

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

1. EINLEITUNG

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) ergeben sich Neuerungen für die Erstellung und den Inhalt des Vergütungsberichts. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Bechtle AG erstellt. Hierbei wurde insbesondere auf eine klare, verständliche und vollumfängliche Berichterstattung Wert gelegt. Zudem erfolgte gemäß § 162 Abs. 3 AktG eine formelle Prüfung der nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG zu machenden Angaben durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Inhalt des Vergütungsberichts entspricht den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Der Vergütungsbericht berichtet zum einen über die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr. Zum anderen wird die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie deren Struktur und Ausgestaltung offengelegt und erläutert.

Der erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 2. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt und ist für die Dauer von zehn Jahren unter [bechtle.com/corporate-governance](https://www.bechtle.com/corporate-governance) sowie ab dem Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung und bis zu deren Ablauf unter [bechtle.com/hv2022](https://www.bechtle.com/hv2022) abrufbar. Eine Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung berücksichtigt wird, erfolgt jeweils im Vergütungsbericht des darauffolgenden Geschäftsjahres.

2. GRUNDSÄTZE DER FESTSETZUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG NACH MASSGABE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDS

In diesem Abschnitt 2. werden die Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe des von der Hauptversammlung der Bechtle AG am 15. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystems für den Vorstand beschrieben.

2.1 Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Das oberste Strategieziel der Bechtle AG ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum. Dieses Leitziel ist auch Kernbaustein der Unternehmensstrategie Vision 2030. Das Vergütungssystem des Vorstands fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performance-Ziele, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen.

Die einzelnen Vergütungskomponenten stellen die Förderung der wesentlichen Ziele der Unternehmensstrategie, insbesondere ein kontinuierliches und nachhaltiges Umsatzwachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität, sicher.

Gleichzeitig ist die Vorstandsvergütung darauf ausgerichtet, die Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs zu entlohnen. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht den Maßgaben des AktG. Zudem erfolgt eine Orientierung an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden insbesondere die folgenden Leitsätze berücksichtigt:

LEITSÄTZE FÜR DIE FESTSETZUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Strategie	Das Vergütungssystem trägt in der Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie Vision 2030 bei, indem anspruchsvolle und langfristige Performance-Ziele gesetzt werden, welche im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen.
Nachhaltigkeit	Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Bechtle wird durch eine langfristige variable Vergütungskomponente sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der kurzfristigen variablen Vergütung gefördert.
Pay for Performance	Die Vorstandsmitglieder erhalten eine leistungsorientierte Vergütung, indem im Rahmen der variablen Vergütung adäquate und ambitionierte Ziele gesetzt werden und die variable Vergütung je nach Zielerreichung zwischen null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken kann. Zudem ist eine teilweise oder vollständige Reduzierung der variablen Vergütung möglich (Malus-/Clawback).
Angemessenheit	Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht. Um die Angemessenheit der Vergütungshöhen zu beurteilen, erfolgt ein Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie eine Überprüfung der unternehmensinternen Vergütungsrelationen (vertikaler Vergleich).
Compliance	Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands werden die aktuellen regulatorischen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung berücksichtigt.

2.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird beachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird. Des Weiteren soll die Vergütung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung.

Hierzu werden die Vergütungshöhen einerseits einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Der Aufsichtsrat wählt die Vergleichsgruppe hierbei mit Bedacht aus, sodass es zu keiner automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Im Rahmen der zuletzt durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit wurden insbesondere die Unternehmen des MDAX als Vergleichsgruppe herangezogen. Daneben wurden als weitere Indikation die damals noch 30 Unternehmen des DAX analysiert.

Andererseits werden die unternehmensinternen Vergütungsrelationen der Vorstandsmitglieder einem Vergleich mit den Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie den weiteren Führungskräften und Angestellten unterzogen (vertikaler Vergleich). Der Aufsichtsrat berücksichtigt hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungsrelationen.

Die letzte Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung fand im November 2020 statt. Der Aufsichtsrat hat zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung eine unabhängige externe Vergütungsberatung hinzugezogen.

2.3 Überblick über die Vergütungsbestandteile

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den Vorstand der Bechtle AG wurde der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt und mit 89,13% Ja-Stimmen gebilligt und ist unter folgendem Link abrufbar: [bechtle.com/corporate-governance](https://www.bechtle.com/corporate-governance). Das Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats (insbesondere den Neuabschluss und die Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen sowie die Änderung bestehender oder künftiger Anstellungsverträge), die nach dem 17. März 2021 getroffen wurden oder werden. Im Zuge der Überarbeitung des bisherigen Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 wurde die grundlegende Systematik der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem nicht geändert, sodass die im Folgenden beschriebene variable Vergütung bereits im Geschäftsjahr 2021 angewendet wurde. Vom neuen Vergütungssystem abweichend wurde dem Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2021 (noch vor dem 17. März 2021) letztmalig eine langfristige variable Vergütung mit einer dreijährigen Performanceperiode zugeteilt. Ab dem Geschäftsjahr 2022 gilt das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den gesamten Vorstand der Bechtle AG.

Die Vergütung des Vorstands besteht demnach aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Eine aktienbasierte Vergütung (Gewährung oder Zusage von Aktien oder Aktienoptionen) besteht nicht.

