

**BRINGING**

**NEW WORLDS**

**OF WORK**

**TO LIFE**

VERGÜTUNGSSBERICHT DES  
TAKKT-KONZERNS 2021

---

## 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 2021

#### BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrecherichtlinie ("ARUG II") und des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat Änderungen des Vergütungssystems für alle seit dem 01.01.2020 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge beschlossen und das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer großen Mehrheit von 85,1 Prozent gebilligt.

#### GESCHÄFTSENTWICKLUNG IM JAHR 2021

TAKKT konnte Umsatz und Ergebnis im Geschäftsjahr 2021 deutlich steigern. Insgesamt erzielte die Gruppe einen Umsatzanstieg von 10,4 Prozent auf 1.178,0 (1.067,4) Millionen Euro. Das organische Umsatzwachstum lag bei 11,4 Prozent und stieg damit auf den höchsten Wert seit Bestehen des Unternehmens.

Durch die Lockerung der Schutzmaßnahmen und die anhaltende wirtschaftliche Erholung zog die Nachfrage der Kunden spürbar an. Engpässe bei Herstellungs- und Transportkapazitäten führten dabei zu Einschränkungen der Produktverfügbarkeit, von denen auch die TAKKT-Gesellschaften betroffen waren. Der Auftragsbestand erhöhte sich im Jahresverlauf um rund 55 Millionen Euro.

Noch deutlicher als der Umsatzanstieg fiel mit 21,7 Prozent die Steigerung des EBITDA aus. Die TAKKT-Gruppe erreichte ein EBITDA von 112,6 (92,6) Millionen Euro. Die Marge erhöhte sich auf 9,6 (8,7) Prozent. Bereinigt um Einmaleffekte hätte TAKKT eine zweistellige Profitabilität erzielt.

#### VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Seit dem 01. August verantwortet Maria Zesch als CEO die Führung der TAKKT-Gruppe. Sie hat damit Felix Zimmermann abgelöst, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 11. Mai 2021 verlassen hat. Tobias Flaitz hat sich entschlossen, sein Vorstandsmandat auf eigenen Wunsch zum 20. Dezember 2021 niederzulegen.

#### 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 sind beispielsweise die Nutzung eines Dienstwagens und eines Mobiltelefons. 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. 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. Die erfolgsbezogene Vergütungskomponente ist sowohl hinsichtlich des STIP als auch des LTIP 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
- 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 Überprüfung 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	MDAX
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX
CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX
CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX
DEUTZ AG	SDAX
Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX
Erling Klinger AG	-
GFT Technologies SE	SDAX
Grenke AG	SDAX
Hamburger Hafen und Logistik AG	-
Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX
Hornbach Holding AG & Co. KGaA	-
JENOPTIK AG	SDAX
Klöckner & Co SE	SDAX
Koenig & Bauer AG	-
LEONI AG	-
Nemetschek SE	MDAX
NORMA Group SE	SDAX
Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX
Salzgitter AG	SDAX
Scout24 AG	MDAX
SGL Carbon SE	SDAX
SMA Solar technology AG	SDAX
Ströer SE & Co. KGaA	MDAX
Vossloh AG	-

## 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 33 und 39 Prozent. Die Nebenleistungen betragen zwischen ein und zwei Prozent und die betriebliche Altersvorsorge sieben Prozent der Zielgesamtvergütung. Der Anteil des STIP mit kurzfristiger Anreizwirkung (sog. STIP ohne Deferral) entspricht zwischen 24 und 29 Prozent der Zielgesamtvergütung und der erfolgsbezogenen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTIP und STIP-Deferral) zwischen 28 und 30 Prozent. Dem Leistungsgedanken folgend übersteigt somit der Anteil der erfolgsbezogenen Zielvergütung dem der erfolgsunabhängigen Zielvergütung. Zudem überwiegen die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen leicht.

