

Vergütungs- bericht

180 › Vergütungsbericht

184 › Ausgestaltung des Vergütungssystems im Detail

188 › Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

190 › Vergütung des Aufsichtsrats

191 › Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

193 › Sonstige Angaben

194 › Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 Aktg

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze für das Vergütungssystem des Vorstands und der Aufsichtsratsmitglieder der TAKKT AG und schildert die Struktur und die Höhe der Vorstandsvergütung. Zudem beschreibt er die Struktur und die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats. Er entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

RÜCKBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2024

Bestätigung des Vergütungsberichts und des Vergütungssystems durch die Aktionäre

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Aktiengesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Um das Vergütungssystem des Vorstands gezielter auf eine erfolgreiche Transformation auszurichten, wurden Änderungen, an dem von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem, am 27. März 2024 vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Änderungen betreffen eine Weiterentwicklung der erfolgsabhängigen kurzfristigen Vergütung (STI). Aufgrund dieser Änderungen wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung wieder zur Billigung vorgelegt. Am 17. Mai 2024 wurde das neue Vergütungssystem mit 84,7% unter Tagesordnungspunkt 7 und der Vergütungsbericht für das Jahr 2023 mit 84,7% unter Tagesordnungspunkt 6 durch die ordentliche Hauptversammlung gebilligt.

Geschäftsentwicklung im Jahr 2024

TAKKT realisierte 2024 einen Umsatz von 1.052,9 (1.240,0) Millionen Euro und damit 15,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Bereinigt um die leicht positiven Wechselkurseffekte lag das organische Wachstum bei minus 15,4 Prozent. Neben den insgesamt schwachen Rahmenbedingungen und einer verhaltenen Nachfrage auf den für TAKKT relevanten Märkten war die Geschäftsentwicklung 2024 auch von internen Herausforderungen geprägt.

Trotz der Anpassung der Kostenstrukturen und der Realisierung von Einsparungen lag das Ergebnis vor dem Hintergrund des starken Umsatzrückgangs deutlich unter Vorjahr. Das EBITDA verringerte sich auf 55,7 (111,9) Millionen Euro. Neben der schwachen Umsatzentwicklung trugen dazu auch die deutlich höheren einmaligen Aufwendungen bei. Der Free Cashflow entwickelte sich durch positive Effekte aus gezielten Maßnahmen zur Freisetzung von Nettoumlaufvermögen deutlich stabiler als das EBITDA und erreichte 68,1 (74,0) Millionen Euro.

Veränderungen im Vorstand

CEO Maria Zesch ist zum 31. Juli 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ab dem 1. August 2024 übernahm Andreas Weishaar die CEO-Rolle interimistisch. Mit Beschluss vom 27. November 2024 hat der Aufsichtsrat entschieden, dass der interimistische Charakter der Bestellung von Andreas Weishaar zum CEO entfällt.

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK

Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands ist mit der Unternehmensstrategie der TAKKT eng verwoben und trägt wesentlich zur Erreichung der Unternehmensziele bei. Die Vergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, seiner finanziellen Lage sowie an der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Vergütung, die sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammensetzt.

Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich zusammen aus einer Festvergütung, der betrieblichen Altersvorsorge sowie Nebenleistungen. Nebenleistungen beinhalten insbesondere die Nutzung eines Dienstwagens oder eine dementsprechende Ausgleichszahlung. Die Höhe der erfolgsunabhängigen Vergütung bemisst sich an der Erfahrung des Vorstandsmitglieds und der im Horizontalvergleich für die jeweilige Funktion bzw. Zuständigkeit maßgeblichen Marktvergütung. Zu den Komponenten der erfolgsbezogenen Bezüge zählen der Short Term Incentive Plan (STIP), eine Vergütungskomponente mit einer kurz- und langfristigen Anreizwirkung, und der Long Term Incentive Plan (LTIP) in Form eines Performance-Cash-Plans, eine rollierende Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Zudem wurde im Geschäftsjahr 2023 einmalig ein sogenannter Take-Off Bonus mit einer Anreizwirkung für die Jahre 2023 und 2024 zugeteilt.

Insbesondere mit den erfolgsbezogenen Komponenten mit einer langfristigen Anreizwirkung erfolgt eine klare Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einer nachhaltigen Steigerung des externen Unternehmenswerts durch einen direkten Bezug zur Aktienrendite. Der STIP orientiert sich dabei am operativen Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen bzw. Wertminderungen aus Kaufpreiallokationen (EBITA) als Leistungskriterium. Ab dem Geschäftsjahr 2024 wurde die Bemessungsgrundlage um den jährlichen Free Cashflow erweitert. Durch die Aufnahme des Free Cashflow soll ein stärkerer Fokus auf das Management von Vorräten, Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie Investitionsausgaben gesetzt werden.