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem Jahresgehalt („Grundvergütung“) und Nebenleistungen. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht zugesagt.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (jährliche Tantieme) und einer langfristigen variablen Vergütung, die jährlich in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performanceperiode von vier Jahren begeben wird.

Die Vergütungsbestandteile werden mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

Die folgende Übersicht stellt die wesentlichen Aspekte der Vergütungsbestandteile dar und zeigt auf, wie diese die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Unternehmensstrategie fördern.

FIXE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Element	Ausgestaltung	Strategiebezug
Grundvergütung	■ Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird	■ Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder sowie Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung
Nebenleistung	■ Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung	

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil

	Ausgestaltung	Strategiebezug
Plantyp	■ Jährliche Tantieme	■ Incentivering eines kontinuierlichen profitablen Wachstums im operativen Geschäft sowie eines nachhaltigen Wirtschaftens ■ Honorierung des Erfolgs im Teilbereich sowie des Beitrags zum Konzernergebnis
Cap	■ 130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	Für Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung: ■ 100 % Konzern-EBT Für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung: ■ 50 % Konzern-EBT ■ 50 % Teilbereichs-EBT Kriterienbasierter Modifizier (0,9–1,2): ■ Zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstandes sowie der Erreichung von ESG-Kriterien	
Auszahlung	■ Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar	

Langfristiger variabler Vergütungsanteil

	Ausgestaltung	Strategiebezug
Plantyp	■ Performance Cash Plan	■ Anreizsetzung zur Erreichung der Expansionsziel durch profitables Wachstum im Einklang mit der Unternehmensstrategie ■ Sicherstellung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung durch vierjährige Performanceperiode
Cap	■ 130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	■ 50 % Konzern-EBT ■ 50 % Konzern-Umsatz	
Performanceperiode	■ Vier Jahre	
Auszahlung	■ Nach Abschluss der vierjährigen Performanceperiode in bar	

WEITERE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

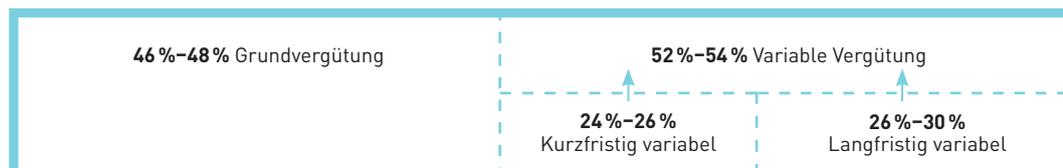
Element	Ausgestaltung	Strategiebezug
Malus/Clawback	■ Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung möglich	■ Stärkung der Rolle des Aufsichtsrats

2.4 Struktur der Vorstandsvergütung

Im Zuge der Festsetzung der Vorstandsvergütung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Dies wird unter anderem dadurch erreicht, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt. Grundsätzlich zielen sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütung durch die Auswahl der Erfolgsziele auf die Steigerung der Profitabilität und damit auf die erfolgreiche Umsetzung operativer und strategischer Unternehmensziele ab.

Die grundsätzliche Struktur der Ziel-Gesamtvergütung kann wie folgt dargestellt werden:

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG



Im Sinne einer Ausrichtung auf die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft übersteigt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung stets den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung.

2.5 Festsetzung der Vorstandsvergütung (Zielvergütung)

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt. Die Werte für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung stellen die Vergütung im Falle einer 100 % Zielerreichung dar. Die Werte der Nebenleistungen entsprechen den im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd. €

	Dr. Thomas Olemotz Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2007)		Michael Guschlbauer Vorstand für IT-Systemhaus & Managed Services (seit 01.01.2009)		Jürgen Schäfer Vorstand für IT-E-Commerce (seit 01.01.2009)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Grundvergütung	2.000,0	2.000,0	825,0	825,0	600,0	600,0
Nebenleistungen	21,0	21,0	39,0	39,0	6,0	9,0
Summe fixe Vergütung	2.021,0	2.021,0	864,0	864,0	606,0	609,0
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2021	740,0		425,0		325,0	
Tantieme 2020		740,0		425,0		325,0
Langfristige variable Vergütung						
Zusage 2021 (Tranche 2021–2024)	760,0		500,0		375,0	
Zusage 2020 I (Tranche 2020–2022)		760,0		250,0		187,5
Zusage 2020 II (Tranche 2020–2023)				250,0		187,5
Summe variable Vergütung	1.500,0	1.500,0	925,0	925,0	700,0	700,0
Ziel-Gesamtvergütung	3.521,0	3.521,0	1.789,0	1.789,0	1.306,0	1.309,0

3. ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

3.1 Feste Vergütungsbestandteile

3.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

3.1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wird im Rahmen der Nebenleistungen bis zur Beendigung ihrer Vorstandsbestellung ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Darüber hinausgehende Nebenleistungen wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Die Vorstandsmitglieder sind des Weiteren in den Schutz einer der Position angemessenen D&O-Versicherung einbezogen.