Der Anteil der einzelnen Vergütungselemente kann abhängig von der individuellen Inanspruchnahme von Nebenleistungen, bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen, sowie bei Gewährung etwaiger Zahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit abweichen. Bei entsprechenden Zahlungen entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über die Höhe solcher Zahlungen.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Zielgesamtvergütung. In der sonstigen Vergütung sind für Maria Zesch einmalige Zahlungen aus Anlass ihrer Neubestellung enthalten, unter anderem zur Kompensation anderweitiger Vergütungsansprüche. Für Felix Zimmermann und Tobias Flaitz sind die Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit enthalten. Der STIP 2021 für Felix Zimmermann enthält keinen Deferral-Anteil, da ihm bereits bei Beendigung seiner Vorstandstätigkeit der vereinbarte anteilige Zielwert ausgezahlt wurde.

### Zielgesamtvergütung

	Maria Zesch (seit 01. August 2021)				Claude Tomaszewski			
	2020		2021		2020		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	–	–	188	23%	360	35%	360	35%
Nebenleistungen	–	–	8	1%	20	2%	20	2%
Betriebliche Altersvorsorge	–	–	35	4%	77	7%	77	7%
<b>Erfolgsunabhängige Zielvergütung</b>	–	–	<b>231</b>	<b>28%</b>	<b>457</b>	<b>44%</b>	<b>457</b>	<b>44%</b>
STIP ohne Deferral	–	–	117	14%	287	28%	287	28%
STIP Deferral	–	–	50	6%	123	12%	123	12%
LTIP	–	–	83	10%	176	17%	176	17%
<b>Erfolgsbezogene Zielvergütung</b>	–	–	<b>250</b>	<b>30%</b>	<b>586</b>	<b>56%</b>	<b>586</b>	<b>56%</b>
Sonstiges	–	–	350	42%	–	–	–	–
<b>Zielgesamtvergütung</b>	–	–	<b>831</b>	<b>100%</b>	<b>1.043</b>	<b>100%</b>	<b>1.043</b>	<b>100%</b>

	Tobias Flaitz (seit 01. Juni 2020 und bis 20. Dezember 2021)				Felix Zimmermann (bis 11. Mai 2021)			
	2020		2021		2020		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	182	36%	336	23%	520	33%	217	7%
Nebenleistungen	12	2%	20	1%	20	1%	8	0%
Betriebliche Altersvorsorge	37	7%	69	5%	117	7%	49	2%
<b>Erfolgsunabhängige Zielvergütung</b>	<b>231</b>	<b>46%</b>	<b>425</b>	<b>29%</b>	<b>657</b>	<b>42%</b>	<b>274</b>	<b>8%</b>
STIP ohne Deferral	131	26%	245	17%	455	29%	276	9%
STIP Deferral	56	11%	105	7%	195	12%	0	0%
LTIP	88	17%	150	10%	276	17%	115	4%
<b>Erfolgsbezogene Zielvergütung</b>	<b>274</b>	<b>54%</b>	<b>500</b>	<b>35%</b>	<b>926</b>	<b>58%</b>	<b>391</b>	<b>12%</b>
Sonstiges	–	–	515	36%	–	–	2.565	79%
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>	<b>1.440</b>	<b>100%</b>	<b>1.583</b>	<b>100%</b>	<b>3.230</b>	<b>100%</b>

### 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 sowie des LTIP ist bei je 300 Prozent des Zielwerts gedeckelt. Die Maximalvergütung entspricht der Summe des maximal möglichen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr.

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 die ordentlichen Vorstandsmitglieder TEUR 2.437 p.a. Die Vergütung kann demnach diese Beträge nicht übersteigen.

Über die abschließende Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet, da der LTIP 2021 erst im Mai 2025 fällig wird.

## 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 und Mobiltelefon. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder gegen Nachweis im Rahmen der jeweils steuerlich zulässigen Höchstgrenzen 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 vertrag-

lich 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 ab Austritt, frühestens allerdings mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Bei Invalidität und im Todesfall wird das Versorgungsguthaben ausgezahlt bzw. verrentet, das sich ergibt, wenn bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Beiträge gezahlt worden wären. 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 Modifier-Spanne zugeordnet. Im Falle einer Spanne entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses nach pflichtgemäßem Ermessen über den finalen individuellen Modifier.

