

## **Bertrandt Aktiengesellschaft, Ehningen**

### **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands**

#### **A. Grundsätze des Vergütungssystems**

1. Die Bertrandt Aktiengesellschaft ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der national und international mit rechtlich selbständigen Gesellschaften oder in Form von Betriebsstätten in Deutschland, China, England, Frankreich, Italien, Österreich, Rumänien, Spanien, Tschechien und den USA agiert. Als Technologieunternehmen 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 und Know-how in den Bereichen Digitalisierung, Elektromobilität und bei Großprojekten soll 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.

2. Das Vergütungssystem für den Vorstand ist in diese Bertrandt-Welt eingebettet und leistet seinen Beitrag. Es ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung im Sinne von § 87 Abs. 1 S. 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 der erstmaligen Anstellung der heutigen Vorstandsmitglieder im Juli 2012 bereits zu deren Vergütung genutzt; sie hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt, weswegen sie auch in das Vergütungssystem nach § 87a AktG übernommen wird.

3. Für den Aufsichtsrat ist die beschriebene Anknüpfung der Vergütung an eine zentrale Kennzahl der Steuerung des Konzerns über seine verschiedenen Ebenen hinweg ein für die Funktionsfähigkeit des Vergütungssystems nicht unwesentlicher Punkt. Darüber hinaus lässt er sich aber bei der Festlegung von Vergütungshöhen und Vergütungssystem von weiteren Erwägungen leiten:

- Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll klar und verständlich gestaltet sein.
- Die Vergütung soll am Markt wettbewerbsfähig, aber auch nicht unüblich hoch bemessen sein.
- Es soll geleistete Arbeit nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden.

Dementsprechend sieht das Vergütungssystem beispielsweise keine Pensionszusagen zum Bezug einer Altersrente vor und nutzt als Bemessungsgrundlage der Tantieme das erreichte EBIT in jeweils zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Durch beide Elemente soll einer Entkopplung von Arbeit des Vorstandsmitglieds einerseits und Zahlungen durch die Gesellschaft andererseits entgegengewirkt werden.

## **B. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems**

1. Gemäß § 87 Abs. 1 Aktiengesetz erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Der Personalausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat unter anderem jeweils Vorschläge für dessen Entscheidungen. Mit Beschluss vom 21. September 2020 wurde die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat dahingehend erweitert, dass der Personalausschuss nicht nur Vorschläge für Entscheidungen nach § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 AktG unterbreitet, sondern auch für das Vergütungssystem nach § 87a AktG.
2. Aufsichtsrat und Personalausschuss beraten über die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung unter Kenntnisnahme der Leitlinien und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes in seiner jeweils geltenden Fassung.

Sachverständige oder Auskunftspersonen können nach § 109 Abs. 1 Satz 2 AktG zur Beratung zugezogen werden.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten hat der Aufsichtsrat in seiner Geschäftsordnung gesondert Vorsorge getroffen: Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind allein auf die Wahrung des Unternehmensinteresses verpflichtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen legen; der Vorsitzende gegenüber seinem Stellvertreter.

3. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.
4. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Personalausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.
5. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

## **C. Festlegung der konkreten Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)**

Auf Basis des Vergütungssystems entscheidet der Aufsichtsrat über die Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder, und zwar insgesamt und hinsichtlich ihrer einzelnen Bestandteile.

### **C.1 Keine Differenzierung unter den Vorstandsressorts**

Anders als bei vielen Aktiengesellschaften üblich sieht das Vergütungssystem der Bertrandt Aktiengesellschaft keine funktionsspezifischen Differenzierungen unter den Vorstandsmitgliedern vor, etwa aufgrund des Verantwortungsbereiches 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 Schluss

der Hauptversammlung am 20. Februar 2019 arbeitet der Vorstand bekanntlich dem entsprechend ohne Hervorhebung eines Einzelnen durch Benennung eines Vorsitzenden oder Sprechers.

## **C.2 Festlegung der individuellen Vergütung unter Horizontal- und Vertikalvergleich**

Die individuelle Vergütung ist für alle Mitglieder des Vorstands einheitlich und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens. Insbesondere trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der individuellen Vorstandsvergütung und prüft diese jährlich. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Im horizontalen Vergleich werden nicht nur die unterschiedlichen Vergütungshöhen börsennotierter Aktiengesellschaften im MDAX, SDAX und TecDAX berücksichtigt, sondern auch relevante anderweitige Markterfahrungen. Neben dem Horizontalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft des Bertrandt-Konzerns in Deutschland. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat für den Vergütungsvergleich wie folgt definiert: Er besteht aus den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften und deren Prokuristen (sog. „Niederlassungsleitung“) und den Ressortleitern der Bertrandt Aktiengesellschaft.

Durch den Vertikalvergleich wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütungspolitik des Unternehmens im Übrigen in Einklang stehen.

## **C.3 Bestandteile der Gesamtvergütung und deren Gewichtung**

1. Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.
2. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus dem festen Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen zusammen. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung eines Fahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie der Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung. Unbeschadet des vorstehend beschriebenen Grundsatzes der einheitlichen Vorstandsvergütung können Nebenleistungen personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, etwa wenn der auch zur privaten Nutzung überlassene Dienstwagen in verschiedenem Umfang genutzt wird.

3. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen 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.
4. Versorgungsbezüge werden aus den bereits geschilderten Erwägungen nicht gewährt.

Auch eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem nicht gewährt; Börsenkurse unterliegen bekanntermaßen auch vielfältigen Einflüssen, die von der Entwicklung des Unternehmens und etwaigen Leistungen seines Vorstands unabhängig sind.

5. Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zum festen Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen.

Die Nebenleistungen haben in der Regel und im Durchschnitt der letzten drei Jahre mit unter 2 % keine besondere Bedeutung. Das Gegenteil gilt für die erfolgsabhängige Tantieme, die absolut und relativ den Schwerpunkt der Vergütung darstellen soll und im Durchschnitt der letzten drei Jahre rund 56% der Gesamtvergütung (ohne Berücksichtigung des letzten Geschäftsjahres sogar rund 2/3) ausmachte. Dies unterstreicht den unter A. beschriebenen Leitgedanken, dass die geleistete Arbeit der Vorstandsmitglieder nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden soll.

#### **C.4 Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung**

1. Um eine angemessene Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag sich über den Bemessungszeitraum vermindern kann.
2. 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 wird (und wurde bereits) insgesamt auf das sechsfache des festen Jahresgrundgehalts begrenzt und die Vorstandsvergütung insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts.

3. Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat am 7. Dezember 2020 die dem entsprechende, auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand für den Gesamtvorstand festgelegt. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für den Gesamtvorstand der Bertrandt Aktiengesellschaft beträgt 10.080.000,00 €.

Die Prüfung der Angemessenheit erfolgt im Zusammenhang mit einem Horizontal- und Vertikalvergleich bei Vereinbarung der Vergütung bzw. ihrer entsprechenden Begrenzung.

## **D. Vergütungsbestandteile im Detail**

### **D.1 Feste Vergütungsbestandteile**

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

### **D.2 Variable Vergütungsbestandteile**

1. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen 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.

Der Vorstand wird im Vergütungssystem über das EBIT incentiviert, weil dieses nicht nur die jeweilige Stärke des Kerngeschäfts unterstreicht, sondern insbesondere in der mehrjährigen Anknüpfung 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-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wird auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des erreichten EBIT (1,25 Prozent) abgestellt.

2. 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.
3. Nachträgliche Änderungen vorstehender Parameter sind ausgeschlossen.
4. Sogenannte „Clawback“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, sind in das Vergütungssystem nicht implementiert. Solche Regelungen sind zwar in anderen Ländern verbreitet, aufgrund der gesetzlichen Haftungsregelungen durch § 93 Aktiengesetz, die in Absatz 2 Satz 2 dem Vorstandsmitglied sogar die Beweislast für die Erfüllung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters auferlegen, sieht Bertrandt keinen erkennbaren Bedarf hierfür.

## **E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Nebentätigkeiten**

1. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds betragen Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung in der Regel fünf Jahre.
2. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied vor Ablauf der Befristung widerrufen oder der Dienstvertrag nach § 626 BGB fristlos gekündigt oder das Vorstandsmitglied dauernd arbeitsunfähig, endet nach Maßgabe näherer Vereinbarungen der Dienstvertrag des betreffenden Vorstandsmitgliedes. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrages ist, endet dieser erst mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1, 2 BGB (wenn nicht bereits die Befristung vorher endet). Mit Beendigung erfolgen grundsätzlich keine Zahlungen mehr; bei unterjährigem Austritt, auch durch Tod, werden aber Grundgehalt und Tantieme für das betreffende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt. Tantiemeansprüche, die erst nach Beendigung der Vorstandstätigkeit auszahlbar werden,

werden am 20. Bankarbeitstag nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat fällig und nicht vorzeitig gewährt.

3. Im Übrigen sind bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit Zahlungen an ein Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von zwei Jahresvergütungen, höchstens aber eine Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt.
4. Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Dienstvertrages, haben seine Hinterbliebenen nach näherer Maßgabe vertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Fortzahlung des Festgehalmtes für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate.
5. Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entschädigungen bei Entlassung oder von Übergangsgeldern bestehen nicht.
6. Die Vorstandsmitglieder benötigen zur Aufnahme von entgeltlichen und unentgeltlichen Nebentätigkeiten die vorherige und schriftliche Zustimmung des Aufsichtsrats, die dieser auch jederzeit widerrufen kann. Hierdurch wird sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Belangen des Bertrandt-Konzerns führt. Für eventuelle Tätigkeiten für mit der Bertrandt Aktiengesellschaft verbundene Unternehmen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf gesonderte Vergütung; sie sind mit den Vorstandsbezügen abgegolten.

## **F. Vorübergehende Abweichungen**

1. Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Krise der Automobilindustrie oder der Wirtschaft insgesamt. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sowie die Abweichung vom Vergütungssystem sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen.
2. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, (a) mit Mitgliedern des Vorstandes (auch nachträglich) Vereinbarungen zur Umsetzung von sog. Entgeltsumwandlungen zu treffen und/oder (b) neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.