

GESCHÄFTSJAHR 2023

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.



VERGÜTUNGSBERICHT 2023

1 EINLEITUNG

1.1 Präambel

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 28. April 2022. Der Vergütungsbericht enthält Ausführungen über die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr. Auch die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie deren Struktur und Ausgestaltung werden offengelegt und erläutert.

Der für das Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 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/hv2024](https://www.bechtle.com/hv2024) abrufbar. Eine Erläuterung nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG, wie der Beschluss der Hauptversammlung berücksichtigt wurde, erfolgt jeweils im Vergütungsbericht des darauffolgenden Geschäftsjahres.

1.2 Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem des Vorstands für den Berichtszeitraum 2023 ist unverändert gegenüber dem Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 2. Juni 2022 zur Billigung vorlegte („Vergütungssystem alte Fassung“). Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem alte Fassung damals mit 66,06 % Ja-Stimmen gebilligt. Es ist unter folgendem Link abrufbar: [bechtle.com/corporate-governance](https://www.bechtle.com/corporate-governance).

Der Aufsichtsrat hat sich 2023 eingehend mit dem Vergütungssystem des Vorstands befasst und dabei auch Anregungen aus dem Kreis unserer Aktionär:innen und Aktionärsvertreter:innen aufgegriffen. In seiner Sitzung am 21. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat ein geändertes Vergütungssystem beschlossen, das in der Sitzung des Aufsichtsrats vom 2. Februar 2024 nochmals präzisiert wurde („Vergütungssystem neue Fassung“). Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie des Kapitalmarkts werden in diesem neu gefassten Vergütungssystem berücksichtigt. Es ist wirksam seit dem 1. Januar 2024 und wird der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt werden. Es ist unter folgendem Link abrufbar: [bechtle.com/corporate-governance](https://www.bechtle.com/corporate-governance).

Der Vergütungsbericht 2023 fußt noch auf dem Vergütungssystem alte Fassung. Ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 werden wir auf Grundlage des Vergütungssystems neue Fassung berichten.

1.3 Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung 2023 über die Billigung des Vergütungsberichts berücksichtigt wurde

Billigung des Vergütungsberichts 2022. Von der Hauptversammlung der Bechtle AG am 25. Mai 2023 wurde der Vergütungsbericht 2022 mit einer Mehrheit von 66,13% gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das Abstimmungsergebnis als Signal aufgenommen und die wesentlichen Kritikpunkte am Vergütungsbericht und damit auch am Vergütungssystem alte Fassung intensiv analysiert und diskutiert und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Überarbeitung des Vergütungssystems des Vorstands sachgerecht ist. Im Sinne einer transparenten Kommunikation legen wir im Folgenden die wesentlichen Kritikpunkte am Vergütungssystem alte Fassung sowie die Einschätzung des Aufsichtsrats hierzu und die wesentlichen Änderungen dar, die mit dem Vergütungssystem neue Fassung einhergehen:

Was wir vernommen haben. Der Abfindungs-Cap beim Vorstandsvorsitzenden ist nicht auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt.

Unsere Einschätzung. Der Vorstandsvorsitzende von Bechtle ist bereits seit dem Geschäftsjahr 2007 für Bechtle tätig. Im Verhältnis zu ihm wie auch insgesamt zu allen Mitarbeitenden legt Bechtle großen Wert auf Kontinuität und Vertragstreue. Insofern hatte der Aufsichtsrat bislang im Vertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Regelungen, die bereits seit vielen Jahren Bestand hatten, unverändert belassen. Im Zuge der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems und damit auch der Verträge mit allen Vorstandsmitgliedern hat der Aufsichtsrat diese Bestimmung im Vertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden nun aber angepasst. Seit dem 1. Januar 2024 gilt für alle Vorstandsmitglieder, dass eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des Vertrags, begrenzt ist.

Was wir vernommen haben. Die Berechnung des Modifiers bei der Gewährung der kurzfristigen variablen Vergütung ist nicht transparent genug.