Der LTIP orientiert sich ausschließlich an der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von TAKKT und damit an der Entwicklung des Aktienkurses der TAKKT-Aktie sowie der Dividende. Der einmalige Take-Off Bonus aus dem Jahr 2023, der als Performance-Cash-Plan ausgestaltet ist, orientiert sich am kumulierten EBITA der Jahre 2023 und 2024. Die erfolgsbezogene Vergütung ist hinsichtlich des STIP, des LTIP und des Take-Off Bonus insgesamt begrenzt (Cap).

Angemessenheit der Vergütung

Das Vergütungssystem wurde durch den Personalausschuss u.a. auf Basis eines Systemgutachtens erarbeitet. Das Systemgutachten war Teil eines Angemessenheitsgutachtens, das von unabhängigen Vergütungsexperten erstellt wurde. Der Personalausschuss ist zuständig, die Beschlüsse des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und seine regelmäßige Überprüfung vorzubereiten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigen Personalausschuss und Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie an folgenden Leitlinien:

- › Leistungsorientierte Ausrichtung des Vergütungssystems (Pay for Performance)
- › Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung und Wertgenerierung
- › Sicherstellung einer marktgerechten Vergütung
- › Konformität zu aktienrechtlichen und governanceseitigen Anforderungen

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig auf Basis von Angemessenheitsgutachten die Marktüblichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile und macht gegenüber dem Aufsichtsrat bei Bedarf Vorschläge zur Anpassung.

Die Beurteilung der Marktüblichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vergütung erfolgt zu vergleichbaren Unternehmen (Peer-Group), anhand der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und seiner Zukunftsaussichten sowie anhand der Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Aufsichtsrat führt dazu regelmäßig einen Horizontal- und Vertikalvergleich durch. Beim Horizontalvergleich werden vergleichbare Unternehmen herangezogen, während beim Vertikalvergleich unternehmensintern die Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft gesetzt wird.

Bei der Überprüfung im Jahr 2024 ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG sind.

Peer-Group

Unternehmen	Index
Amadeus FiRe AG	SDAX
Cancom SE	SDAX
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX
CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX
CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX
DEUTZ AG	SDAX
Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX
Elring Klinger AG	–
Fielmann AG	SDAX
GFT Technologies SE	SDAX
Grenke AG	SDAX
Hamburger Hafen und Logistik AG	–
Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX
HORNBACH Holding AG & Co. KGaA	SDAX
Jenoptik AG	MDAX
Klöckner & Co SE	SDAX
Koenig & Bauer AG	–
Nemetschek SE	MDAX
NORMA Group SE	SDAX
Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX
Redcare Pharmacy NV	MDAX
Scout24 SE	MDAX
SGL Carbon SE	SDAX
SMA Solar technology AG	MDAX
Ströer SE & Co. KGaA	MDAX
Vossloh AG	SDAX

Zielvergütung und Maximalvergütung

Zielvergütung 2024

Als Zielgesamtvergütung wird die Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung (Festvergütung, betriebliche Altersvorsorge und Nebenleistungen) und der erfolgsbezogenen Vergütung bei 100% Zielerreichung bezeichnet. Der Anteil der Festvergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt für die Vorstände zwischen 27 und 40%.

Die Nebenleistungen betragen zwischen 1 und 6% und der Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge zwischen null und 7% der Zielgesamtvergütung. Der Anteil des STIP mit kurzfristiger Anreizwirkung (sog. STIP ohne Deferral) entspricht zwischen 18 und 29% der Zielgesamtvergütung und der erfolgsbezogenen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTIP und STIP-Deferral) zwischen 7 und 24%. Dem Leistungsgedanken folgend übersteigt grundsätzlich der Anteil der erfolgsbezogenen Zielvergütung den der erfolgsunabhängigen Zielvergütung. Zudem überwiegen grundsätzlich die langfristigen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen. Für die interimistische Bestellung von Andreas Weishaar als CEO im Jahr 2024 wurde davon abgewichen. Anstelle des LTIP trat eine Abschlussprämie mit kurzfristiger Anreizwirkung. Der Gegenwert für die betriebliche Altersvorsorge wurde als Nebenleistung ausgezahlt.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde die Zielgesamtvergütung einmalig um den Anteil des variablen (erfolgsbezogenen) Take-off Bonus erhöht. Der Anteil des Take-off Bonus an der Zielgesamtvergütung beträgt für das Jahr 2024 null bis 12%.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Zielgesamtvergütung.

