

1.1. ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS § 289F/ 315D HGB

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289 f, 315 d HGB ist öffentlich zugänglich unter: <https://www.kps.com/de/de/investor-relations/corporate-governance.html>.

1.1.1. ERKLÄRUNG GEMÄß § 161 AKTG

Vorstand und Aufsichtsrat einer in Deutschland börsennotierten Gesellschaft haben gemäß § 161 AktG eine jährliche Erklärung abzugeben, inwieweit sie den Deutschen Corporate Governance Kodex befolgt haben oder befolgen. Darüber hinaus ist zu begründen, welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden. Jede Entsprechenserklärung wird für die Dauer von fünf Jahren auf der Webseite des Unternehmens unter www.kps.com in der Rubrik „Investor Relations“, „Corporate Governance“ der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die jüngste Entsprechenserklärung beider Gremien zu der seit Februar 2017 gültigen Fassung des Kodex wurde im Januar 2020 veröffentlicht und hat folgenden Wortlaut:

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der KPS AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der KPS AG erklären gem. § 161 Aktiengesetz („Entsprechenserklärung“) zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex („Kodex“):

Die letzte Entsprechenserklärung erfolgte im Januar 2019. Seit diesem Zeitpunkt hat die KPS AG den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 19. Mai 2017) mit den folgenden Ausnahmen entsprochen und wird diesen auch zukünftig entsprechen:

Ziffer 3.8 Abs. 3 Die D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat sieht keinen Selbstbehalt vor. Die Vereinbarung eines freiwilligen Selbstbehalts ist nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat weder geeignet noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen.

Ziffer 4.1.3 Der Vorstand soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und auf deren Grundlage offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützte Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (sog. Whistleblowing). Die Einhaltung der Empfehlung und die Implementierung eines umfassenden Compliance Management Systems war aufgrund der schlanken Hierarchie und überschaubaren Mitarbeiterzahl der Gesellschaft aus Sicht der Verwaltung bislang nicht angezeigt. Der Vorstand hat jedoch aufgrund dieser Empfehlung das im Unternehmen bereits etablierte Compliance Management geprüft und baut gegenwärtig mit Hilfe externer Berater ein Compliance Management auf, das den im Unternehmen möglichen Risiken angemessen Rechnung trägt. Die Implementierung dieses Systems soll im laufenden Geschäftsjahr erfolgen.

Ziffer 4.1.5

S. 1 Der Vorstand begrüßt ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen lässt sich der Vorstand ausschließlich von der Kompetenz und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Personen leiten und misst dem Geschlecht in diesem Zusammenhang keine primäre Entscheidungsrelevanz zu. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands hat der Vorstand entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festgelegt, die in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Ziffer 4.2.1 Nach Ziffer 4.2.1 soll der Vorstand aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben. Seit dem Ausscheiden von Herrn Dietmar Müller aus dem Vorstand der Gesellschaft mit Ablauf des 31. Mai 2017 ist Herr Leonardo Musso als Alleinvorstand der Gesellschaft tätig. Der Aufsichtsrat hält die Besetzung des Vorstands mit nur einem Mitglied im Hinblick auf den gegenwärtigen Umfang der sich stellenden Leitungsaufgaben und unter Berücksichtigung der Tätigkeit der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der engen Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für ausreichend. Eine künftige Erweiterung des Vorstands um ein weiteres Mitglied ist dennoch nicht ausgeschlossen. Die aktuell gültige Geschäftsordnung für den Vorstand findet weiterhin auf den Alleinvorstand Anwendung, soweit dort Regelungen enthalten sind (z.B. zustimmungsbedürftige Geschäftsführungsmaßnahmen), die nicht ausschließlich einen mehrköpfigen Vorstand betreffen.

Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Frage, welche Vorstandsvergütung angemessen ist, nicht das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Der Aufsichtsrat legt dementsprechend für den Vergleich auch nicht fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind; die Bestimmung des Vorstands der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands i.S.v. § 76 Abs. 4 S. 1 AktG bleibt hiervon jedoch unberührt. Die Empfehlung in Ziffer 4.2.2 Abs. 2 S. 3 des Kodex erscheint aufgrund der besonderen Personalstruktur der Gesellschaft als Beratungsunternehmen wenig praktikabel und darüber hinaus auch nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vorstandsvergütung in jedem Fall angemessen ist.

Ziffer 4.2.3 Abs. 4 Der Dienstvertrag mit Herrn Musso sieht keinen Abfindungs-Cap für den Fall einer vorzeitigen Beendigung vor. Eine solche Regelung zusätzlich zu den gesetzlich anwendbaren Bestimmungen bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrages mit einem Vorstandsmitglied erscheint nicht erforderlich, um die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre zu wahren.