Unsere Einschätzung. Der Aufsichtsrat bewertete die Leistung des Vorstands neben finanziellen Leistungskriterien mithilfe eines kriterienbasierten Modifiers, um die individuelle Leistung, kollektive Ziele sowie Nachhaltigkeitsaspekte (ESG-Kriterien) zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat legte jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres die Kriterien für den Modifier fest, um sicherzustellen, dass es zu keiner rein diskretionären Bewertung kommt.

Künftig wird der Modifier in einer Bandbreite von 0,9–1,1 am individuellen Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds bemessen, sowohl für die kurzfristige als auch für die langfristige variable Vergütung. Bei den festzulegenden Kriterien kann es sich insbesondere um die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds bei der Umsetzung wichtiger strategischer Leistungen im Verantwortungsbereich, bedeutender bereichsübergreifender Projekte oder bei der Realisierung von Schlüsselprojekten handeln.

Nachhaltigkeitsaspekte (ESG-Kriterien) sind im Vergütungssystem neue Fassung mit einer Gewichtung von 25 % nichtfinanzielles Erfolgsziel für die Gewährung der langfristigen variablen Vergütung, und zwar Environment- und Social-Kriterien zu jeweils 10% und Governance-Kriterien zu 5%.

Damit kommt Bechtle den Interessen großer Teile des Kapitalmarkts sehr weit entgegen. Bei der Frage nach der Transparenz bei der Erfüllung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren gilt es immer, einen Ausgleich zu finden zwischen den Wünschen des Kapitalmarkts nach größtmöglicher Transparenz und dem Unternehmensinteresse, da aufgrund der engen Verzahnung der Kriterien mit der Unternehmensstrategie keine wettbewerbsrelevanten Kriterien veröffentlicht werden sollen. Der Aufsichtsrat der Bechtle AG ist sich dessen bewusst und wird auch künftig dafür Sorge tragen, dass bei der Berichterstattung ein Ausgleich zwischen den Interessen des Kapitalmarkts nach Transparenz und den Interessen des Unternehmens nach Flexibilität und Geheimnisschutz gefunden wird.

Was wir vernommen haben. Die Vergütung für den Vorstand sieht keinen aktienbasierten Anteil vor.

Unsere Einschätzung. Die Vergütung des Vorstands soll die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie incentivieren. Wenngleich der Aktienkurs ein wichtiger Indikator ist und der Vorstand die Aktienkursentwicklung stets berücksichtigt, stellten für Bechtle bislang insbesondere die Finanzkennzahlen EBT und Umsatz (bzw. Geschäftsvolumen) die zentral treibenden Steuerungsgrößen für die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung dar.

Mit dem Vergütungssystem neue Fassung wird der langfristige variable Vergütungsbestandteil komplett als jährlich revolvingende aktienbasierte Vergütung mit einjähriger Erdienungszeit und anschließender vierjähriger Haltezeit, also mit einer fünfjährigen Performanceperiode gewährt werden. Bechtle folgt damit den Empfehlungen des DCGK und auch den Wünschen einer großen Mehrheit am Kapitalmarkt.

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

In diesem Kapitel 2 werden die Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe des von der Hauptversammlung der Bechtle AG am 2. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystems alte Fassung für den Vorstand beschrieben.

2.1 Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Oberstes Strategieziel der Bechtle AG ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum. Dieses Leitziel ist auch Kernbaustein der Unternehmensstrategie Vision 2030. Das Vergütungssystem alte Fassung für den Vorstand fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performanceziele, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen.

Die einzelnen Vergütungskomponenten stellen die Förderung der wesentlichen Ziele unserer Unternehmensstrategie, insbesondere ein kontinuierliches und nachhaltiges Wachstum des Geschäftsvolumens 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 alte Fassung entspricht den Maßgaben des AktG. Zudem erfolgt eine Orientierung an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

