

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Das System zur Vergütung des Vorstandes („Vergütungssystem 2025“ oder schlicht „Vergütungssystem“) legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat Vergütungsbestandteile gewährt werden können.
2. Der Aufsichtsrat ist weiterhin von der Struktur und den Bestandteilen des bisherigen Vergütungssystems überzeugt, was auch durch die Zustimmungsquote der Hauptversammlung gestützt wird. Daher wurde das bewährte Vergütungssystem weitgehend beibehalten.

Aus Sicht des Aufsichtsrats wesentliche Änderungen des neuen Vergütungssystems sind die Ablösung der bisherigen EBIT-Tantieme durch eine variable, erfolgsabhängige Vergütung, die aus einer kurzfristigen erfolgsabhängigen („STI“) und einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente („LTI“) besteht. Während die erstgenannte sich ausschließlich an dem aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebenden EBIT des Bertrandt-Konzerns für das Geschäftsjahr orientiert, knüpft die langfristige Vergütungskomponente zu 80% allein an die langfristige Entwicklung dieser Finanzkennzahl und zu insgesamt 20% auch noch an eine nichtfinanzielle Kennzahl an und zahlt so auch auf die nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziele des Konzerns ein. Zugleich wird der Leistungsmessungszeitraum für die langfristige variable Vergütung von bislang zwei auf künftig drei Geschäftsjahre verlängert. Außerdem ist im vorliegenden Vergütungssystem eine Festlegung der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied anstatt wie bislang für den Gesamtvorstand vorgesehen; zugleich wird die Maximalvergütung je Vorstandsmitglied neu festgelegt.

Das Vergütungssystem wird zudem zur stärkeren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären um Aktienhaltevorschriften ergänzt und durch neue

Bestimmungen über eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen in bestimmten Fällen (sog. „Claw Back“) abgerundet.

3. In der Aufsichtsratssitzung am 9. Dezember 2024 wurde das Vergütungssystem 2025 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses (vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung) mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen.

A. Grundsätze des Vergütungssystems

1. Die Bertrandt Aktiengesellschaft ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der an über 50 Standorten weltweit an seinem Ziel arbeitet, den technologischen Fortschritt zu beschleunigen und einen relevanten Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten.

2. 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 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.

Als Entwicklungsdienstleister gestaltet Bertrandt den Wandel hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft mit. Der Konzern trägt mit seinem Angebot und seinen Dienstleistungen auch einen Teil dazu bei, dass Kundinnen und Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen.

Die Themen Umwelt- und Klimaschutz, das Schonen von Ressourcen und das klare Bewusstsein für eine soziale Verantwortung sind wichtige Grundlagen des Handelns im Bertrandt Konzern. Nachhaltigkeit wird bei Bertrandt ganzheitlich betrachtet und besteht aus verschiedenen Facetten (ESG). Unter anderem hat sich Bertrandt als konkrete Ziele nachhaltigen Handelns gesetzt:

- 15% Treibhausgasreduktion bis zum Jahr 2030,
- vollständige Klimaneutralität bis zum Jahr 2039.

Zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele des Konzerns wird unter anderem der CO₂ Ausstoß der Fahrzeugflotte des Konzerns pro Fahrzeug gemessen an der Kennzahl „Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung“ als Indikator genutzt. Er wird auch in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtet.

3. 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 kurzfristige und eine langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente. Während die kurzfristige Vergütungskomponente STI sich ausschließlich an dem aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebenden EBIT des Bertrandt-Konzerns orientiert, knüpft die langfristige Vergütungskomponente LTI teils an die langfristige Entwicklung dieser Finanzkennzahl und teils an eine nichtfinanzielle Kennzahl als nachhaltiger Leistungsindikator an, und zwar

konkret an den CO₂ Ausstoß der Fahrzeugflotte des Konzerns pro Fahrzeug gemessen an der Kennzahl „Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung“.

Eine Anknüpfung der variablen Vergütung an das EBIT des Bertrandt-Konzerns wird seit mehr als einem Jahrzehnt in der Vergütung der Vorstandsmitglieder genutzt; sie hatte sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats grundsätzlich bewährt, weswegen sie auch im Vergütungssystem 2025 beibehalten wird. Neu aufgenommen in das Vergütungssystem 2025 ist aufgrund der Bedeutung nachhaltigen Handelns der beschriebene nichtfinanzielle Leistungsindikator.