3.2 Kurzfristig variable Vergütungsbestandteile

3.2.1 Überblick über die jährliche Tantieme

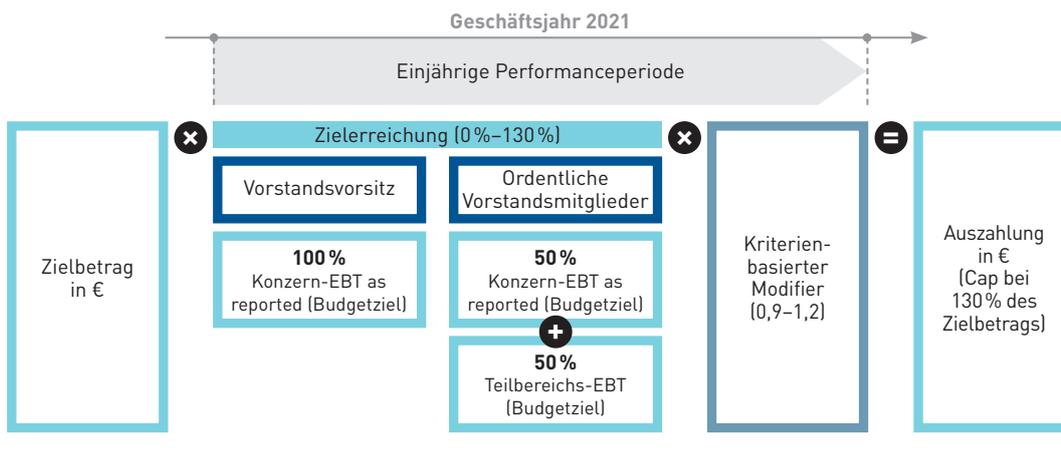
Um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form einer jährlichen Tantieme. Die Performanceperiode entspricht dem jeweiligen Geschäftsjahr.

Zur Messung der Performance sind ein finanzielles Leistungskriterium für den Vorstandsvorsitzenden respektive zwei finanzielle Leistungskriterien für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder hinterlegt. Die für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder verwendeten finanziellen Leistungskriterien werden zu je 50 % gewichtet und additiv miteinander verknüpft. Die finale Auszahlungshöhe der jährlichen Tantieme ist neben dem Erreichen der finanziellen Leistungskriterien auch von dem Erreichen nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig.

Grundlage einer möglichen Auszahlung aus der jährlichen Tantieme ist der in den jeweiligen Anstellungsverträgen festgelegte individuelle Zielbetrag. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit der ermittelten Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien, die zwischen 0 % und 130 % liegen kann, sowie dem individuell festgesetzten kriterienbasierten Modifier. Die Höhe des Auszahlungsbetrags der jährlichen Tantieme ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Abbildung stellt die Systematik der kurzfristigen variablen Vergütung dar:

JÄHRLICHE TANTIEME



3.2.2 Finanzielle Leistungskriterien

Das finanzielle Leistungskriterium Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene („Konzern-EBT“) wird im Rahmen der jährlichen Tantieme sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt. Das Konzern-EBT stellt eine der maßgeblichen finanziellen Steuerungsgrößen von Bechtle dar. Die Unternehmensstrategie setzt die Priorität auf kurz-, mittel- und langfristiges profitables Wachstum. Das EBT ist ein bedeutender Indikator für ein profitables Wachstum des Gesamt-Konzerns innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahrs und ist über die EBT-Marge auch als ein zentrales quantitatives Wachstumsziel in der Vision 2030 von Bechtle verankert.

Für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichs-Verantwortung ist neben dem Leistungskriterium „Konzern-EBT“ auch das Leistungskriterium „Teilbereichs-EBT“ vorgesehen. Die Ordentlichen Vorstandsmitglieder verantworten bei Bechtle jeweils einen Teilbereich des Unternehmens, der beispielsweise aus einem Unternehmenssegment oder aus regional zugeordneten Konzerngesellschaften bestehen kann. Ihre Performance wird daher auch anhand des EBT des von ihnen verantworteten Teilbereichs gemessen. Durch die Leistungskriterien „Konzern-EBT“ und „Teilbereichs-EBT“ wird die im Rahmen des Vergütungssystems intendierte Verknüpfung zwischen individueller Leistung und Vergütung weiter gestärkt, während gleichzeitig die kollektive Verantwortung aller Vorstandsmitglieder für das Konzernergebnis abgebildet wird.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird sowohl für das Konzern-EBT als auch für das Teilbereichs-EBT jeweils ein Wert festgelegt, der für das Geschäftsjahr erreicht werden soll („Zielwert“). Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder sonstiger Vergleichsparameter erfolgt nicht. Der Zielwert für das Teilbereichs-EBT entspricht der Summe der Plan-EBT-Werte der dem jeweiligen Teilbereich zugeordneten und vom Ordentlichen Vorstandsmitglied verantworteten Einzelgesellschaften. Darüber hinaus werden für das Konzern-EBT und das Teilbereichs-EBT ein unterer und ein oberer Schwellenwert definiert.

Zur Feststellung der Zielerreichung wird der im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erwirtschaftete Wert für das Konzern-EBT gemäß dem testierten und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernjahresabschluss beziehungsweise das Teilbereichs-EBT, welches im Aufsichtsrats-Reporting für den Monat Dezember ausgewiesen wird, mit dem jeweils festgelegten Zielwert abgeglichen.

