

Vergütungsbericht 2022

Billigung durch die Hauptversammlung

In der ordentlichen Hauptversammlung der Knaus Tabbert AG vom 23. Juni 2021 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG gebilligt und auf www.knaustabbert.de veröffentlicht.

Gemäß § 120a AktG wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre zur Billigung vorlegen.

Über diesen Bericht

Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG haben diesen Vergütungsbericht über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG erstellt. Der Vergütungsbericht 2021 wurde mit 95,69% der gültigen abgegebenen Stimmen von der Hauptversammlung am 25.05.2022 gebilligt. Dieser Bericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG der formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft unterzogen und über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft., der entsprechende Vermerk über die Prüfung ist in diesem Bericht enthalten.

Veränderungen im Vorstand

Im Vorstand der Knaus Tabbert AG kam es im Berichtszeitraum 2022 zu folgenden Veränderungen.

- Zum Ablauf des 31. Dezember 2022 schied Marc Hundsdorf als Finanzvorstand (CFO) aus
- Mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 wurde Carolin Schürmann zur Finanzvorständin (CFO) bestellt.

Vergütungen der Mitglieder des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands ist gemäß Auffassung des Aufsichtsrats auf eine langfristige und nachhaltige, profitable Entwicklung von Knaus Tabbert ausgerichtet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen und einer erfolgsbezogenen variablen Vergütung mit einer kurzfristigen und einer langfristigen aktienbasierten Komponente zusammen. Dabei hat der überwiegende Teil der variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und damit eine langfristige Ausrichtung. So können gemäß Auffassung des Aufsichtsrats die Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen Wertsteigerung von Knaus Tabbert teilhaben und haben einen entsprechenden Anreiz, sich auf das langfristige Wohl von Knaus Tabbert zu konzentrieren. Der einjährige variable Vergütungsbestandteil bemisst sich neben wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren zudem nach persönlichen Leistungsindikatoren. Gleichzeitig soll gemäß Auffassung des Aufsichtsrats durch das Vergütungssystem sichergestellt werden, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesellschaft steht. So sollen besondere Leistungen stärker honoriert werden; Leistungsverfehlungen hingegen sollen die Vergütung spürbar verringern. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat geprüft. Im Geschäftsjahr 2022 wurde vom Vorstandsvergütungssystem nicht abgewichen.

Jahresgrundgehalt

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Jahresvergütung als Barvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen als monatliches Gehalt ausgezahlt wird.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, dem Short Term Incentive (STI), und einer variablen Vergütung mit vierjähriger Bemessungsgrundlage, dem Long Term Incentive (LTI).

- Der erste Bewertungszeitraum des LTI hat am 1. Januar 2021 begonnen und endet am 31. Dezember 2024.
 - Der zweite Bewertungszeitraum des LTI hat am 1. Januar 2022 begonnen und endet am 31. Dezember 2025.

Short Term Incentive (STI)

Die Ermittlung des STI erfolgt auf Basis festgelegter Bandbreiten zur Messung der Zielerreichung und den entsprechenden finanziellen und nichtfinanziellen Zielen, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden und auf die sich die

Gesellschaft und das jeweilige Vorstandsmitglied vor jedem Geschäftsjahr einigen. Der STI wird als jährliche Bartantieme in dem Monat gezahlt, in dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft feststellt und ist auf einen Höchstbetrag von EUR 140.000,00 (brutto) begrenzt. Bei einer Zielerreichung von unter 100% aber mindestens 80 % erfolgt die Auszahlung proratarisch. Bei einer Zielerreichung von weniger als 80 % wird kein Bonus ausbezahlt.

Zur Bemessung des STI im Geschäftsjahr 2022 wurden ein finanzielles Leistungskriterium (Teil A), bestehend aus zwei Komponenten, und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium (Teil B), bestehend aus einer ESG-Komponente, festgelegt.

Die Leistungskriterien gelten für alle Mitglieder des Vorstands, da gemäß Auffassung des Aufsichtsrats die Ziele nur in Zusammenarbeit mit allen Vorstandsmitgliedern zu erreichen sind.