Zielgesamtvergütung

	Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)				Lars Bolscho				Maria Zesch (bis 31.07.2024)			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	-	-	188	27%	300	39%	350	40%	450	34%	263	32%
Nebenleistungen	-	-	45	6%	6	1%	6	1%	26	2%	22	3%
Betriebliche Altersvorsorge	-	-	0	0%	50	6%	58	7%	85	6%	50	6%
Erfolgsunabhängige Zielvergütung	-	-	233	33%	356	46%	414	47%	561	43%	335	41%
STIP ohne Deferral	-	-	118	17%	138	18%	161	18%	280	21%	233	29%
STIP Deferral	-	-	51	7%	59	8%	69	8%	120	9%	0	0%
LTIP	-	-	0	0%	123	16%	140	16%	250	19%	146	18%
Take-Off Bonus	-	-	0	0%	100	13%	100	11%	100	8%	100	12%
Abschlussprämie	-	-	300	43%	-	-	-	-	-	-	-	-
Erfolgsbezogene Zielvergütung	-	-	469	67%	420	54%	470	53%	750	57%	479	59%
Zielgesamtvergütung	-	-	702	100%	776	100%	884	100%	1.311	100%	814	100%

Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller Vergütungskomponenten der Vorstände inklusive von Nebenleistungen und betrieblicher Altersvorsorge (Gesamtvergütung) sind begrenzt. Die Auszahlung des STIP und LTIP sowie des Take-Off Bonus ist bei je 300% des Zielwerts gedeckelt.

Die betraglich festgelegte maximale Vergütung (Maximalvergütung) des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1

AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersvorsorge) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden TEUR 3.435 p.a. und für den Finanzvorstand TEUR 2.437 p.a. Die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 für die Jahre 2023 und 2024 hat für den Vorstandsvorsitzenden bzw. für den Finanzvorstand maximal TEUR 865 bzw. TEUR 425 betragen und demnach die Maximalvergütung nicht überstiegen.

AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM DETAIL

Erfolgsunabhängige Vergütung

Festvergütung

Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein fix vereinbartes Jahresgrundgehalt. Dieses wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Höhe des Jahresgrundgehalts bemisst sich an der Erfahrung des Vorstandsmitglieds und der im Horizontalvergleich für die jeweilige Funktion bzw. Zuständigkeit maßgeblichen Marktvergütung.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Nutzung von Dienstwagen oder ähnliche Leistungen. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Ersatz für die im Interesse der Gesellschaft erforderlichen Aufwendungen (Reise-, Repräsentations- und Bewirtungskosten). Darüber hinaus wird für die Vorstandsmitglieder eine Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung abgeschlossen, letztere sieht eine vom Vorstand zu tragende Selbstbeteiligung von 10% vor. Dieser Selbstbehalt entspricht gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG maximal dem Eineinhalbfachen der Festvergütung.

Betriebliche Altersvorsorge

Die Vorstände erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage, der jährlich ein Beitrag von 10% der Summe aus Grundvergütung und vertraglich vereinbartem STIP-Zielbetrag (Zielerreichung von 100%) zugeführt wird. Dabei ist die Gewährung des Beitrags an die Bestelldauer als Vorstand gebunden. Für die jährlichen Beiträge wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls eine Verzinsung von 5% p.a. gewährt. Ein Anspruch auf Altersleistungen besteht bei allen Zusagen ab Austritt, frühestens allerdings mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Bei Invalidität und im Todesfall wird das Versorgungsguthaben ausgezahlt bzw. verrentet, das sich ergibt, wenn bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Beiträge gezahlt worden wären. Der über die Sicherungsgrenze des Pensionssicherungsvereins hinausgehende Teil dieser Zusage wird mit marktüblichen Produkten auf Basis einer vertraglichen Treuhandvereinbarung gegen Insolvenz abgesichert.

Weitere feste Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen aus Anlass von Neubestellungen und bezogen auf den Einzelfall weitere Zahlungen gewähren. Bei diesen Zahlungen kann es sich um einmalige Zahlungen handeln (z.B. zur Kompensation anderweitiger Vergütungsansprüche) oder um die Übernahme von Kosten anlässlich des Wechsels (bspw. Umzugskosten).