3.2.3 Kriterienbasierter Modifizier

Neben den finanziellen Leistungskriterien erfolgt mithilfe eines kriterienbasierten Modifiers für alle Vorstandsmitglieder eine kriterienbasierte Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder sowie von Nachhaltigkeitsaspekten (ESG-Kriterien). Die erzielte individuelle beziehungsweise nichtfinanzielle Leistung wird im Rahmen des kriterienbasierten Modifiers mit einer Bandbreite von 0,9–1,2 durch den Aufsichtsrat bemessen. Der Aufsichtsrat legt dazu zu Beginn des Geschäftsjahres die Kriterien des Modifiers fest. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die kollektive Leistung des Vorstands unter anderem anhand des Managements der COVID-19-Krise bemessen. Als weitere Kriterien wurden die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds sowie Nachhaltigkeitsaspekte (unter anderem aus den Bereichen Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange und Unternehmenskultur sowie CSR-Aktivitäten) berücksichtigt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 entsprechende Bewertungsparameter mit konkreten Modifizier-Werten für die jeweiligen Kriterien festgelegt.

3.2.4 Zielerreichung

Für die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich für die Vorstandsmitglieder die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag:

JÄHRLICHE TANTIEMEN 2021

in Tsd. €

Gesamtzielerreichung	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Dr. Thomas Olemotz	740,0	130 %	962,0
Michael Guschlbauer	425,0	130 %	552,5
Jürgen Schäfer	325,0	130 %	422,5

3.3 Langfristige variable Vergütungsbestandteile

3.3.1 Überblick über den Performance Cash Plan 2021

Um die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder neben der kurzfristigen Vergütungskomponente auch eine langfristige variable Vergütung. Diese ist als Performance Cash Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren ausgestaltet und wird jährlich zugeteilt. Dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Thomas Olemotz wurde im Geschäftsjahr 2021 (vor dem 17. März 2021) letztmalig eine langfristige variable Vergütung mit einer dreijährigen Performanceperiode zugeteilt.

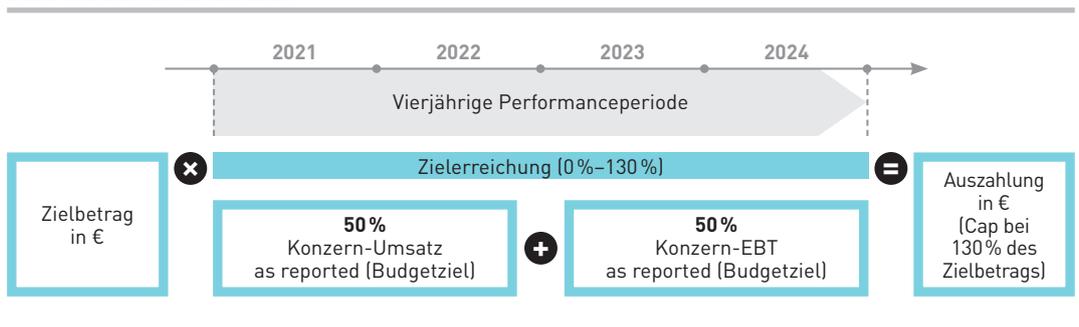
Die Performance der Vorstandsmitglieder wird grundsätzlich anhand zweier finanzieller Leistungskriterien gemessen: dem Konzern-Umsatz und dem Konzern-EBT, die mit jeweils 50 % gewichtet werden und additiv miteinander verknüpft sind.

Hinsichtlich des im Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorgesehenen finanziellen Leistungskriteriums des Konzern-Umsatzes hat sich Anfang des Jahres 2022 allerdings folgende Besonderheit ergeben: Die Bechtle AG hat mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 im Konzernabschluss ihre Bilanzierungsmethode beim Handel mit Standardsoftwarelizenzen umgestellt. Danach werden erhebliche Teile der auf diese Geschäfte entfallenden Umsätze nicht mehr komplett, sondern nur noch in Höhe der erzielten Bruttomarge ausgewiesen. Das generierte Geschäftsvolumen und insbesondere die Ergebnisse (Konzern-EBT) des Bechtle-Konzerns bleiben davon unberührt. Die ausgewiesene Ergebnismarge steigt indes spürbar. Hintergrund hierfür ist, dass zwischenzeitlich eine Konkretisierung der entsprechenden Regelungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) durch das IFRS Interpretations Committee (IFRS IC) stattgefunden hat. Vor diesem Hintergrund hat die Bechtle AG eine Neuurteilung hinsichtlich der Bilanzierungsmethode mit Standardsoftwarelizenzen vorgenommen. Soweit Bechtle nach dieser neuen Beurteilung der Anwendung von IFRS 15 bei Umsätzen mit Standardsoftwarelizenzen als sogenannter „Agent“ und nicht mehr als „Prinzipal“ zu klassifizieren ist, weist Bechtle den Umsatz mit Standardsoftwarelizenzen nicht mehr komplett, sondern nur noch in Höhe der erzielten Bruttomarge aus. Der Umsatzausweis für das Geschäftsjahr 2021 hat sich gegenüber der bisherigen Bilanzierungsmethode infolgedessen um 940,3 Mio. € geändert.

