

# Vergütungs- bericht

177 › Vergütungsbericht

180 › Vergütungsleistungen 2025

183 › Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

186 › Vergütung des Aufsichtsrats

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

189 › Sonstige Angaben

190 › 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 2025

### 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 stärker auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre auszurichten und an die Marktpraxis anzugleichen, wurden vom Aufsichtsrat am 26. März 2025 Änderungen, an dem von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 gebilligten Vergütungssystem, beschlossen. Die wesentlichen Anpassungen betreffen die Auflage eines Long Term Performance Share Plans (LTIP) und die Anpassung des Short Term Incentive Plans (STIP). Aufgrund dieser Änderungen wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung wieder zur Billigung vorgelegt. Am 21. Mai 2025 wurde das neue Vergütungssystem mit 93,73 % unter Tagesordnungspunkt 7 und der Vergütungsbericht für das Jahr 2024 mit 82,81 % unter Tagesordnungspunkt 6 durch die ordentliche Hauptversammlung gebilligt.

### Geschäftsentwicklung im Jahr 2025

TAKKT realisierte 2025 einen Umsatz von 964,3 (1.052,9) Millionen Euro und damit 8,4 Prozent weniger als im Vorjahr. Bereinigt um die negativen Wechselkurseffekte lag das organische Wachstum bei minus 6,6 Prozent.

Neben dem schwierigen und volatilen Umfeld auf den für TAKKT relevanten Märkten war die Geschäftsentwicklung 2025 auch von internen Herausforderungen geprägt.

In 2025 wurden umfassende Maßnahmen zur Verschlinkung der Kostenbasis vorgenommen, welche mit erheblichen einmaligen Aufwendungen verbunden waren. Aufgrund der rückläufigen Umsatzentwicklung und der geringen Rohertragsmarge reduzierte sich das EBITDA auf 19,8 (55,7) Millionen Euro. Die um einmalige Aufwendungen bereinigte EBITDA-Marge lag bei 3,8 (6,9) Prozent. Der Free Cashflow im Geschäftsjahr 2025 war durch die negative Umsatz- und Ergebnisentwicklung beeinflusst. Durch den Abbau von Nettoumlaufvermögen im zweiten Halbjahr erzielte die Gruppe dennoch einen positiven Mittelzufluss von 10,3 (68,1) Millionen Euro.

### Veränderungen im Vorstand

CFO Lars Bolscho ist zum 06. Juli 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit dem Beschluss vom 25. Juni 2025 hat der Aufsichtsrat Timo Krutloff mit Wirkung zum 07. Juli 2025 zum CFO bestellt.

## 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) als eine rollierende Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Der STIP des Geschäftsjahres 2024 orientierte sich dabei am operativen Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen bzw. Wertminderungen aus Kaufpreisallokationen (EBITA) als Leistungskriterium, sowie dem Free Cashflow. Bei dem STIP ab dem Geschäftsjahr 2025 wurde der Free Cashflow durch den Unlevered Free Cash Flow (UFCF) ersetzt. Der UFCF entspricht dem Free Cashflow vor Zinsauszahlungen.

Der LTIP ab dem Geschäftsjahr 2025 orientiert sich an den Finanzkennzahlen Return on Capital Employed (ROCE) und Cumulative Net Income und ist ein Performance Share Plan, der in Aktien bedient wird. Des Weiteren werden strategieabgeleitete, messbare und ambitionierte Nachhaltigkeitsziele als Multiplikator berücksichtigt. Die LTIPs der Vorjahre (LTIP 2021, 2022, 2023 und 2024) orientieren 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. Sie sind Performance Cash Pläne, die in bar ausgezahlt werden.

Hinsichtlich der Details zur genaueren Ausgestaltung des STIP und LTIP für das Geschäftsjahr 2025 wird auf die Anlage zur Einladung zur Hauptversammlung zum Vergütungssystem verwiesen.

### 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 Unternehmen herangezogen, die mit TAKKT insbesondere hinsichtlich der Kriterien Branche und Größe vergleichbar sind. Beim Vertikalvergleich wird unternehmensintern die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft gesetzt.

Bei der Überprüfung im Jahr 2025 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.