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

LEITSÄTZE FÜR DIE FESTSETZUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Strategie	Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung unserer Unternehmensstrategie Vision 2030 bei, indem anspruchsvolle und langfristige Performanceziele gesetzt werden, welche im Einklang mit unserer gewünschten Unternehmensentwicklung stehen.
Nachhaltigkeit	Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Bechtle wird durch die Gewährung einer langfristigen variablen 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 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 einerseits beachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht. Andererseits soll die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Zuletzt 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 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. Darüber hinaus 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 von der Hauptversammlung am 2. Juni 2022 gebilligte Vergütungssystem alte Fassung galt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats, die nach dem 16. März 2022 und bis zum Ende des Berichtsjahres getroffen wurden. Im Berichtsjahr 2023 galt das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem alte Fassung für den gesamten Vorstand der Bechtle AG. Im Einzelnen:

Die Vergütung des Vorstands besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Fixe Vergütungsbestandteile sind das feste Jahresgehalt („Grundvergütung“) und Nebenleistungen. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht zugesagt.

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung (jährliche Tantieme) und eine langfristige variable 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. Eine aktienbasierte Vergütung wird nicht 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	■ Incentivierung eines kontinuierlichen profitablen Wachstums im operativen Geschäft sowie eines nachhaltigen Wirtschaftens
Begrenzung/Cap	■ 130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	Für Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung: ■ 100 % Konzern-EBT Für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung: ■ 50 % Konzern-EBT (as reported) ■ 50 % Teilbereichs-EBT (gem. Aufsichtsrats-Reporting) Kriterienbasierter Modifier (0,9–1,2): ■ Zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstandes sowie der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (ESG-Kriterien)	■ Honorierung des Erfolgs im Teilbereich sowie des Beitrags zum Konzernergebnis
Auszahlung	■ Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar	

Langfristiger variabler Vergütungsanteil

	Ausgestaltung	Strategiebezug
Plantyp	■ Performance Cash Plan	■ Anreizsetzung zur Erreichung der Expansionsziele durch profitables Wachstum im Einklang mit der Unternehmensstrategie
Begrenzung/Cap	■ 130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	■ 50 % Konzern-EBT (as reported) ■ 50 % Konzern-Geschäftsvolumen	■ Sicherstellung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung durch vierjährige Performanceperiode
Performanceperiode	■ Vier Jahre	
Auszahlung	■ Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode in bar	

WEITERE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

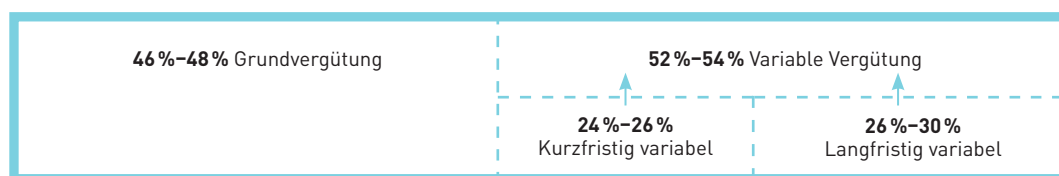
Element	Ausgestaltung	Strategiebezug
Malus/Clawback	■ Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung möglich	■ Stärkung der Rolle des Aufsichtsrats

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 Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung den Zielbetrag 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 Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

2.5 Festsetzung der Vorstandsvergütung (Zielvergütung)

Im Geschäftsjahr 2023 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)	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Grundvergütung	2.160,0	2.160,0	825,0	825,0	600,0	600,0
Nebenleistungen	10,0	10,0	36,0	36,0	6,0	6,0
Summe fixe Vergütung	2.170,0	2.170,0	861,0	861,0	606,0	606,0
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2023	1.100,0	-	425,0	-	325,0	-
Tantieme 2022	-	1.100,0	-	425,0	-	325,0
Langfristige variable Vergütung						
Zusage 2023 (Tranche 2023–2026)	1.240,0	-	500,0	-	375,0	-
Zusage 2022 (Tranche 2022–2025)	-	620,0	-	500,0	-	375,0
Zusage 2022 (Tranche 2022–2024)	-	620,0	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.340,0	2.340,0	925,0	925,0	700,0	700,0
Ziel-Gesamtvergütung	4.510,0	4.510,0	1.786,0	1.786,0	1.306,0	1.306,0

3 ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ALTE FASSUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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

Alle Vorstandmitglieder erhalten zudem Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Den Vorstandsmitgliedern wird als einzige Nebenleistung bis zur Beendigung ihrer Vorstandsbestellung ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Darüber hinausgehende Nebenleistungen wurden im Geschäftsjahr 2023 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

