

EINLADUNG

HAUPT  
VER  
SAMM  
LUNG

2. Juni  
2022

Ihr starker IT-Partner.  
Heute und morgen.

**BECHTLE**

**Informationen nach § 125 Abs.1 in Verbindung mit §125 Abs. 5 Aktiengesetz, Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212**

**Information pursuant to Section 125 para.1 in conjunction with section 125 para.5 of the German Stock Corporation Act (AktG), Table 3 of the Annex to the Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212**

**A. Inhalt der Mitteilung**  
**Specification of the message**

Eindeutige Kennung des Ereignisses <i>Unique identifier of the event</i>	virtuelle ordentliche Hauptversammlung der Bechtle Aktiengesellschaft 2022; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: BECvHV220602  <i>Virtual Annual General Meeting of Bechtle Aktiengesellschaft 2022; in the format pursuant to Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212: BECvHV220602</i>
Art der Mitteilung <i>Type of Message</i>	Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: NEW  <i>Convocation of the Annual General Meeting; in the format pursuant to Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212: NEWM</i>

**B. Angaben zum Emittenten**  
**Specification of the issuer**

ISIN	DE0005158703
Name des Emittenten <i>Name of Issuer</i>	Bechtle Aktiengesellschaft

**C. Angaben zur Hauptversammlung**  
**Specification of the shareholders' meeting**

Datum der Hauptversammlung <i>Date of the General Meeting</i>	2. Juni 2022; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20220602  <i>June 2, 2022; in the format pursuant to Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212: 20220602</i>
Uhrzeit der Hauptversammlung <i>Time of the General Meeting</i>	14:00 Uhr MESZ; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 12:00 Uhr UTC (koordinierte Weltzeit)  <i>14:00 hours (CEST); in the format pursuant to Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212: 12:00 hours UTC (Coordinated Universal Time)</i>

<p>Art der Hauptversammlung <i>Type of General Meeting</i></p>	<p>Ordentliche Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: GMET</p> <p><i>Annual General Meeting as virtual general meeting without physical presence of the shareholders or their proxy representatives; in the format pursuant to Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212: GMET</i></p>
<p>Ort der Hauptversammlung <i>Location of the General Meeting</i></p>	<p>URL zum Aktionärsportal der Gesellschaft zur Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton sowie zur Ausübung der Aktionärsrechte: <a href="http://www.bechtle.com/hv2022">www.bechtle.com/hv2022</a></p> <p><i>URL to the company's shareholder portal to follow the General Meeting live in audio and video and to exercise shareholder's rights: <a href="http://www.bechtle.com/hv2022">www.bechtle.com/hv2022</a></i></p> <p>Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes: Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm, Deutschland</p> <p><i>Location of the General Meeting within the meaning of the German Stock Corporation Act (AktG): Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm, Germany</i></p> <p>Eine physische Teilnahme vor Ort ist nicht möglich.</p> <p><i>The physical presence at the location of the General Meeting is not possible</i></p>
<p>Aufzeichnungsdatum <i>Record Date</i></p>	<p>12.05.2022, 00:00 MESZ <i>May 12, 2022, 00:00 MESZ</i></p>
<p>Uniform Resource Locator (URL)</p>	<p><a href="http://www.bechtle.com/hv2022">www.bechtle.com/hv2022</a></p>

**Weitere Informationen zur Einberufung der Hauptversammlung**

**(Blöcke D bis F der Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212)**

**Further information on the convocation of the Annual General Meeting**

**(Sections D to F of Table 3 of the Annex to the Commission Implementing Regulation (EU) 2018/1212)**

Weitere Informationen über

- die Teilnahme an der Hauptversammlung (Block D),
- die Tagesordnung (Block E) sowie
- die Angabe der Fristen für die Ausübung anderer Aktionärsrechte (Block F)

sind auf der folgenden Internetseite zu finden:

[www.bechtle.com/hv2022](http://www.bechtle.com/hv2022)