Für die Zielerreichung stehen Teil A und Teil B in einem Verhältnis von 6:4, d.h. bei 100% Zielerreichung von Teil A werden 60% des maximalen Bonus ausgezahlt und bei 100% Zielerreichung von Teil B werden 40% des maximalen Bonus ausgezahlt. Bei einer Zielerreichung von unter 100% aber mindestens 80% erfolgt die Auszahlung proratarisch. Bei einer Zielerreichung von weniger als 80% wird kein Bonus ausbezahlt.

Der Aufsichtsrat kann überdies einen Multiplikator (Modifier) festsetzen, mit dem die jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 ermittelten Auszahlungsbeträge multipliziert werden, um die endgültigen Auszahlungsbeträge des STI zu ermitteln. Über den Modifier können weitere nicht-finanzielle Leistungskriterien bei der kurzfristigen variablen Vergütung berücksichtigt werden. Der Modifier muss sich in einem Rahmen von 0,8 bis 1,2 bewegen.

Finanzielle Leistungskriterium (Teil A)

Der Umsatz oder die Stückzahl der produzierten Fahrzeuge für das zum 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr soll folgende Werte erreichen:

- Umsatz von EUR 1.176,9 Mio. oder
- eine Stückzahl von 30.680

Die Stückzahl soll nur herangezogen werden, soweit das Umsatzziel nicht vollständig erreicht wurde. Relevant sind die Kennziffern, welche sich aus dem testierten IFRS Konzernjahresabschluss 2022 der Knaus Tabbert AG ergeben. Unter Umsatz sind hierbei die Erlöse gemäß IFRS 15 zu verstehen. Unter Stückzahl sind die fakturierten Einheiten (Wohnwagen, Reisemobile, Kastenwagen) zu verstehen.

Nichtfinanzielles Leistungskriterium (Teil B):

Das nicht-finanzielle Leistungskriterium besteht aus ESG-Zielen. Der Vorstand soll die Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie, die er bis zum 31. Dezember 2021 als Teil des STIP für 2021 entwickelt hat, weiter vorantreiben. Hierzu werden konkrete Zielvorgaben aus verschiedenen Bereichen festgelegt. Grundlage für die Festsetzung der Zielvorgaben sind die aus Stakeholdersicht wesentlichen Themen/Handlungsfelder für Knaus Tabbert, die der Vorstand im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes eruiert hat. Diese werden sich auch im Nachhaltigkeitsbericht der Knaus Tabbert AG finden.

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter
- Soziale Verantwortung, Diversität und Chancengleichheit
- Klima- und Umweltschutz im Unternehmen
- Umweltfreundliche und kreislauffähige Materialien
- Emissionsreduzierte Antriebssysteme
- Compliance und Anti-Korruption
- Menschenrechte und Umweltauswirkungen in der Lieferkette
- Gesellschaftliches Engagement
- Kontinuierliche Verbesserung der Wirtschaftsleistung

Zu diesen 10 Handlungsfeldern hat die Gesellschaft Ziele sowie Projekte und gegebenenfalls KPIs (Key Performance Indicator) definiert. Dies umfasst auch die Festlegung von Ausgangswerten (Baseline), der Zeitspanne für Zielerreichung, der Maßnahmen für die Zielerreichung und der Monitoring Modalitäten. Aus diesen zehn Handlungsfeldern (bzw. deren Ziele, Projekte und KPIs) hat der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für 2022 folgende sieben Ziele aus den zehn Handlungsfeldern abgeleitet:

- Handlungsfeld: Kontinuierliche Verbesserung der Wirtschaftsleistung

Ziel: System zur Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Faktoren bei der Investitionsbeurteilung
Ziel: Aufbau eines strukturierten Nachhaltigkeitscontrolling

- Handlungsfeld: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ziel: Analyse der gesundheitsgefährdenden Emissionen in Jandelsbrunn

- Handlungsfeld: Soziale Verantwortung & Gleiche Chancen für Alle

Ziel: Analyse welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein um Knaus Tabbert als Arbeitgeber für Frauen attraktiver zu machen

- Handlungsfeld: Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter

Ziel: Mitarbeiterengagement Befragung in Jandelsbrunn

- Handlungsfeld: Treibhausgasemissionen im Unternehmen & Energie und Emissionen in der Produktion

Ziel: Gruppenweites Datenerfassungssystem für Scope 1 und 2 Emissionen

- Handlungsfeld: Abfallmanagement

Ziel: Gruppenweites Datenerfassungssystem für Abfall

- Handlungsfeld: Menschenrechte in der Lieferkette

Ziel: System und Prozessimplementierung zur Erfüllung der Anforderung des Lieferkettengesetzes

Sollten Projekte und Ziele über mehrere Jahre spannen, werden Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam Zwischenziele für das zum 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr festlegen.

