

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER (TAGESORDNUNGSPUNKT 7)

Hinweis: Der Aufsichtsrat hat am 14. Mai 2026 ein geändertes Vergütungssystem zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen („Vergütungssystem Neu“).

Im Vergleich zum ursprünglich nach der Einberufung der Hauptversammlung veröffentlichten Vergütungssystem in der Fassung vom 20. März 2026 („Vergütungssystem Alt“) wurde u.a. die Regelung zum sog. Change-of-Control unter Ziffer IV. 3. ergänzt. Um alle Änderungen im Vergleich zwischen dem Vergütungssystem Alt und dem Vergütungssystem Neu nachvollziehen zu können, wurde am 15. Mai 2026 eine Vergleichsversion auf der Homepage der Gesellschaft veröffentlicht.

Das Vergütungssystem Alt wird nicht mehr zur Beschlussfassung gestellt. Stattdessen wird das Vergütungssystem Neu der Hauptversammlung unter TOP 7 zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das Vergütungssystem Neu zu billigen.

Nachfolgend sind alle Änderungen zwischen dem Vergütungssystem Alt und dem Vergütungssystem Neu kenntlich gemacht.

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER TAKKT AG GEMÄSS § 87A ABS. 1 AKTG

I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Nach § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen (Say on Pay).

Das bisherige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der TAKKT AG (nachfolgend „TAKKT“ oder die „Gesellschaft“) wurde von der Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 93,73 % gebilligt. Dabei hatte der Aufsichtsrat in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 eine eingehende Überprüfung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems im Einklang mit der Unternehmensstrategie, den Rückmeldungen der Investoren sowie der gängigen Marktpraxis vorgenommen. So wurden Anpassungen beim Short-Term Incentive (STI) vorgenommen und ein vollständig überarbeiteter Long-Term Incentive (LTI) eingeführt.

Der Aufsichtsrat hat sich während des Geschäftsjahres 2025 erneut mit dem Vergütungssystem des Vorstands befasst und beschlossen, eine weitere Anpassung an den Leistungskriterien im Short-Term Incentive (STI) vorzunehmen. Zum einen soll statt des EBITA das Adjusted EBITDA herangezogen werden, um einen noch besseren Einklang mit der Unternehmenssteuerung herzustellen. Zum anderen soll zukünftig auch der Umsatz als weiteres Leistungsziel im STI berücksichtigt werden. Der Umsatz ist ebenfalls eine für TAKKT wesentliche Steuerungskennzahl und setzt Anreize, Wachstum der Gesellschaft zu erwirtschaften. Durch die Kombination aus Wachstum, Profitabilität und Cashflow wird eine ganzheitliche Steigerung der operativen Wertschaffung der Gesellschaft im STI incentiviert. Hiervon abgesehen ist das Vergütungssystem für den Vorstand in seiner Ausgestaltung unverändert.

Das angepasste Vergütungssystem entspricht den regulatorischen Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG sowie den Grundsätzen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Das nachfolgend vorgestellte Vergütungssystem gilt vorbehaltlich der Vorlage auf der Hauptversammlung für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie Neu- und Wiederbestellungen ab dem 01.01.2026.

II. Grundsätze des Vergütungssystems

Die neue Strategie, die seit dem Wechsel auf der CEO-Position zu Andreas Weishaar erarbeitet wurde und seit 2025 umgesetzt wird, setzt gezielt neue Impulse, um eine möglichst aussichtsreiche Positionierung, profitables Wachstum und eine nachhaltige Wertsteigerung zu realisieren.

Kern der Strategie TAKKT Forward sind:

- Portfolio-Fokus – Konzentration auf strategisch attraktives Kerngeschäft und Weiterentwicklung der Potenzialbereiche bei gleichzeitiger Optimierung des Unternehmensportfolios
- Wachstum – Beschleunigung des organischen Wachstums durch konsequente Ausrichtung auf Kunden mit komplexem Beschaffungsbedarf und Umsetzung von Vertriebs-, Produkt- und Service-Initiativen
- Performance – Steigerung der Profitabilität und Stärkung der Cash-Generierung durch schlankere Kostenstrukturen, effizientere Prozesse, höhere Skalierbarkeit und Optimierung des Net Working Capital.

Diese strategischen Maßnahmen haben das Ziel, TAKKT in eine neue Phase der Unternehmensentwicklung zu führen, in der beschleunigtes Wachstum, verbesserte Profitabilität und eine stärkere Marktstellung im Mittelpunkt stehen.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist mit der Unternehmensstrategie der TAKKT eng verwoben und trägt im Zuge der Berücksichtigung strategieabgeleiteter Leistungskriterien wesentlich zur Erreichung der strategischen 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 erfolgsabhängigen Komponenten zusammensetzt. Die erfolgsabhängigen Komponenten sollen sowohl kurzfristige als auch langfristige Anreizwirkung entfalten. Das Vergütungssystem ist auf eine starke Gleichausrichtung der Interessen von Vorstand und Aktionären ausgelegt, indem die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt und die langfristige variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft bedient wird. Da Nachhaltigkeit integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von TAKKT ist, sind in der langfristigen variablen Vergütung zudem Ziele aus den Bereichen Environmental, Social und Governance (ESG) enthalten, die direkt aus den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen abgeleitet werden.

Neben der Berücksichtigung der Vorgaben des AktG und der Grundsätze und Empfehlungen des DCGK, haben der Aufsichtsrat und der Personalausschuss folgende Leitlinien für das Vergütungssystem aufgestellt:

- Leistungsorientierte Ausrichtung des Vergütungssystems (Pay for Performance);

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der Wertschaffung durch die Implementierung der Unternehmensstrategie im Vergütungssystem;
- Sicherstellung einer marktgerechten und wettbewerbsfähigen Vergütung.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

1. Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der TAKKT umfasst erfolgsunabhängige und erfolgsbezogene Vergütungskomponenten. Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich zusammen aus einer monatlich gezahlten fixen Grundvergütung, der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sowie Nebenleistungen.