Vor dem Hintergrund der Umstellung der Bilanzierungsmethode bedürfen die Tranchen der langfristigen variablen Vergütung hinsichtlich des finanziellen Leistungskriteriums Konzern-„Umsatz“ der Anpassung. Der Aufsichtsrat ist nach ausgiebiger Diskussion zu der einhelligen Einschätzung gelangt, dass (allein) für die Zwecke der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung auch weiterhin der nach der bisherigen Bilanzierungsmethode (Klassifizierung von Bechtle als „Prinzipal“) zu ermittelnde Konzern-Umsatz maßgeblich sein soll, der fortan als „Konzern-Geschäftsvolumen“ bezeichnet wird. Das Vergütungssystem für den Vorstand soll eine entsprechende Änderung erfahren und vorsorglich der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über die Billigung vorgelegt werden. Die Vorstands-Anstellungsverträge sollen ebenfalls entsprechend angepasst werden.

Grundlage einer möglichen Auszahlung aus dem Performance Cash Plan ist der in den jeweiligen Anstellungsverträgen festgelegte individuelle Zielbetrag. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit der ermittelten Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien, die zwischen 0 % und 130 % liegen kann. Die Höhe des Auszahlungsbetrags des Performance Cash Plans ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt.

PERFORMANCE CASH PLAN



Nach der durch die Umstellung der Bilanzierungsmethode veranlassten Anpassung der Vorstands-Anstellungsverträge tritt an die Stelle des finanziellen Leistungskriteriums „Konzern-Umsatz“ das wie vorstehend beschriebene „Konzern-Geschäftsvolumen“.

3.3.2 Finanzielle Leistungskriterien 2021

Bechtle verfolgt die Strategie eines nachhaltigen und profitablen Wachstums und hat sich dabei im Rahmen der Vision 2030 ambitionierte quantitative Ziele gesetzt. Durch die Verwendung der beiden finanziellen Leistungskriterien Konzern-Umsatz und Konzern-EBT im Rahmen des langfristig ausgerichteten Performance Cash Plans wird die Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert.

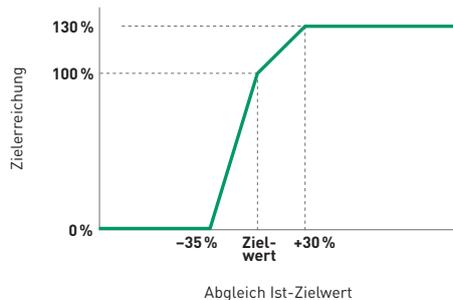
Sowohl für den Konzern-Umsatz als auch für das Konzern-EBT wird zu Beginn einer jeden Performanceperiode jeweils ein Wert festgelegt, der während der vierjährigen Performanceperiode erreicht werden soll („Zielwert“). Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder sonstiger Vergleichsparameter erfolgt nicht. Darüber hinaus werden ein unterer und ein oberer Schwellenwert festgelegt. Zur Feststellung der Zielerreichung wird zunächst der Konzern-Umsatz beziehungsweise das Konzern-EBT ermittelt, das während der Performanceperiode erwirtschaftet wurde („Istwert“), indem der jeweils festgestellte Konzern-Umsatz beziehungsweise das Konzern-EBT eines jeden Geschäftsjahrs während der maßgeblichen Performanceperiode addiert wird. Die Ermittlung erfolgt anhand der im jeweiligen testierten und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Werte. Anschließend werden diese Istwerte zu den jeweiligen Zielwerten ins Verhältnis gesetzt.

Sofern die Zielerreichung für das Konzern-EBT nicht mindestens 100 % beträgt, ist die Zielerreichung für den Konzern-Umsatz auf 100 % beschränkt. Durch diese Nebenbedingung wird die strategische Ausrichtung in Hinblick auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum zusätzlich betont und die intendierte Leistungsorientierung („Pay for Performance“) der variablen Vergütung weiter gestärkt.

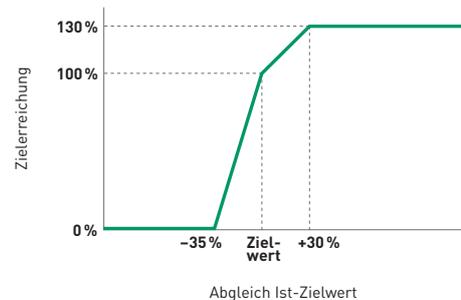
Die Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien stellen sich für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Ordentlichen Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

VORSTANDSVORSITZ

Konzern-Umsatz

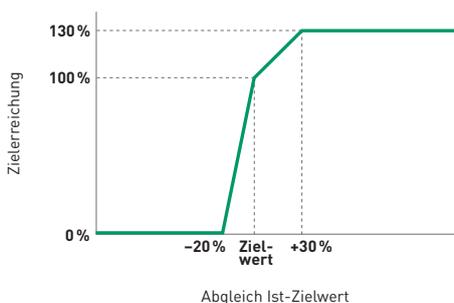


Konzern-EBT

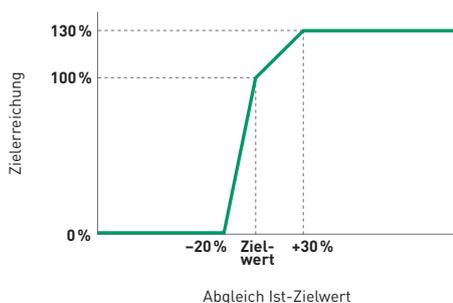


ORDENTLICHE VORSTANDSMITGLIEDER

Konzern-Umsatz



Konzern-EBT



Nach der durch die Umstellung der Bilanzierungsmethode veranlassten Anpassung der Vorstands-Anstellungsverträge tritt auch hinsichtlich dieses Abschnitts 3.3.2 an die Stelle des finanziellen Leistungskriteriums „Konzern-Umsatz“ das wie vorstehend beschrieben zu ermittelnde „Konzern-Geschäftsvolumen“.