Results	Behavior		
	C below expectations	B meets expectations	A exceeds expectations
1 exceeds expectations	0	1,1–1,3	1,5–2,0
2 meets expectations	0	1,0	1,2–1,4
3 below expectations	0	0,4–0,6	0,7–0,9

Die individuelle Leistung bemisst sich an der Erreichung individueller Ziele (Results) und des individuellen Verhaltens (Behavior). Die individuellen Ziele werden mit den Vorstandsmitgliedern für jedes Geschäftsjahr vereinbart. Sie können quantitativ oder qualitativ sein. Sie 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 ist wie folgt definiert:  $(\text{Aktienanzahl} * \text{Endaktienkurs}) / \text{Anfangsaktienkurs} - 1$ .

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 2020 um mehr als 50 Prozent unter dem festgelegten EBITA-Zielwert und damit deutlich unter der unteren Zielerreichungsgrenze hinsichtlich der finanziellen Komponente des STIP. Die individuelle Zielerreichung führte bei Felix Zimmermann und Tobias Flaitz sowohl hinsichtlich der individuellen Zielvorgaben („Results“) als auch hinsichtlich des individuellen Verhaltens („Behavior“) mit der Zielerreichung „Erwartung erfüllt“ zu einem Modifier von 1,0. Bei Claude Tomaszewski wurden die individuellen Zielvorgaben übererfüllt, so dass ein Modifier von 1,2 zur Anwendung kommt. Aufgrund der multiplikativen Verknüpfung der finanziellen und individuellen Komponente kam es unabhängig des angewendeten Modifiers zu einer Erreichung von null Prozent des Zielwerts.

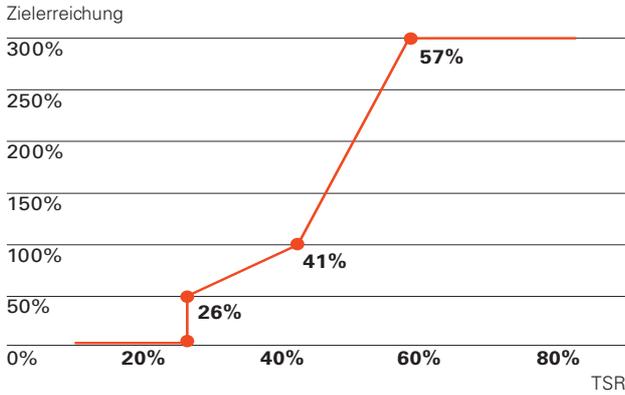
Der Aufsichtsrat hat jedoch die außergewöhnliche Leistung des Vorstands, TAKKT erfolgreich durch die Coronakrise zu führen und damit die Grundlage für die Nachholung der 2020 ausgesetzten Basisdividende im Geschäftsjahr 2021 zu schaffen, bei der Festsetzung des STIP berücksichtigt. Daher wurde im Mai 2021 die Hälfte des STIP-Zielwerts an die Vorstände ausgezahlt.

#### Long Term Incentive Plan (LTIP)

Die LTIP in Form von Performance-Cash-Plänen werden jährlich neu aufgelegt und in Abhängigkeit der Zielerreichung nach einer Laufzeit von vier Jahren bar ausbezahlt. Für 2021 und 2020 wurden Performance-Cash-Pläne mit einer Laufzeit bis Ende 2023 bzw. 2024 gewährt. Die Höhe der Auszahlung hängt ausschließlich von der Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) über die Laufzeit des vierjährigen Plans ab. Dabei ist der TSR analog zur Berechnung der Verzinsung des Deferral im STIP definiert.