Die erfolgsbezogene (variable) Vergütung basiert grundsätzlich auf zwei Komponenten. Sie setzt sich zusammen aus einem einjährigen Short-Term Incentive (STI) mit einem teilweisen Aufschub und einem vierjährigen Long-Term Incentive (LTI). Zudem sieht das Vergütungssystem weitere Vergütungsregelungen wie etwa die Malus/Clawback-Regelungen und eine Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor. Die folgende Tabelle gibt ein Überblick über die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems:

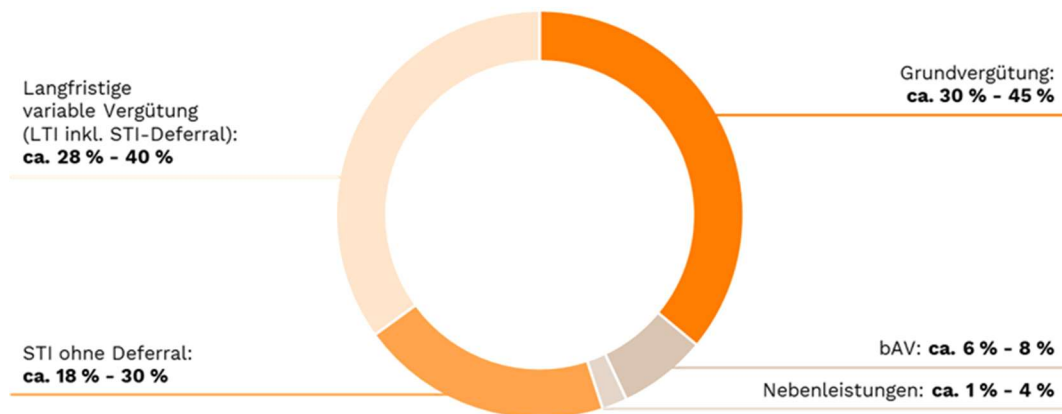
Wesentliche Komponenten und Parameter des Vergütungssystems

Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	Alle Vorstandsmitglieder beziehen eine fixe Jahresgrundvergütung. Diese wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.	
	Betriebliche Altersvorsorge (bAV)	Beitragsplan	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Direktzusage, der jährlich ein Betrag von 10 % der Summe aus Grundvergütung und vertraglich vereinbartem STI-Zielbetrag (Zielerreichung 100 %) zugeführt wird. Verzinsung p.a.: 5 %
		Deferred Compensation	<ul style="list-style-type: none"> Vorstände können nach Altersklassen gestaffelt Teile ihrer STI-Auszahlungen in zusätzliche Rentenbestandteile umwandeln. Die maximale Entgeltumwandlung p.a. beträgt € 75.000 in der Altersklasse zwischen 61 und 65. Verzinsung p.a.: 4 %
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung Dienstwagen, Bahncard 100 und Telefon Aufwendungsersatz (insbesondere Reise- und Übernachtungskosten) D&O (zzgl. von den Vorstandsmitgliedern jeweils zu tragende Selbstbeteiligung in Höhe von 10 %) Einmalige optionale Zahlungen bei Neubestellung (insbesondere zur Kompensation verfallender Vergütungsansprüche) 		
Variable (erfolgsbezogene) Vergütung	Short-Term Incentive (STI)	Plantyp	Zielbonus
		Leistungskriterien	Finanzielle Leistungskriterien: Adjusted EBITDA (40 %), UFCF (40 %) und

		Umsatz (20 %) Zielerreichung: 0 % - 200 % Individuelle Leistung (Modifier: 0,5-1,5)	
	Begrenzung (Cap)	300 % des Zielbetrags (Ziel-STI)	
	Auszahlung	In bar <ul style="list-style-type: none"> 70 % nach Ende der Performance-Periode 30 % nach weiteren drei Jahren in Abhängigkeit des Total Shareholder Return (TSR) der TAKKT Aktie (Deferral) 	
	Long-Term Incentive (LTI)	Plantyp	Performance Share Plan
		Laufzeit	4 Jahre (3 Jahre Performance-Periode, 1 Jahr Haltefrist)
		Leistungskriterien	Finanzielle Leistungskriterien: ROCE (50 %) und kumuliertes Net Income (50 %) Zielerreichung: 0 % - 200 % ESG-Ziele (Modifier: 0,8-1,2)
Begrenzung (Cap)		200 % der vorläufigen Anzahl an Performance Share Units (PSUs)	
Auszahlung		Grundsätzlich in Aktien nach Ablauf der Laufzeit von vier Jahren	
Sonstige Vergütungsregelungen	Malus / Clawback	Compliance-Malus, Compliance- und Restatement-Clawback für STI und LTI	
	TAKKT Performance Bonds	Freiwilliges Beteiligungsangebot, bei dem die Vorstandsmitglieder durch die Zeichnung von Schuldverschreibungen an der wirtschaftlichen Entwicklung der TAKKT-Gruppe teilhaben können	
	Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: € 3.435 Mio. p.a. Übrige Vorstandsmitglieder: € 2.437 Mio. p.a.	

2. Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung (fixe Grundvergütung, bAV und Nebenleistungen) und der variablen (erfolgsbezogenen) Vergütung (STI und LTI bei Zielerreichung 100 %) zusammen. Der Anteil der fixen Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt für die Vorstandsmitglieder zwischen 30 % und 45 %. Die Nebenleistungen betragen zwischen 1 % und 4 % und der Beitrag zur bAV zwischen 6 % und 8 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI ohne Deferral entspricht zwischen 18 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung und der LTI inkl. STI-Deferral zwischen 28 % und 40 %. Folglich übersteigt der Anteil der variablen Vergütung den der fixen Vergütung. Zudem liegt der Anteil des LTI inkl. STI-Deferral über dem des STI ohne Deferral, so dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen und somit den aktienrechtlichen Vorschriften und der Empfehlung G.6 DCGK entsprochen wird. Dadurch wird zudem die Leistungsorientierung des Vergütungssystems (Pay for Performance) sichergestellt. Da der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert ausgestaltet ist und eine mehrjährige Bemessungsgrundlage hat, ist die Vergütungsstruktur auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von TAKKT ausgerichtet.



Der relevante Anteil der einzelnen Vergütungselemente kann bei Neubestellungen und abhängig von der individuellen Inanspruchnahme von Nebenleistungen sowie den individuellen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen. In diesem Fall entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über die Höhe solcher Zahlungen.

III. Ausgestaltung des Vergütungssystems im Detail

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

a) Fixe Grundvergütung

Alle Vorstandsmitglieder beziehen eine fixe Grundvergütung. Diese wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Höhe der Grundvergütung bemisst sich an der Erfahrung des Vorstandsmitglieds und der im Horizontalvergleich für die jeweilige Funktion bzw. Zuständigkeit marktüblichen Vergütung.

b) Betriebliche Altersversorgung

aa) Beitragsplan

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage, der jährlich ein Beitrag von 10 % der Summe aus Grundvergütung und vertraglich vereinbartem STI-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 Versorgungsfalles eine Verzinsung von 5 % p.a. gewährt. Ein Anspruch auf Altersleistungen besteht bei allen Zusagen ab 2020 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.

bb) Deferred Compensation

Die Vorstandsmitglieder können nach Altersklassen gestaffelt Teile ihrer STI-Auszahlungen in zusätzliche Rentenbestandteile umwandeln. Die maximale Entgeltumwandlung p.a. beträgt € 75.000 in der Altersklasse zwischen 61 und 65. Durch den Verzicht auf Bruttobeträge der STI-Zahlungen werden Rentenbaustein-Ansprüche gegenüber der Gesellschaft erworben. Die Versorgungsleistungen werden als Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie im Falle von Invalidität gewährt. Die umgewandelten Beträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit 4 % p.a. verzinst.

c) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Nutzung von Dienstwagen, die Bereitstellung einer Bahncard 100 sowie eines Mobiltelefons. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder gegen Nachweis Ersatz für die im Interesse der Gesellschaft erforderlichen Aufwendungen (Reise-, Repräsentations- und Bewirtungskosten). Darüber hinaus werden für die Vorstandsmitglieder eine Unfall- und eine Reisegepäckversicherung abgeschlossen und Beiträge zur privaten Krankenversicherung geleistet.

Weiterhin kann optional eine D&O-Versicherung abgeschlossen werden, die eine vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragende Selbstbeteiligung entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben vorsieht.

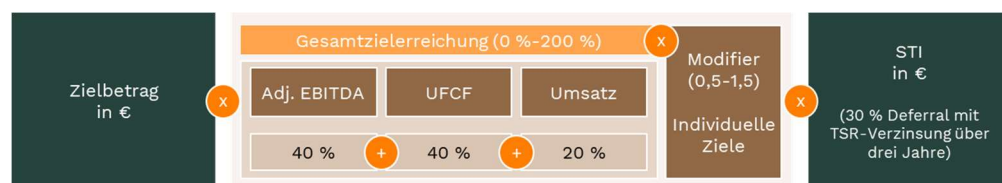
Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen aus Anlass von Neubestellungen und bezogen auf den Einzelfall weitere Zahlungen gewähren. Bei diesen Zahlungen kann es sich um Zahlungen zur Kompensation von Verlusten von bereits zugeteilter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers handeln, die durch den Wechsel zu TAKKT entstehen. Zudem kann es sich um die Übernahme von Kosten anlässlich des Wechsels (Umzugskosten oder dergleichen) handeln. Derartige einmalige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und erläutert.

2. Variable (erfolgsbezogene) Vergütung

a) Short-Term Incentive (STI)

aa) Funktionsweise

Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet und ist von drei finanziellen Leistungskriterien sowie einem multiplikativen Modifier mit individuellen Zielvorgaben abhängig (0,5-1,5). Die Leistungskriterien werden über eine Performance-Periode von einem Jahr gemessen. Zudem werden 30 % des sich anhand der finanziellen Leistungskriterien und des Modifiers ergebenden STI über einen Wartezeitraum von drei Jahren nach Ablauf des Performancezeitraums zurückgehalten (Deferral) und während dieser Zeit mit dem Total Shareholder Return (TSR) der Aktie der TAKKT verzinst.

