

A photograph of four people walking through a large warehouse. From left to right: a woman in a dark blue polo shirt and jeans, a man in a light blue button-down shirt and jeans holding a tablet, a woman in a dark blue polo shirt and jeans holding a yellow hard hat, and a man in a dark blue polo shirt and jeans. The background shows high industrial shelving units filled with boxes and pallets. Large orange geometric shapes are overlaid on the left and right sides of the image.

Vergütungs- bericht

DES TAKKT-KONZERNS 2023

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 2023

Bestätigung des Vergütungsberichts und des Vergütungssystems durch die Aktionäre

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Aktiengesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Um das Vergütungssystem des Vorstands gezielter auf eine erfolgreiche Transformation auszurichten, wurden Änderungen, an dem von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem, am 23. März 2023 vom Aufsichtsrat beschlossen. Aufgrund dieser Änderungen wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung wieder zur Billigung vorgelegt. Am 24. Mai 2023 wurde das neue Vergütungssystem mit 86,96 Prozent unter Tagesordnungspunkt 7 und der Vergütungsbericht für das Jahr 2022 mit 80,70 Prozent unter Tagesordnungspunkt 6 durch die ordentliche Hauptversammlung gebilligt.

Geschäftsentwicklung im Jahr 2023

TAKKT realisierte 2023 einen Umsatz von 1.240,0 (1.336,8) Millionen Euro und damit 7,2 Prozent weniger als im Vorjahr. Bereinigt um die leicht negativen Wechselkurseffekte lag das organische Wachstum bei minus 5,9 Prozent. Nach einem verhaltenen Auftakt im ersten Halbjahr ging die Nachfrage im zweiten Halbjahr aufgrund der schwachen Rahmenbedingungen deutlich zurück. Als Reaktion intensivierte TAKKT im Jahresverlauf die Maßnahmen zur Verbesserung der Rohertragsmarge, das Kostenmanagement und die Cash-Generierung. Die Gruppe erzielte ein EBITDA von 111,9 (132,1)

Millionen Euro und steigerte den Free Cashflow auf 74,0 (55,0) Millionen Euro.

Veränderungen im Vorstand

Seit dem 01. Januar 2023 ist Lars Bolscho, welcher bereits seit dem Jahr 2009 für die TAKKT-Gruppe tätig ist und zuletzt kaufmännischer Geschäftsführer der Division Industrial & Packaging (I&P) war, Nachfolger von Claude Tomaszewski auf der CFO-Position der TAKKT AG.

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. Die Höhe der erfolgsunabhängigen Vergütung bemisst sich an der Erfahrung des Vorstandsmitglieds und der im Horizontalvergleich für die jeweilige Funktion bzw. Zuständigkeit maßgeblichen Marktvergütung. Zu den Komponenten der erfolgsbezogenen Bezüge zählen der Short Term Incentive Plan (STIP), eine Vergütungskomponente mit einer kurz- und langfristigen Anreizwirkung, und der Long Term Incentive Plan (LTIP) in Form eines Performance-Cash-Plans, eine rollierende Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung. Zudem wurde im Geschäftsjahr 2023 einmalig ein sogenannter Take-Off Bonus mit einer Anreizwirkung für die Jahre 2023 und 2024 zugeteilt.

Insbesondere mit den erfolgsbezogenen Komponenten mit einer langfristigen Anreizwirkung erfolgt eine klare Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einer nachhaltigen Steigerung des externen Unternehmenswerts durch einen direkten Bezug zur Aktienrendite. Der STIP orientiert sich dabei maßgeblich am operativen

Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen bzw. Wertminderungen aus Kaufpreisallokationen (EBITA) als Leistungskriterium. Der LTIP orientiert sich seit 2020 ausschließlich an der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von TAKKT und damit an der Entwicklung des Aktienkurses der TAKKT-Aktie sowie der Dividende. Der Take-Off Bonus, der als Performance-Share-Plan ausgestaltet ist, orientiert sich am kumulierten EBITA der Jahre 2023 und 2024 sowie am Aktienkurs der TAKKT. Die erfolgsbezogene Vergütung ist hinsichtlich des STIP, des LTIP und des Take-Off Bonus insgesamt begrenzt (Cap).

