

# Vergütungs- bericht

# Einführung

## ÜBER DIESEN BERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Bertrandt Aktiengesellschaft („Bertrandt“) sowie die satzungsmäßige Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich an den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie vorrangig des deutschen Aktienrechts (AktG); insbesondere enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG. Soweit nicht anders vermerkt, sind sämtliche Angaben in tausend Euro (TEUR) angegeben. Bei Prozentangaben und Zahlen können naturgemäß Rundungsdifferenzen auftreten.

# Vorstandsvergütung

## SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Hauptversammlung hat am 26. Februar 2021 das vom Aufsichtsrat am 7. Dezember 2020 beschlossene Vergütungssystem gebilligt. Das Vergütungssystem ist abrufbar über: <https://www.bertrandt.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>.

Die Bertrandt Aktiengesellschaft ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der national und international mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder in Form von Betriebsstätten agiert. Als innovativer Entwicklungsdienstleister steht Bertrandt als kompetenter Partner an der Seite seiner Kunden. Ziel ist es, das Unternehmen durch eine nachhaltige Unternehmensführung erfolgreich am Markt zu positionieren und seine führende Marktstellung durch ein breites und tiefes Leistungsspektrum weiter auszubauen. Den Unternehmenswert unter Berücksichtigung ökonomischer, sozialer und ökologischer Aspekte nachhaltig zu steigern,

steht im Zentrum jedes Handelns. Neue Anforderungen vom Markt und den Kunden erfordern neue Herangehensweisen. Gesteigerte Verantwortungstiefe sowie Know-how in den Bereichen Digitalisierung, Elektromobilität und bei Großprojekten sollen durch Bündelung unterschiedlicher Kompetenzen erreicht werden. Auch das neue Steuerungssystem ist auf die Wertsteigerung des Gesamtkonzerns ausgelegt. Daraus abgeleitet ergeben sich Zielsetzungen für die Segmente und die Tochtergesellschaften. Die Steuerung von Bertrandt erfolgt pyramidal vom Konzern über Segmente und Tochtergesellschaften bis auf Profitcenter-Ebene. Die periodische Steuerung wird unter Berücksichtigung der durch die internationale Rechnungslegung definierten Bilanzierungs- und Bewertungsregeln durchgeführt. Als Kennzahlen für diese Steuerung nutzt Bertrandt neben der Gesamtleistung das EBIT und den Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist in die Bertrandt-Welt eingebettet und leistet seinen Beitrag. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage des Bertrandt-Konzerns. Das Vergütungssystem für den Vorstand ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG ausgerichtet.

Als variable Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsabhängige Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns anknüpft. Diese Anknüpfung der Tantieme wird seit über einem Jahrzehnt bereits zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern genutzt; sie hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt, weswegen sie auch in das Vergütungssystem nach § 87a AktG übernommen wurde.

Anders als bei vielen Aktiengesellschaften üblich, sieht das Vergütungssystem der Bertrandt Aktiengesellschaft keine funktions-spezifischen Differenzierungen unter den Vorstandsmitgliedern vor, etwa aufgrund des Verantwortungsbereichs oder Ressorts. Dies korrespondiert mit der Entscheidung des Aufsichtsrats vom 5. November 2018, die Bedeutung übergreifender Arbeit für die Entwicklung des gesamten Bertrandt-Konzerns konsequent auf Vorstandsebene durch zukunftsorientierte vernetzte Führung zu spiegeln. Seit dem Beschluss der Hauptversammlung am 20. Februar 2019 arbeitet der Vorstand bekanntlich dementsprechend ohne Hervorhebung eines Einzelnen durch Benennung eines Vorsitzenden oder Sprechers.

Sowohl für die Tantieme für ein Geschäftsjahr als auch für die Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr insgesamt werden Obergrenzen festgelegt und entsprechende vertragliche Beschränkungen vereinbart. Die Tantieme für ein Geschäftsjahr ist insgesamt auf das Sechsfache des festen Jahresgrundgehalts begrenzt und die Vorstandsvergütung insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts.

## BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ergibt. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für den Gesamtvorstand im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt 10.080 TEUR.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen zusammen. Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung eines Fahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie der Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist an die Entwicklung der Ergebnissituation des Bertrandt-Konzerns gekoppelt. Als variable Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsabhängige Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns anknüpft. Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte EBIT in jeweils zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Die sich daraus ableitende Tantieme wird jedoch nur zu 45% nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Die verbleibenden 55% werden einem sogenannten „Bonus/Malus“-Topf zugewiesen und erst nach Ablauf eines weiteren Geschäftsjahres abhängig vom Erfolg des Folgejahres ausgezahlt. Die dem Bonus/Malus-Topf zugewiesene Tantieme mindert sich gegebenenfalls um den Prozentsatz, um den sich das EBIT des Folgejahres gegenüber dem EBIT des vorigen Geschäftsjahres mindert. Wird hingegen im Folgejahr ein EBIT in gleicher Höhe erreicht oder das EBIT des vorigen Geschäftsjahres übertroffen, wird die dem Bonus/Malus-Topf zugewiesene Tantieme in voller Höhe ausgezahlt. Die Tantieme für ein Geschäftsjahr ist insgesamt auf das Sechsfache des festen Jahresgrundgehalts im betreffenden Geschäftsjahr und die Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts im betreffenden Geschäftsjahr begrenzt.

Versorgungsleistungen und Aktienoptionen sind keine Bestandteile des aktuellen Vergütungssystems. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bestimmt die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zu den festen Vergütungsbestandteilen sowie den Neben- und Vorsorgeleistungen. Der aktuelle Stand ergibt sich aus nachfolgender Tabelle.

Der Vorstand wird im Vergütungssystem über das EBIT incentiviert, weil dieses nicht nur die jeweilige Stärke des Kerngeschäfts unterstreicht, sondern mit Blick auf die mehrjährig wirkende Bonus-Malus-Regelung auch die finanziellen Grundlagen für eine Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherstellen soll.

Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Ziels in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern es wird in der Vergütung auf einen bestimmten, festen Prozentsatz (derzeit 1,25%) des im Geschäftsjahr erreichten EBIT abgestellt, der 2% nicht übersteigen soll. Sogenannte „Claw back“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, sind in das Vergütungssystem nicht implementiert.

Die im Zuge der drei Vorstandswieder- bzw. Neubestellungen, welche der Aufsichtsrat am 16. März 2023 beschlossen hatte, mit den heutigen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Vorstandsanstellungsverträge bilden das Vergütungssystem ab. Bereits zuvor enthielten die Vorstandsanstellungsverträge im Berichtszeitraum grundsätzlich Vereinbarungen zur Vergütung, die dem Vergütungssystem entsprechen. Hierdurch wurde bzw. wird das Vergütungssystem auf vertraglicher Ebene umgesetzt, obwohl es sich bis zu den am 16. März 2023 beschlossenen Vorstandsanstellungsverträgen noch um Altverträge handelte (siehe die weiteren Ausführungen zu § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG nachstehend).

Da die nachfolgende Darstellung der Vergütungen entsprechend § 162 AktG die „gewährte und geschuldete Vergütung“ ausweist, werden Vergütungen in dem Jahr dargestellt, in welchem sie dem Organmitglied faktisch zufließen und in sein Vermögen übergehen. Vergütungen an die Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit wurden ausschließlich durch Bertrand geleistet.

Gegenüber zwei ehemaligen Mitgliedern des Vorstands bestehen Pensionszusagen von Bertrand, die nachstehend bei den Angaben nach § 162 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AktG berücksichtigt werden.

### **VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DER MITGLIEDER DES VORSTANDS (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1)**

Im Geschäftsjahr 2022/2023 kam es zu einem Vorstandswechsel. Hans-Gerd Claus hat zum 31. März 2023 sein Amt als Vorstand niedergelegt und Dr. Andreas Fink ist zum 1. April 2023 als Vorstand berufen worden. Beide Vorstände sind dementsprechend bei der Vorstandsvergütung berücksichtigt.