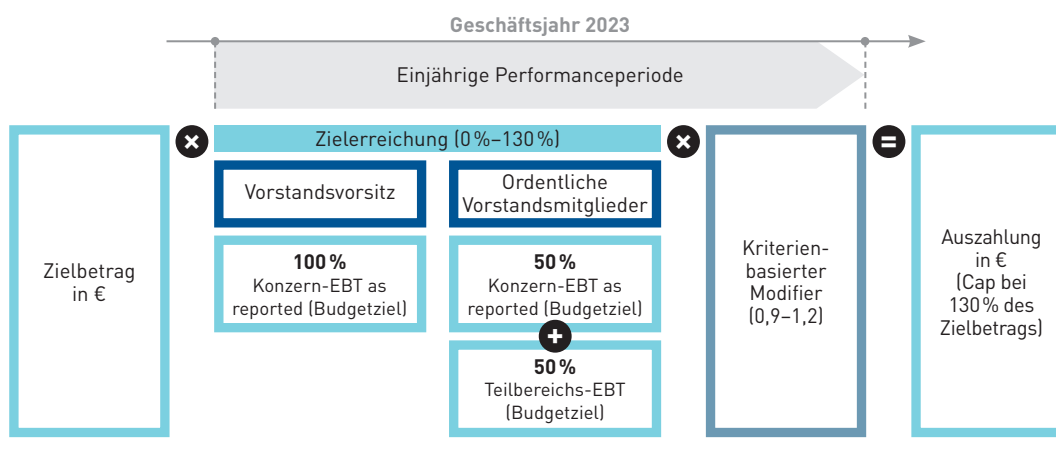
Um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form einer jährlichen Tantieme. Die Performancerperiode ist das jeweilige Geschäftsjahr.

Zur Messung der Performance sind ein finanzielles Leistungskriterium für den Vorstandsvorsitzenden respektive zwei finanzielle Leistungskriterien für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung 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 nichtfinanzieller 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 Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene („Konzern-EBT“, nachfolgend auch EBT) wurde sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder als finanzielles Leistungskriterium 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 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 im Jahr 2023 amtierenden 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 Geschäftsjahr 2023 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. Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2023 waren wie folgt:

Die individuelle Zielvereinbarung mit Dr. Thomas Olemotz adressierte die Weiterentwicklung der Vorstandsorganisation, die Verbesserung der Kapitalbindung und Umsetzung von konkreten Finanzierungsmaßnahmen sowie die Vorbereitung eines möglichen zukünftigen externen Ratings. Mit Michael Guschlbauer waren individuelle Ziele zur Weiterentwicklung der Systemhauslandschaft und zur Effizienzsteigerung vereinbart. Bei Jürgen Schäfer ging es um konkrete akquisitorische Schritte für die Internationalisierung unserer Marktbearbeitung und seine persönliche Nachfolgeregelung. Sämtliche Ziele wurden vollumfänglich erreicht und in einigen Fällen übertroffen. Wichtigstes Thema der kollektiven Vorstandsziele war die Überprüfung unserer Vision 2030. Die Nachhaltigkeitsziele des Jahres 2023 fokussierten eine nochmalige Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und die gezielte geschäftliche Nutzung des seit Jahren Erarbeiteten. Die gesetzten Ziele wurden nach Einschätzung des Aufsichtsrats deutlich übertroffen. Als ESG-Ziele wurden 2023 eine messbare Verbesserung der Fluktuationsrate und Programme für noch mehr Chancengleichheit für Mitarbeitende jeden Geschlechts vereinbart. Auch hier wurden die vereinbarten Ziele mehr als erreicht.