3.3.3 Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung 2019

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 ist den Vorstandsmitgliedern die langfristige variable Vergütung, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2019 zugeteilt wurde, zugeflossen. Hierbei handelte es sich ebenfalls um einen Performance Cash Plan mit dreijährigem Bemessungszeitraum, der jährlich rollierend zugeteilt wurde. Die langfristige variable Vergütung 2019 richtet sich nach dem organischen Wachstum des Konzerns (organische Wachstumstranche).

Die Zielerreichung der organischen Wachstumstranche ist von den Leistungskriterien Umsatz (Gewichtung 30%), EBT (Gewichtung 50%) und Eigenkapitalverzinsung (Gewichtung 20%) des Konzerns abhängig. Der Aufsichtsrat setzte hierfür zu Beginn des Geschäftsjahres 2019 ambitionierte Zielwerte. Sofern die Zielwerte innerhalb des Bemessungszeitraums erfüllt werden, besteht ein Anspruch auf 100% Auszahlung des für das betreffende Kriterium festgelegten Anteils an der Tranche. Eine Übererfüllung ist nicht möglich. Bei Untererfüllung eines oder mehrerer Ziele entfällt der entsprechende Anteil an der Tranche. Eine Kompensation zwischen den einzelnen Zielen in Bezug auf die Gesamtzielerreichung der Tranche im Falle einer möglichen Untererfüllung eines Zielwerts und einer Übererfüllung eines anderen Zielwerts erfolgt nicht.

Nach der durch die Umstellung der Bilanzierungsmethode veranlassten Anpassung der Vorstands-Anstellungsverträge tritt auch hinsichtlich dieses Abschnitts 3.3.3 an die Stelle des finanziellen Leistungskriteriums „Konzern-Umsatz“ das wie vorstehend beschrieben zu ermittelnde „Konzern-Geschäftsvolumen“.

Da die Zielwerte innerhalb des Bemessungszeitraums erfüllt wurden, ergeben sich für die langfristige variable Vergütung 2019 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die folgende Gesamtzielerreichung sowie die hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge:

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

in Tsd. €

Gesamtzielerreichung 2019	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Dr. Thomas Olemotz	760,0	100 %	760,0
Michael Guschlbauer	380,0	100 %	380,0
Jürgen Schäfer	255,0	100 %	255,0

3.4 Malus/Clawback

In den Anstellungsverträgen der Ordentlichen Vorstandsmitglieder sind seit 2020 Malus- und Clawback-Regelungen implementiert, die auf die kurzfristige und langfristige variable Vergütung Anwendung finden. Für den Vorstandsvorsitzenden sind diese ab dem Geschäftsjahr 2022 implementiert.

Sofern das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG oder eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugeteilt werden soll, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Malus“).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den genannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag einer variablen Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, bereits ausbezahlt worden ist, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“).

Daneben hat ein Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Im Geschäftsjahr 2021 lagen keine Gründe vor, die zu einer Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen geführt hätten.

3.5 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus den Vergütungskomponenten Grundvergütung, Nebenleistungen, kurzfristige und langfristige variable Vergütung festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 8.000.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 4.000.000 €.

Die Höchstgrenze bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen (inkl. Nebenleistungen), die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird. Die finale Einhaltung der Maximalvergütung hängt für die Vergütung eines Geschäftsjahres vom letztlichen Zufluss aus der langfristigen variablen Vergü-

tung dieses Geschäftsjahres ab. Wenngleich für die langfristige variable Vergütung durch die Begrenzung der Auszahlung von 130% des Zielbetrags bereits eine deutliche Übererfüllung ausgeschlossen ist, prüft der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die finale Einhaltung der Maximalvergütung und reduziert gegebenenfalls den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung.

3.6 Leistungen im Falle des Ausscheidens

Für den Fall, dass das Anstellungsverhältnis vorzeitig ohne wichtigen Grund beendet wird, ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung betragsmäßig begrenzt. Die Abfindungszahlung kann maximal zwei Jahresvergütungen (Grundvergütung, Nebenleistungen sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung) betragen und ist gleichzeitig auf die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Der Abfindungs-Cap gilt nicht für den Vorstandsvorsitzenden. Ferner steht dem Vorstandsvorsitzenden ein Entschädigungsanspruch zu für den Fall, dass er von seinem Sonderkündigungsrecht bei einem etwaigen Change of Control Gebrauch machen sollte. Die Entschädigung entspricht der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrags.

Sofern der Anstellungsvertrag durch die Gesellschaft wirksam aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt wird, erfolgt keine Abfindungszahlung.