Berechnung des STI für das Geschäftsjahr 2022

Auf Basis der Zielerreichung für das finanzielle und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ergibt sich für jedes Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 ein Auszahlungsbetrag von EUR 136.925,60 - für Carolin Schürmann anteilig 1/12. der Modifier wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht angewendet. Die Zielerreichung der Jahre 2022 und 2021 stellt sich wie folgt dar:

	IST 2022	ZIELVORGABE STI	ZIEL - ERREICHUNG	ZIEL - ERREICHUNG
Teil A- Finanzielle Leistungsindikatoren			in %	in EUR
Umsatzerlöse in EUR	1.049.520	1.176.900		
Absatz in Stück	29.556	30.680	96,34	80.925,60
Teil B - Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren				
ESG-Ziele			100	56.000,00
Zielerreichung STI Gesamt			97,81	136.925,60

	IST 2021	ZIELVORGABE STI	ZIEL - ERREICHUNG	ZIEL - ERREICHUNG
Teil A -Finanzielle Leistungsindikatoren			in %	in EUR
Umsatzerlöse	863.000	999.530		
Absatz	27.089	29.700	91,20	76.608,00
Teil B - Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren				
Einführung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie			87,5	49.000,00
Zielerreichung STI Gesamt			89,72	125.608,00
angesetzter Modifier 1,11				
STI Gesamt				140.000,00

Unter dem Teil B – Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2021 waren folgende Ziele vereinbart:

- Start eines strukturierten Nachhaltigkeitsprozesses bei Knaus Tabbert
- Definition von "Nachhaltigkeit" für Knaus Tabbert und Integration der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen
- CO2-Messung auf Unternehmensebene für alle Werke
- Eruiierung der wesentlichen Themen und Handlungsfelder aus Stakeholdersicht für Knaus Tabbert
- interne Bewusstseinsbildung unter ausgewählten Personen und Führungskräften im Unternehmen
- Erarbeitung und Erstellung eines ersten Nachhaltigkeitsberichts nach GRI-Standards für das zum 31. Dezember 2021 endende Geschäftsjahr
- strukturelle Verankerung des Themas bei Knaus Tabbert und Integration in die Unternehmensstrategie sowie
- Implementierung eines externen Rating-Prozesses

Von diesen acht Zielen hatte der Vorstand sieben Ziele erreicht, was einem Gesamtzielerreichungsgrad von 87,5 % entsprach. Ziel Nummer 8, die Implementierung eines externen Rating-Prozesses, ist noch in Umsetzung.

Auf Basis der Zielerreichung für das finanzielle und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ergibt sich für jedes Mitglied des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 ein Auszahlungsbetrag von EUR 125.608,00.

Der Aufsichtsrat hatte für alle Mitglieder des Vorstands von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Multiplikator (Modifier) zur Anpassung des ermittelten Auszahlungsbetrags festzusetzen. Der ermittelte Auszahlungsbetrag von EUR 125.608,00 wurde mit dem Modifier multipliziert, um den endgültigen jährlichen Auszahlungsbetrag des STI für die Mitglieder des Vorstands zu ermitteln. Der Aufsichtsrat hatte nach pflichtgemäßem Ermessen einen Modifier von gerundet 1,11 festgesetzt, sodass der STI für die Mitglieder des Vorstands jeweils EUR 140.000,00 beträgt.

Ausschlaggebend für die Anwendung des Modifiers waren die folgenden nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, für die Beurteilung der Leistung des Gesamtvorstands und für die Beurteilung der Erreichung von Stakeholder-Zielen:

- die Zusammenarbeit im Vorstand,
- die Presseberichterstattung zu Knaus Tabbert,
- die Kundenzufriedenheit,
- die Händlerzufriedenheit,
- die Mitarbeiterzufriedenheit und
- Safety and Health

Der Aufsichtsrat war hierbei der Ansicht, dass alle Vorstandsmitglieder gleichwertig zum Erreichen der Stakeholder-Ziele beigetragen haben.