4. Für den Aufsichtsrat ist die beschriebene Anknüpfung der Vergütung an eine zentrale finanzielle Kennzahl der Steuerung des Konzerns über seine verschiedenen Ebenen hinweg ein für die Funktionsfähigkeit des Vergütungssystems nicht unwesentlicher Punkt.

Da Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil im Unternehmensleitbild von Bertrandt ist, ist dem Aufsichtsrat aber auch die beschriebene Verankerung einer Nachhaltigkeitskennzahl in der Vergütung wichtig.

Darüber hinaus lässt er sich 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.

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 nach § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 AktG sowie für das Vergütungssystem nach § 87a AktG und dessen Weiterentwicklung.

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. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

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 offenlegen; der Vorsitzende gegenüber seinem Stellvertreter. Der Aufsichtsrat informiert über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

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 funktionspezifischen 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 sowie den Ressortleitern der Bertrandt Aktiengesellschaft. Dabei werden im Rahmen des Vertikalvergleichs sowohl die Vergütungs- als auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt.

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.

Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems
Erfolgsunabhängige Vergütung
Festes Jahresgrundgehalt
Nebenleistungen (Sachbezüge)
Sonstige Nebenleistungen
Erfolgsabhängige variable Vergütung
STI
LTI

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline – SOG)
Rückforderungsmöglichkeiten (sog. Claw Back Regelungen)

2. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus dem festen Jahresgrundgehalt und verschiedenen Nebenleistungen zusammen. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung eines Fahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie der Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung. Mitgliedern des Vorstands können im Bedarfsfall zudem sonstige Nebenleistungen gewährt werden (siehe D.1 Ziffer 3).

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 aus einer kurzfristigen und einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente. Während der STI sich ausschließlich an dem aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebenden EBIT des Bertrand-Konzerns orientiert, knüpft die langfristige Vergütungskomponente LTI zu 80% allein an die langfristige Entwicklung dieser Finanzkennzahl und zu insgesamt 20% auch noch an eine weitere nichtfinanzielle Kennzahl an, und zwar konkret an den CO₂ Ausstoß der Fahrzeugflotte des Konzerns pro Fahrzeug gemessen an der Kennzahl „Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung“. Bemessungsgrundlage für den LTI sind die in jeweils drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren erreichten Entwicklungen der Leistungskennzahlen.

4. Versorgungsbezüge werden nicht gewährt (siehe Abschnitt D.3).

5. Auch eine aktienbasierte variable 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. Die Aktionärsinteressen werden durch neu in das Vergütungssystem 2025 aufgenommene Aktienhaltevorschriften verstärkt berücksichtigt (siehe Abschnitt D.5).

6. 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 3 % keine besondere Bedeutung bei Bertrandt. Das Gegenteil gilt für die variable Vergütung, die absolut und relativ den Schwerpunkt der Vergütung darstellen soll, aber durch die dominante Anbindung an das EBIT auch dessen Entwicklung in jede Richtung in der Vergütung spiegelt. 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 über den jeweiligen Bemessungszeitraum, der bei STI und LTI unterschiedlich lang ist, erarbeitet werden muss.

2. Sowohl für die variablen Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr als auch für die Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr insgesamt werden Obergrenzen festgelegt und entsprechende vertragliche Beschränkungen vereinbart. Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr wird insgesamt auf das sechsfache des festen Jahresgrundgehalts begrenzt und die Vorstandsvergütung vertraglich insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts beschränkt.

3. Die gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgelegte maximale Gesamtvergütungsobergrenze (Maximalvergütung) wird je Vorstandsmitglied EUR 4,5 Millionen betragen und Vergütungszuflüsse für ein Geschäftsjahr in dieser Höhe begrenzen.

4. Die maximale Gesamtvergütungsobergrenze umfasst sämtliche nachfolgend zusammenfassend dargestellten Vergütungsbestandteile:

Maximale Gesamtvergütungsobergrenze erfasste Vergütungsbestandteile
Feste Vergütungsbestandteile
Festes Jahresgrundgehalt
Sachbezüge
Sonstige Nebenleistungen*
Variable Vergütungsbestandteile
STI
LTI

* Nicht durch die maximale Gesamtvergütungsobergrenze erfasst sind von den sonstigen Nebenleistungen eventuelle Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis bei konzernfremden Gesellschaften. Sie sind ggfs. bei der Prüfung von deren Einhaltung dementsprechend nicht zu berücksichtigen.

