

MITARBEITENDE

Für die Erreichung der anspruchsvollen Ziele und Umsetzung der strategischen Ausrichtung der TAKKT sind engagierte und befähigte Mitarbeitende erfolgskritisch. Ein wesentlicher Aspekt der neuen Strategie ist „Caring“, ein ganzheitlicher Ansatz der Unternehmensführung unter Berücksichtigung der Belange aller Stakeholder. Neben Kunden, Umwelt und Gesellschaft sind Motivation, Vertrauen und Zufriedenheit der eigenen Mitarbeitenden entscheidende Ziele für TAKKT. Eine wertschätzende und ermutigende Führungskultur, ein inspirierendes Arbeitsumfeld und eine strategiekonforme Personalarbeit sind daher wesentliche Erfolgsfaktoren für die Gruppe. Um dies sicherzustellen, folgt die Personalarbeit der TAKKT dabei zunehmend einem gruppenweiten Ansatz und ist über alle Divisions und Gesellschaften hinweg auf einen gemeinsamen Kurs ausgerichtet.

Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden

Zum 31.12.2022 beschäftigte die TAKKT-Gruppe 2.437 Mitarbeitende auf Vollzeitbasis. Damit ist die Anzahl der Beschäftigten auf Vollzeitbasis im Konzern um 59 Vollzeitkräfte gesunken, vor allem weil offene Stellen längere Zeit unbesetzt blieben.

Anzahl der Mitarbeitenden

	31.12.2021	31.12.2022
auf Vollzeitbasis	2.496	2.437
davon Division Industrial & Packaging	1.578	1.485
davon Division Office Furniture & Displays	498	504
davon Division FoodService	369	388
davon Sonstige	51	60
auf Kopfzahlenbasis	2.712	2.645

Auf Kopfzahlenbasis arbeiteten zum Ende des Berichtsjaars 97 Führungskräfte in der Gruppe. Der starke Rückgang im Vergleich zum Vorjahreswert (31.12.2021: 231 Führungskräfte) ist Folge einer veränderten Zuordnungslogik. Die beiden Werte sind nicht vergleichbar.

Chancengleichheit und Diversität

In der TAKKT Gruppe arbeiten Menschen aus vielen Kulturkreisen, aus unterschiedlichen Generationen und mit unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen. Sie bringen dadurch vielfältige Sichtweisen, Fähigkeiten und Erfahrungen in ihre Arbeit mit ein. Diese Vielfalt der Belegschaft betrachtet TAKKT als große Stärke. Die Gruppe fördert ein diversitätsorientiertes Führungsverständnis und lehnt jede Form der Diskriminierung ausdrücklich ab. Bei internen wie externen Stellenbesetzungen gilt der Grundsatz der Chancengleichheit. Ausschließlich Eignung und Qualifikation sind Maßstab der Besetzungsentscheidungen.

Der Schwerpunkt des Diversitätsmanagements liegt in der Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Dazu werden gezielt weibliche Nachwuchskräfte gefördert, um sie für den nächsten Karriereschritt vorzubereiten, darunter verschiedene Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie Netzwerkangebote. Bis 2025 soll der Frauenanteil bei Führungskräften auf 45 Prozent steigen.

Zum Jahresende 2022 lag der Frauenanteil unter allen Mitarbeitenden in der TAKKT-Gruppe bei 43,2 (43,0) Prozent. Bei den Führungskräften lag der Anteil bei 28,9 Prozent nach 27,3 Prozent im Vorjahr. Durch die veränderte Zuordnungslogik sind die beiden Werte nicht direkt vergleichbar.

Entsprechend dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, dem die TAKKT AG als börsennotiertes und nicht mitbestimmtes Unternehmen unterliegt, bestehen für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die oberste Führungsebene der Holdinggesellschaft folgende verbindliche Zielgrößen.

- › Aufsichtsrat: Im Zeitraum bis zum Jahresende 2026 liegt die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der TAKKT AG bei 33,3 Prozent. Derzeit sind mit Alyssa Jade McDonald-Bärtl sowie Aliz Tepfenhart zwei Frauen in dem sechsköpfigen Gremium vertreten, womit das Ziel erreicht ist.
- › Vorstand: Im Zeitraum bis zum Jahresende 2026 liegt die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand der TAKKT AG bei 50,0 Prozent. Zum Jahresende 2022 war dieses Ziel erfüllt.

- › **Oberste Führungsebene:** In der TAKKT AG waren in der obersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Jahresende 2022 ein Drittel der Positionen mit weiblichen Führungskräften besetzt. Der bis zum Jahresende 2026 gültige Zielwert liegt bei mindestens 30 Prozent.