Der Zielwert wird erreicht, wenn der TSR 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)**

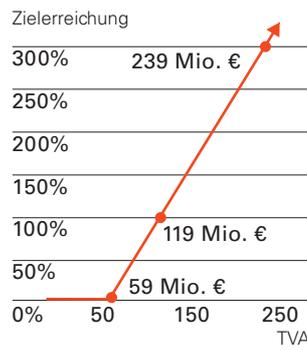


Bei Erreichung der unteren Hürde beträgt die Zielerreichung 50 Prozent des vertraglich vereinbarten LTIP-Zielbetrags, bei Erreichung der oberen Begrenzung 300 Prozent. Zwischen sechs und neun Prozent TSR p.a. sowie zwischen neun und zwölf Prozent TSR p.a. wird jeweils linear interpoliert.

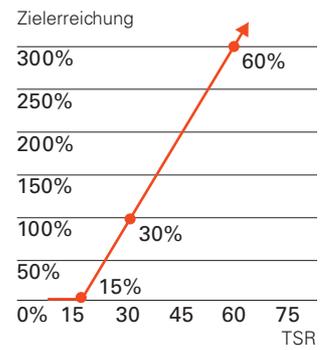
Die Performance-Cash-Pläne der Jahre 2017, 2018 und 2019 hängen neben dem TSR mit einer Zielgewichtung von 30 Prozent zusätzlich von der Höhe des kumulierten TAKKT Value Added (TVA) mit einer Zielgewichtung von 70 Prozent über die Laufzeit des vierjährigen Plans ab. Der TVA ist eine Kennzahl, die der 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.

Die Zielwerte und Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommenen LTIP-Tranche 2017 können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden.

**Kumulierter TAKKT Value Added (TVA) 2017 – 2020**



**Total Shareholder Return (TSR) 2017 – 2020**



Bei einer negativen Aktienrendite (Anfangsaktienkurs 20,49 Euro, Endaktienkurs 10,24 Euro) und einem kumulierten bereinigten TVA von 100,6 Millionen Euro, u.a. bereinigt um die Effekte aus der geänderten Bilanzierung von Leasingverträgen ab dem Geschäftsjahr 2019, ergab sich folgende Zielerreichung und Auszahlung.

**Berechnung des Zielerreichungsgrads für den LTIP 2017 – 2020**

	Zielerreichung	Gewichtung	Gesamt
TVA	69%	70%	49%
TSR	0%	30%	0%
<b>Summe</b>			<b>49%</b>

**Berechnung LTIP Auszahlung im Geschäftsjahr 2021 in TEUR**

	Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gesamt
Felix Zimmermann	212	49%	103
Claude Tomaszewski	135	49%	66
Dirk Lessing	135	49%	66
<b>Summe</b>			<b>235</b>

**MALUS / CLAWBACK**

Die TAKKT kann einen bereits ausgezahlten STIP oder LTIP in begründeten Fällen während eines Zeitraums von drei Jahren ab Fälligkeit teilweise oder vollständig zurückfordern. Ein begründeter Fall liegt insbesondere dann vor, wenn einer der folgenden Tatbestände durch 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 2021 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 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beiträge zur Altersvorsorge und laufenden Dienstzeitaufwendungen des Berichtsjahres sowie Anwartschaftsbarwerte gemäß IAS 19.

**Pensionszusagen in TEUR**

	Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Anwartschaftsbarwert gemäß IAS 19	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Maria Zesch (ab 01. August 2021)	–	35	–	91	–	82
Claude Tomaszewski	77	77	134	162	3.601	3.458
Felix Zimmermann (bis 11. Mai 2021)	117	49	183	73	5.266	–
Tobias Flaitz (ab 01. Juni 2020 bis 20. Dezember 2021)	37	69	84	136	84	203
<b>Summe</b>	<b>231</b>	<b>230</b>	<b>401</b>	<b>462</b>	<b>8.951</b>	<b>3.743</b>

**LEISTUNGEN IM FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG**

Einzelne Vorstandsmitglieder haben das Recht zur Kündigung ihres Anstellungsvertrags, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der TAKKT AG im Sinne der §§ 29ff. Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) erwerben. Bei Ausübung des Rechts zur Kündigung hat das Vorstandsmitglied einen Abfindungsanspruch. 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.