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.

3. Mitgliedern des Vorstands können im Bedarfsfall sonstige Nebenleistungen gewährt werden. Dies umfasst Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis bei konzernfremden Gesellschaften oder zur Deckung anderer durch einen Standortwechsel bzw. einen Wechsel zu Bertrandt entstehenden Kosten gewährt werden. Darunter fallen die Erstattung von

Umzugskosten oder eine zeitlich begrenzte Erstattung von Kosten einer doppelten Haushaltsführung bzw. Unterkunftskosten.

D.2 Variable Vergütungsbestandteile

1. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente (LTI).

Während der STI sich ausschließlich an dem aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns orientiert, knüpft die langfristige Vergütungskomponente LTI zu 80% allein an die langfristige Entwicklung dieser Finanzkennzahl und zu insgesamt 20% auch noch an eine weitere nichtfinanzielle Kennzahl an, und zwar konkret an den CO₂ Ausstoß der Fahrzeugflotte des Konzerns pro Fahrzeug gemessen an der Kennzahl „Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung“. Bemessungsgrundlage sind die in jeweils drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren erreichten Entwicklungen der Leistungskennzahlen.

2. Der Vorstand wird im Vergütungssystem dominant über die finanzielle Leistungskennzahl 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 abgestellt.

3. Für den STI ist das sich aus der Konzernrechnungslegung ergebende EBIT im Geschäftsjahr maßgebend. Die variable Vergütung aus dem STI beträgt 0,55 % des in diesem Geschäftsjahr erreichten, sich aus der Konzernrechnungslegung ergebenden EBIT je Vorstandsmitglied.

4. Für den LTI ist hingegen der Durchschnitt aus dem im Geschäftsjahr erreichten EBIT und dem in den zwei weiteren nachfolgenden Geschäftsjahren erreichten EBIT maßgebend. Die variable Vergütung aus diesem variablen Vergütungselement beträgt 0,70 % des im Durchschnitt der drei Geschäftsjahre erreichten, sich aus der Konzernrechnungslegung ergebenden EBIT je Vorstandsmitglied.

Davon wird ein Teil von 20 % der an sich erreichten Vergütung aus diesem Element jedoch nur dann bezahlt, wenn zusätzlich der sich aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung ergebende CO₂ Ausstoß der Fahrzeugflotte des Konzerns pro Fahrzeug gemessen an der Kennzahl „Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung“ im Durchschnitt der drei Geschäftsjahre niedriger liegt als in dem Geschäftsjahr, das dem ersten in der Leistungsmessung berücksichtigten Geschäftsjahr voranging (nichtfinanzielles Leistungsziel).

5. Nachträgliche Änderungen vorstehender Parameter sind ausgeschlossen. Zur Sicherung der Gesellschaft vor außerordentlichen Entwicklungen werden Auszahlungen aus dem STI und dem LTI für ein Geschäftsjahr aber insgesamt auf das sechsfache des festen Jahresgrundgehaltes begrenzt (siehe dazu und zu weiteren Begrenzungen C.4).

6. Ansprüche aus dem STI und aus dem LTI sind zur Zahlung fällig zwanzig Bankarbeitstage nach Veröffentlichung des maßgebenden Jahresabschlusses für den Konzern (STI) bzw. aller maßgebenden Jahresabschlüsse für den Konzern und der maßgebenden Nachhaltigkeitsberichte (LTI) auf der Internetseite der Gesellschaft. Das Datum der jeweiligen Veröffentlichung ist im Vergütungsbericht offen zu legen.

D.3 Vorstandsversorgung

1. Die Ausgestaltung seiner Altersversorgung wird allein in die private Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gestellt. Dementsprechend sieht das Vergütungssystem keine Pensionszusagen zum Bezug einer Altersrente durch die

Gesellschaft vor. Durch diese Entscheidung entfallen für die Gesellschaft die individuellen biometrischen Risiken und die Zinsrisiken für die Finanzierung einer Pensionszusage für die Gesellschaft. Es werden unter dem Vergütungssystem 2025 auch keine anderen Altersversorgungsleistungen oder Zuschüsse zu einer solchen gewährt.

2. Der Aufsichtsrat kann jedoch mit Mitgliedern des Vorstandes (auch nachträglich) Vereinbarungen zur Umsetzung von durch den Gesetzgeber begünstigten sog. Entgeltumwandlungen aus dem jeweiligen festen Jahresgrundgehalt treffen.