**Zielvergütung und Maximalvergütung**

**Zielvergütung 2025**

Als Zielgesamtvergütung wird die Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung (Festvergütung, betriebliche Altersvorsorge und Nebenleistungen) und der erfolgsbezogenen Vergütung bei 100% Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 bezeichnet, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Der Anteil der Festvergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt für die Vorstände zwischen 34 und 46%.

Die Nebenleistungen betragen zwischen 0 und 1% und der Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge zwischen 7 und 8% der Zielgesamtvergütung. Der Anteil des STIP

mit kurzfristiger Anreizwirkung (sog. STIP ohne Deferral) entspricht zwischen 20 und 22% der Zielgesamtvergütung, der Anteil der erfolgsbezogenen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTIP und Deferral des STIP) zwischen 24 und 37% der Zielvergütung. Dem Leistungsgedanken folgend übersteigt grundsätzlich der Anteil der erfolgsbezogenen Zielvergütung den der erfolgsunabhängigen Zielvergütung. Zudem überwiegen grundsätzlich die langfristigen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen.

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)				Timo Krutoff (seit 07.07.2025)				Lars Bolscho (bis 06.07.2025)			
	2024		2025		2024		2025		2024		2025	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	188	27 %	475	34 %	–	–	224	37 %	350	40 %	204	46 %
Nebenleistungen	45	6 %	8	1 %	–	–	3	0 %	6	1 %	3	1 %
Betriebliche Altersvorsorge	–	0 %	90	7 %	–	–	40	7 %	58	7 %	34	8 %
<b>Erfolgsunabhängige Zielvergütung</b>	<b>233</b>	<b>33 %</b>	<b>573</b>	<b>42 %</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>267</b>	<b>44 %</b>	<b>414</b>	<b>47 %</b>	<b>241</b>	<b>55 %</b>
STIP ohne Deferral	118	17 %	299	22 %	–	–	121	20 %	161	18 %	94	21 %
STIP Deferral	51	7 %	128	9 %	–	–	52	9 %	69	8 %	40	9 %
LTIP	–	–	380	28 %	–	–	161	27 %	140	16 %	66	15 %
Take-Off Bonus	–	–	–	–	–	–	–	–	100	11 %	0	0 %
Abschlussprämie	300	43 %	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsbezogene Zielvergütung</b>	<b>469</b>	<b>67 %</b>	<b>807</b>	<b>58 %</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>334</b>	<b>56 %</b>	<b>470</b>	<b>53 %</b>	<b>200</b>	<b>45 %</b>
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>702</b>	<b>100 %</b>	<b>1.380</b>	<b>100 %</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>601</b>	<b>100 %</b>	<b>884</b>	<b>100 %</b>	<b>441</b>	<b>100 %</b>

Für Timo Krutoff wurde neben den oben aufgeführten Leistungen ein einmaliger Signing-Bonus von TEUR 136 vereinbart.

### Maximalvergütung 2025

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 LTIP ist bei 200% des Zielwerts gedeckelt. Der STIP hat hingegen eine Deckelung bei 300% des Zielbetrags.

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 das Jahr 2025 hat die Maximalvergütung nicht überstiegen.

## VERGÜTUNGSLEISTUNGEN 2025

### 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). Derartige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und erläutert.

### Erfolgsbezogene Vergütung

#### Short Term Incentive Plan (STIP)

Als Bemessungsgrundlage des STIP diente für das Auszahlungsjahr 2025 das EBITA und der Free Cashflow. Das EBITA wird mit einer Gewichtung von 60%, der Free Cash Flow mit einer Gewichtung von 40% bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigt.

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 STIP maßgeblichen Zielwerte orientieren sich an dem für das jeweilige Kalenderjahr zwischen Vorstand und Aufsichtsrat vereinbarten 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 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.

Die Ist-Werte werden mit einem Modifier multipliziert. Dieser wurde für die Berechnung des STIP für das Auszahlungsjahr 2025 gemäß eines Zielkorridors von null bis zwei festgelegt. Die Berechnung erfolgte auf Basis der Bewertung von individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“). 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 Modifierspanne zugeordnet.

**Results**

<b>1</b> exceeds expectations	0	1,1 – 1,3	1,5 – 2,0
<b>2</b> meets expectations	0	1,0	1,2 – 1,4
<b>3</b> below expectations	0	0,4 – 0,6	0,7 – 0,9
		<b>C</b> below expectations	<b>B</b> meets expectations
			<b>A</b> exceeds expectations

**Behavior**

Die individuellen Ziele inklusive der Gewichtung werden zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat 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),
- › Umsetzungsziele (z.B. Verbesserungen des Cash Steering) und
- › Talent-Ziele (z.B. Aufbau und Ausbau von Leadership Teams).