Felix Zimmermann ist am 11. Mai 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit wurde 2021 eine Abfindungsleistung in Höhe von TEUR 2.565 gezahlt. Heiko Hegwein ist am 30. September 2020 aus dem Vorstand der TAKKT ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit wurden 2021 TEUR 725 für den Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 gezahlt. Tobias Flaitz ist am 20. Dezember 2021 aus dem Vorstand der TAKKT AG ausgeschieden. Für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit wurde eine Abfindungsleistung in Höhe von TEUR 515 vereinbart, die im Mai 2022 gezahlt wird. Zudem wird für den Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis zum 31. Mai 2022 eine Festvergütung von TEUR 125 gewährt.

## „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 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die STIP als auch für die LTIP für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 entspricht wertmäßig also dem Betrag des STIP aus dem Geschäftsjahr 2020, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen ist. Der LTIP 2017 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 31. Dezember 2020 endete, der vertragsgemäß im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen ist.

In der sonstigen Vergütung sind für Maria Zesch einmalige Zahlungen aus Anlass ihrer Neubestellung, unter anderem zur Kompensation anderweitiger Vergütungsansprüche, enthalten. Für Felix Zimmermann und Heiko Hegwein sind die Zahlungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit enthalten. Felix Zimmermann erhielt im Geschäftsjahr 2021 die Auszahlung des STIP aus 2020 sowie seinen Anspruch aus dem STIP (anteiliger Zielwert) aus 2021 ausbezahlt.

In Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschieden sind.

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

	Maria Zesch (seit 01. August 2021)				Claude Tomaszewski			
	2020		2021		2020		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	–	–	188	35%	351	42%	360	56%
Nebenleistungen	–	–	2	0%	7	1%	7	1%
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	–	–	<b>190</b>	<b>35%</b>	<b>358</b>	<b>42%</b>	<b>367</b>	<b>58%</b>
STIP 2019 / 2020	–	–	–	–	323	38%	205	32%
LTIP 2016 / 2017	–	–	–	–	162	19%	66	10%
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>	–	–	–	–	<b>485</b>	<b>58%</b>	<b>271</b>	<b>42%</b>
Sonstiges	–	–	350	65%	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung (§162 Abs. 1 AktG)</b>	–	–	<b>540</b>	<b>100%</b>	<b>843</b>	<b>100%</b>	<b>638</b>	<b>100%</b>

	Tobias Flaitz (seit 01. Juni 2020 und bis 20. Dezember 2021)				Felix Zimmermann (bis 11. Mai 2021)			
	2020		2021		2020		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	182	95%	336	75%	507	39%	217	6%
Nebenleistungen	10	5%	18	4%	16	1%	7	0%
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>	<b>354</b>	<b>79%</b>	<b>523</b>	<b>41%</b>	<b>224</b>	<b>6%</b>
STIP 2019 / 2020*	–	–	93	21%	511	40%	596	17%
LTIP 2016 / 2017	–	–	–	–	254	20%	103	3%
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>	–	–	<b>93</b>	<b>21%</b>	<b>765</b>	<b>59%</b>	<b>699</b>	<b>20%</b>
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	2.565	74%
<b>Gesamtvergütung (§162 Abs. 1 AktG)</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>	<b>447</b>	<b>100%</b>	<b>1.288</b>	<b>100%</b>	<b>3.487</b>	<b>100%</b>

\* Felix Zimmermann erhielt im Geschäftsjahr 2021 die Auszahlung des STIP aus 2020, sowie seinen Anspruch aus dem STIP (anteiliger Zielwert) aus 2021 ausbezahlt.

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

	Heiko Hegwein (bis 30. September 2020)		Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)		Franz Vogel (bis 28. Februar 2014)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Festvergütung inkl. Nebenleistungen	276	–	–	–	–	–
STIP	323	154	–	–	–	–
LTIP	–	–	162	66	–	–
Renten	–	–	–	–	90	91
Sonstiges	–	725	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>599</b>	<b>879</b>	<b>162</b>	<b>66</b>	<b>90</b>	<b>91</b>

**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 eineinhalbfachen Betrag. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 Euro pro Sitzungstag. Die TAKKT AG gewährt den Mitgliedern des Aufsichtsrats 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.