Erfolgsbezogene Vergütung

Short Term Incentive Plan (STIP)

Als Bemessungsgrundlage des STIP diene für das Auszahlungsjahr 2024 das EBITA. Ab dem Geschäftsjahr 2024 soll die Bemessungsgrundlage erweitert werden um den Free Cashflow. Damit soll eine stärkere Ausrichtung auf das Management von Vorräten, Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie Investitionsausgaben festgelegt werden. Das EBITA soll mit einer Gewichtung von 60%, der Free Cashflow mit einer Gewichtung von 40% bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigt werden.

Die Zielerreichung wird ausgehend von den jeweiligen Zielwerten in einem Korridor von minus 30% (0% des Zielwerts) bis plus 30% (200% des Zielwerts) durch lineare Interpolation ermittelt. Die für die Berechnung des STI maßgeblichen Zielwerte orientieren sich an dem für das jeweilige Kalenderjahr zwischen Vorstand und Aufsichtsrat vereinbarten EBITA bzw. EBITA und Free Cashflow. Die Zielwerte werden vom Aufsichtsrat bis zum 31. Dezember vor Beginn des Geschäftsjahres, auf das sie sich beziehen, auf Grundlage der jährlich erstellten operativen Planung im Einklang mit der Mehrjahresplanung festgelegt. Die Ist-Werte ergeben sich unmittelbar aus dem geprüften Konzernabschluss der TAKKT. Sie werden nach den jeweils gültigen IFRS-Vorschriften unter Beachtung der Bilanzierungsrichtlinie in ihrer jeweiligen Fassung aufgestellt.

Auf Basis der Bewertung von individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“) wird der gemäß des Zielkorridors ermittelte Wert mit einem Modifier von null bis zwei multipliziert. Die Results und Behaviors werden dahingehend eingeschätzt, ob die Erwartungen erfüllt, unter- oder überschritten sind. Je nach Einschätzung der beiden Dimensionen wird die Positionierung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds in ein „9-Box-Grid“ vorgenommen. Jedem Feld im Grid ist ein Modifier bzw. eine Modifier-Spanne zugeordnet. Im Falle einer Spanne entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses nach pflichtgemäßem Ermessen über den finalen individuellen Modifier.

Results		Behavior		
		C below expectations	B meets expectations	A exceeds expectations
1 exceeds expectations	0	1,1 – 1,3	1,5 – 2,0	
2 meets expectations	0	1,0	1,2 – 1,4	
3 below expectations	0	0,4 – 0,6	0,7 – 0,9	

Die individuellen Ziele werden zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats für jedes Geschäftsjahr vereinbart. Sie können quantitativ oder qualitativ sein. Die quantitativen Ziele umfassen Umsatz-, Ergebnis- und Cashflow-Ziele. Die qualitativen Ziele gliedern sich in:

- › Strategische Ziele (z.B. eine aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Ausarbeitung von Wachstumsstrategien für einzelne Divisionen oder funktionale Strategien, etwa im Bereich Nachhaltigkeit),
- › Umsetzungsziele (z.B. Verbesserungen von Prozessen bzw. definierter Steuerungs-KPIs wie etwa dem Cash Conversion Cycle) und
- › Talent-Ziele (z.B. Aufbau und Ausbau von Leadership Teams, Kulturveränderungen).

Jede individuelle Zielvorgabe wird am Jahresende separat gemäß der oben beschriebenen Skala bewertet. Daraufhin erfolgt eine summarische Bewertung, wobei die Relevanz der individuellen Zielvorgaben für den Erfolg des Unternehmens mitberücksichtigt wird. Die Zielvorgaben werden kontinuierlich beobachtet und können bei Bedarf angepasst werden.

Das individuelle Verhalten wird entlang der fünf TAKKT Core Behaviors bewertet:

- › Think customer first: Wir machen es leicht, Geschäfte mit uns zu machen. Unsere Kunden stehen im Zentrum unseres Handelns.
- › Empower others: Wir motivieren unsere Mitarbeiter durch offenes Feedback, Zusammenarbeit, Transparenz und Teamwork.
- › Improve every day: Wir hinterfragen den Status quo und initiieren schnell Veränderungen. Wir halten es einfach, aber wirkungsvoll.
- › Take ownership: Wir sind für unsere Ziele selbst verantwortlich und stehen immer zu unseren Zusagen.
- › Compete for success: Wir sind entschlossen, unsere Ziele zu erreichen und gehen sie mit klarem Fokus an. Wir haben den Mut, schwierige Entscheidungen zu treffen.