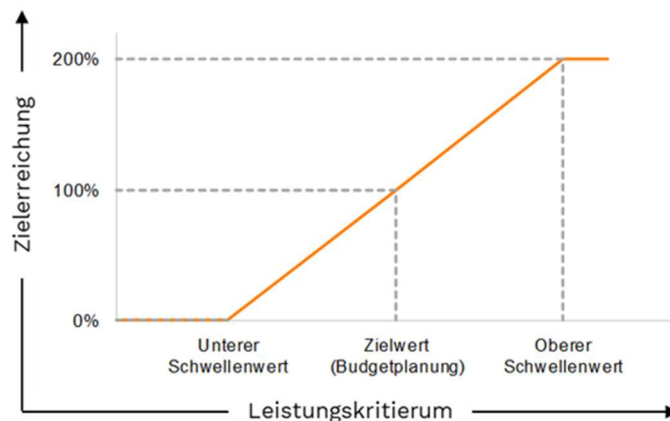


bb) Finanzielle Leistungskriterien des STI

Als finanzielle Leistungskriterien des STI dienen das um Einmaleffekte bereinigte operative Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres vor Zinsen und Steuern, Wertminderungen von Geschäfts- und Firmenwerten und Abschreibungen auf Sacheinlagen und andere immaterielle Vermögenswerte (Adjusted EBITDA), der Unlevered Operating Free Cash Flow (UFCF) sowie der Umsatz der Gesellschaft. Adjusted EBITDA und UFCF werden jeweils mit 40 % und Umsatz mit 20 % gewichtet. Im Einklang mit den Zielen der Unternehmensstrategie soll die Implementierung der drei Kenngrößen Anreize zur Generierung von Wachstum, Steigerung der Profitabilität und einer hohen Cash Flow-Generierung setzen. Die Kenngrößen lassen sich aus dem geprüften Konzernabschluss der TAKKT ableiten. Sie werden nach den jeweils gültigen IFRS-Vorschriften unter Beachtung der Bilanzierungsrichtlinie in ihrer jeweiligen Fassung aufgestellt.

Der Aufsichtsrat kann vor Beginn eines Geschäftsjahres die Leistungskriterien durch vergleichbare aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Kennzahlen ersetzen, sofern sie Teil der regulären Finanzberichterstattung sind. In diesem Fall stellt der Aufsichtsrat sicher, dass durch die alternative Kennzahl eine vergleichbare Anreizwirkung erzielt wird. Sollte eine von den im Vergütungssystem beschriebenen Leistungskriterien abweichende Kennzahl vor Beginn eines Geschäftsjahres festgelegt werden, wird dies transparent im Vergütungsbericht erläutert. Zudem kann der Aufsichtsrat eine abweichende Gewichtung von der im Vergütungssystem beschriebenen Gewichtung der Leistungskriterien festlegen, sollte diese die strategischen Prioritäten der Gesellschaft in einem Geschäftsjahr besser reflektieren. So könnten beispielsweise die drei Leistungskriterien gleichgewichtet werden.

Die Zielwerte für die Leistungskriterien werden aus der jährlichen Budgetplanung abgeleitet. Die Zielerreichung wird jeweils anhand einer Zielerreichungskurve gemessen, die Schwellenwerte für eine mindestens erforderliche Erfüllung der Leistungskriterien und eine Begrenzung der Zielerreichung (Cap) im Falle einer deutlichen Übererfüllung vorsieht. Die Zielerreichung wird ausgehend von den jeweiligen Zielwerten für Umsatz, Adjusted EBITDA und UFCF in einem vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres definierten Korridor durch lineare Interpolation ermittelt:



Die Gesamtzielerreichung für die finanziellen Ziele ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für den Umsatz, das Adjusted EBITDA und den UFCF. Die festgelegten Ziel- und Schwellenwerte werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht.

cc) **Modifier: Individuelle Leistung**

Der Modifier bietet die Möglichkeit, individuelle Zielsetzungen, die jährlich zwischen dem Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied inklusive der Gewichtung der Einzelziele festgelegt werden, und deren Erreichung im Rahmen des STI zu berücksichtigen. Bei der Festlegung der Ziele achtet der Aufsichtsrat vor allem auf deren Messbarkeit. Auf Basis der Zielerreichung in den individuellen Zielsetzungen wird der Faktor für den Modifier in einer Spannweite von 0,5 bis 1,5 errechnet. Zu den individuellen Zielsetzungen gehören beispielweise:

- Die Umsetzung wichtiger strategischer Initiativen
- Ziele bezogen auf die Verantwortungsbereiche des Vorstandsmitglieds
- Ziele aus dem Bereich Environmental, Social und Governance (ESG)

Die Zielerreichung in den Zielsetzungen wird nach Ablauf des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat in einem Korridor von 50 % - 150 % ermittelt. Bei einer gewichteten Zielerreichung von 50 % beträgt der Modifier 0,5. Bei einer gewichteten Zielerreichung von 150 % beträgt der Modifier 1,5. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die festgelegten Zielsetzungen und Zielerreichungen werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht.

dd) **Auszahlung und Deferral**

Der STI ist bei 300 % des vertraglich vereinbarten STI-Zielbetrags gedeckelt (Cap). Der STI wird zu 70 % im Monat der Hauptversammlung, welcher der Konzernabschluss der TAKKT für das Jahr des Performancezeitraums vorgelegt wird, nach Abzug etwaiger Steuern und Sozialabgaben ausbezahlt. Die Details zur Zielerreichung und Auszahlung des STI werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Die übrigen 30 % des STI werden über einen Wartezeitraum von drei Jahren nach Ablauf der Performance-Periode zurückgehalten (Deferral) und mit dem Total Shareholder Return (TSR) der Aktie der TAKKT während des Wartezeitraums verzinst, wobei sowohl eine positive als auch eine negative Verzinsung möglich ist. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung der Aktie der TAKKT zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Zur Berechnung des TSR wird jeweils das arithmetische Mittel des Total Return Index der Aktie der TAKKT über 30 Handelstage vor Beginn und vor Ende des Wartezeitraums gegenübergestellt.