Ziffer 4.2.3 Abs. 6 Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat die Hauptversammlung nicht über die Grundzüge des Vergütungssystems und deren Veränderung informiert, da die Angaben im Konzernabschluss und im Vergütungsbericht als ausreichend angesehen wurden.

Ziffer 4.2.4 und 4.2.5 Abs. 3 und 4 Der Beschluss der Hauptversammlung der KPS AG vom 28. März 2014 zur Nichtoffenlegung der Angaben gem. § 286 Abs. 5 HGB, § 285 Nr. 9 Buchstabe a) Satz 5 bis 8 HGB sowie gem. § 314 Abs. 3 Satz 1 HGB, § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a) Satz 5 bis 9 HGB lief am 28. März 2019 aus und wurde für die Zukunft nicht erneuert. Der Vergütungsbericht als Teil des Lageberichts enthält Angaben über die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der Gesellschaft. Die Gesamtvergütung

wird individuell für jedes Vorstandsmitglied, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, offengelegt. Im Vergütungsbericht werden die für das Berichtsjahr gewährten Nebenleistungen sowie der Versorgungsaufwand für das Vorstandsmitglied angegeben. Dargestellt sind zudem die anteiligen Vergütungsbestandteile bestehend aus Fixvergütung und variabler Vergütung. Eine Unterscheidung zwischen kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung erfolgt nicht, da zugunsten einer nachhaltigen Vergütungsstruktur bislang keine kurzfristige variable Vergütung ausgezahlt worden ist. Ebenso erfolgen keine Angaben zu den jeweiligen Bezugsjahren der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile oder der erreichbaren Maximal- und Minimalvergütung der variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandsmitglieds im Berichtsjahr. Die Beschreibung der Grundzüge der Vergütungsbemessung ist nach Ansicht der Gesellschaft ausreichend. Die Gesellschaft hat auf die Verwendung der Mustertabellen verzichtet, da die Gesellschaft darin keinen wesentlichen Mehrwert sieht.

Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Der Aufsichtsrat begrüßt ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. Bei der Zusammensetzung des Vorstands legt der Aufsichtsrat allein Wert auf die besondere Kompetenz und Qualifikation, weitere Eigenschaften wie das Geschlecht oder die nationale Zugehörigkeit waren und sind für diese Entscheidung ohne Bedeutung. Für den Frauenanteil im Vorstand hat der Aufsichtsrat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festgelegt, die in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Ziffer 5.1.2 Abs. 2 S. 3 Der Aufsichtsrat hat keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und seiner Leistungsfähigkeit besteht.

Ziffer 5.3 In Anbetracht der satzungsmäßigen und tatsächlichen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder (drei) werden keine Ausschüsse gebildet. Die Bildung von Ausschüssen ist nach Ansicht des Aufsichtsrats nicht zweckmäßig und führt – anders als bei einem größeren Plenum – nicht zu einer Effizienzsteigerung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass beschließende Ausschüsse mindestens drei Mitglieder erfordern. Alle relevanten Sachverhalte werden daher von sämtlichen Mitgliedern des Aufsichtsrats behandelt.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 und 4 S. 1, S. 2 Der Kodex enthält bestimmte Empfehlungen zur Zielsetzung im Hinblick auf die Aufsichtsratszusammensetzung und zur Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium sowie zu den zu berücksichtigenden Umständen und Festlegungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat ist derzeit so besetzt, dass nach Ansicht des Aufsichtsrats die Grundsätze der Vielfalt, potenzielle Interessenskonflikte, die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder und die internationale Tätigkeit der KPS-Gruppe angemessen berücksichtigt sind. Die Gesellschaft behält sich vor, bei Aufsichtsratswahlen zukünftig drei Kandidaten zur Wahl als Aufsichtsratsmitglieder vorzuschlagen. Der Mehrwert des spezifischen Sachverstands und die vertiefte Kenntnis über die Gesellschaft bspw. eines Mitarbeiters kann die vermeintlichen Nachteile eines fehlenden unabhängigen Mitglieds im Aufsichtsrat nach dessen Ansicht aufwiegen.

Angesichts der Größe des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes, das in § 100 AktG die persönlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit als

Aufsichtsrat und in § 111 AktG die Aufgaben des Aufsichtsrats beschreibt und damit zugleich ebenso wie der Kodex die Zielvorgaben für die Vorschläge zur Neuwahl des Aufsichtsrats festlegt, sieht der Aufsichtsrat davon ab, für die Neuwahl des Aufsichtsrats konkrete Ziele für die Zusammensetzung zu benennen oder ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium zu erarbeiten. Dies gilt auch mit Blick auf § 100 Abs. 5 AktG, wonach die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen.