3.2.4 Zielerreichung

Für die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich für die Vorstandsmitglieder die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag:

JÄHRLICHE TANTIEME 2023 FÜR 100 % GESAMTZIELERREICHUNG

in Tsd. €

	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Dr. Thomas Olemotz	1.100,0	118,26 %	1.300,9
Michael Guschlbauer	425,0	116,42 %	494,8
Jürgen Schäfer	325,0	114,31 %	371,5

3.3 Langfristige variable Vergütungsbestandteile

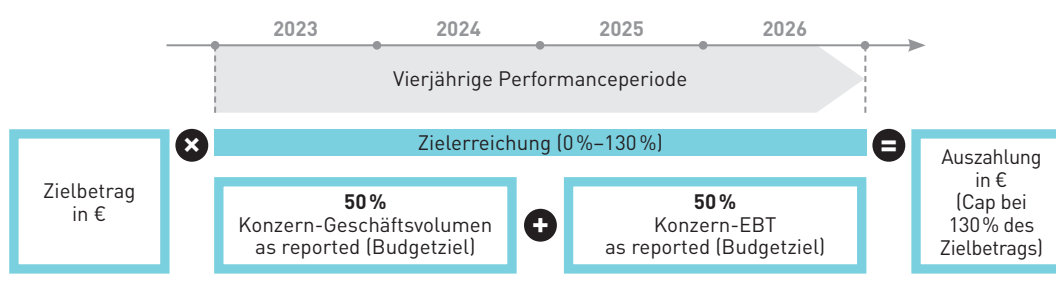
3.3.1 Überblick über den Performance Cash Plan 2023

Um die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder neben der kurzfristigen Vergütungskomponente auch eine langfristige variable Vergütung. Diese ist nach Maßgabe des Vergütungssystems alte Fassung als Performance Cash Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren ausgestaltet und wird jährlich zugeteilt.

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

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



3.3.2 Finanzielle Leistungskriterien 2023

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-Geschäftsvolumen und Konzern-EBT im Rahmen des langfristig ausgerichteten Performance Cash Plans wird die Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert.

Sowohl für das Konzern-Geschäftsvolumen 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 das Konzern-Geschäftsvolumen beziehungsweise das Konzern-EBT ermittelt, das während der Performanceperiode erwirtschaftet wurde („Ist-Wert“), indem das jeweils festgestellte Konzern-Geschäftsvolumen beziehungsweise das Konzern-EBT eines jeden Geschäftsjahres während der maßgeblichen Performanceperiode addiert wird. Die Ermittlung des Konzern-EBT erfolgt anhand der im jeweiligen testierten und gebilligten

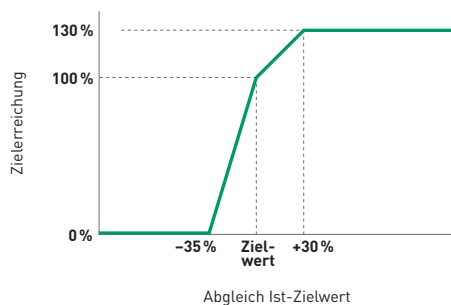
Bechtle-Konzernabschluss ausgewiesenen Werte. Das Konzern-Geschäftsvolumen ist einer vom Vorstand zum jeweiligen Bilanzstichtag erstellten, auch in den Darstellungen im zusammengefassten Lagebericht enthaltenen und damit vom Testat des Abschlussprüfers umfassten Berechnung zu entnehmen, die unter der (hypothetischen) Annahme zu erstellen ist, dass die Gesellschaft beim Handel mit Standardsoftwarelizenzen als Prinzipal im Sinne von IRFS 15 handelt. Anschließend werden diese Ist-Werte zu den jeweiligen Zielwerten ins Verhältnis gesetzt.

Sofern die Zielerreichung für das Konzern-EBT nicht mindestens 100 % beträgt, ist die Zielerreichung für das Konzern-Geschäftsvolumen 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.

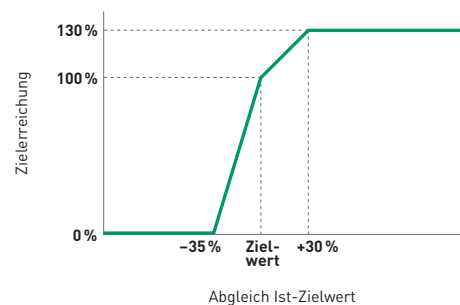
Die Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien stellen sich für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Ordentlichen Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

VORSTANDSVORSITZ

Konzern-Geschäftsvolumen

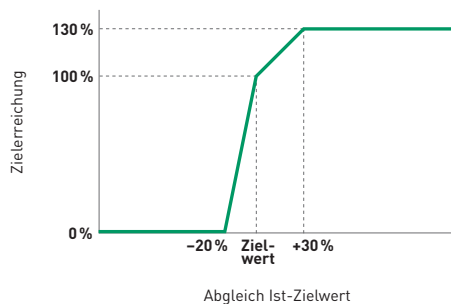


Konzern-EBT

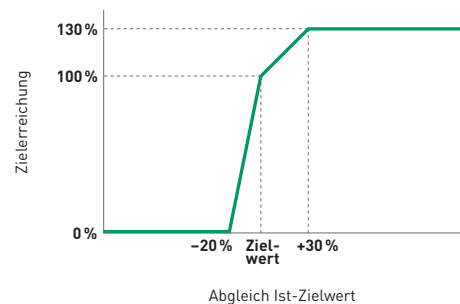


ORDENTLICHE VORSTANDSMITGLIEDER

Konzern-Geschäftsvolumen



Konzern-EBT



3.3.3 Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung 2023

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 ist den Vorstandsmitgliedern die langfristige variable Vergütung, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 und bei den Vorstandsmitgliedern Michael Guschlbauer und Jürgen Schäfer zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 zugeteilt wurde, zugeflossen.

Für Dr. Thomas Olemotz handelte es sich hierbei um einen Performance Cash Plan mit dreijährigem Bemessungszeitraum, der jährlich rollierend zugeteilt wurde. Die langfristige variable Vergütung 2021 richtet sich für Dr. Thomas Olemotz nach dem organischen Wachstum des Konzerns (organische Wachstumstranche). Die Zielerreichung ist von den Leistungskriterien Umsatz (nach damaliger Definition; jetzt: Geschäftsvolumen; Gewichtung 30 %), EBT (Gewichtung 50 %) und Eigenkapitalverzinsung (Gewichtung 20 %) des Konzerns abhängig. Der Aufsichtsrat setzte hierfür zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 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.

Im Zuge der Umstellung des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2020 wurde Michael Guschlbauer und Jürgen Schäfer im Geschäftsjahr 2020 als Übergang eine langfristige variable Vergütung zugeteilt, die zu 50 % einen dreijährigen Bemessungszeitraum und zu 50 % einen vierjährigen Bemessungszeitraum hat. Der Bemessungszeitraum des ersten Teils der Tranche endete zum 31. Dezember 2022, der Bemessungszeitraum des zweiten Teils der Tranche endete am 31. Dezember 2023. Die Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung mit dem dreijährigen und vierjährigen Bemessungszeitraum ist für Michael Guschlbauer und Jürgen Schäfer von den Leistungskriterien Umsatz (nach damaliger Definition; jetzt: Geschäftsvolumen; Gewichtung 50 %) und EBT (Gewichtung 50 %) abhängig und erfolgt in der Berechnung analog zu der in Kapitel 3.3.1 und 3.3.2 dargelegten Systematik.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 kamen für Dr. Thomas Olemotz die langfristige variable Vergütung mit dem dreijährigen Bemessungszeitraum und für Michael Guschlbauer und Jürgen Schäfer die 50 % der langfristigen variablen Vergütung, die einen vierjährigen Bemessungszeitraum hat, zur Auszahlung.

Da die Zielwerte innerhalb des Bemessungszeitraums erfüllt wurden, ergaben sich für die langfristige variable Vergütung 2020 beziehungsweise 2021 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 die folgende Gesamtzielerreichung sowie die hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge:

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG GESAMTZIELERREICHUNG 2020/2021			
		in Tsd. €	
	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Dr. Thomas Olemotz	760,0	100,00 %	760,0
Michael Guschlbauer	250,0	113,25 %	283,1
Jürgen Schäfer	187,5	113,25 %	212,3

3.4 Malus-/Clawback

In den Anstellungsverträgen der Ordentlichen Vorstandsmitglieder sind seit dem Geschäftsjahr 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 2023 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 Vergütung 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 Sonderkün-

digungsrecht bei einem etwaigen Change of Control Gebrauch machen sollte. Die Entschädigung entspricht der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrags. Diese Regelungen bestanden aber nur noch bis zum 31. Dezember 2023. Seitdem gilt für alle Vorstandsmitglieder eine Begrenzung auf maximal zwei Jahresvergütungen und ein Sonderkündigungsrecht besteht seither nicht mehr.

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 ausgezahlt wurde. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet (wobei die Anstellungsverträge der Ordentlichen Vorstandsmitglieder eine Anrechnung im Jahr 2023 noch nicht vorsahen, wohl aber ab dem 1. Januar 2024).

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 Todeszeitpunkt 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 2023 kam es zu keiner Veränderung im Vorstand, sodass keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens gewährt wurden.

3.7 Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2023 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 2023

4.1 Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt für die Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2023 und 2022 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 2023 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)		
	2023		2022	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	2.160,0	51	2.160,0	825,0	50	825,0	600,0	50	600,0
Nebenleistungen	10,0	0	10,0	36,0	2	36,0	6,0	1	6,0
Summe fixe Vergütung	2.170,0	-	2.170,0	861,0	-	861,0	606,0	-	606,0
Kurzfristige variable Vergütung									
Tantieme 2023	1.300,9	31	-	494,8	30	-	371,5	31	-
Tantieme 2022	-	-	1.402,0	-	-	545,6	-	-	410,7
Langfristige variable Vergütung									
Zusage 2021 (Tranche 2021-2023)	760,0	18	-	-	-	-	-	-	-
Zusage 2020 (Tranche 2020-2023)*	-	-	-	283,1	17	-	212,3	18	-
Zusage 2020 (Tranche 2020-2022)*	-	-	760,0	-	-	278,5	-	-	208,9
Summe variable Vergütung	2.060,9	-	2.162,0	777,9	-	824,1	583,9	-	619,6
Gesamtvergütung	4.230,9	100	4.332,0	1.638,9	100	1.685,1	1.189,9	100	1.225,6

* Für Michael Guschlbauer und Jürgen Schäfer erfolgte im Jahr 2020 zu 50% eine Zuteilung mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum und zu 50% eine Zuteilung mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum. Nach Abschluss des Geschäftsjahres 2023 kommen die 50% der langfristigen variablen Vergütung zur Auszahlung, die einen vierjährigen Bemessungszeitraum haben.

4.2 Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2023 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 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 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	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Vertreter der Anteilseigner:innen								
Winkler, Klaus (Vorsitzender)	150	150	60	60	29	21	239	231
Dobitsch, Kurt	50	50	15	15	16	11	81	76
Grünert, Dr. Lars	50	50	-	-	7	6	57	56
Hess, Prof. Dr. Thomas	50	50	15	15	20	14	85	79
König, Elmar	30	-	-	-	5	-	35	-
Reichart, Elke	50	50	-	-	8	6	58	56
Stegmann, Sandra	50	50	15	15	17	13	82	78
Straub, Klaus	30	-	-	-	5	-	35	-
Vertreter der Arbeitnehmer:innen								
Drutz, Uli (Stellv. Vorsitzender)	75	75	30	30	29	21	134	126
Böttcher, Julia	30	-	-	-	5	-	35	-
Deppisch, Christian	30	-	-	-	5	-	35	-
Eberle, Daniela	50	50	15	15	17	13	82	78
Muhr, Christine	30	-	-	-	5	-	35	-
Polidoros, Anastasia	20	50	-	-	3	5	23	55
Randelshofer, Julia	30	-	-	-	5	-	35	-
Samija, Anton	50	50	-	-	8	6	58	56
Strohfeld, Volker	20	50	-	-	4	6	24	56
Unser, Michael	50	50	-	-	6	6	56	56
Gesamtsumme	846	725	150	150	194	128	1.190	1.003

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 der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis für die letzten drei 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. €

	2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021	2020	Veränderung 2021/2020	
Ertragsentwicklung								
Jahresüberschuss der Bechtle AG (HGB)	in Mio. €	171,2	131,0	30,7 %	110,7	18,3 %	132,3	-16,3 %
EBT des Konzerns (IFRS)	in Mio. €	374,5	350,5	6,8 %	320,5	9,4 %	271,0	18,3 %
Arbeitnehmervergütung								
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen der Gesellschaft		62,9	59,0	6,6 %	56,7	4,1 %	55,2	2,6 %
Vorstandsvergütung								
Dr. Thomas Olemotz		4.231	4.332	-2,3 %	3.743	15,7 %	3.988	-6,1 %
Michael Guschlbauer		1.639	1.685	-2,7 %	1.797	-6,2 %	1.851	-2,9 %
Jürgen Schäfer		1.190	1.226	-2,9 %	1.284	-4,5 %	1.313	-2,2 %
Aufsichtsratsvergütung								
Winkler, Klaus (Vorsitzender)		239	231	3,5 %	227	1,8 %	125	81,6 %
Drautz, Uli (Stellv. Vorsitzender)		134	126	6,3 %	122	3,3 %	72	69,4 %
Böttcher, Julia		35	-	-	-	-	-	-
Deppisch, Christian		35	-	-	-	-	-	-
Dobitsch, Kurt		81	76	6,6 %	76	0,0 %	45	68,9 %
Eberle, Daniela		82	78	5,1 %	76	2,6 %	46	65,2 %
Grünert, Dr. Lars		57	56	1,8 %	54	3,7 %	35	54,3 %
Hess, Prof. Dr. Thomas		85	79	7,6 %	75	5,3 %	46	63,0 %
König, Elmar		35	-	-	-	-	-	-
Muhr, Christine		35	-	-	-	-	-	-
Polidoros, Anastasia		23	55	-58,4 %	53	3,8 %	35	51,4 %
Randelshofer, Julia		35	-	-	-	-	-	-
Reichart, Elke		58	56	3,6 %	54	3,7 %	35	54,3 %
Samija, Anton		58	56	3,6 %	54	3,7 %	35	54,3 %
Stegmann, Sandra		82	78	5,1 %	76	2,6 %	46	65,2 %
Straub, Klaus		35	-	-	-	-	-	-
Strohfeld, Volker		24	56	-57,4 %	54	3,7 %	35	54,3 %
Unser, Michael		56	56	0,0 %	53	5,7 %	35	51,4 %

7 AUSBLICK

Die Bechtle AG wird auch zukünftig sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder mithilfe eines angemessenen und marktüblichen Vergütungssystems incentiviert werden. Wie bereits dargestellt hat der Aufsichtsrat am 21. Dezember 2023 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt werden wird. Aufgrund einiger wesentlicher Änderungen sind wir der Ansicht, dass wir mit dem Vergütungssystem neue Fassung einen sehr guten Ausgleich gefunden haben zwischen den berechtigten Interessen der Anteilseigner und des Kapitalmarkts und dem Wohl des Unternehmens. Selbstverständlich geht insbesondere bei Abwägungsfragen grundsätzlich das Unternehmenswohl vor. Für im Geschäftsjahr 2024 zu treffende Vergütungsentscheidungen kommt das Vergütungssystem neue Fassung für den gesamten Vorstand zur Anwendung. So stellt der Aufsichtsrat sicher, dass der gesamte Vorstand auf Basis eines einheitlichen und transparenten Vergütungssystems vergütet wird.

Neckarsulm, 13. März 2024



Dr. Thomas Olemotz
(Vorstandsvorsitzender)



Klaus Winkler
(Aufsichtsratsvorsitzender)



Konstantin Ebert
(Vorstandsmitglied)



Michael Guschlbauer
(Vorstandsmitglied)



Antje Leminsky
(Vorstandsmitglied)

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

An die Bechtle Aktiengesellschaft, Neckarsulm

Prüfungsurteil. Wir haben den Vergütungsbericht der Bechtle Aktiengesellschaft, Neckarsulm, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil. Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

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

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

Stuttgart, den 13. März 2024

Deloitte GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer

Andreas Himmelsbach
Wirtschaftsprüfer

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

