

Vergütungsbericht

In der ordentlichen Hauptversammlung der Knaus Tabbert AG vom 23. Juni 2021 wurden die neuen Vergütungssysteme für den Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat der Knaus Tabbert AG haben diesen Vergütungsbericht über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend den Anforderungen von § 162 AktG erstellt. Der Abschlussprüfer der Knaus Tabbert AG hat geprüft, ob der Vergütungsbericht die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG enthält.

Vergütungen der Mitglieder des Vorstands

Bis zur Umwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft am 14. August 2020 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus festen monatlichen Barzahlungen und einer variablen Vergütung. Seit Umwandlung der Gesellschaft verfügen sämtliche Vorstandsmitglieder über einen Dienstvertrag mit der Gesellschaft. Die Verträge unterliegen deutschem Recht und enthalten im Wesentlichen gleichlautende Regelungen.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands ist 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 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 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 2021 wurde vom Vorstandsvergütungssystem nicht abgewichen.

Im Geschäftsjahr 2021 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 2021 dargestellt.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen ¹		STI		LTI		
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Wolfgang Speck (Vorstands- vorsitzender)	750	68,6	44,1	4,0	140	12,8	160	14,6	1.094,1
Marc Hundsdorf	400	55,6	20,1	2,8	140	19,4	160	22,2	720,1
Gerd Adamietzki	400	55,6	19,6	2,7	140	19,5	160	22,2	719,6
Werner Vaterl	400	55,2	24,6	3,4	140	19,3	160	22,1	724,6

¹Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2021 aufgewandten Betrag angegeben.

Im Geschäftsjahr 2021 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 2021 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.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021
	Grundvergütung		Nebenleistungen ¹		STI		LTI		
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Wolfgang Speck (Vorstands- vorsitzender)	750	54,2	44,1	3,2	140	10,1	450	32,5	1.384,1
Marc Hundsdorf	400	39,6	20,1	2,0	140	13,9	450	44,6	1.010,1
Gerd Adamietzki	400	39,6	19,6	1,9	140	13,9	450	44,6	1.009,6
Werner Vaterl	400	39,4	24,6	2,4	140	13,8	450	44,4	1.014,6

¹Die Nebenleistungen werden mit dem im Geschäftsjahr 2021 aufgewandten Betrag angegeben.

Jahresgrundgehalt

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Jahresvergütung als Barvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen als monatliches Gehalt ausgezahlt wird. Die jährliche Festvergütung für Herrn Speck beträgt brutto EUR 750.000 (brutto). Herr Adamietzki, Herr Hundsdorf und Herr Vaterl erhalten jeweils EUR 400.000 (brutto) jährlich.

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 beginnt am 1. Januar 2021 und endet am 31. Dezember 2024.

I. Short Term Incentive (STI)

Die Ermittlung des STI erfolgt auf Basis eines festgelegten Zielerreichungsgrads und individueller Ziele, 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 gezahlt und ist auf einen Höchstbetrag von EUR 140.000,00 (brutto) begrenzt. Bei einer Zielerreichung von bis zu 80 % erfolgt die Auszahlung proratarisch. Bei einer Zielerreichung von weniger als 80 % wird kein Bonus ausbezahlt.

Zur Bemessung des STI im Geschäftsjahr 2021 wurden ein finanzielles Leistungskriterium, bestehend aus zwei Komponenten, und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium, bestehend aus einer ESG-Komponente, festgelegt. Die Leistungskriterien gelten für alle Mitglieder des Vorstands, da die Ziele nur in Zusammenarbeit mit allen Vorstandsmitgliedern zu erreichen sind. Für die Festlegung der Zielerreichung werden das finanzielle Leistungskriterium und das nichtfinanzielle Leistungskriterium in einem Verhältnis von 6:4 gewichtet.

Der Aufsichtsrat kann von der Möglichkeit Gebrauch machen, einen Multiplikator (Modifier) zur Anpassung des ermittelten Auszahlungsbetrags festzusetzen, um weitere nichtfinanzielle Leistungskriterien zu berücksichtigen.

Ermittlung des STI (max. EUR 140.000,00)	
finanzielles Leistungskriterium 60 % des maximalen STI	nichtfinanzielles Leistungskriterium 40 % des maximalen STI
<ul style="list-style-type: none">Umsatz (= Erlöse gemäß IFRS 15) oder (wenn das Umsatzziel nicht vollständig erreicht wird) Stückzahl der produzierten Fahrzeuge	<ul style="list-style-type: none">Einführung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie
Ggf. Festsetzung eines Multiplikators (<u>Modifiers</u>) zur Berücksichtigung weiterer nichtfinanzieller Leistungskriterien (0,8 bis 1,2)	

1. Finanzielles Leistungskriterium

Unter Berücksichtigung des geplanten Ramp-up sollten der Umsatz oder die Stückzahl der produzierten Fahrzeuge für das zum 31. Dezember 2021 endende Geschäftsjahr das Niveau der Budgetplanung für dieses Geschäftsjahr erreichen.