Angemessenheit der Vergütung

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

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

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig auf Basis von Angemessenheitsgutachten die Marktüblichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile und macht gegenüber dem Aufsichtsrat bei Bedarf Vorschläge zur Anpassung. Die Beurteilung der Marktüblichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vergütung erfolgt zu vergleichbaren Unternehmen (Peer-Group), anhand der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und seiner Zukunftsaussichten sowie anhand der Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Aufsichtsrat führt dazu regelmäßig einen Horizontal- und Vertikalvergleich durch. Beim Horizontalvergleich werden vergleichbare

Unternehmen herangezogen, während beim Vertikalvergleich unternehmensintern die Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft gesetzt wird.

Bei der erneuten Überprüfung in 2023 ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG sind.

Peer-Group

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

Zielvergütung und Maximalvergütung

Zielvergütung

Als Zielgesamtvergütung wird die Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung (Festvergütung, betriebliche Altersvorsorge und Nebenleistungen) und der erfolgsbezogenen Vergütung bei 100 Prozent Zielerreichung bezeichnet. Der Anteil der Festvergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt für die Vorstände zwischen 32 und 40 Prozent. Die Nebenleistungen betragen zwischen ein und drei Prozent und der Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge zwischen sechs und acht Prozent der Zielgesamtvergütung. Der Anteil des STIP mit kurzfristiger Anreizwirkung (sog. STIP ohne Deferral) entspricht zwischen 16 und 30 Prozent der Zielgesamtvergütung und der erfolgsbezogenen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTIP und STIP-Deferral) zwischen 20 und 33 Prozent. Dem Leistungsgedanken folgend übersteigt somit der Anteil der erfolgsbezogenen Zielvergütung dem der erfolgsunabhängigen Zielvergütung. Zudem überwiegen die langfristigen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen.

Im Geschäftsjahr 2023 wird die Zielgesamtvergütung einmalig um den Anteil des variablen (erfolgsbezogenen) Take-off Bonus erhöht. Der Anteil des Take-off Bonus an der Zielgesamtvergütung beträgt für das Jahr 2023 14 bis 23 Prozent.

Zielgesamtvergütung

	Maria Zesch (seit 01.08.2021)				Lars Bolscho (seit 01.01.2023)			
	2022		2023		2022		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	450	38%	450	32%	-	-	300	34%
Nebenleistungen	20	2%	26	2%	-	-	6	1%
Betriebliche Altersvorsorge	85	7%	85	6%	-	-	50	6%
Erfolgsunabhängige Zielvergütung	555	47%	561	40%	-	-	356	41%
STIP ohne Deferral	280	24%	280	20%	-	-	138	16%
STIP Deferral	120	10%	120	8%	-	-	59	6%
LTIP	221	19%	250	18%	-	-	123	14%
Take-Off Bonus	-	-	200	14%	-	-	200	23%
Erfolgsbezogene Zielvergütung	621	53%	850	60%	-	-	520	59%
Zielgesamtvergütung	1.176	100%	1.411	100%	-	-	876	100%

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

Maximalvergütung

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

Die betraglich festgelegte maximale Vergütung (Maximalvergütung) des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersvorsorge) beträgt für die Vorstandsvorsitzende TEUR 3.435 p.a. und für den Finanzvorstand TEUR 2.437 p.a. Die Vergütung kann demnach diese Beträge nicht übersteigen.

AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM DETAIL

Erfolgsunabhängige Vergütung

Festvergütung

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

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Nutzung von Dienstwagen. 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 zehn Prozent 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 zehn Prozent der Summe aus Grundvergütung und vertraglich vereinbartem STIP-Zielbetrag 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 fünf Prozent p.a. gewährt, für ältere Beiträge eine von sechs Prozent p.a. 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.

Weitere feste Vergütungsbestandteile

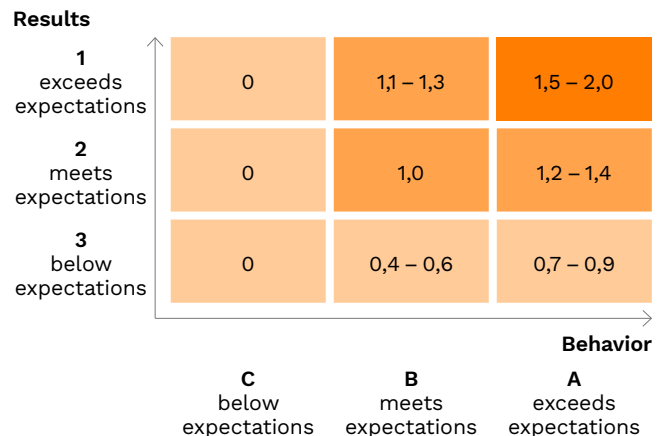
Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen aus Anlass von Neubestellungen und bezogen auf den Einzelfall weitere Zahlungen gewähren. Bei diesen Zahlungen kann es sich um einmalige Zahlungen handeln (z.B. zur Kompensation anderweitiger Vergütungsansprüche) oder um die Übernahme von Kosten anlässlich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