Long Term Incentive (LTI)

Der LTI basiert auf der Entwicklung von virtuellen Performance Shares, die in jährlichen Tranchen (LTIP-Tranchen) vergeben werden. Zu Beginn einer neuen LTIP-Incentivierungsphase wird jedem Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von Performance Shares zugeteilt. Die Anzahl der zu Beginn jeder Periode gewährten Performance Shares ergibt sich aus der Division des Betrags von EUR 160.000,00 durch den anfänglichen Aktienkurs. Der Anfangskurs ist definiert als der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate vor Beginn des Bewertungszeitraums, der Endkurs ist definiert als der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate des Bewertungszeitraums.

In der nachfolgenden Tabelle werden die am 1. Januar 2021 zugeteilten Performance Shares dargestellt:

	TRANCHE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021	ANFANGSKURS JE PERFORMANCE SHARE	ANZAHL DER PERFORMANCE SHARES	DAUER DER LTIP - INCENTIVIERUNGS PHASE
	in TEUR	in EUR	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck	160	59,80	2.675	4
Marc Hundsdorf ¹	160	59,80	2.675	4
Gerd Adamietzki	160	59,80	2.675	4
Werner Vaterl	160	59,80	2.675	4

¹Die Tranchenzuteilung wurde mit der im Jahr 2022 vereinbarten Abfindungszahlung aufgehoben

In der nachfolgenden Tabelle werden die am 1. Januar 2022 zugeteilten Performance Shares dargestellt:

	TRANCHE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022	ANFANGSKURS JE PERFORMANCE SHARE	ANZAHL DER PERFORMANCE SHARES	DAUER DER LTIP - INCENTIVIERUNGS PHASE
	in TEUR	in EUR	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck	160	56,65	2.824	4
Marc Hundsdorf ¹	160	56,65	2.824	4
Gerd Adamietzki	160	56,65	2.824	4
Werner Vaterl	160	56,65	2.824	4

¹Die Tranchenzuteilung wurde mit der im Jahr 2022 vereinbarten Abfindungszahlung aufgehoben
Frau Schürmann wurde keine Tranche gewährt

Der LTI ist neben der Entwicklung der Performance Shares auch von der Erreichung eines EBITDA-Ziels abhängig.

Das Erfolgsziel EBITDA ist für die LTIP-Incentivierungsphase ab 1. Januar 2021 zu 100 % erfüllt, wenn (i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase mindestens EUR 396.864.500,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Incentivierungsphase multipliziert mit 100 mindestens 9,58 beträgt.

- Das Erfolgsziel EBITDA für die zweite LTIP-Incentivierungsphase ab 1. Januar 2022 ist zu 100 % erfüllt, wenn (i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase mindestens EUR 396.864.500,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Incentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Incentivierungsphase multipliziert mit 100 mindestens 9,58 beträgt.
- Dabei wird EBITDA definiert als Konzernergebnis der Knaus Tabbert-Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr bereinigt um Steuern, Finanzierungskosten, Finanzerträge sowie Abschreibungen, basierend auf dem testierten Konzernabschluss der Knaus Tabbert-Gruppe.

Der Auszahlungsbetrag der jeweiligen LTIP-Tranche errechnet sich aus der Anzahl der Performance Shares multipliziert mit dem Endkurs und einem Multiplikator. Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Multiplikator 1. Wird das Ziel nicht zu 100 %, aber zu mindestens 81 % erreicht, reduziert sich der Multiplikator für jeden abweichenden Prozentpunkt um 5 %. Ein Vorstandsmitglied hat nur dann Anspruch auf eine LTI-Zahlung, wenn das Ziel zu mindestens 81 % erreicht wird und der Endkurs der Aktie höher ist als der Anfangskurs. Die Auszahlung für jede LTIP-Tranche ist auf maximal EUR 450.000,00 begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlung bei außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessener Weise nach oben oder unten anzupassen. Die Auszahlung des LTI erfolgt zusammen mit derjenigen monatlichen Rate der festen Jahresvergütung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat für das vierte Geschäftsjahr des Bewertungszeitraums ausgezahlt wird. Die Gesellschaft erstattet keine aus der Auszahlung des LTI resultierende Einkommensteuer.

Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen bestimmen, dass der LTI anstelle einer Barauszahlung durch Lieferung von Aktien der Gesellschaft ausgezahlt wird. Die Anzahl der in diesem Fall zu liefernden Aktien der Gesellschaft ergibt sich aus der Division des Auszahlungsbetrags der LTIP-Tranche durch den finalen Aktienkurs. Scheidet ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit eines Bewertungszeitraums aus seinem Amt aus oder tritt ein neues Mitglied während der Laufzeit eines Performance-Zeitraums in den Vorstand ein, erhält das Mitglied den LTI zeitanteilig für diesen Zeitraum, sofern die Ziele wie oben beschrieben erreicht werden.

Nebenleistungen

Das System der Vorstandsvergütung sieht Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen vor, wie z.B. Dienstwagen oder Fahrkostenzuschuss, Erstattung von angemessenen Übernachtungskosten am Dienstsitz, Unfallversicherung sowie Zuwendungen zu Kranken- und Pflegeversicherungsprämien. Für alle Vorstandsmitglieder besteht eine D&O-Versicherung mit einer Deckungssumme und einem Selbstbehalt gemäß den einschlägigen Vorschriften des deutschen Aktienrechts in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch in Höhe von 150 % der festen Jahresvergütung. Die D&O-Versicherungen decken Vermögensschäden ab, die durch Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen.

Altersversorgung

Ruhegehaltszusagen wurden nicht gemacht.

Weitere Angaben

Im Fall einer Kündigung des Vorstandsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund sowie im Falle der vertragswidrigen einseitigen Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied entfallen der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf – anteilige – Zahlungen eines STI für das zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs laufende Geschäftsjahr der Gesellschaft und der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf – anteilige – Zahlungen aus LTIP-Tranchen, deren Incentivierungsphase im Zeitpunkt des Kündigungszugangs noch nicht abgelaufen ist.

Eine im Rahmen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses möglicherweise gewährte Abfindung ist auf den Höchstbetrag von zwei Jahresvergütungen begrenzt. Dieser Abfindungs-Cap wird in der Regel auf Basis der Gesamtbezüge des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auf Basis der für das laufende Geschäftsjahr erwarteten Gesamtbezüge berechnet.

Die Auszahlungen von STI und LTI unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen, diese lauten wie folgt: Die variable Vergütung ist auf Aufforderung des Aufsichtsrates zurückzuzahlen, wenn (i) ein Jahres oder Konzernabschluss der Gesellschaft, der bei der Gewährung der Vergütung zugrunde gelegt wurde,

unwirksam oder zwar wirksam ist aber unter Verstoß gegen anwendbare Vorschriften kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt; Ein Jahres- oder Konzernabschluss ist bei der Gewährung der variablen Vergütung zugrunde gelegt, wenn in ihm enthaltene Finanzaufstellungen in die Berechnung der variablen Vergütung mit eingeflossen sind; oder (ii) durch den Vorstand in einem der Geschäftsjahre, für die die variable Vergütung gewährt wird eine schwerwiegende Pflichtverletzung nach §93 Abs. 1. AktG begangen wurde. Von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2022 vorgesehene Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands bei Zielerreichung von 100 %

In der nachfolgenden Tabelle wird die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands bei einer Zielerreichung von 100 % für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile						
	Grundvergütung		Nebenleistungen ¹		STI		LTI ³		Signing Bonus / Abfindung		in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Wolfgang Speck	750,0	67%	62,3	6%	140,0	13%	160,0	14%			1.112,3
Marc Hundsdorf	400,0	38%	25,2	2%					620,0	60%	1.045,2
Gerd Adamietzki	400,0	54%	47,9	6%	140,0	19%	160,0	21%			747,9
Werner Vaterl	400,0	55%	26,8	4%	140,0	19%	160,0	22%			726,8
Carolin Schürmann ²	33,3	34%	2,5	3%	11,7	12%		0%	50,0	51%	97,5

(1) Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2022 aufgewandten Betrag angegeben. (2) Anteilige Vergütung angegeben (3) LTI Tranche 2022

Im Geschäftsjahr 2022 vorgesehene Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands.