70% der an die Zielerreichung gekoppelten Vergütung werden im Folgejahr ausbezahlt, 30% werden für einen Zeitraum von drei Jahren nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zurückgehalten (sog. Deferral). Das Deferral wird mit dem Total Shareholder Return (TSR) verzinst, wobei sowohl eine positive wie negative Verzinsung möglich ist. Der TSR spiegelt die Entwicklung der Aktie unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und der reinvestierten Dividenden wider.

Hierbei wird der Durchschnitt der Schlusskurse der TAKKT-Aktie im XETRA Handelssystem der Deutsche Börse AG der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Wartezeitraums („Anfangsaktienkurs“) mit dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende des Wartezeitraums („Endaktienkurs“) verglichen. Die während des Wartezeitraums von der TAKKT ausgeschütteten Dividenden werden über eine Wiederanlageprämisse (anteiliger Erwerb von TAKKT-Aktien zum XETRA-Schlusskurs am jeweiligen Tag der Ausschüttung in Höhe des Dividendenbetrags pro Aktie) berücksichtigt.

Das EBITA lag im Geschäftsjahr 2023 über dem festgelegten EBITA-Zielwert, wodurch es zu einer Zielerreichung von 42% hinsichtlich der finanziellen Komponente des STIP kam. Die individuelle Zielerreichung führte bei Maria Zesch und Lars Bolscho hinsichtlich der individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“) mit einer Zielerreichung von „meets expectations“ bzw. „exceeds expectations“ zu einem Modifier von 1,2.

Die STIP-Zielerreichung auf Basis der multiplikativen Verknüpfung der finanziellen und individuellen Komponenten kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden. Aufgrund des Ausscheidens von Maria Zesch wurde der STIP 2023 in vollständiger Höhe ausbezahlt.

Berechnung STIP 2023 Auszahlung im Geschäftsjahr 2024

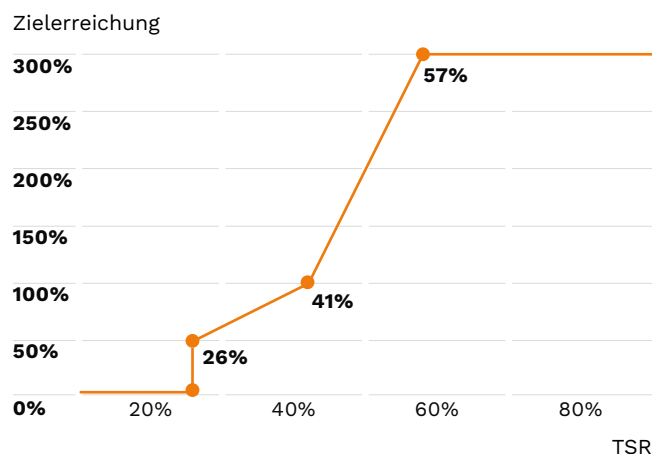
	Zielwert (100%) in TEUR	Finanzielle Zielerreichung in %	Modifier für persönliche Zielerreichung	Gesamtziel-erfüllung in %	STIP inkl. Deferral in TEUR	STIP-Auszahlungsbetrag in TEUR
Maria Zesch (bis 31.07.2024)	400	42%	1,2	50%	202	202
Lars Bolscho	197	42%	1,2	50%	99	69

Long Term Incentive Plan (LTIP)

Die Long Term Incentive Pläne in Form von Performance-Cash-Plänen werden jährlich neu aufgelegt und in Abhängigkeit der Zielerreichung nach einer Laufzeit von vier Jahren bar ausbezahlt. Für 2021, 2022, 2023 und 2024 wurden Performance-Cash-Pläne mit einer Laufzeit bis Ende 2024, 2025, 2026 bzw. 2027 gewährt. Die Höhe der Auszahlung hängt ausschließlich von der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) über die Laufzeit des vierjährigen Plans ab. Dabei ist der TSR analog zur Berechnung der Verzinsung des Deferral im STIP definiert.

Der Zielwert wird erreicht, wenn der TSR 9% p.a. beträgt. Die untere Hürde, ab der es zu einer Auszahlung kommt, beträgt 6% TSR p.a. Die obere Begrenzung, ab der die Auszahlung gedeckelt ist, beträgt 12% TSR p.a.