*Further information on*

- *participation in the general meeting (Section D)*
- *the agenda (Section E) and*
- *the specification of the deadlines regarding the exercise of other shareholders rights (Section F)*

*can be found on the following website:*

[www.bechtle.com/hv2022](http://www.bechtle.com/hv2022)

## Bechtle Aktiengesellschaft

### Neckarsulm

Wertpapierkennnummer: 515870

ISIN: DE0005158703

Wir laden hiermit unsere Aktionär:innen zur

### ordentlichen Hauptversammlung

am Donnerstag, 2. Juni 2022, um 14.00 Uhr,

ein, die ausschließlich als **virtuelle Hauptversammlung** ohne die Möglichkeit der persönlichen Teilnahme der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten abgehalten wird.

## I. Virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten

Vor dem Hintergrund der nach wie vor anhaltenden COVID-19-Pandemie hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten und den Aktionär:innen die Stimmrechtsausübung über elektronische Kommunikation sowie Vollmachtserteilung zu ermöglichen. Rechtsgrundlage hierfür sind § 1 Abs. 1 und Abs. 2 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020 in der durch das Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Pachtrecht vom 22. Dezember 2020 geänderten Fassung, dessen Geltung durch das Gesetz zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021 bis zum 31. August 2022 verlängert wurde („**COVID-19-Gesetz**“). Die gesamte Hauptversammlung wird in dem passwortgeschützten Online-Portal zur Hauptversammlung („**Online-Portal**“) unter [bechtle.com/hv2022](https://bechtle.com/hv2022) mit Bild und Ton übertragen.

Die Auswirkungen der Durchführung der diesjährigen Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) werden in Abschnitt V. dieser Einladung näher erläutert.

## II. Tagesordnung und Beschlussvorschläge zu den Tagesordnungsgegenständen

### 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2021, des Lageberichts und des Konzernlageberichts, des Berichts des Aufsichtsrats sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB, jeweils für das am 31. Dezember 2021 abgelaufene Geschäftsjahr 2021

Die genannten Unterlagen sowie der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht für die Gesellschaft und den Konzern und der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns sind ab Einberufung der Hauptversammlung im Internet unter [bechtle.com/hv2022](https://bechtle.com/hv2022) zugänglich. Auf der Internetseite der Gesellschaft unter [bechtle.com/hv2022](https://bechtle.com/hv2022) finden sich auch Erläuterungen, warum zu diesem Tagesordnungspunkt kein Beschluss gefasst werden soll.

### 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss der Bechtle Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn des Geschäftsjahrs 2021 in Höhe von EUR 69.300.000,00 wie folgt zu verwenden:

- Ausschüttung einer Dividende in Höhe von EUR 0,55 je dividendenberechtigter Stückaktie (ISIN: DE0005158703) auf 126.000.000 Stückaktien	EUR	69.300.000,00
- Gewinnvortrag / Einstellung in andere Gewinnrücklagen	EUR	0,00
Bilanzgewinn	EUR	69.300.000,00

Soweit die Gesellschaft am Tag der Hauptversammlung eigene Aktien hält, wird in der Hauptversammlung ein dahingehend angepasster Beschlussvorschlag zur Abstimmung gestellt, bei unveränderter Ausschüttung von EUR 0,55 je dividendenberechtigter Stückaktie den entsprechend höheren verbleibenden Betrag in andere Gewinnrücklagen einzustellen.

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, d.h. am 8. Juni 2022, zur Auszahlung fällig.

### **3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2021 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

### **4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2021 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

### **5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022 sowie des Prüfers für die etwaige prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzinformationen**

Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, schlägt der Aufsichtsrat vor, die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 sowie zum Prüfer für die etwaige prüferische Durchsicht des im Halbjahresfinanzbericht zum 30. Juni 2022 enthaltenen verkürzten Abschlusses und Zwischenlageberichts sowie für eine etwaige prüferische Durchsicht zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen im Sinne von § 115 Abs. 7 WpHG zu wählen, sofern eine solche prüferische Durchsicht vor der nächsten Hauptversammlung erfolgt.