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 jeweils das arithmetische Mittel des Total Return Index der Aktie der TAKKT über 30 Handelstage vor Beginn und vor Ende des Wartezeitraums gegenübergestellt.

Das EBITA lag im Geschäftsjahr 2024 unter der untersten Grenze des EBITA-Zielwertkorridors und der Free Cashflow unter dem Zielwert, wodurch es zu einer Zielerreichung von 23% hinsichtlich der finanziellen Komponente des STIP kam. Die individuelle Zielerreichung führte bei Andreas Weishaar hinsichtlich der individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“) zu einem Modifier von 1,3. Bei Lars Bolscho führte die Zielerreichung hinsichtlich der individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“) zu einem Modifier von 0,6.

Die STIP-Zielerreichung auf Basis der multiplikativen Verknüpfung der finanziellen und individuellen Komponenten kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

**Berechnung STIP 2024 Auszahlung im Geschäftsjahr 2025**

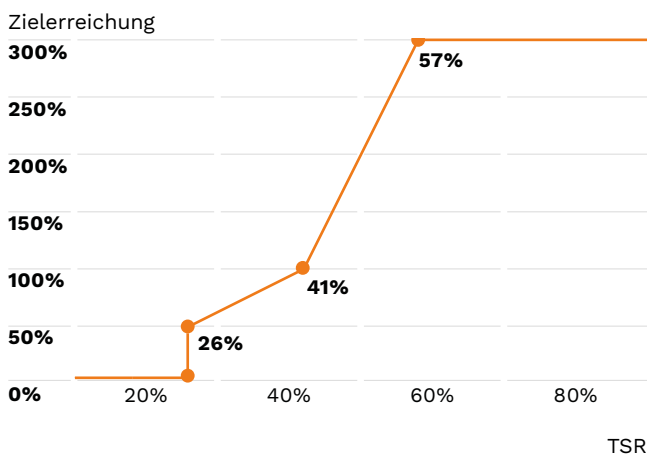
	Zielwert (100 %) in TEUR	Finanzielle Zielerreichung in %	Modifizier für persönliche Zielerreichung	Gesamtziel- erfüllung in %	STIP inkl. Deferral in TEUR	STIP-Auszah- lungsbetrag in TEUR
Lars Bolscho (bis 06.07.2025)	230	23 %	0,6	14 %	31	22
Andreas Weishaar	203	23 %	1,3	30 %	60	42

**Long Term Incentive Plan (LTIP) 2021-2024**

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde ein Performance Cash Plan mit einer Laufzeit bis Ende 2024 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 von unter 6% p.a. ergab sich für die LTIP Tranche 2021-2024 folgende Zielerreichung

und Auszahlung im Jahr 2025 für frühere Vorstandsmitglieder. Die aktuellen Vorstandsmitglieder sind nach dem 31.12.2021 in das Unternehmen eingetreten und hatten daher keinen Anspruch auf eine Auszahlung für den LTIP 2021-2024.

**Berechnung des Zielerreichungsgrads für den LTIP 2021 – 2024**

	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamt
TSR	0 %	100 %	0 %

**Berechnung LTIP 2021 – 2024 Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 in TEUR**

	Zielwert	Zielerrei- chungsgrad	Gesamt
Felix Zimmermann	115	0 %	0
Maria Zesch	83	0 %	0
Heiko Hegwein	132	0 %	0
Tobias Flaitz	150	0 %	0
<b>Summe</b>			<b>0</b>

**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 2025 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.

#### Pensionszusagen in TEUR

	Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Anwartschaftsbarwert gemäß IAS 19	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Andreas Weishaar	–	90	–	117	–	112
Timo Krutoff (seit 07.07.2025)	–	40	–	56	–	56
Lars Bolscho (bis 06.07.2025)	58	34	89	49	154	–
<b>Summe</b>	<b>58</b>	<b>164</b>	<b>89</b>	<b>222</b>	<b>154</b>	<b>168</b>