Eine entsprechende Berichterstattung zum Stand der Umsetzung im Corporate Governance Bericht entfällt aus diesem Grund. Auf die Festlegung einer Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat wurde verzichtet, da nach Auffassung des Aufsichtsrats das Lebensalter nichts über die Leistungsfähigkeit eines Organmitglieds aussagt. Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ist nicht festgesetzt, da aufgrund einer solchen Einschränkung die Gesellschaft von der Beratungsexpertise einzelner Personen unnötigerweise abgeschnitten wäre. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festgelegt, die in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Ziffer 5.4.6 Abs. 3 Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und deren Vergütung oder gewährte Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden in der Vergangenheit nicht individualisiert angegeben. Wir geben der Information über die zusammengefassten Aufsichtsratsbezüge den Vorzug, weil wir in einer individualisierten und nach Bestandteilen aufgegliederten Darstellung keinen wesentlichen zusätzlichen Nutzen für die Aktionäre erkennen können. Zudem sind die jeweiligen Aufsichtsratsbezüge aufgrund der öffentlich zugänglichen Hauptversammlungsprotokolle ausreichend transparent.

Ziffer 7.1.2 Die Konzernabschlüsse und Lageberichte zum 30. September eines jeden Geschäftsjahres werden binnen vier Monaten nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums veröffentlicht. Die unterjährigen Finanzinformationen in Form von Halbjahresfinanzberichten und Quartalsmitteilungen werden binnen zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Vorstand und Aufsichtsrat halten die gesetzlichen Veröffentlichungsfristen und die ergänzenden Vorgaben für den Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse für ausreichend, um die Anleger regelmäßig und zeitnah zu unterrichten.

Unterföhring, im Januar 2020

Für den Aufsichtsrat Für den Vorstand

Michael Tsifidaris Leonardo Musso

Vorsitzender

1.1.2. RELEVANTE UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

KPS richtet sein unternehmerisches Handeln an den Rechtsordnungen der Länder aus, in denen die Gesellschaft tätig ist. Über die verantwortungsvolle Unternehmensführung in Übereinstimmung mit den Gesetzen hinaus hat das Unternehmen konzerninterne Regelungen aufgestellt, die die Leit motive und Führungsprinzipien innerhalb des Konzerns widerspiegeln. Die Leit motive des KPS-Konzerns sind bestmögliche Kundenorientierung, ausgeprägte Leistungsbereitschaft, Sicherung und Verbesserung unserer Qualitätsstandards sowie die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter.

1.1.3. RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Rechnungslegung des KPS-Konzerns erfolgt nach den Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Der Einzelabschluss der KPS AG wird nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) erstellt. Die Wahl des Abschlussprüfers erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung. Der Abschlussprüfer ist unabhängig. Er übernimmt die Prüfung sowohl des Konzern- als auch des Einzelabschlusses der KPS AG.

1.1.4. ARBEITSWEISE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Sofern sich der Vorstand aus mehreren Personen zusammensetzt, tritt er gewöhnlich monatlich und bei Bedarf ad hoc zusammen, der Aufsichtsrat gewöhnlich vier Mal im Jahr sowie bei Bedarf. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Unternehmensstrategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung sowie der Risikolage. Er legt dem Aufsichtsrat außerdem die Projekt- und Ertragsplanung des Konzerns für das kommende Geschäftsjahr vor. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet der Vorstand den Aufsichtsrat unverzüglich. Bedeutende Maßnahmen des Vorstands erfolgen nur nach Abstimmung und Freigabe mit dem Aufsichtsrat. Weder der Vorstand noch der Aufsichtsrat haben aufgrund der geringen Anzahl der Mitglieder Ausschüsse gebildet.

1.1.5. EFFIZIENZPRÜFUNG

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung sind insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat und der Informationsfluss zwischen Aufsichtsrat und Vorstand sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsrats. Angesichts der Größe des Unternehmens und der unkomplizierten Informationsflüsse zwischen Aufsichtsrat und Vorstand wurde die Effizienzprüfung ohne externen Berater durchgeführt. Die Untersuchung kam wie auch im Vorjahr zu einem positiven Ergebnis.