Für das Geschäftsjahr sind die Ziele wie folgt definiert worden:

- Umsatz: EUR 999,53 Mio.
- Stückzahl: 29.700

Die Stückzahl soll nur herangezogen werden, soweit das Umsatzziel nicht vollständig erreicht wurde.

Auf der Basis des testierten IFRS-Konzernabschlusses 2021 der Knaus Tabbert AG wurden folgende Werte ermittelt:

- Umsatz: EUR 863 Mio.
- Stückzahl: 27.089

Dies entspricht beim Umsatz einer Zielerreichung von 86,3 % und bei der Stückzahl einer Zielerreichung von 91,2 %. Für die Berechnung des STI wurde auf den höheren der beiden Beträge, die Zielerreichung von 91,2 %, abgestellt.

2. Nichtfinanzielles Leistungskriterium

Als nichtfinanzielles Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat die Einführung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie in dem zum 31. Dezember 2021 endenden Geschäftsjahr festgelegt.

Im Einzelnen umfasst die Einführung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie die folgenden acht Ziele:

1. Start eines strukturierten Nachhaltigkeitsprozesses bei Knaus Tabbert

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

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

3. Berechnung des STI für das Geschäftsjahr 2021

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 hat 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 wird mit dem Modifier multipliziert, um den endgültigen jährlichen Auszahlungsbetrag des STI für die Mitglieder des Vorstands zu ermitteln. Der Aufsichtsrat hat 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 ist hierbei der Ansicht, dass alle Vorstandsmitglieder gleichwertig zum Erreichen der Stakeholder-Ziele beigetragen haben.

II. 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-Inzentivierungsphase 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 ausgewiesen:

	Tranche für das Geschäftsjahr 2021	Anfangskurs je Performance Share	Anzahl der Performance Shares	Dauer der LTIP- Inzentivierungs- phase
	in T€	in €	Anzahl der Aktien	Jahre
Wolfgang Speck (Vorstands- vorsitzender)	160	59,80	2.675	4
Marc Hundsdorf	160	59,80	2.675	4
Gerd Adamietzki	160	59,80	2.675	4
Werner Vaterl	160	59,80	2.675	4

Der LTI ist neben der Entwicklung der Performance Shares auch von der Erreichung eines EBITDA-Ziels abhängig. Das Erfolgsziel EBITDA ist für die LTIP-Inzentivierungsphase ab 1. Januar 2021 zu 100 % erfüllt, wenn (i) das kumulierte EBITDA während der LTIP-Inzentivierungsphase mindestens EUR 396.864.500,00 beträgt oder (ii) der Quotient aus kumuliertem EBITDA während der LTIP-Inzentivierungsphase und kumulierten Umsatzerlösen der Knaus Tabbert-Gruppe während der LTIP-Inzentivierungsphase 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 Gewährung und 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 Auslagen, Unfallversicherung sowie Zuwendungen zu Kranken- und Pflegeversicherungsprämien. Für alle Vorstandsmitglieder besteht eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen 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. Die Vorstandsmitglieder waren seit der Umwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft für ihre Altersversorgung selbst verantwortlich. Vor der Umwandlung waren die seinerzeitigen Geschäftsführer gesetzlich rentenversichert. Die Gesellschaft hat die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung getragen.

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 Inzentivierungsphase 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. Von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2021 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 2021 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. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine geschuldete Vergütung.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI ¹		LTI			
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750	90,1	44,1	5,3	38,3	4,6	-	-	832,3	1.094,1
Marc Hundsdorf	400	78,6	20,1	3,9	89,1	17,5	-	-	509,2	720,1
Gerd Adamietzki	400	75,4	19,6	3,7	110,9	20,9	-	-	530,5	719,6
Werner Vaterl	400	74,7	24,6	4,6	110,9	20,7	-	-	535,5	724,6

¹Kurzfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr 2020 erdient worden ist und im Geschäftsjahr 2021 an die Vorstandsmitglieder gezahlt worden ist.

Für das Geschäftsjahr 2021 erdiente Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2021 teilweise bereits gewährt worden ist

In der nachfolgenden Tabelle wird die erdiente Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 abgebildet. Die festen Vergütungsbestandteile wurden bereits im Geschäftsjahr 2021 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt, wohingegen die kurzfristige variable Vergütung für im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Leistungen der Vorstandsmitglieder erst im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wird.