Mit jedem Ordentlichen Vorstandsmitglied wird regelmäßig ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Deutschland, Österreich und in der Schweiz, sowie in Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Frankreich und Großbritannien (mit dem Vorstandsvorsitzenden in den Ländern, in denen die Gesellschaft oder mit ihr im Sinne von § 15 AktG verbundene Unternehmen im Moment des Ausscheidens des Vorstandsvorsitzenden Waren oder Dienstleistungen herstellen oder vertreiben) für die Dauer von einem Jahr vereinbart. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots hat die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzzahlung zu gewähren. Diese beträgt monatlich ein Zwölftel von 75% (beim Vorstandsvorsitzenden 100%) der durchschnittlichen Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen (Grundvergütung sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung), welche dem Vorstandsmitglied in den letzten drei Geschäftsjahren vor Beendigung des Anstellungsvertrags ausbezahlt wurde. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet (wobei die Anstellungsverträge der amtierenden Ordentlichen Vorstandsmitglieder eine Anrechnung noch nicht vorsehen).

Sofern ein Ordentliches Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags verstirbt, haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (Grundvergütung sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung) des Ordentlichen Vorstandsmitglieds für den Sterbemonat und die nachfolgenden sechs Kalendermonate (beim Vorstandsvorsitzenden für die nachfolgenden zwölf Kalendermonate).

Im Falle einer dauerhaften Invalidität oder bei Tod des Vorstandsmitglieds wird die jährliche Tantieme für das laufende Geschäftsjahr sofort ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem Zielbetrag, welcher zeitanteilig gekürzt wird. Für den Performance Cash Plan gilt in diesem Fall, dass alle laufenden Tranchen sofort zur Auszahlung kommen. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei den kumulierten Zielbeträgen aller im Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität beziehungsweise im Todes-

zeitpunkt noch nicht beendeten Tranchen. Für die Tranche, welche im Geschäftsjahr des Eintritts der dauerhaften Invalidität beziehungsweise des Todes begonnen hat, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags.

Im Geschäftsjahr 2021 kam es zu keiner Veränderung im Vorstand, sodass keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens gewährt wurden.

3.7 Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

4. ANGABEN ZUR HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

4.1 Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt für die Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung erfolgt der Ausweis für die Komponenten, deren einjährige beziehungsweise mehrjährige Performanceperiode und damit Leistungserbringung mit Abschluss des Geschäftsjahres abgeschlossen ist. Dies ermöglicht insbesondere für die variable Vergütung eine nachvollziehbare Offenlegung der Vergütung im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des Pay for Performance, sodass der Zusammenhang mit der Leistung der Gesellschaft im selben Geschäftsjahr ersichtlich wird.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Dr. Thomas Olemotz Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2007)			Michael Guschlbauer Vorstand für IT-Systemhaus & Managed Services (seit 01.01.2009)			Jürgen Schäfer Vorstand für IT-E-Commerce (seit 01.01.2009)		
	2021		2020	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	2.000,0	53	2.000,0	825,0	46	825,0	600,0	47	600,0
Nebenleistungen	21,0	1	21,0	39,0	2	39,0	6,0	0	9,0
Summe fixe Vergütung	2.021,0		2.021,0	864,0		864,0	606,0		609,0
Kurzfristige variable Vergütung									
Tantieme 2021	962,0	26		552,5	31		422,5	33	
Tantieme 2020			903,0			531,0			398,0
Langfristige variable Vergütung									
Zusage 2019 (Tranche 2019–2021)	760,0	20		380,0	21		255,0	20	
Zusage 2018 (Tranche 2018–2020)			608,0			304,0			204,0
Zusage 2018–2020 (Akquisitionstranche)			456,0			152,0			102,0
Summe variable Vergütung	1.722,0		1.967,0	932,5		987,0	677,5		704,0
Gesamtvergütung	3.743,0	100	3.988,0	1.796,5	100	1.851,0	1.283,5	100	1.313,0

4.2 Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 wurden früheren Vorstandsmitgliedern keine Vergütungen wie beispielsweise ausstehende Zahlungen aus langfristigen variablen Vergütungen oder Rentenzahlungen gewährt oder geschuldet.

5. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

5.1 Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 neu gefasst und von der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 mit 99,95 % Ja-Stimmen gebilligt. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist zudem in Kapitel III, Nr. 11 der Satzung der Bechtle AG festgeschrieben.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Der Aufsichtsrat erhält eine reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes. Variable Vergütungsbestandteile oder eine aktienbasierte Vergütung bestehen nicht. Die Gewährung einer reinen Festvergütung soll die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats stärken, sodass dieser unabhängig vom Unternehmenserfolg seiner Beratungs- und Überwachungsfunktion nachkommen kann.

Die Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist marktgerecht und ermöglicht, dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage sein wird, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat, die wiederum einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.

Für jedes volle Geschäftsjahr erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben der Erstattung ihrer baren Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Grundvergütung zuzüglich einer eventuell anfallenden Mehrwertsteuer:

GRUNDVERGÜTUNG

Vorsitz	Stellvertretender Vorsitz	Mitglied
150.000 €	75.000 €	50.000 €

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Prüfungsausschusses und des Personalausschusses für jedes volle Geschäftsjahr eine nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung. Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in dem nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildeten Ausschuss werden mit Ausnahme des Sitzungsgelds nicht gesondert vergütet.

AUSSCHUSSVERGÜTUNG

Vorsitz	Mitglied	Sitzungsgeld
30.000 €	15.000 €	1.000 €

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1.000 €. Entsprechendes gilt für die Teilnahme an Sitzungen eines Ausschusses. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme an einer telefonisch oder per Videokonferenz abgehaltenen Sitzung sowie die Sitzungsteilnahme per Telefon- oder Videokonferenz. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Das Sitzungsgeld ist nach der jeweiligen Sitzung zu zahlen.