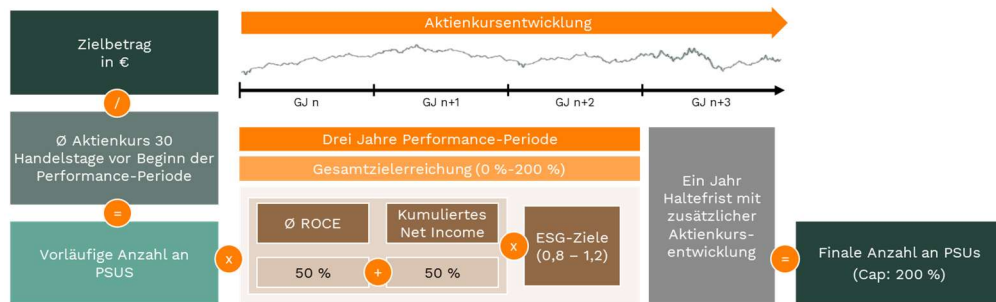
Durch das Deferral wird neben dem LTI eine zusätzliche Ausrichtung eines weiteren Teils der variablen Vergütung an einer langfristigen Unternehmensentwicklung gewährleistet. Dies soll verhindern, dass die Incentivierung der Vorstandsmitglieder zu stark von kurzfristigen Maßnahmen zur Ertrags- oder Wertsteigerung beeinflusst wird.

Im Falle außerordentlicher Ereignisse oder Entwicklungen und sofern die entsprechenden Effekte bei der Festlegung der Schwellen- und Zielwerte für die Leistungskriterien des STI nicht berücksichtigt wurden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Auszahlung und die Leistungskriterien des STI nach billigem Ermessen anzupassen, um solche außerordentlichen Effekte zu beseitigen und die Ambition und Angemessenheit der Zielsetzung zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für Effekte aus Sonderposten der Gewinn- und Verlustrechnung (z. B. Freistellungskosten oder Schließungskosten), außergewöhnlich hohe Abschreibungen im Anlagevermögen, Änderungen in den Rechnungslegungsvorschriften, Mergers & Acquisitions (Sondereffekte aus Akquisitionen und Desinvestitionen von Gesellschaften und Geschäftsbereichen), signifikante Veränderungen des Verschuldungsgrads, außergewöhnliche Effekte aus dem vergangenen Geschäftsjahr, Veränderungen in der Eigentümerstruktur sowie Portfolioveränderungen. Die Auszahlung, die ohne diese außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen festgelegt worden wäre, wird vom Aufsichtsrat bei seiner Entscheidung berücksichtigt. Der Auszahlungszeitpunkt und die Auszahlungsform für den jeweiligen STI bleiben unverändert. In jedem Fall ist § 87 Abs. 1 AktG zu beachten.

b) Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als virtueller Performance Share Plan mit einer Planlaufzeit von vier Jahren, bestehend aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist, ausgestaltet. Neben der Aktienkursentwicklung hängt die Auszahlung von der Erreichung zweier finanzieller Leistungsziele sowie von Umwelt-, Sozial- und Governance-Zielen („ESG“) ab, die über die dreijährige Performance-Periode gemessen werden.

Zu Beginn der Planlaufzeit wird jedem Vorstandsmitglied eine vorläufige Anzahl von Performance Share Units (PSUs) bedingt zugeteilt. Diese wird ermittelt, indem der individuelle LTI-Zielbetrag in € durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der TAKKT an den 30 Handelstagen vor Beginn der Performance-Periode dividiert wird. Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode wird die finale Anzahl der PSUs durch Multiplikation der vorläufigen Anzahl der PSUs für die jeweilige Tranche mit dem Gesamtzielerreichungsgrad (in Prozent) für die entsprechende Performance-Periode bestimmt. Die Zielerreichung bzw. die sich daraus ergebende finale Anzahl der PSUs ist dabei auf 200 % der vorläufigen Anzahl an PSUs begrenzt (Cap). Nach einer weiteren Haltefrist für die PSUs von einem Jahr erfolgt die Auszahlung grundsätzlich in Aktien der TAKKT. Erfolgt die Auszahlung der Aktien nach der Dividendenausschüttung für das letzte Jahr der Planlaufzeit, erhalten die Vorstandsmitglieder für dieses Jahr ein Dividendenäquivalent in bar.

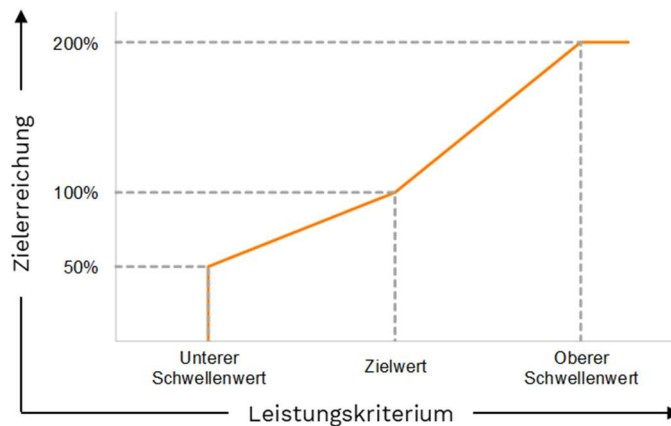


Durch die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung über die gesamte Planlaufzeit bewirkt der LTI eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre, die durch die Auszahlung in echten Aktien nach der Planlaufzeit noch verstärkt wird. Gleichzeitig werden über die finanziellen Leistungskriterien und die ESG-Ziele Anreize für eine effiziente, profitable und nachhaltige Unternehmensentwicklung gesetzt.