Erfolgsbezogene Vergütung

Short Term Incentive Plan (STIP)

Als Bemessungsgrundlage des STIP dient das EBITA, eine Kennzahl für die operative und kurzfristige Ertragskraft der TAKKT-Gruppe. Die Zielerreichung wird ausgehend von einem Zielwert in einem Korridor von minus 30 Prozent (null Prozent des Zielwerts) bis plus 30 Prozent (200 Prozent des Zielwerts) durch lineare Interpolation ermittelt. Der Zielwert des EBITA wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage der jährlich erstellten operativen Planung im Einklang mit der Mehrjahresplanung festgelegt.

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



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

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

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

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

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

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

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

Das EBITA lag im Geschäftsjahr 2022 über dem festgelegten EBITA-Zielwert, wodurch es zu einer Zielerreichung von 139 Prozent hinsichtlich der finanziellen Komponente des STIP kam. Die individuelle Zielerreichung führte bei Maria Zesch hinsichtlich der individuellen Zielvorgaben („Results“) sowie des individuellen Verhaltens („Behavior“) mit einer Zielerreichung von jeweils „meets expectations“ zu einem Modifier von 1,0. Claude Tomaszewski erhielt den STIP 2022 inklusive Deferral im Dezember 2022 ausbezahlt. Basis hierfür war eine finanzielle Zielerreichung von 135 Prozent und ein vorab vereinbarter Modifier von 1,0. Die Differenz zu der tatsächlichen finanziellen Zielerreichung von TEUR 15 wurde ihm im Mai 2023 ausbezahlt.

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

Berechnung STIP 2022 Auszahlung im Geschäftsjahr 2023

	Zielwert (100%) in TEUR	Finanzielle Zielerreichung in %	Modifizier für persönliche Zielerreichung	Gesamtziel-erfüllung in %	STIP inkl. Deferral in TEUR	STIP-Auszahlungsbetrag in TEUR
Maria Zesch (seit 01.08.2021)	400	139%	1,0	139%	556	389
Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)	410	139%	1,0	139%	570	15 ¹

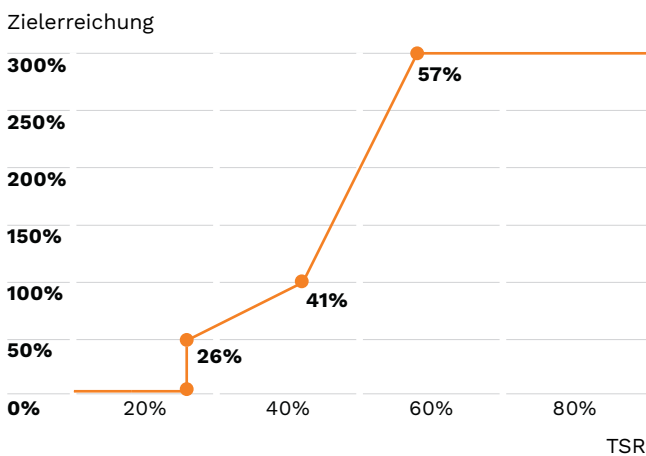
¹ Claude Tomaszewski wurde bereits im Dezember 2022 ein Betrag in Höhe von TEUR 555 für den STIP 2022 ausgezahlt.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

Die Long Term Incentive Pläne in Form von Performance-Cash-Plänen werden jährlich neu aufgelegt und in Abhängigkeit der Zielerreichung nach einer Laufzeit von vier Jahren bar ausbezahlt. Für 2020, 2021, 2022 und 2023 wurden Performance-Cash-Pläne mit einer Laufzeit bis Ende 2023, 2024, 2025 bzw. 2026 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 neun Prozent p.a. beträgt. Die untere Hürde, ab der es zu einer Auszahlung kommt, beträgt sechs Prozent TSR p.a. Die obere Begrenzung, ab der die Auszahlung gedeckelt ist, beträgt zwölf Prozent TSR p.a.