5.2 Angaben zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde den Aufsichtsratsmitgliedern die folgende Vergütung für die im Geschäftsjahr erbrachte Leistung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

in Tsd. €

	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Vertreter der Anteilseigner								
Klaus Winkler (ARV)	150	98	60	16	17	11	227	125
Kurt Dobitsch	50	30	15	8	11	7	76	45
Dr. Lars Grünert	50	30	–	–	4	5	54	35
Prof. Dr. Thomas Hess	50	30	15	8	10	8	75	46
Elke Reichart	50	30	–	–	4	5	54	35
Sandra Stegmann	50	30	15	8	11	8	76	46
Vertreter der Arbeitnehmer								
Uli Drautz (Stell. ARV)	75	45	30	16	17	11	122	72
Daniela Eberle	50	30	15	8	11	8	76	46
Anastasia Polidoros	50	30	–	–	3	5	53	35
Anton Samija	50	30	–	–	4	5	54	35
Volker Strohfeld	50	30	–	–	4	5	54	35
Michael Unser	50	30	–	–	3	5	53	35
Gesamtsumme	725	443	150	64	99	83	974	590

6. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Darstellung stellt die jährliche Entwicklung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragslage der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis für die letzten zwei Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird durch den Jahresüberschuss der Bechtle AG sowie durch das Konzern-EBT als bedeutende Steuerungskennzahl dargestellt.

Für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wird die Belegschaft aller Konzernunternehmen von Bechtle in Deutschland berücksichtigt. Die Vergütung wird mittels des Personalaufwands im Verhältnis zur Anzahl an Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis berechnet.

Die folgende Tabelle stellt die Werte in einer Weise dar, die einen Vergleich ermöglicht:

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG		in Tsd. €	
	2021	2020	Veränderung 2021/2020
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss der Bechtle AG (HGB) in Mio. €	111	132	-15,9 %
EBT des Konzerns (IFRS) in Mio. €	321	271	18,5 %
Arbeitnehmervergütung			
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	57	55	2,6 %
Vorstandsvergütung			
Dr. Thomas Olemotz	3.743	3.988	-6,1 %
Michael Guschlbauer	1.797	1.851	-2,9 %
Jürgen Schäfer	1.284	1.313	-2,2 %
Aufsichtsratsvergütung			
Klaus Winkler (ARV)	227	125	81,6 %
Uli Drautz (Stell. ARV)	122	72	69,4 %
Kurt Dobitsch	76	45	68,9 %
Daniela Eberle	76	46	65,2 %
Dr. Lars Grünert	54	35	54,3 %
Prof. Dr. Thomas Hess	75	46	63,0 %
Anastasia Polidoros	53	35	51,4 %
Elke Reichart	54	35	54,3 %
Anton Samija	54	35	54,3 %
Sandra Stegmann	76	46	65,2 %
Volker Strohfeld	54	35	54,3 %
Michael Unser	53	35	51,4 %

7. AUSBLICK

Die Bechtle AG wird auch zukünftig sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder mithilfe eines angemessenen und marktüblichen Vergütungssystems incentiviert werden. Daher kommt auch für im Geschäftsjahr 2022 zu treffende Vergütungsentscheidungen das von der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für den gesamten Vorstand zur Anwendung. Dies ermöglicht, dass der gesamte Vorstand auf der Basis eines einheitlichen, transparenten und von den Aktionären gebilligten Vergütungssystems vergütet wird.

Hinsichtlich der zuvor beschriebenen Umstellung der Bilanzierungsmethode beim Handel mit Standardsoftwarelizenzen ergibt sich auch künftig eine Umstellung des finanziellen Leistungskriteriums der langfristigen variablen Vergütung von „Konzern-Umsatz“ auf „Konzern-Geschäftsvolumen“. Der Aufsichtsrat ist nach ausgiebiger Diskussion zu der einhelligen Einschätzung gelangt, dass (allein) für die Zwecke der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung auch weiterhin der nach der bisherigen Bilanzierungsmethode (Klassifizierung von Bechtle als „Prinzipal“) zu ermittelnde Konzern-Umsatz maßgeblich sein soll, der fortan als „Konzern-Geschäftsvolumen“ bezeichnet wird. Das Vergütungssystem für den Vorstand soll eine entsprechende Änderung erfahren und vorsorglich der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über die Billigung vorgelegt werden. Die Vorstands-Anstellungsverträge sollen ebenfalls entsprechend angepasst werden.

Neckarsulm, 16. März 2022



Dr. Thomas Olemotz
(Vorstandsvorsitzender)



Klaus Winkler
(Aufsichtsratsvorsitzender)



Michael Guschlbauer
(Vorstandsmitglied)



Jürgen Schäfer
(Vorstandsmitglied)

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Bechtle AG

Prüfungsurteil. Wir haben den Vergütungsbericht der Bechtle AG, Neckarsulm, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil. Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) 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 QS1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

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

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

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.

Heilbronn, den 16. März 2022

Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Heller
Wirtschaftsprüfer

Ilg
Wirtschaftsprüfer