aa) **Finanzielle Leistungskriterien**

Die finanziellen Leistungskriterien des LTI bilden jeweils zu 50 % der durchschnittliche Return on Capital Employed (ROCE) sowie das kumulierte Net Income der TAKKT über die dreijährige Performance-Periode. Der ROCE ergibt sich aus dem Earnings before Interest and Taxes (EBIT), geteilt durch das Anlagevermögen abzüglich der nicht-zins-tragenden kurzfristigen Verbindlichkeiten, und bemisst somit die Effizienz der Kapitalallokation innerhalb der TAKKT. Das Net Income ergibt sich aus dem EBIT abzüglich Finanzergebnis, laufenden Steuern vom Einkommen und Ertrag, latenten Steuern und dem Ergebnis aus nicht fortgeführten Geschäften. Durch die Berücksichtigung des kumulierten Net Income soll die langfristig stabile Profitabilität unter Berücksichtigung aller Elemente der Gewinn- und Verlustrechnung („bottom-line“) incentiviert werden. Die Kenngrößen lassen sich aus dem geprüften Konzernabschluss der TAKKT ableiten. Sie werden nach den jeweils gültigen IFRS-Vorschriften unter Beachtung der Bilanzierungsrichtlinie in ihrer jeweiligen Fassung aufgestellt.

Die Zielwerte für beide Leistungskriterien werden aus der strategischen und mittelfristigen Planung der TAKKT abgeleitet. Die Zielerreichung wird jeweils anhand einer Zielerreichungskurve gemessen, die Schwellenwerte für eine mindestens erforderliche Erfüllung in den Leistungskriterien und eine Begrenzung der Zielerreichung (Cap) im Falle einer deutlichen Übererfüllung vorsieht. Die konkreten Ziel- und Schwellenwerte der Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat zu Beginn einer Tranche des LTI festgesetzt. Die Zielerreichung wird ausgehend von den jeweiligen Zielwerten für ROCE und kumuliertes Net Income in einem Korridor von 0 % Zielerreichung bzw. in einem Korridor von 50 % Zielerreichung bis 200 % Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt:

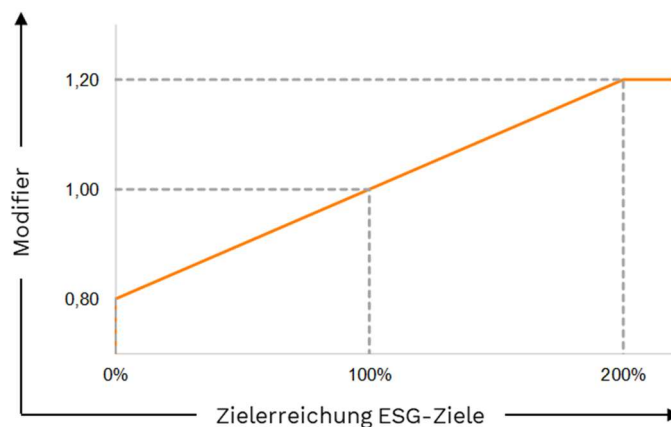


Die Gesamtzielerreichung für die finanziellen Ziele ergibt sich aus dem gleichgewichteten Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für ROCE und kumuliertes Net Income. Die festgelegten Ziel- und Schwellenwerte werden nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der jeweiligen Planlaufzeit im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht.

bb) Modifier: ESG-Ziele

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von TAKKT. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der TAKKT ist auch Bestandteil der Leistungsmessung im LTI. Über den Modifier in einer Spannbreite von 0,8-1,2 werden für jede Tranche des LTI vom Aufsichtsrat festgelegte ESG-Ziele berücksichtigt, die inklusive ihrer Zielwerte direkt aus den allgemeinen Nachhaltigkeitszielen der TAKKT abgeleitet werden. Durch die Ausgestaltung als Modifier erfolgt nur eine Auszahlung aus dem LTI, wenn die Schwellenwerte der finanziellen Leistungskriterien erreicht werden.

Die Zielerreichung der ESG-Ziele wird, vergleichbar mit den finanziellen Leistungskriterien, auf Basis vorab definierter Ziel- und Schwellenwerte in einem Korridor von 0 % - 200 % Zielerreichung bemessen. In Abhängigkeit von der Gewichtung der einzelnen ESG-Ziele wird anschließend der Modifier bestimmt. Hierzu wird die gewichtete Zielerreichung der ESG-Ziele (0 % - 200 %) der Spannbreite des Modifiers zugeordnet:



Für die Tranche 2026-2029 hat der Aufsichtsrat die folgenden drei gleichgewichteten ESG-Ziele festgelegt:

- Nachhaltiges Sortiment in Prozent des Gesamtsortiments
- Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle
- Prozentsatz der absolvierten Compliance-Trainings

Für spätere Tranchen kann der Aufsichtsrat auch andere strategieabgeleitete ESG-Ziele sowie deren Gewichtung festlegen. Die festgelegten Ziel- und Schwellenwerte werden nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der jeweiligen Planlaufzeit im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht.