Der Empfehlung des Prüfungsausschusses ist ein nach Art. 16 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung der Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) durchgeführtes Auswahlverfahren vorangegangen. Im Anschluss daran hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat unter Angabe von Gründen die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, und die Ebner Stolz GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart, für das ausgeschriebene Prüfungsmandat empfohlen und eine begründete Präferenz für die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, mitgeteilt.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde.

### **6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts**

Das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sieht vor, dass Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften gemäß § 162 AktG jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen und diesen gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorzulegen haben. Nach der Übergangsvorschrift in § 26j Abs. 2 EGAktG ist ein Vergütungsbericht erstmals für das Geschäftsjahr 2021 zu erstellen. Die erstmalige Beschlussfassung nach § 120a Abs. 4 AktG hat in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2022 zu erfolgen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht mit dem Vermerk des Abschlussprüfers ist in Abschnitt III. dieser Einladung abgedruckt und ist seit Einberufung der virtuellen Hauptversammlung und bis zu deren Ablauf auch im Internet unter [bechtle.com/hv2022](http://bechtle.com/hv2022) zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

## 7. Beschlussfassung über die Billigung des geänderten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die ordentliche Hauptversammlung der Bechtle Aktiengesellschaft hat am 15. Juni 2021 unter Tagesordnungspunkt 9 das vom Aufsichtsrat am 17. März 2021 beschlossene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 16. März 2022 ein geändertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG entspricht und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene geänderte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bechtle Aktiengesellschaft (das „**Vergütungssystem**“) ist in Abschnitt IV. dieser Einladung abgedruckt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das geänderte Vergütungssystem zu billigen.

## III. Angaben zu Tagesordnungspunkt 6: Vergütungsbericht

Der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 hat folgenden Inhalt:

### 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 beigefügt.

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 15.06.2021 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 seiner 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 Leistungen des jeweiligen Vorstandmitglieds 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
<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder sowie Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung</li> </ul>
<b>Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung</li> </ul>	
Variable Vergütungsbestandteile		
Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil		
	Ausgestaltung	Strategiebezug
<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Tantieme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivierung eines kontinuierlichen profitablen Wachstums im operativen Geschäft sowie eines nachhaltigen Wirtschaftens</li> <li>Honorierung des Erfolgs im Teilbereich sowie des Beitrags zum Konzernergebnis</li> </ul>
<b>Cap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>130 % des Zielbetrags</li> </ul>	
<b>Leistungs-kriterien</b>	<p><b>Für Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % Konzern-EBT</li> </ul> <p><b>Für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Konzern-EBT</li> <li>50 % Teilbereichs-EBT</li> </ul> <p><b>Kriterienbasierter Modifizier (0,9 - 1,2):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie der Erreichung von ESG-Kriterien</li> </ul>	
<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar</li> </ul>	
Langfristiger variabler Vergütungsanteil		
	Ausgestaltung	Strategiebezug
<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Cash Plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anreizsetzung zur Erreichung der Expansionsziele durch profitables Wachstum im Einklang mit der Unternehmensstrategie</li> <li>Sicherstellung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung durch vierjährige Performanceperiode</li> </ul>
<b>Cap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>130 % des Zielbetrags</li> </ul>	
<b>Leistungs-kriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Konzern-EBT</li> <li>50 % Konzern-Umsatz</li> </ul>	
<b>Performance-periode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vier Jahre</li> </ul>	
<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode in bar</li> </ul>	



