

CORPORATE GOVERNANCE

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat am 16. Dezember 2019 eine neue Fassung des Kodex beschlossen. Der neue Kodex wurde am 23. Januar 2020 beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz zur Prüfung und Veröffentlichung eingereicht und wurde am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Für den folgenden Corporate Governance Bericht liegt der Deutsche Corporate Governance Kodex in der zum 31.12.2019 geltenden Fassung zu Grunde. Die im neuen Kodex vorgesehene Integration des Corporate Governance Bericht in die Erklärung zur Unternehmensführung, wird die TAKKT AG ab dem Geschäftsjahr 2020 umsetzen.

CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

Der Begriff Corporate Governance steht für eine auf Verantwortung und langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Gute Corporate Governance steigert langfristig den Unternehmenswert. Werte wie Verantwortung, Verlässlichkeit und Vertrauen werden bei TAKKT daher großgeschrieben. Die Transparenz im Dialog mit seinen Interessengruppen sieht der Konzern als Basis für seinen Unternehmenserfolg an.

BEKENNTNIS ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

TAKKT bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen und Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Dies unterstreicht den Stellenwert verantwortungsvoller Unternehmensführung bei TAKKT. Aus diesem Grund haben Vorstand und Aufsichtsrat im Dezember 2019 ihre Erklärung erneuert, dass sie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in ihrer aktuellen Form gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) in den wesentlichen Punkten folgen.

Der Aufsichtsrat hat gem. Ziffer 5.4.1 DCGK ein Kompetenzprofil, das mit der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats vollständig erfüllt ist.

Die Entsprechenserklärung ist am Ende dieses Corporate Governance Berichts im Wortlaut abgedruckt und kann unter www.takkt.de jederzeit in ihrer aktuellen Version eingesehen werden.

Nur in wenigen Fällen folgt TAKKT nicht den Empfehlungen des Kodex:

- Aufgrund der überschaubaren Größe des Aufsichtsrats von sechs Mitgliedern hält das Kontrollgremium die zusätzliche Einrichtung eines Prüfungs- und eines Nominierungsausschusses nicht für notwendig.

- Da der Vorsitzende des Aufsichtsrats laufend und alle Mitglieder des Aufsichtsrats einmal pro Monat schriftlich vom Vorstand detailliert über den Geschäftsverlauf informiert werden, hält das Kontrollgremium eine Erörterung der unterjährigen Finanzinformationen im Gesamtaufichtsrat nicht für erforderlich.

Der neue Kodex sieht u.a. die Angabe, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben, im Bericht des Aufsichtsrats vor. Dieser Neuerung entspricht TAKKT bereits jetzt. Eine Übersicht über die Teilnahme an den Sitzungen finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 27.

MITBESTIMMUNG AUF DER HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionäre haben auf der jährlichen Hauptversammlung der TAKKT AG die Gelegenheit, ihre gesetzlichen Rechte wahrzunehmen. Sie beschließen hier regelmäßig unter anderem über die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat und die Wahl des Abschlussprüfers. Ihr Stimmrecht zu den Abstimmungspunkten der Tagesordnung können die Aktionäre persönlich ausüben oder auf einen Vertreter übertragen. Zudem können sie per Briefwahl abstimmen. Das Anmelde- und Legitimationsverfahren für die Hauptversammlung der TAKKT AG entspricht den Vorgaben des deutschen Aktienrechts und den internationalen Standards. Jeder Aktionär, der an einer Hauptversammlung der TAKKT AG teilnehmen und dort sein Stimmrecht ausüben möchte, muss sich anmelden und nachweisen, dass er zur Teilnahme und Ausübung des Stimmrechts berechtigt ist. Die Einzelheiten der Anmelde- und Teilnahmebedingungen werden in der Einladung zu jeder Hauptversammlung bekannt gemacht. Ferner stehen den Aktionären sowohl die Tagesordnung als auch alle Unterlagen zu dieser und weitere Informationen zur Hauptversammlung auf der Unternehmens-Website zur Verfügung.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN ENGER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die TAKKT-internen Führungsstrukturen zeichnen sich durch eine klare Organisation und direkte Berichtslinien aus. Zudem setzt das Unternehmen auf wertorientierte Vergütungs- und Anreizsysteme. Nähere Informationen zur Vorstandsvergütung bei TAKKT sind im Vergütungsbericht dieses Geschäftsberichts dargestellt.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten bei TAKKT nach dem Motto „Gemeinsam erfolgreicher“ zum Wohl des Konzerns eng zusammen und stimmen die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab. Der Vorstand leitet das Unternehmen, entwickelt Strategien, setzt diese ins operative Geschäft um und stellt ein effektives Risikomanagement sicher. Wichtige Entscheidungen stimmt der Vorstand mit dem Aufsichtsrat ab. Zudem informiert er ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend über wesentliche Veränderungen im Unternehmen, im Umfeld oder hinsichtlich der Strategie und

Geschäftsentwicklung. Der Vorstand sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Einige – in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelte – wesentliche Geschäfte und Maßnahmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

Der Vorstand besteht aus vier Mitgliedern. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes war eine Position vakant. Die personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 ist auf Seite 19 des Geschäftsberichts dargestellt. Informationen über die Mitglieder des Vorstands sind auf der Website unter www.takkt.de verfügbar.

Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu beraten und zu überwachen. Diese Pflicht nimmt er engagiert wahr und trägt so maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Er unterstützt den Vorstand dabei, seine Aufgaben vollständig und in angemessener Zeit zu erfüllen und ist an den wesentlichen Entscheidungen beteiligt indem er die erforderlichen Beschlüsse fasst. Zudem beauftragt der Aufsichtsrat den Wirtschaftsprüfer gemäß Beschluss der Hauptversammlung.

Gemäß Satzung besteht der Aufsichtsrat der TAKKT AG aus sechs Mitgliedern. Die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2019 ist auf Seite 27 des Geschäftsberichts dargestellt.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen und hat u.a. die Aufgabe, Themen im Zusammenhang mit den Anstellungsverhältnissen der Vorstandsmitglieder vorzubereiten. Auch muss er bei eventuellen zusätzlichen Dienstverträgen der Aufsichtsratsmitglieder mit der Gesellschaft zustimmen. Aktuell bestehen keine derartigen Dienstverträge. Die aktuelle Zusammensetzung des Personalausschusses befindet sich im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 27.

Für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ist eine Directors and Officers (D&O)-Versicherung mit den gesetzlich bestimmten Selbstbehalten abgeschlossen. Die Vergütungsprinzipien des Aufsichtsrats sind in der Satzung des Unternehmens festgelegt, welche auf der TAKKT-Website www.takkt.de abgerufen werden kann.

VIELFALT IM AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der TAKKT AG strebt angesichts des Unternehmensgegenstands, der Größe der Gesellschaft und des Anteils internationaler Geschäftstätigkeit als Ziel gemäß Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Zusammensetzung des Aufsichtsrats an, die verschiedene Grundsätze berücksichtigt. Bei den Wahlvorschlägen soll v.a. auf die Qualifikation und Eignung der Kandidaten geachtet werden. In Ausführung der Vorgaben des Gesetzes für die

gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von einer Frau bei sechs Mitgliedern festgelegt, die im Geschäftsjahr 2016 bis zum 31. Dezember 2021 festgeschrieben wurde. Diese Zielgröße wurde auch im Geschäftsjahr 2019 erfüllt. Angesichts der Zusammensetzung des Aufsichtsrats, der Erfahrung und Qualifikation seiner Mitglieder, des Umfelds der TAKKT AG und der bestehenden Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sieht TAKKT die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex als erfüllt an. Der Aufsichtsrat wird das genannte Ziel und die damit verbundenen Grundsätze auch künftig berücksichtigen. Auch für den Vorstand gilt die bestehende Zielgröße für den Frauenanteil (der Status Quo) bis zum 31. Dezember 2021 weiter fort.

Gemäß Ziffer 5.4.1 des DCGK ist eine Regelgrenze von drei Amtszeiten für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festgelegt. In Erfüllung von Ziffer 5.4.2 des DCGK sollen dem Aufsichtsrat zudem mindestens zwei unabhängige Mitglieder angehören. Derzeit gehören dem Aufsichtsrat als unabhängige Mitglieder Johannes Haupt, Christian Wendler sowie Dorothee Ritz an.

Weitere Informationen zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB (Erklärung zur Unternehmensführung) und die Lebensläufe der Mitglieder des Aufsichtsrats sind auf der TAKKT-Website verfügbar.

COMPLIANCE

TAKKT misst der Einhaltung aller gesetzlichen und vertraglichen Pflichten im Rahmen einer ordnungsgemäßen Geschäftsleitung höchste Priorität bei. Der Vorstand achtet außerdem darauf, dass unternehmensinterne Richtlinien befolgt werden. Bei TAKKT besteht ein Compliance Management System in üblichem Umfang, das von den Fachabteilungen und dem Compliance Officer des Konzerns überprüft wird. Zur Unterstützung des Compliance Officers sind in den jeweiligen regionalen Einheiten Compliance-Beauftragte bestellt, die sich quartärllich zu Compliance-Themen austauschen und im Falle etwaiger Compliance-Verstöße eng mit dem Compliance Officer zusammenarbeiten. Dank dieser Maßnahmen können eventuelle Verstöße rasch identifiziert werden. Zudem ist bei TAKKT, neben den bereits bestehenden üblichen Compliance-Regelungen (z.B. zur Antikorruption, Antidiskriminierung, etc.), eine Whistleblowing-Hotline bei einem externen Dienstleister eingerichtet, unter der Mitarbeiter Verstöße, soweit rechtlich zulässig, anonym melden können. Bei Bedarf werden weitere Schulungen, insbesondere zu den Compliance-Kernthemen, mittels einer elektronischen Plattform angeboten.

RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Geschäftsrisiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Vorstand und Management der TAKKT AG nutzen konzernweite Berichts- und Kontrollsysteme, um diese Risiken zu erfassen, zu bewerten und zu steuern.

Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt und neuen Rahmenbedingungen angepasst sowie vom Konzernabschlussprüfer überprüft. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über die wesentlichen Risiken und ihre Entwicklung. Einzelheiten zum Risikomanagement sowie zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem sind im Risiko- und Chancenbericht ausführlich dargestellt.

INTERNES KONTROLLSYSTEM

Das interne Kontrollsystem bei TAKKT beinhaltet sowohl rechnungslegungsbezogene als auch leistungswirtschaftliche Aspekte. TAKKT-Vorstand und TAKKT-Aufsichtsrat sind zur Einrichtung, Kontrolle und Überwachung des internen Kontrollsystems verpflichtet. Bei TAKKT wird das interne Kontrollsystem in einer systematischen und nachvollziehbaren Struktur dokumentiert und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin geprüft. Ergebnisse dieser Prüfungen werden dokumentiert und Maßnahmen zur Behebung identifizierter Kontrollschwächen nachvollziehbar umgesetzt.

INTERNE REVISION

Die interne Revision ist im Auftrag des Vorstands der TAKKT AG tätig und ihm gegenüber verantwortlich. Sie soll den Vorstand in seinen Führungs- und Kontrollaufgaben als unabhängiges und objektives Prüfungs- und Beratungsorgan unterstützen. Aufgabe der internen Revision ist es dabei, die Ordnungsmäßigkeit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit des Risikomanagement- und des internen Kontrollsystems aller wesentlichen Geschäftsprozesse zu prüfen. Durch die Prüfungstätigkeit schafft die interne Revision Transparenz, identifiziert Risiken und Verbesserungspotenziale, erarbeitet Lösungsvorschläge und trägt damit zum Erfolg des TAKKT-Konzerns bei. Der TAKKT-Vorstand berichtet dem TAKKT-Aufsichtsrat einmal jährlich über das Revisionssystem, den Prüfungsplan sowie die Revisionstätigkeit und lässt dabei den Prüfungsplan für das Folgejahr bewilligen.

MELDEPFLICHTIGE GESCHÄFTE

Am 31. Dezember 2019 besaßen die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats insgesamt 13.176 (676) Aktien der TAKKT AG. Gemäß Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung (MMVO) müssen Führungskräfte sowie in enger Beziehung zu ihnen stehende (natürliche oder juristische) Personen eines im Regulierten Markt notierten Unternehmens dem jeweiligen Emittenten und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) melden, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres Aktien oder sich darauf beziehende Finanzinstrumente in Höhe von mehr als 5.000 Euro erwerben oder verkaufen. Ab dem 01. Januar 2020 hat die BaFin diesen Schwellenwert auf 20.000 Euro angehoben. Im Berichtsjahr wurden zwei meldepflichtige Transaktionen durchgeführt, veröffentlicht und an die BaFin gemeldet.

ANTEILSBESITZ

Detaillierte Informationen zum Anteilsbesitz finden sich unter Ziffer 5 „Sonstige Erläuterungen“ im Konzernanhang.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 AKTG ZUM 31. DEZEMBER 2019

Vorstand und Aufsichtsrat der TAKKT AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 07. Februar 2017 entsprochen wird. Vorstand und Aufsichtsrat erklären weiter, dass seit Abgabe der letzten Erklärung den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung entsprochen wurde. Davon gelten folgende Ausnahmen:

1. In Ziffer 5.3.2 empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, dass der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss einrichtet. Bei der TAKKT AG ist kein Prüfungsausschuss gebildet. Da der Aufsichtsrat der TAKKT AG mit sechs Mitgliedern vergleichsweise klein ist, sehen Aufsichtsrat und Vorstand nach wie vor keinen Bedarf, einen Prüfungsausschuss für das Gremium einzurichten.
2. In Ziffer 5.3.3 empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss einrichtet. Bei der TAKKT AG ist kein Nominierungsausschuss gebildet. Da der Aufsichtsrat der TAKKT AG mit sechs Mitgliedern vergleichsweise klein ist, sehen Aufsichtsrat und Vorstand auch keinen Bedarf, einen Nominierungsausschuss für das Gremium einzurichten.
3. In Ziffer 7.1.2 empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, dass unterjährige Finanzinformationen, wie die Quartalsmitteilungen und der Halbjahresbericht bei TAKKT, vom Vorstand mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtert werden sollen. Bei der TAKKT AG wird der Aufsichtsratsvorsitzende vom Vorstand laufend über den Geschäftsverlauf informiert. Zudem erhalten alle Aufsichtsratsmitglieder einen schriftlichen Monatsbericht. Aufgrund dessen hält der Aufsichtsrat eine zusätzliche gesonderte Erörterung der Quartalsmitteilungen und des Halbjahresberichts im Gesamtaufichtsrat oder in einem Prüfungsausschuss nicht für erforderlich.

