



Vergütungssystem des Vorstands der KPS AG

I. Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der KPS AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/2022. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat in Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Sowohl das Vergütungssystem für den Vorstand sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat als auch der Vergütungsbericht entsprechen den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt die Vorstandsvergütung nach dem Vergütungssystem 2020/2021 nach Maßgabe der geltenden regulatorischen Vorgaben dar.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022

Das bisherige System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 in einigen Bereichen angepasst und der Hauptversammlung am 21. Mai 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt, diese hat das angepasste System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit 81,04 Prozent gebilligt. Zudem wurde der Hauptversammlung 2020/2021 das angepasste System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorgelegt und von dieser mit 99,13 Prozent beschlossen. Der Vorstand besteht aus nur einem Mitglied, Herrn Leonardo Musso.

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

1. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand der KPS AG basiert auf folgenden Leitlinien:

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

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

1.1. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

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

1.2. Festlegung und Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

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

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

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

1.3. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen, der den Aufsichtsrat hierüber in gebotener Weise informiert. Ein Interessenkonflikt kann dazu führen, dass sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei der Beschlussfassung seiner Stimme enthält oder, im Falle eines schweren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnimmt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems zu beachten. Im Geschäftsjahr 2021/2022 sind hierbei keine Interessenkonflikte aufgetreten.

1.4. Zur Anwendung gekommene Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2021/2022

Der Vorstand wird im Einklang mit dem für ihn geltenden Vergütungssystem vergütet. Das Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 21. Mai 2021 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und von dieser mit 81,04 Prozent gebilligt (im Folgenden: Vergütungssystem 2020/2021). Somit gilt für alle ab dem 1. Oktober 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge das Vergütungssystem 2020/2021. Aufgrund der Verlängerung der Bestellung von Herrn Leonardo Musso als Vorstandsmitglied für die Amtszeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2026 kommt für ihn das Vergütungssystem 2020/2021 zur Anwendung.

2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

2.1. Zielvergütung und -struktur

Das System der Vergütung für die Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

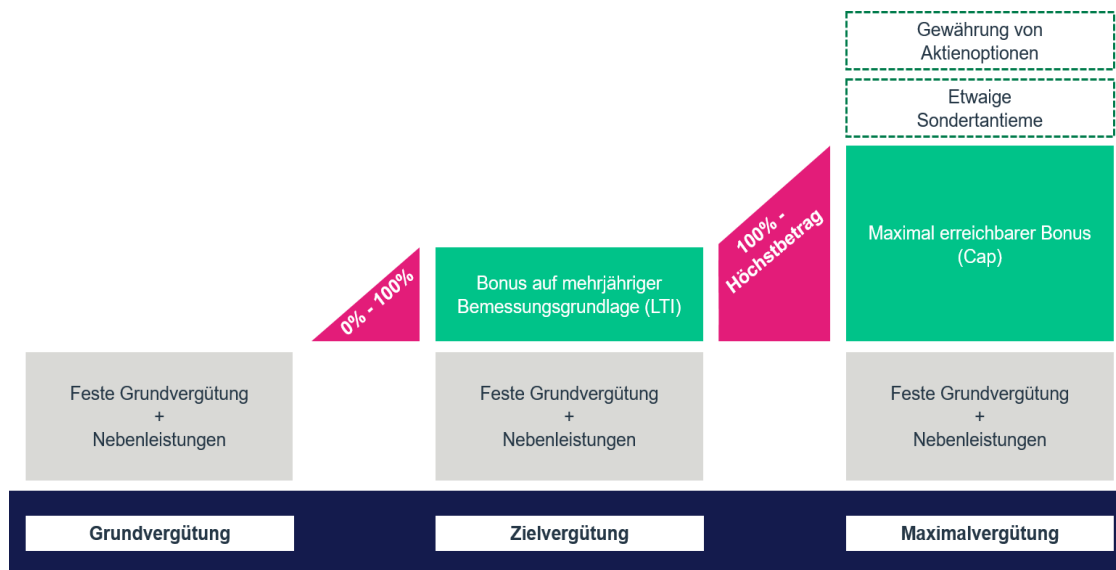
Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung sowie den vertraglichen Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Komponente umfasst den Bonus, erfolgsabhängige Sondertantiemen sowie Aktienoptionen. Von der Möglichkeit der Ausgabe von Aktienoptionen wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 kein Gebrauch gemacht.