Total Shareholder Return (TSR)



Bei Erreichung der unteren Hürde beträgt die Zielerreichung 50% des vertraglich vereinbarten LTIP-Zielbetrags, bei Erreichung der oberen Begrenzung 300%.

Zwischen 6 und 9% TSR p.a. sowie zwischen 9 und 12% TSR p.a. wird jeweils linear interpoliert.

Bei einer Aktienrendite knapp unter dem Zielwert von 9% ergab sich für die LTIP Tranche 2020–2023 folgende Zielerreichung und Auszahlung im Jahr 2024.

Berechnung des Zielerreichungsgrads für den LTIP 2020 – 2023

	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamt
TSR	97%	100%	97%

Berechnung LTIP 2020 – 2023 Auszahlung im Geschäftsjahr 2024 in TEUR

	Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gesamt
Felix Zimmermann	276	97%	267
Heiko Hegwein	132	97%	128
Claude Tomaszewski	176	97%	171
Tobias Flaitz	88	97%	85
Summe			651

TAKKT Take-Off Bonus

Der im Geschäftsjahr 2023 einmalig zugeteilte Zielbetrag des Take-off Bonus beträgt je Vorstandsmitglied TEUR 200 (brutto). Das Erfolgsziel für den Take-off Bonus ist das kumulierte EBITA der Geschäftsjahre 2023 und 2024 und wird in 2025 nicht zu einer Auszahlung führen. Der Take-off Bonus ist als Performance- Cash Plan ausgestaltet.

Malus/Clawback

Die TAKKT kann einen bereits ausgezahlten STIP oder LTIP in begründeten Fällen während eines Zeitraums von drei Jahren ab Fälligkeit teilweise oder vollständig zurückfordern. Ein begründeter Fall liegt insbesondere dann vor, wenn einer der folgenden Tatbestände durch ein Vorstandsmitglied verwirklicht worden ist:

- › Das Vorstandsmitglied war an einem Verhalten, das für die TAKKT zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen staatlichen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich und hat insoweit grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Pflichten verletzt.
- › Das Vorstandsmitglied hat relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf sein Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt und insoweit grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass einer der vorgenannten Tatbestände durch das Vorstandsmitglied erfüllt worden ist, trägt die TAKKT. Die Beweislastumkehr des § 93c Abs. 2 Satz 2 AktG findet insoweit keine Anwendung.

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte keine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der TAKKT AG.

LEISTUNGEN IM FALLE DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Betriebliche Altersvorsorge

Für die Mitglieder des Vorstands ergeben sich aus ihrer Vorstandstätigkeit die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beiträge zur Altersvorsorge und laufenden Dienstzeitaufwendungen des Berichtsjahres sowie Anwartschaftsbarwerte gemäß IAS 19.

Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung

Bei den aktuellen Vorstandsverträgen entspricht die Begrenzung möglicher Abfindungszahlungen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Demnach dürfen etwaige Zahlungen, die dem Vorstandsmitglied im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund gewährt werden, maximal die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten. Eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte findet nicht statt. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn die Gesellschaft den Anstellungsvertrag außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Maria Zesch ist zum 31. Juli 2024 auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand der TAKKT AG ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit wurden Leistungen in Höhe von TEUR 2.131 vereinbart, die in 2024 ausgezahlt wurden.

„GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die STIP als auch für die LTIP für das Geschäftsjahr 2024 angegebenen Werte beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Der STIP 2024 entspricht wertmäßig also dem Betrag des STIP aus dem Geschäftsjahr 2023, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommen ist. Der LTIP 2020 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 31. Dezember 2023 endete, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommen ist.

In Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2014 ausgeschieden sind.

Pensionszusagen in TEUR

	Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Anwartschaftsbarwert gemäß IAS 19	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)	-	-	-	-	-	-
Lars Bolscho	50	58	70	89	76	154
Maria Zesch (bis 31.07.2024)	85	50	121	76	297	-
Summe	50	58	70	89	76	154

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

	Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)				Lars Bolscho				Maria Zesch (bis 31.07.2024)			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	-	-	188	81%	300	98%	350	82%	450	52%	263	54%
Nebenleistungen	-	-	45	19%	6	2%	6	1%	26	3%	22	5%
Erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	233	100%	306	100%	356	84%	476	55%	285	59%
STIP 2022/2023	-	-	-	-	-	-	69	16%	389	45%	202	41%
LTIP 2019/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
Erfolgsbezogene Vergütung	-	-	-	-	-	-	69	0	389	45%	202	41%
Gesamtvergütung (§ 162 Abs. 1 AktG)	-	-	233	100%	306	100%	425	100%	865	100%	487	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der früheren Mitglieder des Vorstands in TEUR

	Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)		Tobias Flaitz (bis 20.12.2021)		Felix Zimmermann (bis 11.05.2021)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
STIP	15	-	-	-	-	-
LTIP	3	171	-	85	4	267
Sonstiges 1	1.742	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.760	171	-	85	4	267

1 Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

	Heiko Hegwein (bis 30.09.2020)		Dirk Lessing (bis 31.10.2019)	
	2023	2024	2023	2024
STIP	-	-	-	-
LTIP	3	128	2	-
Sonstiges	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3	128	2	-

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Jedes Aufsichtsratsmitglied der TAKKT AG erhält generell eine feste Vergütung von jährlich TEUR 55. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag, sein Stellvertreter erhält zusätzlich zu seiner festen Vergütung TEUR 25. Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss erhält jedes Aufsichtsratsmitglied generell eine ergänzende feste Vergütung von TEUR 3. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält davon den doppelten-, sein Stellvertreter den ein- und einhalbfachen Betrag. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 Euro pro Sitzungstag.

Die TAKKT AG gewährt den Mitgliedern des Aufsichtsrats zudem einen Auslagenersatz. Die Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie in Ausschüssen wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr ausbezahlt, die Sitzungsgelder werden im jeweiligen Geschäftsjahr noch zum Monatsende zur Zahlung gebracht.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

2024	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Insgesamt
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR
Hubertus M. Mühlhäuser (seit 17.05.2024)	-	-	-	-	-	-	-
Thomas Schmidt (bis 17.05.2024)	110,0	95%	6,0	5%	-	-	116,0
Johannes Haupt	80,0	88%	10,5	12%	-	-	90,5
Stefan Räbsamen (seit 17.05.2024)	-	-	-	-	-	-	-
Florian Funck (bis 17.05.2024)	55,0	92%	4,5	8%	-	-	59,5
Thomas Kniehl	55,0	95%	3,0	5%	-	-	58,0
Alyssa Jade McDonald-Bärtl	55,0	100%	-	-	-	-	55,0
Aliz Tepfenhart	55,0	95%	3,0	5%	-	-	58,0

2023	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Insgesamt
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR
Thomas Schmidt	110,0	93%	6,0	5%	2,5	2%	118,5
Johannes Haupt	80,0	86%	10,5	11%	2,5	3%	93,0
Florian Funck	55,0	89%	4,0	7%	2,5	4%	61,5
Thomas Kniehl	55,0	91%	3,0	5%	2,5	4%	60,5
Alyssa Jade McDonald-Bärthl (seit 18.05.2022)	34,2	97%	-	-	1,0	3%	35,2
Aliz Tepfenhart (seit 18.05.2022)	34,2	92%	1,9	5%	1,0	3%	37,1
Dorothee Ritz (bis 18.05.2022)	20,8	93%	-	-	1,5	7%	22,3
Christian Wendler (bis 18.05.2022)	20,8	91%	1,1	5%	1,0	4%	22,9

Durch die Festvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit, Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder gefördert werden.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Um den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG nachzukommen, stellt die folgende Tabelle die prozentuale Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder, der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis sowie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft gegenüber dem Vorjahr dar.

Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Diese entsprechen den angegebenen Werten in den Tabellen zur gewährten und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Leistungen aus Anlass

der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung nicht berücksichtigt. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG enthält die vergleichende Darstellung ebenfalls die jährliche Veränderung der „Ertragsentwicklung der Gesellschaft“. Gesellschaft i.S. von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die rechtlich selbstständige, börsennotierte Einzelgesellschaft (TAKKT AG). Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des EBITA des TAKKT Konzerns angegeben.