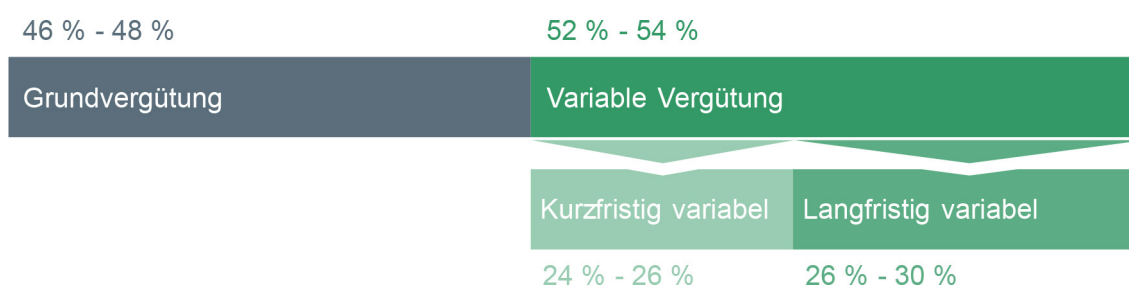
Weitere Vertragsbestandteile		
Element	Ausgestaltung	Strategiebezug
<b>Malus / Clawback</b>	▪ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	▪ Stärkung der Rolle des Aufsichtsrats

## 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

	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 in Tsd. €	2020 in Tsd. €	2021 in Tsd. €	2020 in Tsd. €	2021 in Tsd. €	2020 in Tsd. €
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
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>2.021,0</b>	<b>2.021,0</b>	<b>864,0</b>	<b>864,0</b>	<b>606,0</b>	<b>609,0</b>
Kurzfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
<i>Tantieme 2021</i>	740,0	-	425,0	-	325,0	-
<i>Tantieme 2020</i>	-	740,0	-	425,0	-	325,0
Langfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
<i>Zusage 2021 (Tranche 2021 - 2024)</i>	760,0	-	500,0	-	375,0	-
<i>Zusage 2020 I (Tranche 2020 - 2022)</i>	-	760,0	-	250,0	-	187,5
<i>Zusage 2020 II (Tranche 2020 - 2023)</i>	-	-	-	250,0	-	187,5
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.500,0</b>	<b>1.500,0</b>	<b>925,0</b>	<b>925,0</b>	<b>700,0</b>	<b>700,0</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>3.521,0</b>	<b>3.521,0</b>	<b>1.789,0</b>	<b>1.789,0</b>	<b>1.306,0</b>	<b>1.309,0</b>

### 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

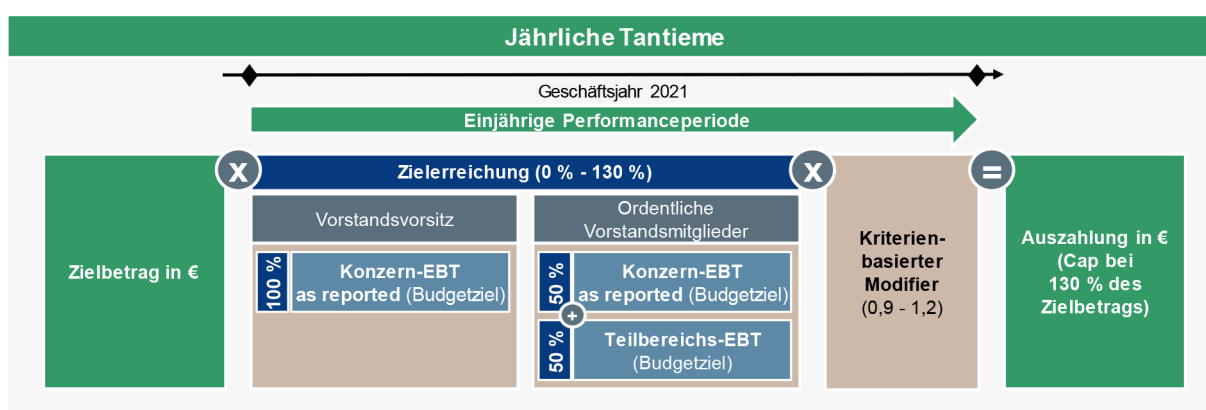
##### 3.2.1 Überblick über die jährliche Tantieme

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 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:



##### 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 bzw. das Teilbereichs-EBT, welches im Aufsichtsrats-Reporting für den Monat Dezember ausgewiesen wird, mit dem jeweils festgelegten Zielwert abgeglichen.