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

Mit Wirkung zum 11. Mai 2021 wurde ein Wechsel in der Rollenverteilung im Aufsichtsrat vollzogen. Thomas Schmidt wurde vom Aufsichtsrat zum neuen Vorsitzenden gewählt und folgte damit Florian Funck, der dem Aufsichtsrat als Mitglied weiterhin erhalten bleibt.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats 2021**

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Insgesamt in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Thomas Schmidt	44,0	95%	–	0%	2,5	5%	46,5
Johannes Haupt	64,0	91%	3,6	5%	2,5	4%	70,1
Florian Funck	88,0	92%	4,8	5%	2,5	3%	95,3
Thomas Kniehl	44,0	95%	–	0%	2,5	5%	46,5
Dorothee Ritz	44,0	95%	–	0%	2,5	5%	46,5
Christian Wendler	44,0	90%	2,4	5%	2,5	5%	48,9

**2020**

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Insgesamt in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Thomas Schmidt	34,7	93%	–	0%	2,5	7%	37,2
Johannes Haupt	80,0	91%	4,5	5%	3,0	3%	87,5
Florian Funck	89,5	93%	3,8	4%	3,0	3%	96,3
Thomas Kniehl	55,0	95%	–	0%	3,0	5%	58,0
Dorothee Ritz	55,0	95%	–	0%	3,0	5%	58,0
Christian Wendler	55,0	91%	3,0	5%	2,5	4%	60,5
Stefan Gemkow (bis 15. Mai 2019)	40,7	93%	2,2	5%	1,0	2%	43,9

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- ENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER, DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER SOWIE DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND DER ERTRAGS- ENTWICKLUNG 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.

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

	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %	Veränderung 2019 ggü. 2018 in %	Veränderung 2018 ggü. 2017 in %	Veränderung 2017 ggü. 2016 in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021</b>					
Maria Zesch (ab 01. August 2021)	–	–	–	–	–
Claude Tomaszewski	–24%	–14%	–2%	–20%	7%
Tobias Flaitz (ab 01. Juni 2020 und bis 20. Dezember 2021)	57%	–	–	–	–
Felix Zimmermann (bis 11. Mai 2021)	3%	–11%	–1%	–19%	7%
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>					
Heiko Hegwein (ab 01. Februar 2018 bis 30. September 2020)	–70%	–11%	116%	–	–
Dirk Lessing (bis 31. Oktober 2019)	–60%	–84%	3%	13%	11%
Franz Vogel (bis 28. Februar 2014)	1%	4%	2%	3%	2%
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021</b>					
Thomas Schmidt (ab 15. Mai 2019)	–20%	–	–	–	–
Florian Funck	–1%	83%	0%	0%	0%
Johannes Haupt	–20%	8%	0%	0%	0%
Thomas Kniehl	–20%	10%	0%	0%	0%
Dorothee Ritz	–20%	13%	0%	3%	–4%
Christian Wendler (seit 10. Mai 2017)	–20%	10%	0%	–	–
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Stephan Gemkow (bis 15. Mai 2019)	–	0%	0%	0%	0%
Arnold Picot (bis 10. Mai 2017)	–	–	–	0%	0%
<b>Arbeitnehmer</b>					
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	6%	6%	2%	0%	5%
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss nach Steuern TAKKT AG	30%	–4%	–26%	–23%	–5%
EBITA TAKKT Konzern	33%	–50%	–11%	–1%	–14%

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.

## 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 Versorgungsfalles 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 Rentenverpflichtungen in Höhe von TEUR 550 (TEUR 1.922). Im Geschäftsjahr wurden diesem Plan TEUR 0 (TEUR 100) 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 113 (TEUR 217).

### 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 2021 noch im Geschäftsjahr 2020 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Zum 31. Dezember 2021 hielten die Mitglieder des Vorstands keine (8.036) 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 2021 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 beigefügten 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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, 16. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft



Dr. Christoph Eppinger  
Wirtschaftsprüfer



Sonja Kolb  
Wirtschaftsprüferin