Die Summe aus Grundvergütung, vertraglichen Nebenleistungen und Zielbetrag des Bonus ergibt gemeinsam die Zielvergütung.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung der Vorstandsvergütung setzt sich die Zielvergütung (Grundvergütung, vertragliche Nebenleistungen und Bonus bei 100 Prozent Zielerreichung) zu rund 50 Prozent aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten und zu rund 50 Prozent aus erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. 100 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

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

Übersicht über die Vergütungsstruktur mit ihren kurzfristigen und langfristigen Vergütungskomponenten



2.2. Maximalvergütung

Der jährliche Zufluss aus Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen ist für den Vorstandsvorsitzenden/Alleinvorstand insgesamt auf einen Betrag von 900.000 € und für jedes weitere Vorstandsmitglied insgesamt auf einen Betrag von 650.000 € brutto begrenzt (Gesamt- Cap). Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde die Maximalvergütung nicht erreicht, auf die Übersicht der gewährten Zuwendungen im Abschnitt „Individualausweis der Vergütung des Vorstands“ wird verwiesen.

Im Interesse der Aktionäre werden dem Vorstand damit auch weiterhin wettbewerbsfähige Anreize für hervorragende Leistungen und langfristigen sowie nachhaltigen Unternehmenserfolg geboten.

3. Die Vergütungskomponenten im Detail

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

3.1.1. Grundvergütung

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

3.1.2 Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen unter anderem die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Weiterhin erhalten die Vorstandsmitglieder eine Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und vollen gesetzlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Des

Weiteren erhalten die Vorstandsmitglieder einen Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere in Form einer Unfallversicherung und einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

3.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten stellen den zweiten Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem Bonus, erfolgsabhängigen Sondertantiemen und einem Aktienoptionsprogramm. Um eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der KPS zu gewährleisten sowie eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären zu erzielen, ist der Bonus als erfolgsabhängige Vergütungskomponente mehrjährig. Der Bonus wird auf Basis einer langfristigen Performance-Entwicklung errechnet, indem verschiedene Zielkriterien über drei Jahre bewertet werden. Erfolgsabhängige Sondertantiemen werden nach im Falle besonderer Leistungen des Vorstandsmitgliedes für das abgelaufene Geschäftsjahr bezahlt. Die Ausgabe von Optionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms dient einer zielgerichteten Incentivierung und soll gleichzeitig eine Bindungswirkung der Teilnehmer an den KPS-Konzern erreichen.

3.2.1. Performance Bonus

Grundlagen des Bonus

Der Bonus auf Basis der Performance Parameter wird über den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum berechnet. In jedem Geschäftsjahr beginnt ein neuer Bemessungszeitraum mit neuen Zielvorgaben. Während der Bemessungszeiträume erfolgen Abschlagszahlungen aufgrund der bis dahin erreichten Zielvorgaben und der Schätzung der Zielerreichung für die verbleibenden Zeiträume. Auf den zu erwartenden Bonus für ein Ausgangsjahr erhält das Vorstandsmitglied nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres des relevanten Bemessungszeitraums und Vorlage des geprüften Jahres- und Konzernabschlusses der Gesellschaft für dieses Geschäftsjahr an den Aufsichtsrat eine jährliche Abschlagszahlung, deren Höhe sich grundsätzlich nach dem Saldo der bis dahin erzielten Bonus- und Malusbeträge richtet. Der Aufsichtsrat ist nach billigem Ermessen berechtigt, die Höhe der Abschlagszahlung anzupassen. Die Abschlagszahlung wird mit dem nächsten Gehaltslauf nach Vorlage des geprüften Jahres- und Konzernabschlusses an den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, nach der Feststellung des endgültigen Bonus eine etwaige Differenz zwischen den Abschlagszahlungen auf einen voraussichtlichen Bonus und dem endgültig festgestellten Bonus unverzüglich an die Gesellschaft zurückzuzahlen. Im Geschäftsjahr 2021/2022 lagen keine Gründe für eine Rückforderung oder Reduzierung vor.

Beschreibung der Ziele:

Der Bonus wird aufgrund der Zielerreichung des vorgegebenen Konzern-EBITs ermittelt. Für jeden dreijährigen Bemessungszeitraum werden eigene jährliche Ziel-EBITs festgelegt.

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe des Ziel-EBITs (und darüber hinaus bis zu 105% des Ziel-EBITs) für das jeweilige Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums bedeutet eine Zielerreichung von 100 Prozent.

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe von 105% bis 110% des Ziel-EBITs bedeutet eine Zielerreichung von 110%.

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe von mehr als 110% des Ziel-EBITs bedeutet die maximal mögliche Zielerreichung von 120% (Obergrenze).