### 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 einer Jahresvergütung nicht überschreiten. Eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte findet nicht statt. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn die Gesellschaft den Anstellungsvertrag außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Lars Bolscho hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands mit Ablauf des 6. Juli 2025 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhielt Lars Bolscho weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Insgesamt beliefen sich die Leistungen im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden auf TEUR 449, wovon TEUR 195 in 2025 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 2025 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die STIP als auch für die LTIP für das Geschäftsjahr 2025 angegebenen Werte beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen („gewährte Vergütung“) ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Der STIP entspricht wertmäßig also dem Betrag des STIP aus dem Geschäftsjahr 2024, welcher im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurde. Der LTIP 2021-2024 entspricht

wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 31. Dezember 2024 endete, welche vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurde. Zusätzlich zu den in der Tabelle dargestellten Vergütungen erhielt Timo Krutoff einen Signing-Bonus von TEUR 136, wovon TEUR 50 in 2025 zur Auszahlung kamen. Andreas Weishaar erhielt in 2025 eine leistungsabhängige Abschlussprämie für das Geschäftsjahr 2024 mit einem Zielwert von TEUR 300, welcher an Cash-Ziele geknüpft wurde. Dieser führte mit einem Zielerreichungsgrad von 131,3 % zu einer Auszahlung von TEUR 394 in 2025.

In Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind.

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

	Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)				Timo Krutoff (seit 07.07.2025)				Lars Bolscho (bis 06.07.2025)			
	2024		2025		2024		2025		2024		2025	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	188	81 %	475	52 %	–	–	224	81 %	350	82 %	204	89 %
Nebenleistungen	45	19 %	8	1 %	–	–	3	1 %	6	1 %	3	1 %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>233</b>	<b>100 %</b>	<b>483</b>	<b>53 %</b>	–	–	<b>227</b>	<b>82 %</b>	<b>356</b>	<b>84 %</b>	<b>207</b>	<b>90 %</b>
STIP 2023/2024	–	–	42	5 %	–	–	–	–	69	16 %	22	10 %
LTIP 2020/2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Abschlussprämie 2024	–	–	394	43 %	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>	–	–	<b>436</b>	<b>47 %</b>	–	–	–	–	<b>69</b>	<b>16 %</b>	<b>22</b>	<b>10 %</b>
<b>Gesamtvergütung (§ 162 Abs. 1 AktG)</b>	<b>233</b>	<b>100 %</b>	<b>919</b>	<b>100 %</b>	–	–	<b>227</b>	<b>100 %</b>	<b>425</b>	<b>100 %</b>	<b>229</b>	<b>100 %</b>

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

	<b>Maria Zesch</b> (bis 31.07.2024)		<b>Claude Tomaszewski</b> (bis 31.12.2022)		<b>Tobias Flaitz</b> (bis 20.12.2021)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Festvergütung inkl. Nebenleistungen	285	-	-	-	-	-
STIP 2023/2024	202	-	-	-	-	-
LTIP 2020/2021	-	0	171	-	85	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>487</b>	<b>0</b>	<b>171</b>	<b>-</b>	<b>85</b>	<b>0</b>

	<b>Felix Zimmermann</b> (bis 11.05.2021)		<b>Heiko Hegwein</b> (bis 30.09.2020)	
	2024	2025	2024	2025
STIP 2023/2024	-	-	-	-
LTIP 2020/2021	267	0	128	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>267</b>	<b>0</b>	<b>128</b>	<b>0</b>

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Jedes Aufsichtsratsmitglied der TAKKT AG erhält generell eine feste Vergütung von jährlich TEUR 58. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag, sein Stellvertreter erhält zusätzlich zu seiner festen Vergütung TEUR 25. Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird eine zusätzliche feste Vergütung von TEUR 10 gezahlt, für die Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsratsausschüssen TEUR 3. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält davon den doppelten, sein Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag.