cc) Auszahlung

Die finale Anzahl der PSUs ist auf 200 % der vorläufigen PSUs begrenzt (Cap). Der LTI wird in Aktien der TAKKT im Monat der Hauptversammlung, welcher der Konzernabschluss der TAKKT für das letzte Jahr der Planlaufzeit vorgelegt wird, nach Abzug etwaiger Steuern und Sozialabgaben ausbezahlt. Der Aufsichtsrat hat auch die Möglichkeit, alternativ eine Barauszahlung des LTI nach Ende der vierjährigen Laufzeit zu beschließen. Die Details zur Zielerreichung und Auszahlung des LTI werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Im Falle außerordentlicher Ereignisse oder Entwicklungen und sofern die entsprechenden Effekte bei der Festlegung der Schwellen- und Zielwerte für die Leistungskriterien des LTI nicht berücksichtigt wurden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Auszahlung und die Leistungskriterien des LTI nach billigem Ermessen anzupassen, um solche außerordentlichen Effekte zu beseitigen und die Ambition und Angemessenheit der Zielsetzung zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für Effekte aus Sonderposten der Gewinn- und Verlustrechnung (z. B. Freistellungskosten oder Schließungskosten), außergewöhnlich hohe Abschreibungen im Anlagevermögen, Änderungen in den Rechnungslegungsvorschriften, Mergers & Acquisitions (Sondereffekte aus Akquisitionen und Desinvestitionen von Gesellschaften und Geschäftsbereichen), signifikante Veränderungen des Verschuldungsgrads, außergewöhnliche Effekte aus dem vergangenen Geschäftsjahr, Veränderungen in der Eigentümerstruktur sowie Portfolioveränderungen. Weitere außergewöhnliche Ereignisse und Entwicklungen können z.B. Kapitalmaßnahmen sein, die im Strategie- und Zielsetzungsansatz nicht berücksichtigt werden, aber eine Auswirkung auf die Leistungskriterien haben. Die Auszahlung, die ohne diese außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen festgelegt worden wäre, wird vom Aufsichtsrat bei seiner Entscheidung berücksichtigt. Der Auszahlungszeitpunkt und die Auszahlungsform für den jeweiligen LTI bleiben unverändert. In jedem Fall ist hierbei § 87 Abs. 1 AktG zu beachten.

3. Sonstige Vergütungsregelungen

a) Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen die im Rahmen des STI oder LTI zugeteilte, nicht ausgezahlte variable Vergütung kürzen (Compliance-Malus), wenn ein Vorstandsmitglied vorsätzlich einen Verstoß gegen

- eine wesentliche Sorgfaltspflicht,

- eine wesentliche Pflicht aus dem Dienstvertrag,
- oder ein anderes materielles externes oder internes Handlungsprinzip

begeht. Die Kürzung erfolgt bei der Vergütung aus dem STI für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat bzw. bei der Tranche des LTI im Jahr der Zuteilung.

Unter denselben Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen auch einen Teil oder den gesamten Bruttobetrag einer bereits für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, an das Vorstandsmitglied ausgezahlten variablen Vergütung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach der Auszahlung zurückfordern (Compliance-Clawback).

Für den Fall, dass der geprüfte und gebilligte Konzernabschluss, der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde lag, fehlerhaft war und deshalb nach den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften zu korrigieren ist und auf der Grundlage des korrigierten, geprüften Konzernabschlusses und des maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag geschuldet gewesen wäre, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen variable Vergütung aus dem STI oder LTI während eines Zeitraums von drei Jahren nach der Auszahlung zurückfordern (Restatement-Clawback).

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass einer der vorgenannten Tatbestände durch das Vorstandsmitglied erfüllt worden ist, trägt die TAKKT.

b) TAKKT Performance Bonds

Über das freiwillige TAKKT Performance Bonds Beteiligungsangebot können neben den TAKKT-Führungskräften auch die Vorstandsmitglieder durch die Zeichnung von Schuldverschreibungen an der wirtschaftlichen Entwicklung der TAKKT-Gruppe teilhaben.

c) Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder inklusive Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung (Gesamtvergütung) sind begrenzt. Die betraglich festgelegte maximale Vergütung (Maximalvergütung) der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung) beträgt für den Vorstandsvorsitz € 3.435 Mio. p.a. und € 2.437 Mio. p.a. für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Die für ein Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung kann demnach diese Beträge nicht übersteigen. Eine mögliche Kürzung der Vergütung unter der festgelegten Maximalvergütung erfolgt im Zuge der Auszahlung der entsprechenden LTI-Tranche.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeit der Dienstverträge

Die Laufzeit der Dienstverträge beträgt bei Erstbestellungen drei Jahre, bei erneuten Bestellungen bis zu fünf Jahre. Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung der Dienstverträge während der Laufzeit besteht nicht. ~~Eine vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, bei dauernder Dienstunfähigkeit oder durch ge-~~

genseitige Vereinbarung möglich. Zudem kann ein Sonderkündigungsrecht mit den Vorstandsmitgliedern für den Falle eines Change of Control unter der Bedingung, dass ein Erwerb der faktischen Hauptversammlungsmehrheit vorliegt und ein Eingriff in das Ressort oder eine Abberufung als Vorstandsmitglied erfolgt („Double Trigger-Regelung“), vereinbart werden. Die Dienstverträge können vorsehen, dass sie im Fall einer dauernden Dienstunfähigkeit enden. Für den Fall der Beendigung des Vorstandsamts kann vorgesehen werden, dass der Dienstvertrag mit Ablauf einer Auslauffrist entsprechend § 622 Abs. 2 BGB, spätestens aber mit Ablauf der regulären Vertragslaufzeit endet (sog. Kopplungsklausel).

Der Aufsichtsrat teilt spätestens neun Monate vor Ablauf des Dienstvertrags mit, ob und unter welchen Konditionen eine erneute Bestellung zum Vorstand beabsichtigt ist. Das Vorstandsmitglied erklärt innerhalb von einem Monat, ob die erneute Bestellung angenommen und den für die Fortsetzung des Dienstvertrags angebotenen Bedingungen zugestimmt wird.

2. Regelungen bei unterjährigem Eintritt und vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, so wird die Vergütung, inklusive STI und LTI, für das Geschäftsjahr des Ein- und Austritts pro rata temporis berechnet. Bei einem unterjährigem Beginn können die Zielwerte auf Basis der zu diesem Zeitpunkt aktuellen Prognosewerte festgelegt werden.