Total Shareholder Return (TSR)

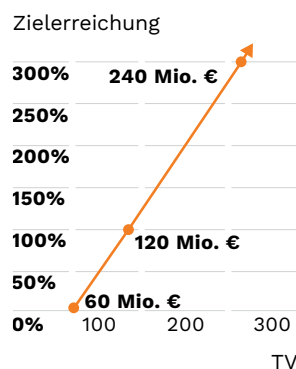


Bei Erreichung der unteren Hürde beträgt die Zielerreichung 50 Prozent des vertraglich vereinbarten LTIP-Zielbetrags, bei Erreichung der oberen Begrenzung 300

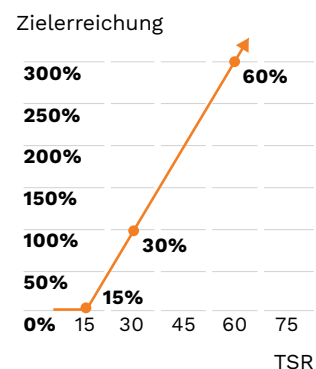
Prozent. Zwischen sechs und neun Prozent TSR p.a. sowie zwischen neun und zwölf Prozent TSR p.a. wird jeweils linear interpoliert.

Der Performance-Cash-Plan aus dem Jahr 2019 hängt neben dem TSR mit einer Zielgewichtung von 30 Prozent zusätzlich von der Höhe des kumulierten TAKKT Value Added (TVA) mit einer Zielgewichtung von 70 Prozent über die Laufzeit des vierjährigen Plans ab. Der TVA ist eine Kennzahl, die der am Unternehmenswert orientierten Steuerung dient und zeigt, ob die Verzinsungsansprüche der Eigen- und Fremdkapitalgeber über den vierjährigen Performance-Zeitraum erfüllt werden. Der TVA ist definiert als Differenz aus dem erwirtschafteten Ergebnis nach Steuern und den Kapitalkosten auf das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Das erwirtschaftete Ergebnis nach Steuern ergibt sich dabei auf Basis des EBIT (bereinigt um planmäßige Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte in Folge von Unternehmenserwerben), das um den Steueraufwand vermindert und um das übrige Finanzergebnis erhöht wird.

Kumulierter TAKKT Value Added (TVA) 2019 – 2022



Total Shareholder Return (TSR) 2019 – 2022



Bei einer Aktienrendite knapp über der unteren Hürde von sechs Prozent und einem kumulierten bereinigten TVA von 17 Millionen Euro, u.a. bereinigt um die Effekte

aus der geänderten Bilanzierung von Leasingverträgen ab dem Geschäftsjahr 2019, ergab sich für die LTIP Tranche 2019-2022 folgende Zielerreichung und Auszahlung im Jahr 2023.

Berechnung des Zielerreichungsgrads für den LTIP 2019 – 2022

	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamt
TVA	0%	70%	0%
TSR	6%	30%	2%
Summe			2%

Berechnung LTIP 2019 – 2022 Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 in TEUR

	Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gesamt
Felix Zimmermann	212	2%	4
Heiko Hegwein	135	2%	3
Claude Tomaszewski	135	2%	3
Dirk Lessing	113	2%	2
Summe			12

TAKKT Take-Off Bonus

Der im Geschäftsjahr 2023 einmalig zugeteilte Zielbetrag des Take-off Bonus beträgt je Vorstandsmitglied TEUR 200 (brutto). Das Erfolgsziel für den Take-off Bonus ist das kumulierte EBITA der Geschäftsjahre 2023 und 2024. Durch die Ausgestaltung als Performance-Share-Plan wird als weiteres Leistungskriterium der Aktienkurs der TAKKT inklusive Dividenden berücksichtigt.

Zum Beginn des Leistungszeitraums („Zuteilungszeitpunkt“) wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl virtueller Performance Shares zugeteilt. Die vorläufige Anzahl der zugeteilten virtuellen Performance Shares ergibt sich aus der Division des jeweils vereinbarten Zielbetrags für den Take-off Bonus durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der TAKKT AG während der letzten 60 Handelstage vor dem Zuteilungszeitpunkt („Startkurs“).