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, wird für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der deutschen Tochtergesellschaften der TAKKT Gruppe abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung und der Ertragsentwicklung

	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024					
Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)	-	-	-	-	-
Lars Bolscho (seit 01.01.2023)	39%	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstands					
Maria Zesch (bis 31.07.2024)	- 44%	5%	81%	-	-
Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)	-	- 98%	35%	- 24%	- 14%
Tobias Flaitz (01.06.2020 bis 20.12.2021)	-	- 100%	- 31%	57%	-
Felix Zimmermann (bis 11.05.2021)	-	-	- 100%	3%	- 11%
Heiko Hegwein (bis 30.09.2020)	-	-	- 100%	- 70%	- 11%
Dirk Lessing (bis 31.10.2019)	-	-	- 100%	- 60%	- 84%
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024					
Hubertus M. Mühlhäuser (seit 17.05.2024)	-	-	-	-	-
Stefan Räbsamen (seit 17.05.2024)	-	-	-	-	-
Alyssa Jade McDonald-Bärtl (seit 18.05.2022)	- 3%	-	-	-	-
Aliz Tepfenhart (seit 18.05.2022)	- 3%	-	-	-	-
Johannes Haupt	- 3%	7%	24%	- 20%	8%
Thomas Kniehl	- 4%	5%	24%	- 20%	10%
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats					
Thomas Schmidt (bis 17.05.2024)	- 2%	23%	108%	- 20%	-
Florian Funck (bis 17.05.2024)	- 3%	- 23%	- 17%	- 1%	83%
Dorothee Ritz (bis 18.05.2022)	- 100%	3%	24%	- 20%	13%
Christian Wendler (bis 18.05.2022)	- 100%	0%	24%	- 19%	10%
Stephan Gemkow (bis 15.05.2019)	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	3%	- 3%	6%	6%	6%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss nach Steuern TAKKT AG	64%	- 47%	86%	30%	- 4%
EBITA TAKKT Konzern	- 71%	- 18%	22%	33%	- 50%

SONSTIGE ANGABEN

Deferred Compensation

Die Vorstände können nach Altersklassen gestaffelt Teile ihrer STIP-Auszahlungen in zusätzliche Rentenbestandteile umwandeln (sog. Deferred Compensation). Durch den Verzicht auf Bruttobeträge der STIP-Zahlungen werden Rentenbaustein-Ansprüche gegenüber der Gesellschaft erworben. Die Versorgungsleistungen werden als Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie im Falle von Invalidität gewährt. Die ab 2021 umgewandelten Beträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalls mit 4% p.a., für ältere Beträge mit 5 bzw. 6% p.a. verzinst.

Aus der Deferred Compensation bestehen gegenüber den Mitgliedern des Vorstands aus ihrer Vorstandstätigkeit Rentenverpflichtungen in Höhe von TEUR 255 (TEUR 262). Im Geschäftsjahr wurden diesem Plan TEUR 0 (TEUR 0) zugeführt.

TAKKT Performance Bonds

Aktioptionen zählen bei der TAKKT nicht zur Vorstandsvergütung. Es existiert ein freiwilliges Beteiligungsangebot, bei dem TAKKT-Führungskräfte durch die Zeichnung von Schuldverschreibungen an der wirtschaftlichen Entwicklung der TAKKT-Gruppe teilhaben können.

Die Rendite dieses Instruments ergibt sich aus einer Basisverzinsung zuzüglich eines Auf- oder Abschlags,

welcher auf Basis der Performance des TAKKT-Konzerns (TAKKT Value Added) ermittelt wird. Der Zeichnungsbetrag sowie die erzielbare Rendite sind nach oben gedeckelt. Gegenüber Mitgliedern des Vorstands bestehen Verbindlichkeiten aus TAKKT Performance Bonds in Höhe von TEUR 47 (TEUR 179).

Vergütung von Aufsichtsratsmandaten

Vergütungen für Tätigkeiten aus Aufsichtsratsmandaten oder als Mitglied der Geschäftsführung in Unternehmen, an denen die TAKKT unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist oder für die der Vorstand im Interesse der TAKKT tätig ist, werden auf den STIP angerechnet. Die Anrechnung erfolgt in der Weise, dass die im Laufe eines Geschäftsjahres zugeflossenen Vergütungen mit dem für dieses Jahr von der Gesellschaft zu zahlenden STIP verrechnet werden.

Sonstiges

Gegenüber den Mitgliedern des Vorstands bestehen übliche Forderungen und Verbindlichkeiten aus den Be- und Anstellungsverträgen.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Zum 31. Dezember 2024 hielten die Mitglieder des Vorstands 41.477 (345) Aktien der TAKKT AG.

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

An die **TAKKT AG, Stuttgart**

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TAKKT AG, Stuttgart, 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 beigegeführten 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 IDW Qualitätsmanagementstandards 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.

Stuttgart, 26. März 2025

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Sturm
Wirtschaftsprüfer

Constantin Fuchs
Wirtschaftsprüfer

Diese Seite wurde absichtlich frei gelassen.