Die Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie in den Ausschüssen ist zeitanteilig quartärllich zahlbar. Da sich der Auszahlungszeitpunkt in 2025 geändert hat, wurde zur verbesserten Vergleichbarkeit das Jahr 2024 in der gleichen Logik angepasst. Bei nur zeitweiser Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat bzw. einem Ausschuss während eines Geschäftsjahres vermindert sich die Vergütung zeitanteilig entsprechend. Dasselbe gilt für einen nur zeitweisen Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

2025	Festvergütung		Ausschussvergütung		Insgesamt
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR
Hubertus Mühlhäuser	116,0	95 %	6,0	5 %	122,0
Hendrikus Derksen (seit 21.05.2025)	35,6	79 %	9,2	21 %	44,8
Johannes Haupt (bis 21.05.2025)	32,1	77 %	9,4	23 %	41,5
Stefan Räbsamen	73,3	80 %	18,1	20 %	91,4
Thomas Kniehl	58,0	90 %	6,6	10 %	64,6
Alyssa Jade McDonald-Bärtl	58,0	90 %	6,1	10 %	64,1
Aliz Tepfenhart	58,0	95 %	3,0	5 %	61,0

2024	Festvergütung		Ausschussvergütung		Insgesamt
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR
Hubertus Mühlhäuser (seit 17.05.2024)	72,5	95 %	3,7	5 %	76,2
Thomas Schmidt (bis 17.05.2024)	43,5	95 %	2,3	5 %	45,8
Johannes Haupt	83,0	77 %	24,5	23 %	107,5
Stefan Räbsamen (seit 17.05.2024)	36,2	79 %	9,4	21 %	45,6
Florian Funck (bis 17.05.2024)	21,8	80 %	5,6	20 %	27,4
Thomas Kniehl	58,0	85 %	10,0	15 %	68,0
Alyssa Jade McDonald-Bärtl	58,0	100 %	–	–	58,0
Aliz Tepfenhart	58,0	95 %	3,0	5 %	61,0

Durch die Festvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit 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 zur Auszahlung gekommenen Vergütungen („gewährte Vergütung“) ab, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. 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 2025 ggü. 2024 in %	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025</b>					
Andreas Weishaar (seit 01.08.2024)	64 %	-	-	-	-
Timo Krutoff (seit 07.07.2025)	-	-	-	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>					
Lars Bolscho (bis 06.07.2025)	- 10 %	39 %	-	-	-
Maria Zesch (bis 31.07.2024)	- 100 %	- 44 %	5 %	81 %	-
Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)	-	-	- 98 %	35 %	- 24 %
Tobias Flaitz (01.06.2020 bis 20.12.2021)	-	-	- 100 %	- 31 %	57 %
Felix Zimmermann (bis 11.05.2021)	-	-	-	- 100 %	3 %
Heiko Hegwein (bis 30.09.2020)	-	-	-	- 100 %	- 70 %
Dirk Lessing (bis 31.10.2019)	-	-	-	- 100 %	- 60 %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025</b>					
Hendrikus Derksen (seit 21.05.2025)	-	-	-	-	-
Hubertus Mühlhäuser (seit 17.05.2024)	0 %	-	-	-	-
Stefan Räbsamen (seit 17.05.2024)	25 %	-	-	-	-
Alyssa Jade McDonald-Bärtl (seit 18.05.2022)	11 %	- 3 %	-	-	-
Aliz Tepfenhart (seit 18.05.2022)	0 %	- 3 %	-	-	-
Thomas Kniehl	- 5 %	- 4 %	5 %	24 %	- 20 %
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Johannes Haupt (bis 21.05.2025)	- 54 %	- 3 %	7 %	24 %	- 20 %
Thomas Schmidt (bis 17.05.2024)	- 100 %	- 2 %	23 %	108 %	- 20 %
Florian Funck (bis 17.05.2024)	- 100 %	- 3 %	- 23 %	- 17 %	- 1 %
Dorothee Ritz (bis 18.05.2022)	-	- 100 %	3 %	24 %	- 20 %
Christian Wendler (bis 18.05.2022)	-	- 100 %	0 %	24 %	- 19 %
Stephan Gemkow (bis 15.05.2019)	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmer</b>					
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	1 %	3 %	- 3 %	6 %	6 %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss nach Steuern TAKKT AG	- 176 %	64 %	- 47 %	86 %	30 %
EBITA TAKKT Konzern	- 150 %	- 71 %	- 18 %	22 %	33 %

## 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 0 (TEUR 255). 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 0 (TEUR 47).

### 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 gewährten und geschuldeten 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 2025 noch im Geschäftsjahr 2024 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Zum 31. Dezember 2025 hielten die Mitglieder des Vorstands 120.000 (41.477) 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 2025 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, 20. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Sturm  
Wirtschaftsprüfer

Constantin Fuchs  
Wirtschaftsprüfer