### 3.2.3 Kriterienbasierter Modifier

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 bzw. 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 Modifier-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:

<b>Jährliche Tantieme 2021</b>		<b>Gesamt-</b>	<b>Auszahlungs-</b>
<b>Gesamtzielerreichung</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>zielerreichung</b>	<b>betrag</b>
	in Tsd €		in Tsd €
Dr. Thomas Olemotz	740,0	130,00%	962,0
Michael Guschlbauer	425,0	130,00%	552,5
Jürgen Schäfer	325,0	130,00%	422,5

## 3.3 Langfristige variable Vergütungsbestandteile

### 3.3.1 Überblick über den Performance Cash Plan 2021

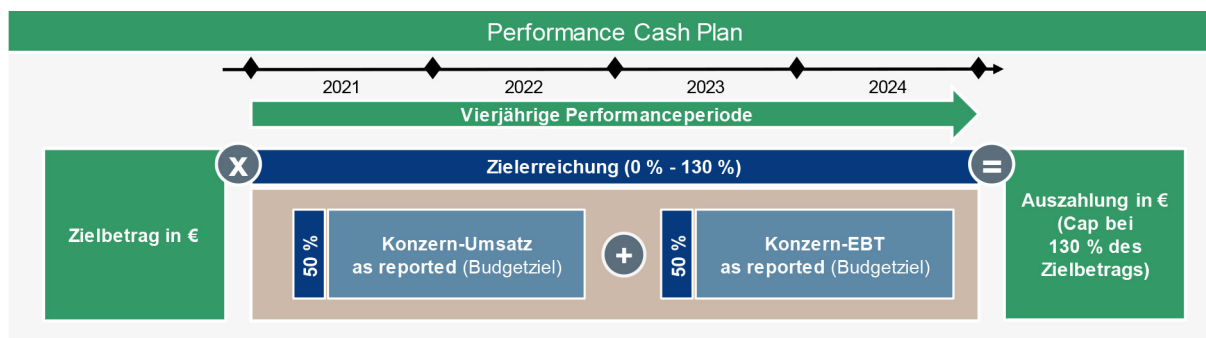
Um die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder neben der kurzfristigen Vergütungskomponente auch eine langfristige variable Vergütung. Diese ist als Performance Cash Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren ausgestaltet und wird jährlich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