Offene und wertschätzende Unternehmenskultur unterstützt Transformation

Die Etablierung und Weiterentwicklung einer offenen, vertrauensvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur sowie eines inspirierenden Arbeitsumfeldes stellen ein zentrales Ziel der TAKKT im Rahmen der Transformation dar. Um die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu fördern und Mitarbeitende bei den transformatorischen Veränderungen zu unterstützen, wurde ein umfangreiches Change-Management Programm etabliert. Teil des Programms sind verschiedene Formate für einen offenen und transparenten Austausch wie physische und virtuelle Mitarbeiterversammlungen, Konferenzen mit Führungskräften und eine enge Einbindung einzelner Mitarbeitender in den Transformationsprozess als Sprachrohr und Vertreter größerer Gruppen.

TAKKT setzt für die Mitarbeitenden weiter auf ein hybrides Arbeitsmodell. Für einen Großteil der Beschäftigten ist mobiles Arbeiten eine gleichwertige Alternative zur Arbeit im Büro und kann unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen flexibel genutzt werden. Damit bietet die Gruppe eine gute Vereinbarkeit der privaten Lebensgestaltung und beruflichen Verpflichtung und verbessert die eigene Attraktivität als Arbeitgeber. Die Praktikabilität dieser Vorgehensweise wird laufend nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse der Mitarbeitenden überprüft.

Um das aktuelle Stimmungsbild der Mitarbeitenden im Verlauf der Transformation transparent abbilden und angemessen darauf eingehen zu können, nutzt TAKKT den sogenannten Employee Net Promoter Score (eNPS). Diese Kennzahl ist ein Indikator für die Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Vor dem Hintergrund der anspruchsvollen und dynamischen Transformation ging der durchschnittliche eNPS für die Gruppe leicht von 16 auf 11 zurück. Führungskräfte und Mitarbeitende arbeiten mit Hilfe der Ergebnisse aus der Erhebung gemeinsam an konkreten Verbesserungsmaßnahmen. Im Zuge der strategischen

Neuausrichtung hat sich TAKKT das ambitionierte Ziel gesetzt, den eNPS bis 2025 auf 50 zu steigern (Informationen zur Berechnung des eNPS finden sich im Kapitel Steuerungssystem ab Seite 41).

Karriere und Talentmanagement bei TAKKT

Als Folge der Transformation wurden in der Gruppe viele interessante Positionen in interdisziplinären und länderübergreifenden Team- und Projektstrukturen neu geschaffen. TAKKT verfolgt das Ziel, diese Schlüsselstellen möglichst intern zu besetzen. Das Talentmanagement folgt dabei einem strukturierten Prozess, mit dem Leistungsträger identifiziert, Potenziale zielgerichtet entwickelt und interne Karrierepfade gefördert werden. Dazu gehören jährliche Talentkonferenzen, Mitarbeitergespräche und Maßnahmen der individuellen Talententwicklung.

Insbesondere für die Karriereentwicklung der Führungskräfte spielt neben individueller Leistung auch die Orientierung an Verhaltensleitlinien wie Kundenfokussierung, Befähigung der Mitarbeitenden und kontinuierlicher Verbesserung eine zentrale Rolle. Neben der Weiterentwicklung und Karriereförderung unserer internen Talente verstärkt sich TAKKT durch zielgerichtete Recruiting-Maßnahmen mit komplementären Kompetenzen.

Qualifizierung und Ausbildung

TAKKT möchte Mitarbeitenden eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sie sich nach ihren individuellen Stärken entwickeln und ihre Potenziale entfalten können. Zur Entwicklung der fachlichen, methodischen und führungsseitigen Kompetenzen bietet TAKKT interne und externe Fach- und Führungstrainings an. Die Arbeit in interdisziplinären, divisions- und länderübergreifenden Projekten und die Weiterentwicklung am Arbeitsplatz spielen ebenfalls eine bedeutende Rolle. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zu internationalen Einsätzen an Standorten in Europa und den USA. Die Möglichkeit von Hospitationen und Rotationen in den verschiedenen Gesellschaften der Gruppe runden das Portfolio der Qualifizierungs- und Karriereentwicklungsmaßnahmen ab. Ein weiterer bedeutender Schwerpunkt der betrieblichen Qualifizierung stellt die Ausbildung in kaufmännischen, technischen und gewerblichen Berufsbildern sowie der Zusammenarbeit mit regionalen Hochschulen dar.