Am Ende des Leistungszeitraums wird die endgültige Anzahl der virtuellen Performance Shares ermittelt. Liegt das kumulierte EBITA über den Leistungszeitraum unter dem definierten EBITA-Ziel, ist die endgültige

Anzahl der virtuellen Performance Shares gleich Null. Entspricht das kumulierte EBITA über den Leistungszeitraum genau dem definierten EBITA-Ziel, entspricht die endgültige Anzahl an virtuellen Performance Shares der vorläufigen Anzahl an virtuellen Performance Shares. Wird das EBITA-Ziel übertroffen, werden den zu Beginn zugeteilten virtuellen Performance Shares eine zusätzliche Anzahl der Shares für die Übererfüllung des EBITA-Ziels zugeteilt.

Der endgültige Auszahlungsbetrag des Take-off Bonus ergibt sich aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der virtuellen Performance Shares mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der TAKKT AG während der letzten 60 Handelstage vor Ende des Leistungszeitraums („Schlusskurs“) zuzüglich der während des Leistungszeitraums für die TAKKT AG-Aktie gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). Der endgültige Auszahlungsbetrag ist auf 300 Prozent des Zielbetrags für den Take-off Bonus (Cap) begrenzt.

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 den Vorstand verwirklicht worden ist:

- › Der Vorstand 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.
- › Der Vorstand 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 den Vorstand erfüllt worden ist, trägt die TAKKT. Die Beweislastumkehr des § 93c Abs. 2 Satz 2 AktG findet insoweit keine Anwendung.

Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der TAKKT AG.

LEISTUNGEN IM FALLE DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Betriebliche Altersvorsorge

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

Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung

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

Claude Tomaszewski ist zum 31.12.2022 auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand der TAKKT AG ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung seiner Vorstandstätigkeit wurde eine Abfindungsleistung in Höhe von TEUR 1.742 vereinbart, die im Januar 2023 ausgezahlt wurde.

Pensionszusagen in TEUR

	Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Anwartschaftsbarwert gemäß IAS 19	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Maria Zesch (seit 01.08.2021)	85	85	181	121	168	297
Lars Bolscho (seit 01.01.2023)	-	50	-	70	-	76
Summe	85	135	181	191	168	373

„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 2023 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die STIP als auch für die LTIP für das Geschäftsjahr 2023 angegebenen Werte beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Der STIP 2023 entspricht wertmäßig also dem Betrag des STIP aus dem Geschäftsjahr 2022, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommen ist. Der LTIP 2019 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 31. Dezember 2022 endete, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommen ist.

In Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind.

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

	Maria Zesch (seit 01.08.2021)				Lars Bolscho (seit 01.01.2023)			
	2022		2023		2022		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	450	74%	450	52%	-	-	300	98%
Nebenleistungen	6	1%	26	3%	-	-	6	2%
Erfolgsunabhängige Vergütung	456	75%	476	55%	-	-	306	100%
STIP 2021/2022	153 ¹	25%	389	45%	-	-	-	-
LTIP 2018/2019	-	-	-	-	-	-	-	-
Erfolgsbezogene Vergütung	153	25%	389	45%	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung (§ 162 Abs. 1 AktG)	609	100%	865	100%	-	-	306	100%

1 Anteilig ab August 2021

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

	Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)		Tobias Flaitz (bis 20.12.2021)		Felix Zimmermann (bis 11.05.2021)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Festvergütung inkl. Nebenleistungen	367	-	-	-	-	-
STIP	1.051	15 ²	353	-	-	-
LTIP	528	3	-	-	-	4
Renten	-	-	-	-	-	-
Sonstiges ³	-	1.742	640	-	-	-
Gesamtvergütung	1.946	1.760	993	-	-	4

2 Auszahlung des STIP 2022 für Claude Tomaszewski mit TEUR 555 in 2022 und TEUR 15 in 2023

3 Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

	Heiko Hegwein (bis 30.09.2020)		Dirk Lessing (bis 31.10.2019)		Franz Vogel (bis 28.02.2014)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Festvergütung inkl. Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-
STIP	-	-	-	-	-	-
LTIP	-	3	-	2	-	-
Renten	-	-	-	-	94	96
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	-	3	-	2	94	96