Die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022/2023 aktiven Mitglieder des Vorstands:

### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DER MITGLIEDER DES VORSTANDS (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1)

In TEUR					
<b>Hans-Gerd Claus*</b>					
		2022/2023		2021/2022	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	210	36%	420	64%
	Nebenleistungen	9	2%	17	3%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%	0	0%
	Variable 2019/2020	0	0%	104	16%
	Variable 2020/2021	138	23%	113	17%
	Variable 2021/2022	234	40%	0	0%
	Variable 2022/2023	0			
<b>Summe</b>		<b>591</b>	<b>100%</b>	<b>654</b>	<b>100%</b>
<b>Markus Ruf</b>					
		2022/2023		2021/2022	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	420	52%	420	65%
	Nebenleistungen	15	2%	14	2%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%	0	0%
	Variable 2019/2020	0	0%	104	16%
	Variable 2020/2021	138	17%	113	17%
	Variable 2021/2022	234	29%	0	0%
	Variable 2022/2023	0			
<b>Summe</b>		<b>807</b>	<b>100%</b>	<b>651</b>	<b>100%</b>
<b>Dr. Andreas Fink**</b>					
		2022/2023			
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	210	97%		
	Nebenleistungen	6	3%		
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%		
	Variable 2019/2020	0	0%		
	Variable 2020/2021	0	0%		
	Variable 2021/2022	0	0%		
	Variable 2022/2023	0			
<b>Summe</b>		<b>216</b>	<b>100%</b>		
<b>Gesamt</b>					
		2022/2023		2021/2022	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	1.261	52%	1.261	64%
	Nebenleistungen	44	2%	52	3%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%	0	0%
	Variable 2019/2020	0	0%	312	16%
	Variable 2020/2021	413	17%	339	17%
	Variable 2021/2022	703	29%	0	0%
	Variable 2022/2023	0			
<b>Summe</b>		<b>2.420</b>	<b>100%</b>	<b>1.964</b>	<b>100%</b>
<b>Michael Lücke</b>					
		2022/2023		2021/2022	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	420	52%	420	64%
	Nebenleistungen	14	2%	22	3%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%	0	0%
	Variable 2019/2020	0	0%	104	16%
	Variable 2020/2021	138	17%	113	17%
	Variable 2021/2022	234	29%	0	0%
	Variable 2022/2023	0			
<b>Summe</b>		<b>806</b>	<b>100%</b>	<b>659</b>	<b>100%</b>

\* Bis 31. März 2023.

\*\* Ab 1. April 2023.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VORSTANDS-VERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2)

Der Vergütungsbericht ist derzeit in Bezug auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der vergangenen fünf Jahre nach der Übergangsregelung durch § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG zu erstatten und umfasst daher für das Geschäftsjahr 2022/2023 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum.

Beim Geschäftsjahresvergleich der Vergütung ist der partielle Vergütungsverzicht des Vorstands im Geschäftsjahr 2019/2020 zu berücksichtigen, der zu geringeren im Geschäftsjahr 2020/2021 auszuweisenden variablen Vergütungen geführt hat.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2)

In TEUR		2022/2023	2021/2022	2020/2021	Absolute Veränderung	Prozentuale Veränderung
Jahresüberschuss Bertrandt AG (HGB)		14.935	22.160	9.824	-7.225	-33%
EBIT Bertrandt-Konzern (IFRS)		50.080	41.664	20.040	8.416	20%
Durchschnittliche Vergütung	Arbeitnehmer*	72	68	62	4	6%
	OFK**	216	207	181	9	4%
Vergütung aktive Vorstände	Hans-Gerd Claus***	591	654	584	-63	-10%
	Dr. Andreas Fink****	216			216	
	Michael Lücke	806	659	589	147	22%
	Markus Ruf	807	651	582	156	24%
Vergütung frühere Vorstände	Dietmar Bichler	0	0	81	0	

\* Die Durchschnittsvergütungen der Arbeitnehmer wurden jeweils auf Basis von Äquivalenten zu Vollzeit der durchschnittlich im Geschäftsjahr beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) aus dem Personalaufwand des Einzelabschlusses der Bertrandt AG gemindert um den Aufwand für den Vorstand ermittelt, um die Vergleichbarkeit mit den sämtlich in Vollzeit tätigen Vorstandsmitgliedern herzustellen.

\*\* Zusätzlich wird die durchschnittliche Vergütung des oberen Führungskreises („OFK“) gezeigt, die der Aufsichtsrat für den vertikalen Vergütungsvergleich im Rahmen seiner Entscheidungen über die Vergütung des Vorstands heranzieht und hierfür derzeit wie folgt definiert hat: Er besteht aus den Geschäftsführern der inländischen Tochtergesellschaften und deren Prokuristen sowie den Ressortleitern der Bertrandt Aktiengesellschaft.

\*\*\* Bis 31. März 2023.

\*\*\*\* Ab 1. April 2023.

Zusätzlich zur Ertragslage der Gesellschaft und deren Entwicklung wird vorstehend das Konzern-EBIT (IFRS) dargestellt, da dieses die Bezugsgröße für die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder des Vorstands darstellt. Ergänzend wird nachfolgend noch die Entwicklung der Gesamtleistung berichtet:

### ENTWICKLUNG GESAMTLEISTUNG

Alle Angaben nach IFRS für den Bertrandt-Konzern					
in TEUR					
	2022/2023	2021/2022	2020/2021	Absolute Veränderung	Relative Veränderung
Gesamtleistung	1.157.411	1.009.159	848.592	148.252	15%

### WEITERE ANGABEN (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 3–4)

Es wurden keinem Vorstandsmitglied Aktien, Aktienoptionen oder sonstige Formen einer aktienbasierten Vergütung gewährt oder zugesagt. Das Vergütungssystem sieht solche auch nicht vor.

Ebenso wurden keine variablen Vergütungsbestandteile im Berichtszeitraum von einem Vorstandsmitglied zurückgefordert. Die Vorstandsverträge sehen in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem keine Rückforderungsvereinbarungen („claw back“) vor.

### ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 5)

Das durch die Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem ermächtigt den Aufsichtsrat in Abschnitt F ausdrücklich zu bestimmten Abweichungen und Gestaltungen. Die Nutzung dieser Ermächtigung ist nach Ansicht der Gesellschaft keine Abweichung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG, sondern bloße Ausübung von durch das System selbst erteilten Rechten.

Es gab im Berichtszeitraum weder Abweichungen vom System, noch gab es die Ausübung von im System zugelassenen Abweichungen.

### BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 6)

Dieser Vergütungsbericht ist der zweite Bericht der Gesellschaft nach § 162 AktG. Die erstmalige Beschlussfassung nach § 120a Abs. 4 AktG ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 22.02.2023 erfolgt. Aufgrund der Billigung durch die Hauptversammlung mit großer Mehrheit bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu ändern.

## **EINHALTUNG DER FESTGELEGTEN MAXIMALVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 7)**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine jährliche Maximalvergütung, einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand, für den Gesamtvorstand in Höhe von 10.080 TEUR begrenzt.

Nach § 26j Abs. 1 letzter Satz EGAktG lässt das gebilligte Vergütungssystem die bestehende Vorstandsvergütung und die Vorstandsansetzungsverträge unberührt; insoweit findet die festgelegte Maximalvergütung auf Verträge aus der Vorzeit keine Anwendung. Dies betrifft die Verträge der Vorstandsmitglieder im Zeitraum vor den am 16. März 2023 beschlossenen Wieder- und Neubestellungen. Allerdings enthielten und enthalten auch die Verträge aller Vorstandsmitglieder in diesem Zeitraum bereits eine absolute Begrenzung der Tantieme für ein Geschäftsjahr auf das Sechsfache des festen Jahresgrundgehalts und der Vorstandsvergütung insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts. Die im Zuge der Wieder- bzw. Neubestellungen im Berichtszeitraum vereinbarten Vorstandsansetzungsverträge der heutigen Vorstandsmitglieder enthalten alle Regelungen zur Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann grundsätzlich erst im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr, in dem die letzte Tranche der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung zufließt, abschließend berichtet werden. Insofern kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020/2021 nunmehr bestätigt werden, auch wenn diese, wie bereits ausgeführt, für dieses Geschäftsjahr noch nicht einzuhalten war.

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 können aus der Variablen für das Geschäftsjahr inklusive des Bonus/Malus-Topfs in den nächsten Geschäftsjahren nicht mehr als insgesamt 1.878 TEUR für das Berichtsjahr zur Auszahlung kommen, sodass die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder auch für dieses Geschäftsjahr bereits heute erkennbar unter der Maximalvergütung liegen wird. Wie im Vorjahresbericht ausgeführt, gilt dies entsprechend für das Geschäftsjahr 2021/2022 bei einer maximal möglichen Auszahlung von 1.562 TEUR.



## EINHALTUNG DER FESTGELEGTEN MAXIMALVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 7)

In TEUR

		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
<b>Hans-Gerd Claus*</b>							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	210	39%	420	44%	420	61%
	Nebenleistungen	9	2%	17	2%	17	2%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr***	313	59%	521	54%	251	36%
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>532</b>	<b>100%</b>	<b>958</b>	<b>100%</b>	<b>688</b>	<b>100%</b>

		2022/2023					
<b>Dr. Andreas Fink**</b>							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	210	40%				
	Nebenleistungen	6	1%				
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr***	313	59%				
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>529</b>	<b>100%</b>				

		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
<b>Michael Lücke</b>							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	420	40%	420	44%	420	61%
	Nebenleistungen	14	1%	22	2%	22	3%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr***	626	59%	521	54%	251	36%
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.060</b>	<b>100%</b>	<b>963</b>	<b>100%</b>	<b>693</b>	<b>100%</b>

		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
<b>Markus Ruf</b>							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	420	40%	420	44%	420	61%
	Nebenleistungen	15	1%	14	1%	15	2%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr***	626	59%	521	55%	251	37%
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.061</b>	<b>100%</b>	<b>955</b>	<b>100%</b>	<b>686</b>	<b>100%</b>

		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
<b>Gesamt</b>							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	1.261	40%	1.261	44%	1.261	61%
	Nebenleistungen	44	1%	52	2%	53	3%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr***	1.878	59%	1.562	54%	752	36%
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.182</b>	<b>100%</b>	<b>2.875</b>	<b>100%</b>	<b>2.066</b>	<b>100%</b>

\* Bis 31. März 2023.

\*\* Ab 1. April 2023.

\*\*\* Höchstbetrag, der aus der Variablen für das Geschäftsjahr inklusive des Bonus/Malus-Topfs zur Auszahlung kommen kann.

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag kann ein geringerer sein. Die Einhaltung der Maximalvergütung wird, wie vorstehend erläutert, erst nach Zahlung der letzten erfolgsabhängigen Vergütung in einem künftigen Vergütungsbericht berichtet werden können.

### **WEITERE ANGABEN (§ 162 ABS. 2 NR. 1)**

Für keines der Vorstandsmitglieder wurde von einem Dritten im Hinblick auf die jeweilige Tätigkeit als Vorstandsmitglied eine Leistung zugesagt oder gewährt.

### **LEISTUNGEN IM FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT (§ 162 ABS. 2 NR. 2)**

Keinem aktiven Vorstandsmitglied wurde für den Fall einer vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit eine Leistung zugesagt oder solche Zusagen im abgelaufenen Geschäftsjahr vereinbart.

### **LEISTUNGEN IM FALL DER REGULÄREN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT (§ 162 ABS. 2 NR. 3)**

Die Vorstandsverträge der aktiven bzw. im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder enthalten keine Zusage einer Altersversorgung oder sonstige Zusagen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit.

Lediglich ältere Vorstandsverträge zweier früherer Vorstandsmitglieder enthalten Altersversorgungszusagen, verbunden mit der Zusage von Hinterbliebenenversorgung. Dies betrifft Herrn Dietmar Bichler sowie ein weiteres nach § 162 Abs. 4 und 5 AktG nicht namentlich zu nennendes früheres Vorstandsmitglied, seit dessen Ausscheiden bereits mehr als zehn Jahre vergangen sind.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Versorgungsleistungen früherer Mitglieder des Vorstands:

### LEISTUNGEN IM FALL DER REGULÄREN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT (§ 162 ABS. 2 NR. 3)

In TEUR	2022/2023			2021/2022		
	Leistung	Aufwendungen	Barwert	Leistung	Aufwendungen	Barwert
Dietmar Bichler	0	61	3.676	0	190	3.615
Summe gem. § 162 Abs. 5 S. 2 nicht namentlich zu nennender Vorstand	61	0	1.124	61	0	1.167

Im Übrigen wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 keine Änderungen dieser Altzusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern vereinbart.

### LEISTUNGEN IM FALL DER REGULÄREN BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT (§ 162 ABS. 2 NR. 4)

Mit Hans-Gerd Claus wurde vereinbart, dass der Vertrag bis zum Ablauf am 5. November 2023 beidseits erfüllt wird und er im bisherigen zeitlichen Arbeitsumfang für die Einarbeitung des Nachfolgers und Projekte, die er bis zum Vertragsende betreut, zur Verfügung steht.

### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE NACH § 162 ABS. 2 NR. 4

In TEUR		2022/2023	
<b>Hans-Gerd Claus*</b>			
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	210	96%
	Nebenleistungen	9	4%
Mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2018/2019	0	0%
	Variable 2019/2020	0	0%
	Variable 2020/2021	0	0%
	Variable 2021/2022	0	0%
	Variable 2022/2023	0	0%
<b>Summe</b>		<b>219</b>	<b>100%</b>

\* Ab 1. April 2023.

# Aufsichtsratsvergütung

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die satzungsmäßige Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich an den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktienrechts (AktG); insbesondere enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG.

## GRUNDSÄTZE ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats der Bertrandt Aktiengesellschaft wird durch § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. In der Hauptversammlung am 26. Februar 2021 erfolgte eine entsprechende Beschlussfassung über die Bestätigung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Satzung zu § 12 Vergütung des Aufsichtsrats lautet wie folgt:

*(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung von 32.000,00 EUR. Der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich ein Viertel der festen Vergütung nach Satz 1. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem Ausschuss des Aufsichtsrats den Vorsitz innehaben, erhalten zusätzlich ein weiteres Viertel der festen Vergütung nach Satz 1. Ein Mitglied des Aufsichtsrats erhält jedoch insgesamt höchstens das Vierfache der festen Vergütung nach Satz 1.*

*(2) Die Mitglieder des Aufsichtsrats können in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen werden, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.*

*(3) Die Aktiengesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer.*

*(4) Die Vergütung sowie die Umsatzsteuer sind nach der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung über die Gewinnverwendung zahlbar.*

*(5) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.*

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach der vorstehend wiedergegebenen Satzungsregelung neben der Erstattung ihrer Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres jeweils eine feste jährliche Vergütung und gegebenenfalls eine anfallende Umsatzsteuer darauf. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden.

Diese Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Aufsichtsrat und Vorstand beraten über die Vergütung des Aufsichtsrats und deren Systematik unter Kenntnisnahme der Leitlinien und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, wurde ein vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht vorgenommen. Maßgeblich aus Sicht der Verwaltung sind vielmehr insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Überprüfung vorgelegt. Davon unabhängig wird es von der Verwaltung regelmäßig überprüft.

Das am 26. Februar 2021 durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem ist abrufbar über: <https://www.bertrandt.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>.

### **VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1)**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres jeweils eine feste jährliche Vergütung und gegebenenfalls eine anfallende Umsatzsteuer darauf. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Diese Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/2023 (wie im Vorjahr) für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, keine Vergütungen gezahlt oder Vorteile gewährt.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats:

### VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1)

In TEUR					
<b>Dietmar Bichler</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat Vorsitzender	80	77%	80	77%	
Personalausschuss Vorsitzender	16	15%	16	15%	
Prüfungsausschuss	8	8%	8	8%	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	
<b>Prof. Dr.-Ing. Wilfried Sihm</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat stellv. Vorsitzender	40	77%	32	80%	
Personalausschuss	8	15%	8	20%	
Prüfungsausschuss	4	8%	0	0%	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	
<b>Udo Bäder</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat	32	62%	32	67%	
Personalausschuss	4	8%	0	0%	
Prüfungsausschuss Vorsitzender	16	31%	16	33%	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	
<b>Michael Schmidt**</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat	32	100%	32	100%	
Personalausschuss	0	0%	0	0%	
Prüfungsausschuss	0	0%	0	0%	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	
<b>Matthias Benz</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat	12	100%	0		
Personalausschuss	0	0%	0		
Prüfungsausschuss	0	0%	0		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>		
<b>Marianne Weiß</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat	32	100%	32	100%	
Personalausschuss	0	0%	0	0%	
Prüfungsausschuss	0	0%	0	0%	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	
<b>Jennifer Eckl*</b>					
	2022/2023		2021/2022		
Aufsichtsrat stellv. Vorsitzende					
Personalausschuss					
Prüfungsausschuss					
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>0</b>		<b>0</b>		
<b>Summe</b>					
	<b>319</b>		<b>320</b>		

\* Ab 9. Februar 2023 Mitglied des Aufsichtsrats.

\*\* Bis 31. Dezember 2022 Mitglied des Aufsichtsrats.

Da die obige Darstellung entsprechend § 162 AktG die „gewährte und geschuldete Vergütung“ ausweist, wirken sich die Veränderungen im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021/2022 sowie die damit korrespondierenden Pro-Rata-Ansprüche auf die Darstellung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 aus, die Veränderung im Geschäftsjahr 2022/2023 erst im Geschäftsjahr 2023/2024.

### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE EHEMALIGER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS (§ 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1)

In TEUR				
	2022/2023		2021/2022	
<b>Horst Binnig*</b>				
Aufsichtsrat	27	77%	48	75%
Personalausschuss	4	11%	8	13%
Prüfungsausschuss	4	11%	8	13%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>
<b>Summe</b>	<b>35</b>		<b>64</b>	

\* Bis 30. April 2022 Mitglied des Aufsichtsrats, bis 5. April 2022 im Prüfungsausschuss und stellvertr. AR-Vorsitzender.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER AUFSICHTSRATS-VERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2)

Der Vergütungsbericht ist in Bezug auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der vergangenen fünf Jahre derzeit nach der Übergangsregelung durch § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG zu erstatten und umfasst daher für das Geschäftsjahr 2022/2023 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum.

Beim Geschäftsjahresvergleich der Vergütung ist im Übrigen der partielle Vergütungsverzicht des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2019/2020 zu berücksichtigen, der zu geringeren im Geschäftsjahr 2020/2021 auszuweisenden Vergütungen geführt hat.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2)

In TEUR		2022/2023	2021/2022	2020/2021	Absolute Veränderung	Prozentuale Veränderung
Jahresüberschuss Bertrandt AG (HGB)		14.935	22.160	9.824	-7.225	-33%
EBIT Bertrandt-Konzern (IFRS)		50.080	41.664	20.040	8.416	20%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer		72	68	62	4	6%
Vergütung Aufsichtsräte		104	104	88	0	0%
	Udo Bäder	52	48	42	4	8%
	Matthias Benz*	12				
	Jennifer Eckl**	0				
	Prof. Dr.-Ing. Wilfried Sihm	52	40	34	12	30%
	Michael Schmid***	32	32	26	0	0%
	Marianne Weiß	32	32	26	0	0%

\* Ab 18. Mai 2022 Mitglied des Aufsichtsrats.

\*\* Ab 9. Februar 2023 Mitglied des Aufsichtsrats.

\*\*\* Bis 31. Dezember 2022 Mitglied des Aufsichtsrats.

Die Vergleichswerte wurden auf identische Art und Weise ermittelt, wie auch die Vergleichstabelle mit den Vorstandsvergütungen. Auf die dort bereits erfolgten Erläuterungen im Hinblick auf die ermittelten Vergleichswerte und Definitionen wird verwiesen.



## **WEITERE ANGABEN (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 3–6)**

Satzungsgemäß wurde keinem der Aufsichtsratsmitglieder eine aktienbasierte oder variable Vergütung gewährt oder zugesagt. Entsprechend wurde auch keine variable Vergütung zurückgefordert („claw back“). Es gab keine Abweichungen zur in der Satzung unter § 12 geregelten Vergütung.

Die erstmalige Beschlussfassung über einen Vergütungsbericht der Gesellschaft nach § 120a Abs. 4 AktG ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Februar 2023 erfolgt. Aufgrund der Billigung durch die Hauptversammlung bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

Ehningen, 7. Dezember 2023

Der Aufsichtsrat

**DIETMAR BICHLER**

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand

**DR. ANDREAS FINK**

Mitglied des Vorstands  
Technik

**MICHAEL LÜCKE**

Mitglied des Vorstands  
Vertrieb

**MARKUS RUF**

Mitglied des Vorstands  
Finanzen

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

An die Bertrandt Aktiengesellschaft, Ehningen

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bertrandt Aktiengesellschaft, Ehningen, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im 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) 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Stuttgart, den 11. Dezember 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

MARCUS NICKEL      PPA. BOJAN JOVANOVIĆ  
Wirtschaftsprüfer      Wirtschaftsprüfer