1.1.6. FESTLEGUNG VON ZIELGRÖßEN FÜR DEN FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT, VORSTAND UND IN DEN BEIDEN NACHGEORDNETEN FÜHRUNGSEBENEN

Am 1. Mai 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft getreten, das für den Ausbau des Frauenanteils in den Führungsebenen neue Pflichten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands begründet hat. Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben für die KPS AG Zielgrößen bis zum 30. Juni 2017 festgelegt, über deren Zielerreichung nachfolgend berichtet wird. Gleichzeitig wurden neue, bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgrößen festgelegt:

	Ausgangsbasis im Jahr 2015*	Ziel bis 30. Juni 2017	Zielerreichung zum 30. Juni 2017	Neues Ziel bis 30. Juni 2022
Aufsichtsrat	0 %	0 %	0 %	0 %
Vorstand	0 %	0 %	0 %	0 %
1. Führungsebene	0 %	0 %	0 %	0 %
2. Führungsebene	9,5 %	9,5 %	6,4 %	20 %

* Zielgrößen zum spätestmöglichen Stichtag des 30. Juni 2017 mussten erstmalig bis zum 30. September 2015 festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat hat bei der erstmaligen Zielfestlegung im Jahr 2015 die Zielgröße für den Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat mit 0 % festgelegt. Diese Zielgrößen waren dem Umstand geschuldet, dass die seinerzeit amtierenden Verwaltungsmitglieder bis zu einem Zeitpunkt nach dem 30. Juni 2017 bestellt waren. Zum 30. Juni 2017 gehörte dem Aufsichtsrat und dem Vorstand keine Frau an. Der Vorstand hat zudem im Jahr 2015 Ziele für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands festgelegt, deren Erreichung bis zum 30. Juni 2017 beabsichtigt war. Für die erste Führungsebene wurde unter Berücksichtigung des seinerzeitigen status quo bei der KPS AG und dem geltenden Verschlechterungsverbot die Zielgröße mit 0 % und für die zweite Führungsebene mit 9,5 % festgesetzt. Zum Stichtag des 30. Juni 2017 wurde ein Frauenanteil in der ersten Führungsebene der KPS AG von 0 % und in der zweiten Führungsebene von 6,4 % erreicht. Die Ziele für die Zusammensetzung der zweiten Führungsebene wurden damit verfehlt, was im Wesentlichen an den nachstehend aufgezeigten Gründen liegt.

Die KPS AG strebt grundsätzlich eine Anhebung des Frauenanteils innerhalb der Gesellschaft und auch innerhalb der relevanten Führungsgremien an. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich branchentypisch für die KPS AG die Suche nach geeigneten Bewerbern und vor allem nach geeigneten Bewerberinnen als eher schwierig gestaltet, sodass der Frauenanteil innerhalb der KPS AG insgesamt und insbesondere in Führungspositionen gering ist. Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die erste und zweite Führungsebene lässt sich die KPS AG ausschließlich von den zur Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der jeweiligen Person leiten. Eigenschaften wie das Geschlecht waren und sind bei der Personalwahl von nachrangiger Bedeutung. Diese Umstände geben letztlich den Ausschlag dafür, dass die zum 30. Juni 2017 gesetzten Ziele für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht erreicht werden konnte. Seit der erstmaligen Zielfestlegung im Jahr 2015 hat sich die Geschäftstätigkeit der KPS-Gruppe erfreulich entwickelt, womit auch ein Anstieg der Mitarbeiterzahl einherging. Unter Berücksichtigung der genannten qualitativen Auswahlkriterien konnten aber ausschließlich männliche Bewerber eingestellt werden, was rechnerisch zu einer Reduzierung des Frauenanteils in dieser Gruppe führte. Die KPS AG beabsichtigt dennoch eine Stärkung von Führungspositionen durch qualifizierte Frauen und hat deshalb für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 20 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden soll.

Aus den vorstehenden Gründen hat der Aufsichtsrat hinsichtlich des Frauenanteils im Aufsichtsrat und Vorstand vorsorglich eine Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 von 0 % beschlossen. Gleichmaßen hat der Vorstand für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 0 % festgelegt.

1.1.7. DIVERSITÄTSKONZEPT

Die Gesellschaft achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats auf auch auf Vielfalt (Diversity). Dies erfolgt jedoch nicht durch die Verfolgung eines in Bezug auf Vielfältigkeitsaspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund ausformulierten starren Diversitätskonzepts. Die Zusammensetzung der Verwaltungsorgane muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung des Unternehmens

gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser Aufgaben sicherzustellen, wird sich die Gesellschaft bei der Besetzung der Vorstands- und Aufsichtsratsmandate auch zukünftig in erster Linie von den fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidaten leiten lassen.