten auf diese Weise einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

5.2 Struktur und Höhe der transformationsspezifischen Vergütung

Der Anteil des Jahresgrundgehalts und des Transformationsbonus an der Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und einem etwaigen Ausgleich entsprechend Ziffer 3.1(d) hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen, wobei der Transformationsbonus mit 100 % des Zielbonus angesetzt wird:

- Jahresgrundgehalt: 40 % bis 70 %
- Transformationsbonus 30 % bis 60 %

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. Vorbehaltlich Ziffer 6.3 beträgt der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung (einschl.

des maximalen Betrags der Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung 44 bis 74 % und der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung (bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung 26 bis 56 %.

Für die Maximalvergütung gilt Ziffer 4.2 entsprechend.

Für die Festlegung der konkreten Vergütung für das einzelne Vorstandsmitglied gilt Ziffer 4.3 mit der Besonderheit entsprechend, dass der Aufsichtsrat Struktur und Höhe der Vergütung im Rahmen dieser Ziffer 5 vorrangig an den Notwendigkeiten der Sanierungssituation ausrichten kann.]

6. BESONDERE VERTRAGLICHE REGELUNGEN

6.1 Malus- und Clawback-Regelung

Auszahlungen aus dem Jahresbonus 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. Mit den Vorstandsmitgliedern können für den hier geregelten Fall auch weitergehende Rückforderungsansprüche der Gesellschaft und längere Verjährungsfristen vereinbart werden.

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 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 die unter Ziffer 3.2(b) beschriebenen Verfallsregelungen.

6.2 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.

6.3 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. Dabei kann die Zahlung vom Erreichen nichtfinanzieller Ziele in Form von qualitativen Zielen (siehe Ziffer 3.2(a)) abhängig gemacht 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. Die ergänzenden Vergütungsbestandteile dürfen insgesamt 100 % des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten. Auch durch Bewilligung solcher ergänzenden Vergütungsbestandteile darf die Maximalvergütung nach Ziffer 4.2 nicht überschritten werden.

6.4 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.

6.5 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

Falls das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wird, endet der Anstellungsvertrag nach Ablauf des dritten Monats, der dem Monat folgt, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Einzelheiten dazu, wann dauerhafte Arbeitsunfähigkeit vorliegt bzw. zum Verfahren der Feststellung ergeben sich aus dem Anstellungsvertrag. Dauernde Arbeitsunfähigkeit gilt jedenfalls dann als festgestellt, wenn die Arbeitsunfähigkeit seit einem Jahr andauert.

6.6 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.

7. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

7.1 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.

7.2 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.

7.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Anstellungsverträge

Eine ordentliche Kündigung der Anstellungsverträge während der Vertragslaufzeit 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. 4 AktG erfolgen darf.

Zur zeitweisen Beendigung des Anstellungsvertrags siehe Ziffer 3.4. Zur Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit siehe Ziffer 6.5.

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

7.4 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 mit dem Vorstandsmitglied Abfindungszahlungen vereinbart werden. Diese dürfen jedoch den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Abfindungs-Cap).

7.5 Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Es bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.