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

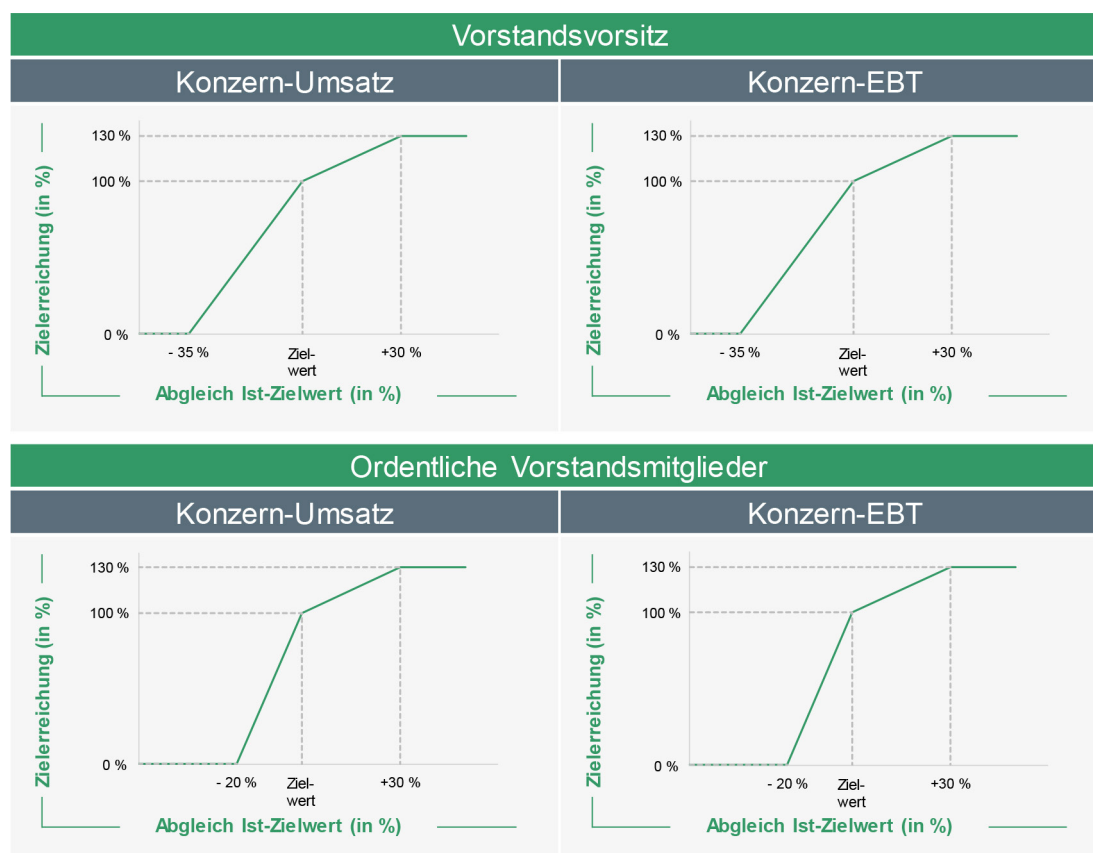
### 3.3.2 Finanzielle Leistungskriterien 2021

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 bzw. das Konzern-EBT ermittelt, das während der Performanceperiode erwirtschaftet wurde („Istwert“), indem der jeweils festgestellte Konzern-Umsatz bzw. 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:



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 Gesamtzieelerreichung sowie die hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge:

<b>Langfristige variable Vergütung Gesamtzieelerreichung 2019</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>Gesamt- zieelerreichung</b>	<b>Auszahlungs- betrag</b>
	in Tsd €		in Tsd €
Dr. Thomas Olemotz	760,0	100,00%	760,0
Michael Guschlbauer	380,0	100,00%	380,0
Jürgen Schäfer	255,0	100,00%	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 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 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 i.S.v. § 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 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 12 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 bzw. im Todeszeitpunkt noch nicht beendeten Tranchen. Für die Tranche, welche im Geschäftsjahr des Eintritts der dauerhaften Invalidität bzw. 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 bzw. 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 %	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
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>2.021,0</b>	-	<b>2.021,0</b>	<b>864,0</b>	-	<b>864,0</b>	<b>606,0</b>	-	<b>609,0</b>
Kurzfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tantieme 2021</i>	962,0	26%	-	552,5	31%	-	422,5	33%	-
<i>Tantieme 2020</i>	-	-	903,0	-	-	531,0	-	-	398,0
Langfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Zusage 2019 (Tranche 2019 - 2021)</i>	760,0	20%	-	380,0	21%	-	255,0	20%	-
<i>Zusage 2018 (Tranche 2018 - 2020)</i>	-	-	608,0	-	-	304,0	-	-	204,0
<i>Zusage 2018 - 2020 (Akquisitionstranche)</i>	-	-	456,0	-	-	152,0	-	-	102,0
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.722,0</b>	-	<b>1.967,0</b>	<b>932,5</b>	-	<b>987,0</b>	<b>677,5</b>	-	<b>704,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.743,0</b>	<b>100%</b>	<b>3.988,0</b>	<b>1.796,5</b>	<b>100%</b>	<b>1.851,0</b>	<b>1.283,5</b>	<b>100%</b>	<b>1.313,0</b>