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

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

Die TAKKT AG gewährt den Mitgliedern des Aufsichtsrats zudem einen Auslagenersatz. Die Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie in Ausschüssen wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr ausbezahlt, die Sitzungsgelder werden im jeweiligen Geschäftsjahr noch zum Monatsende zur Zahlung gebracht. Zur besseren Vergleichbarkeit der jährlichen Veränderung der Vergütung werden die Sitzungsgelder in der nachfolgenden Tabelle sowie in der Tabelle zur vergleichenden Darstellung so behandelt als wären sie ebenfalls erst im nächsten Jahr zur Auszahlung gekommen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

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

2022	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Insgesamt
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR
Thomas Schmidt	90,3	93%	3,8	4%	2,5	3%	96,6
Johannes Haupt	80,0	92%	4,5	5%	2,5	3%	87,0
Florian Funck	74,7	94%	2,2	3%	2,5	3%	79,4
Thomas Kniehl	55,0	96%	-	-	2,5	4%	57,5
Dorothee Ritz (bis 18.05.2022)	55,0	96%	-	-	2,5	4%	57,5
Christian Wendler (bis 18.05.2022)	55,0	91%	3,0	5%	2,5	4%	60,5
Alyssa Jade McDonald-Bärtl (seit 18.05.2022)	-	-	-	-	-	-	-
Aliz Tepfenhart (seit 18.05.2022)	-	-	-	-	-	-	-

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

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

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

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

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

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

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

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

	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	Veränderung 2019 ggü. 2018 in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023					
Maria Zesch (seit 01.08.2021)	5%	81%	–	–	–
Lars Bolscho (seit 01.01.2023)	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Vorstands					
Claude Tomaszewski (bis 31.12.2022)	– 98%	35%	– 24%	– 14%	– 2%
Tobias Flaitz (01.06.2020 bis 20.12.2021)	– 100%	– 31%	57%	–	–
Felix Zimmermann (bis 11.05.2021) ¹	–	– 100%	3%	– 11%	– 1%
Heiko Hegwein (01.02.2018 bis 30.09.2020) ¹	–	– 100%	– 70%	– 11%	116%
Dirk Lessing (bis 31.10.2019) ¹	–	– 100%	– 60%	– 84%	3%
Franz Vogel (bis 28.02.2014)	2%	3%	1%	4%	2%
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023					
Alyssa Jade McDonald-Bärtl (seit 18.05.2022)	–	–	–	–	–
Aliz Tepfenhart (seit 18.05.2022)	–	–	–	–	–
Thomas Schmidt (seit 15.05.2019)	23%	108%	– 20%	–	–
Florian Funk	– 23%	– 17%	– 1%	83%	0%
Johannes Haupt	7%	24%	– 20%	8%	0%
Thomas Kniehl	5%	24%	– 20%	10%	0%
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats					
Dorothee Ritz (bis 18.05.2022)	3%	24%	– 20%	13%	0%
Christian Wendler (10.05.2017 bis 18.05.2022)	0%	24%	– 19%	10%	0%
Stephan Gemkow (bis 15.05.2019)	–	–	–	0%	0%
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	– 3%	6%	6%	6%	2%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss nach Steuern TAKKT AG	– 47%	86%	30%	– 4%	– 26%
EBITA TAKKT Konzern	– 18%	22%	33%	– 50%	– 11%

¹ Im Jahr 2022 kam es zu keiner Auszahlung, daher keine Prozentangabe möglich

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 vier Prozent p.a., für ältere Beträge mit fünf bzw. sechs Prozent p.a. verzinst.

Aus der Deferred Compensation bestehen gegenüber den Mitgliedern des Vorstands aus ihrer Vorstandstätigkeit Rentenverpflichtungen in Höhe von TEUR 0 (TEUR 373). Im Geschäftsjahr wurden diesem Plan TEUR 0 (TEUR 50) zugeführt.

TAKKT Performance Bonds

Aktioptionen zählen bei der TAKKT nicht zur Vorstandsvergütung und sind auch in Zukunft nicht vorgesehen. 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 179 (TEUR 221).

Vergütung von Aufsichtsratsmandaten

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

Sonstiges

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

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2023 noch im Geschäftsjahr 2022 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Zum 31. Dezember 2023 hielten die Mitglieder des Vorstands 345 (keine) 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 2023 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 (08.2021)) 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: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 15. März 2024

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft



Christian Fuchs
Wirtschaftsprüfer



Sonja Kolb
Wirtschaftsprüferin