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile				Gewährte, geschuldete und <u>erdiente</u> Gesamtvergütung	Gesamtvergütung (Zielerreichung von 100 %)
	Grundvergütung		Nebenleistungen		STI		LTI			
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	750	80,3	44,1	4,7	140	15,0	-	-	934,1	1.094,1
Marc Hundsdorf	400	71,4	20,1	3,6	140	25,0	-	-	560,1	720,1
Gerd Adamietzki	400	71,5	19,6	3,5	140	25,0	-	-	559,6	719,6
Werner Vaterl	400	70,8	24,6	4,4	140	24,8	-	-	564,6	724,6

Vergütung der derzeitigen und ehemaligen 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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind im Interesse der Gesellschaft von dieser in eine in angemessener Höhe unterhaltene D&O-Versicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete sowie erdiente Vergütung der derzeitigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder

In der folgenden Tabelle werden die gewährte und die geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats i.S.v. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 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 2020 erdiente Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dargestellt, die im Geschäftsjahr 2021 an die Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt worden ist. Anlässlich des Börsengangs der Gesellschaft wurde die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die bis einschließlich 20. September 2020 angefallen war, bereits im Geschäftsjahr 2020 an die Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt, sodass diese Beträge nicht als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 auszuweisen sind.

Neben der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 wird zusätzlich, die im Geschäftsjahr 2021 erdiente Vergütung in der folgenden Tabelle angegeben. Diese Vergütung ist nach § 14 Abs. 4 AktG der Satzung im Geschäftsjahr 2022 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 2021				Erdiente Vergütung für das Geschäftsjahr 2021				Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	Erdiente Gesamtvergütung
	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Feste Vergütung		Ausschussvergütung			
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in T€
Esther Hackl (Vorsitzende)	35,6	78,45	9,8	21,55	100	74,07	35	25,93	45,4	135
Willem Paulus de Punder ¹	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Klaas Meertens ¹	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Rene Ado Oscar Bours ¹	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Manfred Pretscher	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Ruben Paulus de Punder (bis 31.07.2020)	0,0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0
Jana Donath	7,0	41,67	9,8	58,33	25	41,67	35	58,33	16,8	60
Anton Autengruber (stellv. Vorsitzender)	10,5	100,00	0	0,00	37,5	100,00	0	0,00	10,5	37,5
Stephan Kern	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Michael Heim	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Ferdinand Sommer	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Robert Scherer	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Ute Opritescu (bis 31.08.2020)	0,0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0
Daniela Fischer	7,0	100,00	0	0,00	25	100,00	0	0,00	7,0	25
Gesamt	115,9	85,56	19,6	14,44	387,5	84,70	70	15,30	135,5	457,5

¹Jeweils Angabe des Bruttobetrags. Quellensteuer plus Solidaritätszuschlag wurde von der Gesellschaft direkt abgeführt, daher ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag an die Aufsichtsratsmitglieder geringer.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Knaus Tabbert AG

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 dem Knaus Tabbert Konzern sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer des Knaus Tabbert Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Geschäftsjahr 2020. 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 AktG herangezogen. Für das Geschäftsjahr 2020 wird für die

Vergütung der Mitglieder des Vorstands auf die im Geschäftsbericht der Gesellschaft veröffentlichte Vergütung abgestellt. Diese Vergütung wurde auf der Grundlage des vor Inkrafttreten des § 162 AktG geltenden Verständnisses der gewährten und der zugeflossenen Vergütung nach dem DCGK 2017 ermittelt. Die im Geschäftsjahr erdiente, aber noch nicht zugeflossene Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde als gewährte Vergütung eingeordnet. Für die Mitglieder des Vorstands werden für das Geschäftsjahr 2020 auch Vergütungen aus ihrer Tätigkeit als Mitglieder der Geschäftsführung der formgewechselten Knaus Tabbert GmbH berücksichtigt. Ein Mitglied des Vorstands stand zu dieser Zeit noch nicht in einem Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft, sondern stellte seine Leistungen über einen Beratervertrag mit einem mit ihm in Verbindung stehenden Unternehmen in Rechnung.

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 des Knaus Tabbert Konzerns abgestellt.

	Veränderung 2021 ggü. 2020
	in %
Ertragsentwicklung der Knaus Tabbert AG und des Konzerns	
Konzern-Umsatz	8,56
Konzern-EBITDA	-9,94
Konzern-Jahresergebnis	-17,31
Jahresergebnis der Knaus Tabbert AG	-33,75
Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
Durchschnitt Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns	5,75
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	
Wolfgang Speck (Vorstandsvorsitzender)	10,82
Marc Hundsdorf	8,10
Gerd Adamietzki	9,27
Werner Vaterl	9,38
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	
Esther Hackl (Vorsitzende)	9,39
Willem Paulus de Pundert	-17,48
Klaas Meertens	-17,48
Rene Ado Oscar Bours	-17,48
Manfred Pretscher	-20,34
Ruben Paulus de Pundert (bis 31.07.2020)	-100,00
Jana Donath (ab 01.08.2020)	1.400,00
Anton Autengruber (stellv. Vorsitzender)	81,11
Stephan Kern	20,74
Michael Heim	20,74
Ferdinand Sommer	20,74
Robert Scherer	20,74
Ute Opritescu (bis 31.08.2020)	-100,00
Daniela Fischer (ab 01.09.2020)	1.493,75

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Knaus Tabbert AG, Jandelsbrunn, 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.

Nürnberg, den 6. April 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Schroff
Wirtschaftsprüfer

Sanetra
Wirtschaftsprüfer