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe von mehr als 95%, aber weniger als 100% des Ziel- für das jeweilige Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums bedeutet eine Zielerreichung von 90 Prozent.

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe von mehr als 90% aber weniger als 95% des Ziel-EBITs bedeutet eine Zielerreichung von 80%.

Ein realisiertes Konzern-EBIT in Höhe von bis zu 90% des Ziel-EBITs bedeutet eine Zielerreichung von 60%.

Festlegung individueller Ziele und Bewertung durch Aufsichtsrat

Die Zielvorgaben legt der Aufsichtsrat spätestens bis Ende März des Ausgangsgeschäftsjahres anhand objektiv messbarer und transparenter Kriterien fest. Für jedes Jahr des Bemessungszeitraums werden ein Zeitwert und verschiedene Bandbreiten oder Abweichungsbreiten an finanziellen und gegebenenfalls nichtfinanziellen Leistungskriterien festgelegt, denen für jedes Jahr des Bemessungszeitraums, abhängig von der jeweiligen Zielerreichung, Bonus- und Malusbeträge gegenüberstehen. Die Zielvorgaben werden in jedem Ausgangsgeschäftsjahr für jedes Jahr eines Bemessungszeitraums bestimmt, wobei jedoch diese Zielvorgaben für den Bonus des Ausgangsjahres von der gesonderten Festlegung der Zielvorgaben künftiger Bemessungszeiträume unberührt bleiben.

Die Performance Parameter sollen zu ihrem überwiegenden Teil ertragsorientiert ausgestaltet sein. Für das laufende Geschäftsjahr 2021/2022 ist für den Alleinvorstand Herrn Leonardo Musso als bonusrelevanter Performance Parameter das im Konzernabschluss der KPS AG ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Zinsen und Steuern (EBIT) des jeweiligen Geschäftsjahrs maßgeblich. Das Konzern-EBIT ist als Finanzkennzahl für die Unternehmenssteuerung der KPS-Gruppe von herausragender Bedeutung. Eine deutliche Ertragssteigerung über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum ist für die KPS-Gruppe als Beratungsunternehmen eine maßgebliche Voraussetzung für ein nachhaltiges Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Der Aufsichtsrat kann alternative oder zusätzliche Ertragskennzahlen (EBT, EBITDA) und zusätzliche finanzielle Performance Parameter (Höhe des Auftragseingangs) für die Bonusbemessung zugrunde legen. Der Aufsichtsrat kann bei den Ertragskennzahlen eine Bereinigung des Ist- Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und oder nicht operativer Effekte vornehmen. Soweit es der Aufsichtsrat zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens sinnvoll erachtet, kann er der Bonusbemessung auch nicht finanzielle Performance Parameter in Form von Führungs- und Personalzielen, Projekt- und Prozesszielen und ESG-Zielen (Environmental Social Governance) zugrunde legen, solange die Performance Parameter in ihrer Gewichtung zum überwiegenden Teil ertragsorientiert ausgestaltet sind.

Zielerreichung Bonus im Geschäftsjahr 2021/2022

Der Performance Bonus bemisst sich am finanziellen Ziel Konzern-EBIT. Dieses Ziel wird in jedem Bemessungszeitraum für jedes einzelne Geschäftsjahr festgelegt.

Der Konzern-EBIT betrug im Geschäftsjahr 2021/2022 14,4Mio. EUR, dies bedeutet eine Zielerreichung in Höhe von 70 Prozent im zweiten Jahr des Bemessungszeitraums 2020/2021 – 2022/2023.

Die Zielerreichung des Ausgangsjahres des Bemessungszeitraums 2021/2022 – 2023/2024 beträgt 96 Prozent.

4. Beendigung des Dienstvertrags

4.1. Kontrollwechsel (Change of Control)

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

4.2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für Vorstandsmitglieder der KPS AG gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich untersagt, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder eine Konkurrenztätigkeit auszuüben. In gleicher Weise ist es dem Vorstandsmitglied nicht gestattet, während dieser Dauer ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verpflichtet sich die Gesellschaft, dem Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung zu zahlen, die für jeden Monat des Verbots 100 Prozent des festen Bruttomonatsgehalts beträgt. Die Zahlung der Entschädigung wird jeweils am Ende eines Monats fällig. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied, wie Übergangsgelder und Abfindungen, anzurechnen.

Auf die Entschädigung werden Einkünfte angerechnet, die das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots aus selbstständiger, un-selbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der Einkünfte den Betrag der zuletzt bezogenen Leistungen übersteigt.

Die Gesellschaft kann sowohl vor der Beendigung des Anstellungsvertrages als auch danach durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstandsmitglied auf das Wettbewerbsverbot verzichten.

5. Weitere vertragliche Regelungen

5.1. Darlehen an Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden seitens der Gesellschaft keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Vorstandsmitglieder aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

5.2. Vergütungen von Konzernunternehmen

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden keine Vergütungen von Konzernunternehmen an den Vorstand gezahlt.

6. Individualausweis der Vergütung des Vorstands

Die folgenden Tabellen enthalten die monetären Angaben zu den auf den vorherigen Seiten dargestellten Komponenten der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2021/2022 und 2020/2021. Die Angaben gemäß §314 HGB sind in den Tabellen „Zufluss“ abgebildet.

Der individualisierte Ausweis der Vergütungshöhen erfolgt auf Basis der Mustertabellen „Gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“ in der Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017, um eine transparente Darstellung der jeweiligen Zuwendungen und Zuflüsse für die Geschäftsjahre 2021/22 und 2020/2021 zu gewährleisten.

Übersicht der gewährten Zuwendungen

	I	II	III	IV	V	VI
a	Leonardo Musso					
b	Vorstand KPS AG					
c	Eintritt: 01.11.2008					
d	2021 in EUR	2021 in %	2022 in EUR	n in %	n (Min)	n (Max)
1	Grundgehalt	300.000	52,0%	300.000	44,1%	
2	Nebenleistungen	60.984	10,6%	62.328	9,2%	
3	Summe	360.984	62,6%	362.328	53,3%	
4	Einjährige variable Vergütung	0	0,0%	210.000	30,9%	
5	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0%	0	0,0%	
5a	Plan 2020/2021, Laufzeit bis 30.09.2023	216.000	37,4%	-216.000	-31,7%	
5b	Plan 2021/2022, Laufzeit bis 30.09.2024	0	0,0%	324.000	47,6%	
6	Summe	216.000	37,4%	318.000	46,7%	
7	Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%	
8	Gesamtvergütung	576.984	100,0%	680.328	100,0%	0

Übersicht der Zuflüsse

	I	II	III	IV	V	VI
a	Leonardo Musso					
b	Vorstand KPS AG					
c	Eintritt: 01.11.2008					
d	2021 in EUR	2021 in %	2022 in EUR	n in %	n (Min)	n (Max)
1	Grundgehalt	300.000	83,1%	300.000	61,4%	
2	Nebenleistungen	60.984	16,9%	62.328	12,8%	
3	Summe	360.984	100,0%	362.328	74,2%	
4	Einjährige variable Vergütung	0	0,0%	126.000	25,8%	
5	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0%	0	0,0%	
5a	Plan 2020/2021, Laufzeit bis 30.09.2023	0	0,0%	0	0,0%	
5b	Plan 2021/2022, Laufzeit bis 30.09.2024	0	0,0%	0	0,0%	
6	Summe	0	0,0%	126.000	25,8%	
7	Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%	
8	Gesamtvergütung	360.984	100,0%	488.328	100,0%	0

Erläuterungen:

- a) Name des Vorstandsmitglieds
- b) Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand
- c) Datum des Ein-/Austritts des Vorstandsmitglieds, sofern im betrachteten Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- d) Betrachtetes Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- i. Gewährte Zuwendungen im vorigen Geschäftsjahr n-1 in EUR
- ii. Gewährte Zuwendungen im vorigen Geschäftsjahr in % der Gesamtvergütung
- iii. Gewährte Zuwendungen im laufenden Geschäftsjahr (Berichtsjahr) in EUR
- iv. Gewährte Zuwendungen im laufenden Geschäftsjahr in % der Gesamtvergütung
- v. Erreichbarer Minimalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils, z. B. Null
- vi. Erreichbarer Maximalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils
1. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle „Zufluss“); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
2. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle „Zufluss“); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
3. Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1 + 2) (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle „Zufluss“); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
4. Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung, ohne Berücksichtigung aufzuschiebender Anteile (Deferral)
5. Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a-...), z. B. Mehrjahresbonus, aufzuschiebende Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen
- 5a. Mehrjährige variable Vergütung, Aufschlüsselung nach Plänen unter Nennung der Laufzeit
6. Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile (1 + 2 + 4 + 5)
7. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle „Zufluss“); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
8. Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1 + 2 + 4 + 5 + 7)

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

An die KPS AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der KPS AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 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 beigelegten 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 (08.2021)) 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 IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, den 13. Januar 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Hund
Wirtschaftsprüfer

Weilandt
Wirtschaftsprüfer