In der folgenden Tabelle sind die Höchstgrenzen der Vergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder nach dem geltenden Vorstandsvergütungssystem für das Geschäftsjahr 2022 abgebildet. Damit wird die jährliche Maximalvergütung nach dem Vorstandsvergütungssystem (EUR 1.750.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.250.000,00) für die ordentlichen Vorstandsmitglieder nicht ausgeschöpft. Die in der Tabelle dargestellte Maximalvergütung ergibt sich aus der im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossenen Grundvergütung und den Nebenleistungen sowie der maximal erreichbaren variablen Vergütung und der vereinbarten Abfindung sowie dem Signing Bonus. Über die tatsächliche maximale Vergütung des Geschäftsjahres 2022 kann erst im Geschäftsjahr 2026 berichtet werden, sobald der Wert des LTI feststeht und kann von den unten dargestellten Werten abweichen. Für Frau Schürmann und Herrn Hundsdorf steht für das Geschäftsjahr 2022 die Maximalvergütung bereits fest. Frau Schürmann hat mit der für das Geschäftsjahr 2022 erdiente Vergütung von EUR 97,2 die vorgesehene Maximalvergütung von EUR 104,2 eingehalten. Ebenso hat Herr Hundsdorf mit seiner Vergütung über TEUR 425,2 (Grundvergütung und Nebenleistung) die vorgesehene Maximalvergütung von EUR 1.250.000 eingehalten sowie das Abfindungscap von 2 Jahresvergütungen mit seiner Abfindung über EUR 620.000 nicht überschritten.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile						
	Grundvergütung		Nebenleistungen ¹		STI		LTI		Signing Bonus / Abfindung		in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Wolfgang Speck	750,0	54%	62,3	4%	140,0	10%	450,0	32%			1.402,3
Marc Hundsdorf	400,0	38%	25,2	2%					620,0	60%	1.045,2
Gerd Adamietzki	400,0	39%	47,9	5%	140,0	13%	450,0	43%			1.037,9
Werner Vaterl	400,0	39%	26,8	3%	140,0	14%	450,0	44%			1.016,8
Carolin Schürmann ²	33,3	34%	2,5	3%	11,7	12%		0%	50,0	51%	97,5

(1) Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2022 aufgewandten Betrag angegeben. (2) Anteilige Vergütung angegeben

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

In der nachfolgenden Tabelle werden die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Die gewährte Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG meint die im Berichtsgeschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Vergütung. Demgegenüber ist unter der geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG die fällige, aber im Berichtsgeschäftsjahr nicht zugeflossene Vergütung zu verstehen.

Neben der Höhe der Vergütung ist der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung dargestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile						Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung (Ziele Gesamtvergütung von 100 %)	Gesamtvergütung (Ziele Gesamtvergütung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI		LTI		Signing Bonus			
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %		
Wolfgang Speck	750,0	78%	63,7	7%	140,0	15%	-	-			953,7	1.112,3
Marc Hundsdorf	400,0	71%	25,2	4%	140,0	25%	-	-			565,2	1.045,2
Gerd Adamietzki	400,0	68%	44,9	8%	140,0	24%	-	-			584,9	747,9
Werner Vaterl	400,0	71%	24,6	4%	140,0	25%	-	-			564,6	726,8
Carolin Schürmann ¹	33,3	39%	2,5	3%	0	0%	-	-	50,0	58%	85,8	97,5

(1) Anteilige Vergütung angegeben

Für das Geschäftsjahr 2022 erdiente Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2022 teilweise bereits gewährt worden ist