D.4 Sog. Claw Back Regelungen für eine Rückforderung von variabler Vergütung

1. Das bisherige Vergütungssystem von Bertrandt enthielt keine Vorgaben zu einer Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (sog. „Claw Back Regelung“). Bertrandt sah aufgrund der gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und grundsätzlich Schadenersatz gegen Vorstandsmitglieder geltend zu machen, keinen Bedarf.

2. Aktuelle Markterwartungen aufgreifend hat der Aufsichtsrat nun festgelegt, dass Bestandteil des neuen Vergütungssystems 2025 auch die Vereinbarung einer Claw Back Regelung sein soll. Hierfür wurde festgelegt:

Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig in einer Weise gegen seine gesetzlichen Sorgfaltspflichten gemäß § 93 AktG, seinen Dienstvertrag oder wesentliche Compliance-Richtlinien des Bertrandt-Konzerns, kann der Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, vollständig oder in Teilen reduzieren bzw. im Falle einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung diese vollständig oder in Teilen zurückfordern; die Rückforderung bezieht sich dabei auf den vom Vorstand erhaltenen Nettobetrag. Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung der betreffende Verstoß länger

als drei Jahre zurückliegt. Eine eventuelle Schadensersatzverpflichtung ist gegebenenfalls bei Entscheidungen zu ob und wie einer Ausübung eines Rückforderungsrechts zu berücksichtigen.

D.5 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guideline – SOG)

1. Zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sind Verpflichtungen zum Erwerb und dem Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Auch der Kapitalmarkt erwartet heute Verpflichtungen zum Eigeninvestment.

2. Vorstandsmitglieder werden zum Erwerb von 3.000 Aktien der Gesellschaft verpflichtet. Die Erwerbsverpflichtung ist spätestens innerhalb von vier Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Vorstands für das zweite Geschäftsjahr nach Vereinbarung der Aktienhaltevorschrift mit ihm beschließt, zu erfüllen (Erfüllungszeitraum). Fallen in den Erfüllungszeitraum gesetzliche oder vom Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarte weitergehende Handelsverbote, so verlängert sich der Erfüllungszeitraum um den entsprechenden Zeitraum solcher Handelsverbote. Aktien der Gesellschaft, die das Vorstandsmitglied bei Vereinbarung der Erwerbsverpflichtung bereits hält, werden angerechnet.

Der Vorstand wird verpflichtet, für die Dauer der Vorstandszugehörigkeit die in Erfüllung der Erwerbsverpflichtung erworbenen bzw. angerechneten Aktien der Gesellschaft zu halten und gegenüber dem Aufsichtsrat nachzuweisen.

Im Falle der Ausgabe von Gratisaktien ist jeweils eine anteilig höhere Aktienzahl zu erwerben und zu halten. Entsprechendes gilt für Neueinteilungen des Grundkapitals (Split oder Reverse Split), wonach ggfs. entsprechend höhere bzw. niedrigere Zahlen an Aktien zu erwerben und zu halten sind.

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 festes Jahresgrundgehalt und variable Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt. Variable Vergütungsbestandteile, die erst nach Beendigung der Vorstandstätigkeit auszahlbar werden, werden nicht vor Fälligkeit vorzeitig gewährt und auch nicht anderweitig vorzeitig abgegolten.

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. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote können, auch erst aus Anlass des Ausscheidens, mit Vorstandsmitgliedern vereinbart werden und eine Karenzentschädigung vorsehen. Eine eventuelle Abfindungszahlung soll auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

5. Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Dienstvertrages, haben seine Hinterbliebenen nach näherer Maßgabe vertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Fortzahlung des festen Jahresgrundgehalts für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate.

6. 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.

7. 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 führten. Der Aufsichtsrat stellt darüber hinaus sicher, dass kein Vorstandsmitglied mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbaren Funktionen übernimmt und kein Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrgenommen wird.

8. Für eventuelle Tätigkeiten für mit der Bertrandt Aktiengesellschaft verbundene Unternehmen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf gesonderte Vergütung; sie sind mit den Vorstandsbezügen abgegolten. Im Fall der Übernahme eines konzernexternen Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall, ob und in welcher Höhe die Vergütung für dieses Mandat auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

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 wesentlich veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten

Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Krise der Automobilindustrie oder der Wirtschaft insgesamt.

2. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sowie die Abweichung vom Vergütungssystem sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.