Endet das Dienstverhältnis dabei ~~Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf des Wartezeitraums des STI-Deferrals kann der Wert des Deferrals zu einem abweichenden Zeitpunkt bestimmt und ausgezahlt werden.~~ Endet das Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund nach Ablauf des ersten Jahres der Performance-Periode bzw. Planlaufzeit einer LTI-Tranche, aber vor Ende der Planlaufzeit einer LTI-Tranche, behält das Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf die LTI-Tranche. Eine vorzeitige Auszahlung aus dem LTI erfolgt dabei nicht. Endet das Dienstverhältnis jedoch aus wichtigem Grund, verfallen alle Ansprüche auf Auszahlungen aus den laufenden LTI-Tranchen ersatzlos.

Endet das Dienstverhältnis oder die Bestellung vorzeitig, können Abfindungszahlungen zur Abgeltung der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geleistet werden. 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. Im Fall eines Widerrufs der Bestellung nach einem Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung oder im Falle des Erlöschens des Vorstandsamtes aufgrund einer Verschmelzung der Gesellschaft gem. § 2 UmwG, ohne dass zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Verschmelzung ein wichtiger Grund vorliegt, der eine Abberufung gem. § 84 Abs. 4 AktG (mit Ausnahme des Vertrauensentzugs) rechtfertigen würde, können STI und LTI für das Jahr der Beendigung auf Basis einer unterstellten Zielerreichung von 100% abgerechnet werden.

3. Change of Control

Mit den Vorstandsmitgliedern kann für den Fall eines Change of Control unter der Bedingung, dass ein Erwerb der faktischen Hauptversammlungsmehrheit vorliegt und weitere Voraussetzungen erfüllt werden („Double Trigger-Regelung“), ein Sonderkündigungsrecht vereinbart werden.

Für den Fall der Ausübung eines solchen Sonderkündigungsrechts durch ein Vorstandsmitglied oder der grundsätzlichen Undurchführbarkeit des LTI aufgrund des Change of Control wird für alle LTI-Tranchen, deren Laufzeit noch nicht beendet ist, eine Zielerreichung von 100 % unterstellt und es erfolgt eine Abrechnung auf Grundlage des durchschnittlichen Aktienkurses über sechs Wochen vor dem Zeitpunkt der Beendigung oder der Undurchführbarkeit.

Eine zeitanteilige Kürzung erfolgt in diesen Fällen nicht. Beim STI wird für den Fall der Ausübung des Sonderkündigungsrechts ebenfalls eine Zielerreichung von 100 % angesetzt. Der Wert des Deferrals wird in diesen Fällen zum 31. Dezember des Vorjahres berechnet und mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

3.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nicht. Es besteht eine Verschwiegenheitsverpflichtung, die auch nach dem Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds gilt. Danach sind alle geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihrer Natur nach nicht für Dritte bestimmt sind, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geheim zu halten.

4.5. Vergütung von Mandaten

Vergütungen für Tätigkeiten aus Aufsichtsratsmandaten oder als Mitglied der Geschäftsführung in Unternehmen, an denen die TAKKT unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist oder für die das Vorstandsmitglied im Interesse der TAKKT tätig ist, werden auf den STI 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 STI verrechnet werden.

V. Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 Aktiengesetz („AktG“) beschlossen. Der Personalausschuss ist zuständig, die Beschlüsse des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und seine regelmäßige Überprüfung vorzubereiten.

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 unter Berücksichtigung vergleichbarer 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 der Vorstandsmitglieder ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises (Level n-1) und der gesamten Belegschaft gesetzt und auch im Zeitablauf betrachtet wird. Beim Horizontalvergleich werden die Unternehmen des SDAX sowie eine individuelle Vergleichsgruppe betrachtet. Diese Gruppe enthält die Unternehmen 4imprint Group plc, Amadeus FiRe AG, CEWE Stiftung & Co. KGaA, F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A., Frauenthal Holding AG, Hawesko Holding SE, HNI Corporation, IMCD N.V., ITAB Shop Concept AB (publ), Jungheinrich AG, Klöckner & Co. SE, MillerKnoll Inc., Société BIC S.A., Surteco Group SE, The Platform Group SE & Co. KGaA, Westwing Group SE. Die Vergleichsgruppen werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung nach jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Interessenkonflikte der an der Beratung und Entscheidung über das Vergütungssystem beteiligten Mitglieder des Aufsichtsrats vermieden und – soweit vorhanden – aufgelöst werden. Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offenzulegen. Der Aufsichtsrat entscheidet über den Umgang mit einem Interessenkonflikt im Einzelfall. In Betracht kommt insbesondere, dass ein von einem Interessenkonflikt betroffenes Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen oder Entscheidungen des Aufsichtsrats bzw. des Personalausschusses nicht teilnehmen darf.

VI. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem der Vorstandmitglieder

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen – beispielsweise bei einer schwerwiegenden Wirtschafts- oder Finanzkrise – kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der TAKKT notwendig ist. Allgemeine ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Umstände. Die Notwendigkeit einer solchen temporären Abweichung prüft der Personalausschuss. Dieser teilt dem Aufsichtsrat das Ergebnis seiner Prüfung mit. Der Aufsichtsrat stellt die Notwendigkeit einer Abweichung in Beschlussform fest.

Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung der Vorstandmitglieder den zuvor genannten Grundsätzen des Vergütungssystems entsprechen und die Leitlinien berücksichtigen. Die Möglichkeit zur temporären Abweichung beschränkt sich auf die erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten. Im Rahmen der bestehenden Plansystematiken können die Leistungskriterien, die Berechnungslogik sowie die Gewichtung der variablen Vergütungskomponenten zueinander angepasst oder neue Vergütungsbestandteile ergänzt werden.

Sofern eine Abweichung beschlossen wird, müssen im Vergütungsbericht die Umstände, insbesondere die Notwendigkeit der Abweichung erläutert und es müssen die Vergütungsbestandteile, die davon betroffen sind, gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG benannt werden.

* * *