Stuttgart, im Dezember 2019

Für den Aufsichtsrat der TAKKT AG
Florian Funck, Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand der TAKKT AG
Felix Zimmermann, Vorstandsvorsitzender

SONSTIGE ANGABEN

GESCHÄFTSBEREICHE PRÄGEN ENTWICKLUNG DER TAKKT AG

TAKKT formuliert den Unternehmenszweck wie folgt: „We make it easy to create great work environments.“ Hierzu hat TAKKT eine Gruppe von B2B-Distanzhändlern für Geschäftsausstattung aufgebaut, die als Produktspezialisten in attraktiven Marktnischen tätig sind. Die TAKKT AG (Gruppenebene) ist verantwortlich für funktionale Aktivitäten, die die Gesamtgruppe betreffen und daher am besten auf Konzernebene realisiert werden können. Dies sind Funktionen wie z.B. Finanzen, Strategieentwicklung, M&A, Continuous Improvement sowie Personal. Das operative Geschäft wird innerhalb der Segmente abgewickelt. Ihre Ergebnisse beeinflussen daher weitestgehend die Ertrags-, Finanz- und Vermögenssituation sowie die Chancen und Risiken der künftigen Entwicklung der TAKKT AG.

ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN

Gemäß § 289a Abs. 1 bzw. § 315a Abs. 1 Nr. 1–9 Handelsgesetzbuch (HGB) sind für die TAKKT AG und den TAKKT-Konzern folgende Aussagen zu machen:

Das Grundkapital der TAKKT AG in Höhe von 65.610.331 Euro entspricht 65.610.331 auf den Inhaber lautenden Stückaktien. Auf diese entfallen keinerlei Beschränkungen, welche die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen.

Zum 31. Dezember 2019 ist die TAKKT AG zu 50,2 Prozent ein Tochterunternehmen der Franz Haniel & Cie. GmbH, Duisburg. Darüber hinaus gibt es keine Anteilseigner, die mehr als zehn Prozent der Stimmrechte halten.

Zur Ernennung oder Absetzung von Mitgliedern des Vorstands gelten die §§ 84, 85 Aktiengesetz (AktG) sowie § 5 der Satzung der Gesellschaft und für eine Änderung der Satzung die §§ 179, 133 AktG.

Der Vorstand der TAKKT AG ist durch Beschluss der Hauptversammlung vom 08. Mai 2018 ermächtigt, das Grundkapital bis zum 07. Mai 2023 mit Zustimmung des Aufsichtsrats durch Ausgabe neuer auf den Inhaber lautender Stückaktien einmalig oder mehrmals unter Berücksichtigung des Bezugsrechts der Aktionäre um bis zu insgesamt 32.805.165 Euro zu erhöhen.

Darüber hinaus ist der Vorstand nach Beschluss der Hauptversammlung vom 08. Mai 2018 gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG ermächtigt, eigene Aktien bis zu insgesamt zehn Prozent des derzeitigen Grundkapitals zu erwerben. Ein etwaiges umgekehrtes

Bezugsrecht bzw. Andienungsrecht für den Fall des Erwerbs und das Bezugsrecht der Aktionäre für den Fall der Veräußerung sind ausgeschlossen. Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilbeträgen, einmalig oder mehrmals, in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke bis zum 07. Mai 2023 durch die Gesellschaft ausgeübt werden.

Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht zur Kündigung seines Anstellungsvertrags, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der TAKKT AG im Sinne der §§ 29ff. Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) erwerben. Weitere Details hierzu sind im Vergütungsbericht angegeben.

Am Bilanzstichtag bestanden Finanzverbindlichkeiten über insgesamt 85,9 Millionen Euro bei verschiedenen Kreditinstituten, welche einer Kontrollwechselklausel nach den §§ 289a Abs. 1 Nr. 8 und 315a Abs. 1 Nr. 8 HGB unterliegen. Weitere Angaben unterbleiben gemäß dem zweiten Halbsatz der jeweiligen Vorschrift.

Weitere Angaben nach § 315a Abs. 1 Nr. 2 HGB (Beschränkungen der Stimmrechte), Nr. 4 (Aktien mit Sonderrechten), Nr. 5 (Stimmrechtskontrolle bei Arbeitnehmerbeteiligung), und Nr. 9 (Entschädigungsvereinbarung mit Vorstand oder Arbeitnehmern bei einem Übernahmeangebot) sind für die TAKKT AG bzw. für den TAKKT-Konzern nicht relevant.

ABHÄNGIGKEITSBERICHT VORGELEGT

Die TAKKT AG befindet sich im Mehrheitsbesitz der Franz Haniel & Cie. GmbH, Duisburg. Der Vorstand hat deshalb dem Aufsichtsrat nach § 312 AktG ordnungsgemäß über die Beziehungen zu verbundenen Unternehmen Bericht erstattet. Der Abhängigkeitsbericht schließt mit folgender Feststellung: „Zusammengefasst erklären wir, dass die TAKKT AG nach den Umständen, die in dem Zeitpunkt bekannt waren, in dem die Rechtsgeschäfte vorgenommen und die Maßnahmen getroffen wurden, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat und dadurch, dass die Maßnahmen getroffen wurden, nicht benachteiligt wurde.“

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze für das Vergütungssystem des Vorstands 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 ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und entspricht den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) unter Einbeziehung des Deutschen Rechnungslegungsstandard Nr. 17 (DRS 17) sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Ferner berücksichtigt er die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Vorstand der TAKKT AG ist maßgeblich für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens verantwortlich und erhält daher eine Vergütung, die seinen Aufgaben und der wirtschaftlichen Lage des Konzerns angemessen ist. Die Vergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, seiner finanziellen Lage sowie an der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Struktur und die Angemessenheit des Vergütungssystems sowie die Vergütungshöhen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Vergütung, die sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammensetzt. Zu den Komponenten der erfolgsabhängigen Bezüge zählen die jährlich ausgezahlte Tantieme und der Performance-Cash-Plan, eine rollierende Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Zusagen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Falle der Beendigung ihrer Tätigkeit.

Die fixe Grundvergütung trägt wie im Vorjahr circa 40 Prozent zur Gesamtzielvergütung (ohne Versorgungsaufwand) bei. Variable Bestandteile machen circa 60 Prozent der Gesamtzielvergütung aus, wobei circa 40 Prozent auf kurzfristige und circa 20 Prozent auf langfristige Komponenten entfallen.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Fixe Grundvergütung

Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein fix vereinbartes Jahresgrundgehalt. Dieses wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen die Nutzung von Dienstwagen sowie Unfall- und Reisegepäckversicherungen. Als Vergütungsbestandteil wird die Dienstwagennutzung von den Vorstandsmitgliedern versteuert.

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Tantieme

Als Bemessungsgrundlage der Jahrestantieme dient das operative Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres in Form des EBIT (Jahresergebnis unbeeinflusst von Zinsen und Steuern). Die Jahrestantieme wird ausgehend von einem Ziel-EBIT in einem Korridor von minus 30 Prozent bis plus 30 Prozent durch lineare Interpolation ermittelt. Das Ziel-EBIT wird dabei anhand eines längerfristig zugrunde gelegten Zeitraums jährlich kalibriert. Als Grundlage dafür dienen die Werte aus der jährlich erstellten Mehrjahresplanung, die sich über einen festen Zeitraum von vier Jahren ergeben sowie die Ist-Werte der vergangenen Geschäftsjahre. Diese Betrachtung im langfristigen Verlauf dient der Ausrichtung an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Sie soll verhindern, dass die Incentivierung des Vorstands zu stark von kurzfristigen Maßnahmen zur Ertrags- oder Wertsteigerung beeinflusst wird.

Der Aufsichtsrat hat das Recht, nach pflichtgemäßem Ermessen einen Zu- oder Abschlag von 20 Prozent auf die gemäß des EBIT-Zielkorridors gemessene Tantieme zu machen. Mögliche Anlässe hierfür sind Sonderleistungen, außerordentliche Umstände oder vorab festgelegte Arbeitsziele. Die Jahrestantieme ist insgesamt in der Auszahlungshöhe bei 200 Prozent des Zielwertes gedeckelt. Die Vorstände können nach Altersklassen gestaffelt Teile ihrer Tantieme in zusätzliche Rentenbestandteile umwandeln.

Performance-Cash-Pläne

Die Performance-Cash-Pläne werden jährlich neu aufgelegt und in Abhängigkeit der Zielerreichung nach einer Laufzeit von vier Jahren bar ausbezahlt. Für 2019 wurde ein Performance-Cash-Plan mit Laufzeit bis 2022 gewährt. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über die Bedingungen und den Umfang des für das entsprechende Jahr auszugebenden Performance-Cash-Plans. Dieser hat sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr nicht strukturell geändert. Die Höhe der Auszahlung des Performance-Cash-Plans hängt von zwei im Vorhinein definierten Erfolgszielen ab:

- Der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) über die Laufzeit des vierjährigen Plans. Der TSR entspricht der Gesamtrendite der TAKKT-Aktie unter Berücksichtigung der ausbezahlten Dividenden.
- Der Höhe des kumulierten TAKKT Value Added (TVA) über die Laufzeit des vierjährigen Plans. Der TVA ist eine Kennzahl, die der am Unternehmenswert orientierten Steuerung dient und zeigt, ob die Verzinsungsansprüche der Eigen- und Fremdkapitalgeber erfüllt werden.

Mit den Performance-Cash-Plänen erfolgt eine klare Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einer nachhaltigen Steigerung des externen und internen Unternehmenswerts. Auch die Performance-Cash-Pläne sind in der Auszahlungshöhe gedeckelt. Diese liegen für die Performance-Cash-Pläne bei 300 Prozent des Zielwerts.

Nach den aktuellen dienstvertraglichen Vereinbarungen besteht der volle Anspruch auf Auszahlung des Performance-Cash-Plans, wenn das Arbeitsverhältnis ab Beginn der Laufzeit mindestens zwölf Monate bestanden hat. Bei Erreichen der Altersgrenze und Ein- oder Austritt aus dem Vorstandsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres erfolgt für den jüngst aufgelegten Plan eine zeitanteilige Anrechnung. Die Auszahlung aus dem jeweiligen Performance-Cash-Plan erfolgt nach Ablauf der Laufzeit von vier Jahren.

Für das Geschäftsjahr 2020 ist geplant, die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten teilweise neu zu definieren.

Aktienoptionen zählen bei der TAKKT AG nicht zur Vorstandsvergütung und sind auch in Zukunft nicht vorgesehen.

VORSTANDSVERGÜTUNG IM JAHR 2019 NACH HGB

Gesamtbezüge

Die Bezüge für die im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands der TAKKT AG betragen insgesamt TEUR 3.529 (TEUR 4.108). Davon entfallen TEUR 1.531 (TEUR 1.556) auf erfolgsunabhängige Bestandteile und TEUR 1.998 (TEUR 2.552) auf erfolgsabhängige Bestandteile.

Gesamtbezüge des Vorstands in TEUR 2019

	Erfolgsunabhängige Vergütung		Erfolgsabhängige Vergütung		Insgesamt
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Tantieme	Performance-Cash-Plan 2019	
Felix Zimmermann	500	16	503	212	1.231
Heiko Hegwein	345	17	319	135	816
Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)	287	14	263	113	677
Claude Tomaszewski	345	7	318	135	805
	1.477	54	1.403	595	3.529

2018

	Erfolgsunabhängige Vergütung		Erfolgsabhängige Vergütung		Insgesamt
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Tantieme	Performance-Cash-Plan 2018	
Felix Zimmermann	500	13	686	212	1.411
Heiko Hegwein (ab 01. Februar 2018)	316	13	396	124	849
Dirk Lessing	345	17	432	135	929
Claude Tomaszewski	345	7	432	135	919
	1.506	50	1.946	606	4.108

In dem ausgewiesenen Aufwand für die Tantieme von TEUR 1.403 (TEUR 1.946) sind Rückstellungsaufösungen von TEUR 46 (TEUR 0) enthalten. Der Auflösungsbetrag betrug für Felix Zimmermann TEUR 17 (TEUR 0), für Heiko Hegwein TEUR 9 (TEUR 0), für Dirk Lessing TEUR 10 (TEUR 0) und für Claude Tomaszewski TEUR 10 (TEUR 0).

Die Vergütung für den Performance-Cash-Plan beträgt TEUR 595 (TEUR 606) und entspricht dem Wert des im jeweiligen Geschäftsjahr aufgelegten Performance-Cash-Plans zum Zeitpunkt der Gewährung.

Angaben nach IFRS 2

Die aktienkursbasierte Komponente des Performance-Cash-Plans wird als sogenannte aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich gemäß IFRS 2 klassifiziert und über ein Binomialmodell bewertet.

Der Gesamtaufwand oder -ertrag für die Performance-Cash-Pläne umfasst den beizulegenden Zeitwert des in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Auflegung erdienten Anspruchs zuzüglich der Wertänderung bereits erdienter Ansprüche der Performance-Cash-Pläne der Vorjahre. Die Verbindlichkeit aus dem Performance-Cash-Plan wird zu jedem Berichtsstichtag und am Erfüllungstag neu bemessen. Die Bewertung basiert auf der erwarteten Entwicklung der relevanten Erfolgsfaktoren.

Aus der Zeitwertbewertung der Performance-Cash-Pläne der Vorjahre resultierte ein Ertrag, der den Aufwand des neu aufgelegten Plans absolut überstieg. Der daraus resultierende Gesamtertrag betrug im Berichtsjahr TEUR 69 (TEUR 599). Davon entfielen TEUR 29 (TEUR 272) auf Felix Zimmermann, TEUR 23 (TEUR 195) auf Dirk Lessing und TEUR 18 (TEUR 195) auf Claude Tomaszewski. Dem gegenüber stand ein Aufwand von TEUR 1 (TEUR 63) für Heiko Hegwein.

Der beizulegende Zeitwert der Performance-Cash-Pläne 2016, 2017, 2018 und 2019 (2015, 2016, 2017 und 2018) wie auch die entsprechende Rückstellung betragen zum Bilanzstichtag TEUR 1.286 (TEUR 2.024).

LEISTUNGEN IM FALLE DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT Alters- und Hinterbliebenenvorsorge

Die Vorstände erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenvorsorgungszusage, der jährlich ein Beitrag von zehn Prozent der Summe aus Grundvergütung und Zieltantieme zugeführt wird. Dabei ist die Gewährung des Beitrags an die Bestelldauer als Vorstand gebunden. Die Zieltantieme entspricht einer Zielerreichung von hundert Prozent. Für die Beiträge wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles eine Verzinsung von fünf bzw. sechs Prozent p.a. gewährt. Ein Anspruch auf Altersleistungen besteht ab Austritt, frühestens allerdings mit Vollendung des 60. 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. Ein Teil dieser Zusage wird mit marktüblichen Produkten auf Basis einer vertraglichen Treuhandvereinbarung gegen Insolvenz abgesichert.

Für die Mitglieder des Vorstands ergeben sich die in der untenstehenden Tabelle aufgeführten laufenden Dienstzeitaufwendungen des Berichtsjahres sowie Anwartschaftsbarwerte gemäß IAS 19. Dienstzeitaufwendungen, die durch eine separate Vereinbarung entstanden sind und dem Berichtsjahr nicht zuzuordnen sind, be-

trugen für Herrn Felix Zimmermann TEUR 372 (TEUR 0) sowie für Herrn Claude Tomaszewski TEUR 350 (TEUR 0). 2019 wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt TEUR 1.302 (TEUR 575) aufwandswirksam erfasst.

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.

Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht zur Kündigung seines Anstellungsvertrags, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der TAKKT AG im Sinne der §§ 29ff. Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) erwerben. Bei Ausübung des Rechts zur Kündigung hat das Vorstandsmitglied einen Abfindungsanspruch in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen. Eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte findet nicht statt. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn die Gesellschaft den Anstellungsvertrag außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Herr Dirk Lessing ist am 31. Oktober aus dem Vorstand der TAKKT ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit wurden ihm Abfindungsleistungen in Höhe von TEUR 1.800 gewährt.

VORSTANDSVERGÜTUNG IM JAHR 2019 NACH DEM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

In den nachfolgenden Tabellen sind für jedes einzelne Mitglied des Vorstands gewährte Zuwendungen, Zuflüsse und Versorgungsaufwendungen gemäß den Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex individuell dargestellt.

Pensionszusagen in TEUR

	IFRS		IFRS	
	Laufender Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31.12.	
	2018	2019	2018	2019
Felix Zimmermann	195	192	3.189	4.311
Heiko Hegwein (ab 01. Februar 2018)	122	135	125	306
Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)	117	113	609	-
Claude Tomaszewski	141	140	2.175	3.136
	575	580	6.098	7.753

Gewährte Zuwendungen in TEUR

	Felix Zimmermann				Heiko Hegwein (ab 01. Februar 2018)			
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)
Festvergütung	500	500	500	500	316	345	345	345
Nebenleistungen	13	16	16	16	13	17	17	17
Summe	513	516	516	516	329	362	362	362
Einjährige variable Vergütung	500	500	0	1.000	289	315	0	630
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance-Cash-Plan 2018–2021	212	-	-	-	124	-	-	-
Performance-Cash-Plan 2019–2022	-	212	0	635	-	135	0	405
Summe	1.225	1.228	516	2.151	742	812	362	1.397
Versorgungsaufwand	195	192	192	192	122	135	135	135
Gesamtvergütung	1.420	1.420	708	2.343	864	947	497	1.532

	Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)				Claude Tomaszewski			
	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)
Festvergütung	345	287	287	287	345	345	345	345
Nebenleistungen	17	14	14	14	7	7	7	7
Summe	362	301	301	301	352	352	352	352
Einjährige variable Vergütung	315	263	0	526	315	315	0	630
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance-Cash-Plan 2018–2021	135	-	-	-	135	-	-	-
Performance-Cash-Plan 2019–2022	-	113	0	338	-	135	0	405
Summe	812	677	301	1.165	802	802	352	1.387
Versorgungsaufwand	117	113	113	113	141	140	140	140
Gesamtvergütung	929	790	414	1.278	943	942	492	1.527

Zufluss in TEUR

	Felix Zimmermann		Heiko Hegwein (ab 01. Februar 2018)		Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)		Claude Tomaszewski	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Festvergütung	500	500	316	345	345	287	345	345
Nebenleistungen	13	16	13	17	17	14	7	7
Summe	513	516	329	362	362	301	352	352
Einjährige variable Vergütung	686	520	396	328	432	273	432	328
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance-Cash-Plan 2014–2017	309	-	-	-	188	-	234	-
Performance-Cash-Plan 2015–2018	-	266	-	-	-	202	-	202
Summe	1.508	1.302	725	690	982	776	1.018	882
Versorgungsaufwand	195	192	122	135	117	113	141	140
Gesamtvergütung	1.703	1.494	847	825	1.099	889	1.159	1.022

Entsprechend des Deutschen Corporate Governance Kodex wird in der Aufstellung ‚Gewährte Zuwendungen‘ für die Tantieme (einjährige variable Vergütung) abweichend zur Darstellung nach HGB der Zielwert ausgewiesen. Für den Performance-Cash-Plan wird analog zur Darstellung nach HGB der Wert des im jeweiligen Geschäftsjahr aufgelegten Performance-Cash-Plans zum Zeitpunkt der Gewährung angegeben. Der Versorgungsaufwand entspricht dem laufenden Dienstzeitaufwand des Berichtsjahres gemäß IAS 19.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist in der Aufstellung ‚Zufluss‘ abweichend zur Darstellung nach HGB der Tantiemenaufwand für das jeweilige Berichtsjahr anzugeben. Für den Performance-Cash-Plan wird die im jeweiligen Geschäftsjahr erfolgte Auszahlung ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand entspricht gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex dem laufenden Dienstzeitaufwand des Geschäftsjahres gemäß IAS 19, obwohl er keinen aktuellen Zufluss darstellt, sondern für die Zeit der Altersruhezeit zurückgelegt ist.

Dienstzeitaufwendungen, die durch eine separate Vereinbarung entstanden sind und dem Berichtsjahr nicht zuzuordnen sind, betragen für Herrn Felix Zimmermann TEUR 372 (TEUR 0) sowie für Herrn Claude Tomaszewski TEUR 350 (TEUR 0). Sie sind daher in obiger Tabelle jeweils nicht der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2019 zugerechnet.

SONSTIGE ANGABEN

Der Vorstand hat die Möglichkeit, sogenannte TAKKT Performance Bonds zu erwerben. Dabei handelt es sich um 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 1.371 (TEUR 1.469).

Gegenüber den Mitgliedern des Vorstands bestehen zudem Rentenverpflichtungen aus der freiwilligen Umwandlung eines Teils der Tantieme in einen Rentenplan, die sogenannte Deferred Compensation, in Höhe von TEUR 1.623 (TEUR 1.160). Im Geschäftsjahr wurden diesem Plan TEUR 100 (TEUR 110) aus der Tantieme freiwillig von den Vorstandsmitgliedern zugeführt.

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

Für die Mitglieder des Vorstands sind im Markt übliche D&O-Versicherungen abgeschlossen. Der Selbstbehalt der D&O-Versicherung entspricht gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG einer Höhe von zehn Prozent des jeweiligen Schadens, jedoch maximal dem Ein- einhalbfachen der fixen Jahresgrundvergütung.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2019 noch im Geschäftsjahr 2018 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Zum 31. Dezember 2019 hielten die Mitglieder des Vorstands 13.036 (536) Aktien der TAKKT AG.

VERGÜTUNG AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER DER TAKKT AG UND IHRE HINTERBLIEBENEN

Die im Jahr 2019 gewährten Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder der TAKKT AG und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf TEUR 381 (TEUR 379). Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands sowie deren Hinterbliebene betragen zum 31. Dezember 2019 insgesamt TEUR 8.953 (TEUR 7.612).

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Hauptversammlung hat am 15. Mai 2019 die Regelung zur Vergütung der Aufsichtsräte überarbeitet und an das Niveau vergleichbarer Gesellschaften angepasst. Die neue Vergütung gilt rückwirkend ab Jahresbeginn 2019. Die vorherige Regelung der Bezüge war seit dem Geschäftsjahr 2013 unverändert.

Jedes Aufsichtsratsmitglied der TAKKT AG erhält 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 eine ergänzende feste Vergütung von TEUR 3. Der Vorsitzende des Aufsichtsratsausschusses erhält davon den doppelten-, sein Stellvertreter den eineinhalbfachen 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 einen Auslagenersatz und erstattet die auf Vergütung und Auslagenersatz zu zahlende Umsatzsteuer.

Insgesamt betragen die Bezüge des Aufsichtsrats im Berichtsjahr TEUR 441 (TEUR 400), davon TEUR 410 (TEUR 375) für die Tätigkeit im Aufsichtsrat, TEUR 13 (TEUR 11) für die Tätigkeit in Ausschüssen sowie TEUR 18 (TEUR 14) an Sitzungsgeldern.

Von den gewährten Bezügen wurden zum Stichtag noch TEUR 423 (TEUR 386) als Verbindlichkeiten bilanziert. Zum 31. Dezember 2019 hielten die Mitglieder des Aufsichtsrats 140 (140) Aktien der TAKKT AG.

Vergütung des Aufsichtsrats in TEUR 2019

	Fixe Bezüge	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Insgesamt
Florian Funck	89,5	3,8	3,0	96,3
Johannes Haupt	80,0	4,5	3,0	87,5
Thomas Schmidt (ab 15. Mai 2019)	34,7	-	2,5	37,2
Thomas Kniehl	55,0	-	3,0	58,0
Dorothee Ritz	55,0	-	3,0	58,0
Christian Wendler	55,0	3,0	2,5	60,5
Stephan Gemkow (bis 15. Mai 2019)	40,7	2,2	1,0	43,9

2018

	Fixe Bezüge	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Insgesamt
Stephan Gemkow	100,0	5,0	2,5	107,5
Johannes Haupt	75,0	3,8	2,5	81,3
Florian Funck	50,0	-	2,5	52,5
Thomas Kniehl	50,0	-	2,5	52,5
Dorothee Ritz	50,0	-	1,5	51,5
Christian Wendler	50,0	2,5	2,5	55,0