In der nachfolgenden Tabelle wird neben der Grundvergütung und den Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2022 die für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilte variable Vergütung insoweit angegeben, als die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht bzw. für variable Vergütungsbestandteile die Erfolgsziele bereits erreicht worden sind (im folgenden erdiente Vergütung). Die festen Vergütungsbestandteile wurden bereits im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt, wohingegen die kurzfristige variable Vergütung für im Geschäftsjahr 2022 erbrachte Leistungen der Vorstandsmitglieder erst im Geschäftsjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wird. Bei dem LTI wird die Zielerreichung erst nach dem Ablauf der vierjährigen Incentivierungsphase festgestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gewährte, geschuldete und erdiente Gesamtvergütung	Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100%)		
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI		LTI ²				Signing Bonus/ Abfindung	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %			in TEUR	in TEUR
Wolfgang Speck	750,0	79%	63,7	7%	136,9	14%	0,0	0,0%			950,6	1.112,3
Marc Hundsdorf	400,0	38%	25,2	2%	0	0%	0,0	0,0%	620,0	60%	1.045,2	1.045,2
Gerd Adamietzki	400,0	69%	44,9	8%	136,9	23%	0,0	0,0%			581,8	747,9
Werner Vaterl	400,0	71%	24,6	5%	136,9	24%	0,0	0,0%			561,5	726,8
Carolin Schürmann ¹	33,3	34%	2,5	2%	11,4	12%	0,0	0,0%	50,0	52%	97,2	97,5

¹Anteilige Vergütung angegeben, ²Der LTI ist erst nach Ablauf der vierjährigen Incentivierungsphase vollständig erdient.

Zusätzliche Leistungszusagen an frühere und neue Vorstandsmitglieder

Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 hat Marc Hundsdorf seine Vorstandstätigkeit als CFO bei der Knaus Tabbert AG beendet. Mit Marc Hundsdorf wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit gem. Punkt I) des Vergütungssystems „Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit“ folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Marc Hundsdorf endet frühzeitig zum Ablauf des 31. Dezember 2022.
- Die Gesellschaft zahlt Marc Hundsdorf für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vorstandsvertrages (Zeitraum ab dem Beendigungszeitpunkt bis zum Ablauf des 31. Juli 2023) einschließlich aller erworbenen und noch entstehenden Ansprüche auf Zahlung einer variablen Vergütung (STI und LTI) sowie einschließlich aller Neben- und Sonderleistungen eine Abfindung in Höhe von EUR 620 TSD aus.
- Diese Abfindung ist/war am 31. Januar 2023 zur Zahlung fällig.

Für die vorgenannten Zusagen an Marc Hundsdorf hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 einen Betrag von EUR 620 TSD zurückgestellt. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 hat Frau Carolin Schürmann die Vorstandstätigkeit als Finanzvorständin angetreten. Die Gesellschaft gewährte Frau Schürmann zum Amtsantritt einen einmaligen Signing Bonus in Höhe von 50 TSD Euro, der mit Abschluss des Dienstvertrages entstand und am Ende des Kalendermonats nach Tätigkeitsbeginn ausgezahlt wurde.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß den Bestimmungen des § 14 der Satzung der Knaus Tabbert AG neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von EUR 25.000,00. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 100.000,00, der Stellvertreter der Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 37.500,00. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses und die Vorsitzende des Präsidialausschusses erhalten jeweils eine zusätzliche jährliche feste Ausschussvergütung von EUR 35.000,00. Die Vorsitzenden anderer Ausschüsse erhalten jeweils eine zusätzliche jährliche feste Ausschussvergütung von EUR 5.000,00, sofern der betreffende Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist. Im Geschäftsjahr sind neben dem Prüfungsausschuss und dem Präsidialausschuss keine weiteren Ausschüsse tätig geworden. Außerdem wird Mitgliedern die auf ihre Bezüge und Auslagen entfallende Umsatzsteuer erstattet, falls eine solche anfällt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind im Interesse der Gesellschaft von dieser in eine in Höhe unterhaltene D&O-Versicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete sowie erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

In der folgenden Tabelle werden die gewährte und die geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats i.S.v. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist nach § 14 Abs. 4 der Satzung zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird also die im Geschäftsjahr 2021 erdiente Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

dargestellt, die im Geschäftsjahr 2022 an die Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt worden ist. Neben der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 wird zusätzlich, die im Geschäftsjahr 2022 erdiente Vergütung in der folgenden Tabelle angegeben. Diese Vergütung ist nach § 14 Abs. 4 AktG der Satzung im Geschäftsjahr 2023 fällig. Für die Zwecke der besseren Lesbarkeit und Vergleichbarkeit der Angaben wurden die Beträge in der folgenden Tabelle jeweils gerundet.

	Gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022				Erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2022				Gewährt	Erdiente
									und	Gesamt
	Feste Vergütung	Ausschuss- vergütung	Feste Vergütung	Ausschuss- vergütung	Feste Vergütung	Ausschuss- vergütung	Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung		
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in T€
Esther Hackl (Vorsitzende)	100,0	74	35,0	26	100,0	74,1	35,0	26	135,0	135,0
Willem Paulus de Punder *	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Klaas Meertens *	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Rene Ado Oscar Bours *	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Manfred Pretscher	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Jana Donath	25,0	42	35,0	58	25,0	42	35,0	58	60,0	60,0
Anton Autengruber (stellv. Vorsitzender)	37,5	100	0,0	0	37,5	100	0,0	0	37,5	37,5
Stephan Kern	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Michael Heim	25,0	100	0,0	0	18,8	100	0,0	0	25,0	18,8
Linda Schätzl	0,0	0	0,0	0	6,3	100	0,0	0	0,0	6,3
Ferdinand Sommer	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Robert Scherer	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Daniela Fischer	25,0	100	0,0	0	25,0	100	0,0	0	25,0	25,0
Gesamt	387,5	85	70,0	15	387,5	85	70,0	15	457,5	457,5

* Bruttobetrag, die Quellensteuer plus Solidaritätszuschlag wurde vom Unternehmen direkt abgeführt. Der Auszahlungsbetrag an das Aufsichtsratsmitglied war daher geringer

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Knaus Tabbert AG und des Knaus Tabbert Konzerns sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer des

Knaus Tabbert Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Geschäftsjahr 2021. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Als Grundlage für die Ermittlung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird grundsätzlich die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG herangezogen.

Soweit Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Ausscheidens, wird darauf in Fußnoten hingewiesen. Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Knaus Tabbert AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg des Knaus Tabbert Konzerns abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des Umsatzes, des EBITDA und des Jahresergebnisses für den Konzern angegeben. Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der gesamten Belegschaft, incl. Azubis, Werkstudenten und Praktikanten des Knaus Tabbert Konzerns abgestellt. Hierbei wird der Konzernpersonalaufwand (ohne Beiträge zur Sozialversicherung und Berufsgenossenschaft) korrigiert um die Vorstandsvergütung des laufenden Jahres ins Verhältnis zu den FTE's (Full Time Equivalent) des Knaus Tabbert Konzerns gesetzt.

	Veränderung der Geschäftsjahre 2022 zu 2021 (in %)
<i>Ertragsentwicklung der KNAUS TABBERT AG und des Knaus Tabbert Konzerns</i>	
Konzern-Umsatz	21,7
Konzern-EBITDA	16,6
Konzern-Jahresergebnis	14,3
Jahresergebnis der KNAUS TABBERT AG (HGB)	31,3
<i>Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</i>	
Durchschnitt Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns	1,5
<i>Vergütung der Mitglieder des Vorstands*</i>	
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	12,1
Marc Hundsdorf	10,0
Gerd Adamietzki	5,5
Werner Vaterl	5,4
Carolin Schürmann	-
<i>Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats*</i>	
Esther Hackl (Vorsitzende)	197,5
Willem Paulus de Pundert	257,8
Klaas Meertens	257,8
Rene Ado Oscar Bours	257,8
Manfred Pretscher	257,8
Jana Donath	257,8
Anton Autengruber (stellv. Vorsitzender)	257,8
Stephan Kern	257,8
Michael Heim	257,8
Linda Schätzl	-
Ferdinand Sommer	257,8
Robert Scherer	257,8
Daniela Fischer	257,8

* Darstellung der geflossenen Vergütung 2022 zu 2021, in 2020 wurde die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Rahmen des Börsengangs angepasst. Seither gab es in Bezug auf den Aufsichtsrat keine Veränderungen in der Vergütung.

Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Veränderung der Geschäftsjahre 2021 zu 2020 (in %)	Veränderung des Geschäftsjahres 2022 zu 2021 (in %)
Durchschnitt Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns	5,7	1,5

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 11. April 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hanshen Sanetra
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer