

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 07. 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 05. 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. Zum 30. September 2024 besteht gegenüber einem ehemaligen Mitglied des Vorstands eine Pensionszusage von Bertrand, die nachstehend bei den Angaben nach § 162 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AktG berücksichtigt wird.

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

Die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr
2023/2024 aktiven Mitglieder des Vorstands:

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

In TEUR					
Dr. Andreas Fink*					
		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	78%	210	97%
	Nebenleistungen	12	2%	6	3%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2019/2020	0	0%	0	0%
	Variable 2020/2021	0	0%	0	0%
	Variable 2021/2022	0	0%	0	0%
	Variable 2022/2023	141	20%	0	0%
	Variable 2023/2024	0	0%	0	0%
Summe		691	100%	216	100%
Markus Ruf					
		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	48%	420	52%
	Nebenleistungen	15	1%	15	2%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2019/2020	0	0%	0	0%
	Variable 2020/2021	0	0%	138	17%
	Variable 2021/2022	286	26%	234	29%
	Variable 2022/2023	282	25%	0	0%
	Variable 2023/2024	0	0%	0	0%
Summe		1.121	100%	807	100%
Michael Lücke					
		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	48%	420	52%
	Nebenleistungen	12	1%	14	2%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2019/2020	0	0%	0	0%
	Variable 2020/2021	0	0%	138	17%
	Variable 2021/2022	286	26%	234	29%
	Variable 2022/2023	282	25%	0	0%
	Variable 2023/2024	0	0%	0	0%
Summe		1.118	100%	806	100%
Gesamt					
		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	1.614	55%	1.261	52%
	Nebenleistungen	39	1%	44	2%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable 2019/2020	0	0%	0	0%
	Variable 2020/2021	0	0%	413	17%
	Variable 2021/2022	573	20%	703	29%
	Variable 2022/2023	704	24%	0	0%
	Variable 2023/2024	0	0%	0	0%
Summe		2.930	100%	2.420	100%

* Ab 01. April 2023.

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

In TEUR

Hans-Gerd Claus*		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige	Jahresgrundgehalt	40	7%	420	52%
Vergütung					
	Nebenleistungen	2	0%	18	2%
Erfolgsabhängige	Variable 2019/2020	0	0%	0	0%
Vergütung	Variable 2020/2021	0	0%	138	17%
	Variable 2021/2022	286	47%	234	29%
	Variable 2022/2023	282	46%	0	0%
	Variable 2023/2024	0	0%	0	0%
Summe		610	100%	810	100%

*Vorstand bis 31. März 2023, beschäftigt bis 05. November 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 2023/2024 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		2023/2024	Prozentuale Veränderung	2022/2023	Prozentuale Veränderung	2021/2022	Prozentuale Veränderung	2020/2021
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Bertrandt AG (HGB)		-103.685		14.935	-33%	22.160	126%	9.824
EBIT Bertrandt-Konzern (IFRS)		-98.046		50.080	20%	41.664	108%	20.040
Durchschnittliche Vergütung	Arbeitnehmer*	74	3%	72	6%	68	10%	62
	OFK**	222	3%	216	4%	207	14%	181
Vergütung aktive Vorstände	Dr. Andreas Fink	691		216				
	Michael Lücke	1.118	39%	806	22%	659	12%	589
	Markus Ruf	1.121	39%	807	24%	651	12%	582
Vergütung frühere Vorstände	Dietmar Bichler							81
	Hans-Gerd Claus***	610		591		654	12%	584

* 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.

*** Vorstand bis 31. März 2023, beschäftigt bis 05. November 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				
	2023/2024	2022/2023	Absolute Veränderung	Relative Veränderung
Gesamtleistung	1.186.884	1.157.411	29.473	2,5%

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 dritte Bericht der Gesellschaft nach § 162 AktG. Die letzte Beschlussfassung nach § 120a Abs. 4 AktG ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Februar 2024 erfolgt. Ungeachtet der Billigung durch die Hauptversammlung mit großer Mehrheit hat der Aufsichtsrat beziehungsweise der Personalausschuss im abgelaufenen Geschäftsjahr begonnen über eventuelle Veränderungen des Vergütungssystems zu beraten. Die Art und Weise der Berichterstattung wurde mehrheitlich gebilligt und nicht hinterfragt.

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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Geschäftsjahr 2022/2023 vereinbarten Vorstandsanstellungsverträge 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 2021/2022 nunmehr bestätigt werden. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 können aus der Variablen für das Geschäftsjahr inklusive des Bonus/Malus-Topfs in den nächsten Geschäftsjahren nicht mehr als insgesamt 0 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 2022/2023 bei einer maximal möglichen Auszahlung von 0 TEUR.

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

In TEUR

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

Dr. Andreas Fink		2023/2024		2022/2023	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	98%	210	40%
	Nebenleistungen	12	2%	6	1%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr*	0	0%	313	59%
Gesamtvergütung		550	100%	529	100%

Michael Lücke		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	98%	420	40%	420	44%	420	61%
	Nebenleistungen	12	2%	14	1%	22	2%	22	3%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr*	0	0%	626	59%	521	54%	251	36%
Gesamtvergütung		550	100%	1.060	100%	963	100%	693	100%

Markus Ruf		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	538	97%	420	40%	420	44%	420	61%
	Nebenleistungen	15	3%	15	1%	14	1%	15	2%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr*	0	0%	626	59%	521	55%	251	37%
Gesamtvergütung		553	100%	1.061	100%	955	100%	686	100%

Gesamt		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
Erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresgrundgehalt	1.614	98%	1.260	40%	1.260	44%	1.260	61%
	Nebenleistungen	39	2%	44	1%	52	2%	53	3%
Erfolgsabhängige Vergütung	Variable für Geschäftsjahr*	0	0%	1.878	59%	1.562	54%	752	36%
Gesamtvergütung		1.653	100%	3.182	100%	2.875	100%	2.066	100%

* 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. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sind Zahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von zwei Jahresvergütungen, höchstens aber eine Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt.

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

Die Vorstandsverträge der aktiven 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. Herr Dietmar Bichler hat mit Vertrag vom 27. August 1991 eine Versorgungszusage erhalten, die mit Vorstandsdienstvertrag vom 29. August 1996 zum Bestandteil des Vorstandsdienstverhältnisses wurde. Die Versorgungszusage gewährte Herrn Bichler das Recht, bei Eintritt des Versorgungsfalles anstelle einer Rente eine einmalige Kapitalabfindung zu verlangen. Hiervon hat Herr Bichler im Februar 2024 Gebrauch gemacht und mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. Februar 2024 eine einmalige Kapitalabfindung erhalten, die er akzeptierte.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Versorgungsleistungen früherer Mitglieder des Vorstands:

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

In TEUR	2023/2024			2022/2023		
	Leistung	Aufwendungen	Barwert	Leistung	Aufwendungen	Barwert
Dietmar Bichler	3.141*	-467*	0	0	61	3.676
Summe gem. § 162 Abs. 5 S. 2 nicht namentlich zu nennender Vorstand	62	0	979	61	0	1.124

* Im Saldo ergab sich ein Ertrag, da die Höhe der Rückstellungen die Höhe der Leistung an Herrn Bichler überstieg. Aufgrund der Auszahlung der Rückdeckungsversicherung ergab sich im Saldo kein Liquiditätsabfluss.

Im Übrigen wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 keine Änderungen dieser Altzusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern vereinbart

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. Die erste Beschlussfassung durch die Hauptversammlung war am 26. Februar 2021 erfolgt. In der Hauptversammlung am 21. Februar 2024 erfolgte eine Beschlussfassung über die Anpassung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die nach dem Beschluss bereits für das Geschäftsjahr 2023/2024 gilt. Die Satzung zu § 12 Vergütung des Aufsichtsrats lautet nunmehr wie folgt:

(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung von Euro 40.000,00. Der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages. Das Aufsichtsratsmitglied, welches im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats den Vorsitz innehat, erhält das Zweifache der festen Vergütung nach Satz 1. Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder, die dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich ein Viertel der festen Vergütung nach Satz 1. Aufsichtsratsmitglieder, die einem der anderen Ausschüsse des Aufsichtsrats angehören, erhalten zusätzlich zur festen Vergütung nach Satz 1 ein Viertel der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem der anderen Ausschüsse 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 gegebenenfalls 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 21. Februar 2024 durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem ist (wie das frühere, am 26. Februar 2021 beschlossene) 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 2023/2024 (wie im Vorjahr) für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, keine Vergütungen gezahlt oder Vorteile gewährt.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats:

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

In TEUR					
Dietmar Bichler	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat Vorsitzender	80	77%	80	77%	
Personalausschuss Vorsitzender	16	15%	16	15%	
Prüfungsausschuss	8	8%	8	8%	
Gesamtvergütung	104	100%	104	100%	
Tobias Hoppe**	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	0				
Personalausschuss	0				
Prüfungsausschuss	0				
Gesamtvergütung	0				
Udo Bäder	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	32	57%	32	62%	
Personalausschuss	8	14%	4	8%	
Prüfungsausschuss Vorsitzender	16	29%	16	31%	
Gesamtvergütung	56	100%	52	100%	
Steffen Heeschen**	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	0				
Personalausschuss	0				
Prüfungsausschuss	0				
Gesamtvergütung	0				
Matthias Benz	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	32	100%	12	100%	
Personalausschuss	0	0%	0	0%	
Prüfungsausschuss	0	0%	0	0%	
Gesamtvergütung	32	100%	12	100%	
Prof. Dr.-Ing. Wilfried Sihn*	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat stellv. Vorsitzender	48	75%	40	77%	
Personalausschuss	8	13%	8	15%	
Prüfungsausschuss	8	13%	4	8%	
Gesamtvergütung	64	100%	52	100%	
Jennifer Eckl*	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	21	100%			
Personalausschuss	0	0%			
Prüfungsausschuss	0	0%			
Gesamtvergütung	21	100%			
Michael Schmidt***	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	8	100%	32	100%	
Personalausschuss	0	0%	0	0%	
Prüfungsausschuss	0	0%	0	0%	
Gesamtvergütung	8	100%	32	100%	
Karin Himmelreich**	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat stellv. Vorsitzende	0				
Personalausschuss	0				
Prüfungsausschuss	0				
Gesamtvergütung	0				
Marianne Weiß*	2023/2024		2022/2023		
Aufsichtsrat	32	100%	32	100%	
Personalausschuss	0	0%	0	0%	
Prüfungsausschuss	0	0%	0	0%	
Gesamtvergütung	32	100%	32	100%	
Summe	319		317		

* Bis 21. Februar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

** Ab 21. Februar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

*** Bis 31. Dezember 2023 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 im Geschäftsjahr 2023/2024 und die Veränderungen im Geschäftsjahr 2023/2024 erst im Geschäftsjahr 2024/2025. Insofern ist auch die nachfolgend dargestellte Satzung zu § 12 Vergütung des Aufsichtsrats, die bis zum Geschäftsjahr 2022/2023 einschlägig war, für die im Geschäftsjahr 2023/2024 ausgezahlten Beträge heranzuziehen:

(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.

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 2023/2024 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		2023/2024	Prozentuale Veränderung	2022/2023	Prozentuale Veränderung	2021/2022	Prozentuale Veränderung	2020/2021
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Bertrandt AG (HGB)		-103.685		14.935		22.160		9.824
EBIT Bertrandt-Konzern (IFRS)		-98.046		50.080		41.664		20.040
Durchschnittliche Vergütung	Arbeitnehmer*	74	3%	72	6%	68	10%	62
	OFK*	222	3%	216	4%	207	14%	181
Vergütung Aufsichtsräte	Dietmar Bichler	104	0%	104	0%	104	18%	88
	Udo Bäder	56	8%	52	8%	48	15%	42
	Matthias Benz	32		12				
	Jennifer Eckl**	21		0				
	Karin Himmelreich***	0						
	Tobias Hoppe***	0						
	Steffen Heesch****	0						
	Prof. Dr.-Ing. Wilfried Sihn**	64	23%	52	30%	40	19%	34
	Michael Schmidt*****	8		32	0%	32	25%	26
	Marianne Weiß**	32	0%	32	0%	32	25%	26

* 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.

** Bis 21. Februar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

*** Ab 21. Februar 2024 Mitglied des Aufsichtsrats.

**** Bis 31. Dezember 2023 Mitglied des Aufsichtsrats.

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 in der Fassung vom 21. Februar 2024 unter § 12 geregelten Vergütung. Die letzte Beschlussfassung über einen Vergütungsbericht der Gesellschaft nach § 120a Abs. 4 AktG ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Februar 2024 erfolgt. In der gleichen Hauptversammlung wurde ein verändertes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gebilligt. Die Art und Weise der Berichterstattung wurde mehrheitlich gebilligt und nicht hinterfragt.

Ehningen, 09. Dezember 2024

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 2023 bis zum 30. September 2024 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, den 12. Dezember 2024

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

MOKLER

Wirtschaftsprüfer

KECK

Wirtschaftsprüfer