## 4.2 Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 wurden früheren Vorstandsmitgliedern keine Vergütungen wie bspw. 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		Ausschuss- vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Vertreter der Anteilseigner</b>								
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
<b>Vertreter der Arbeitnehmer</b>								
Uli Drautz (Stellv. 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
<b>Gesamtsumme</b>	<b>725</b>	<b>443</b>	<b>150</b>	<b>64</b>	<b>99</b>	<b>83</b>	<b>974</b>	<b>590</b>

## 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

	2021	2020	Veränderung 2021/2020
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Jahresüberschuss der Bechtle AG (HGB) in Mio. €	111	132	-15,9%
EBT des Konzerns (IFRS) in Mio. €	321	271	18,5%
<b>Arbeitnehmervergütung</b>			
Ø Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	57	55	2,6%
<b>Vorstandsvergütung</b>			
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%
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>			
Klaus Winkler (ARV)	227	125	81,6%
Uli Drautz (Stellv. 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 Aktionär:innen 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)

### Anlage:

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 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 – 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

#### **IV. Angaben zu Tagesordnungspunkt 7: Geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bechtle Aktiengesellschaft**

Die Bechtle Aktiengesellschaft 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 Aktiengesellschaft eine Neubeurteilung hinsichtlich der Bilanzierungsmethode mit Standardsoftwarelizenzen vorgenommen. Soweit die Bechtle Aktiengesellschaft 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 die Gesellschaft den Umsatz mit Standardsoftwarelizenzen nicht mehr komplett, sondern nur noch in Höhe der erzielten Bruttomarge aus.

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 der Bechtle Aktiengesellschaft als „Prinzipal“) zu ermittelnde Konzern-Umsatz maßgeblich sein soll, der fortan als „Konzern-Geschäftsvolumen“ bezeichnet wird.

Der Aufsichtsrat hat daher am 16. März 2022 beschlossen, das Vergütungssystem zu ändern. Die Änderungen betreffen die insbesondere im Abschnitt 5.2.2 des Vergütungssystems enthaltenen Vorgaben zur langfristig variablen Vergütung.

##### **1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands**

Oberstes Strategieziel der Bechtle Aktiengesellschaft (im Folgenden: Bechtle) ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum. Dieses Leitziel ist auch Kernbaustein unserer Unternehmensstrategie Vision 2030. Das Vergütungssystem des Vorstands fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performance-Ziele, die im Einklang mit unserer 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 entspricht den Maßgaben des Aktiengesetzes (AktG). Zudem erfolgt eine Orientierung an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

**– Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:**

Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung unserer Unternehmensstrategie Vision 2030 bei, indem anspruchsvolle und langfristige Performance-Ziele gesetzt werden, welche im Einklang mit unserer gewünschten Unternehmensentwicklung stehen.

**– Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:**

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.

**– Leistungsorientierung („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.

**– Angemessenheit:**

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandmitglieds 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 unseres Vorstands werden die aktuellen regulatorischen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung berücksichtigt.

**2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung**

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft zu beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat hat das vorliegende geänderte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder in seiner Sitzung vom 16. März 2022 beschlossen und legt es der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Billigung vor.

Bei Erarbeitung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt, der insbesondere Empfehlungen zur Ausgestaltung des Systems aussprach. Im Zuge der Ausarbeitung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat auch externe Berater hinzuziehen, wovon der Aufsichtsrat der Gesellschaft Gebrauch gemacht hat. Bei Mandatierung des Vergütungsberaters hat der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat und dem Personalausschuss wurden und werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Der Aufsichtsrat legt der Hauptversammlung das von ihm beschlossene Vergütungssystem regelmäßig und im Falle wesentlicher Änderungen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vor. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die



Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem vor.

Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird eine Vorlage des Vergütungssystems mindestens alle vier Jahre erfolgen. Sofern es zu wesentlichen Änderungen kommt, wird das angepasste Vergütungssystem bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder 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 16. März 2022 getroffen werden.

### **3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat legt am Ende eines jeden Geschäftsjahres für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr 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.

Um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen, werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). 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).

### **4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands**

#### **4.1 Bestandteile der Vergütung**

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

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

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung (jährliche Tantieme) und eine langfristige variable Vergütung, welche 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.

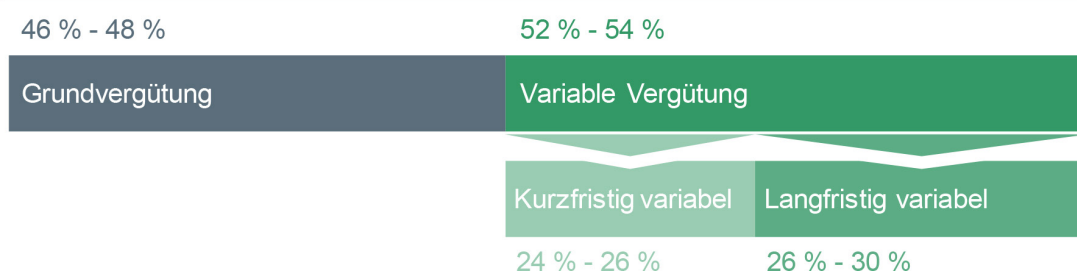
Die Vergütungsbestandteile im Überblick:

Fixe Vergütungsbestandteile	
Element	Ausgestaltung
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung</li> </ul>
Variable Vergütungsbestandteile	
Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil	
Ausgestaltung	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Tantieme</li> </ul>
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>130 % des Zielbetrags</li> </ul>
Leistungskriterien	<p><b>Für Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % Konzern-EBT</li> </ul> <p><b>Für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Konzern-EBT (as reported)</li> <li>50 % Teilbereichs-EBT (gemäß Aufsichtsrats-Reporting)</li> </ul> <p><b>Kriterienbasierter Modifier (0,9 - 1,2):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (ESG-Kriterien)</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar</li> </ul>
Langfristiger variabler Vergütungsanteil	
Ausgestaltung	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Cash Plan</li> </ul>
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>130 % des Zielbetrags</li> </ul>
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Konzern-EBT (as reported)</li> <li>50 % Konzern-Geschäftsvolumen</li> </ul>
Performanceperiode	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vier Jahre</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode in bar</li> </ul>
Weitere Vertragsbestandteile	
Element	Ausgestaltung
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich</li> </ul>

## 4.2 Vergütungsstruktur

Die Grundvergütung trägt zwischen rund 46 % und rund 48 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Die variablen Vergütungsbestandteile tragen zwischen rund 54 % und rund 52 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Dadurch, dass der Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung, welche sich nach der Erreichung der langfristigen Performanceziele bemisst, den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung, welche sich nach der Zielerreichung der kurzfristigen Performanceziele bemisst, übersteigt, wird die gesetzlich geforderte Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft erreicht.

### Ziel-Gesamtvergütung



## **5. Detaildarstellung des Vergütungssystems**

### **5.1 Feste Vergütungsbestandteile**

#### **5.1.1 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.

#### **5.1.2 Nebenleistungen**

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

### **5.2 Variable Vergütungsbestandteile**

Durch die variablen Vergütungskomponenten wird die Umsetzung unserer operativen sowie strategischen Unternehmensziele gefördert. Mit den variablen Vergütungskomponenten wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt. Somit wird sichergestellt, dass Leistungen über dem vorgegebenen Zielniveau angemessen honoriert werden, während die variable Vergütung bei deutlichen Zielverfehlungen bis auf null reduziert werden kann. Die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung unterscheiden sich im Hinblick auf ihren jeweiligen Performancezeitraum und sichern so sowohl kontinuierliche Verbesserungen im operativen Geschäft als auch die Förderung der langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung von Bechtle.

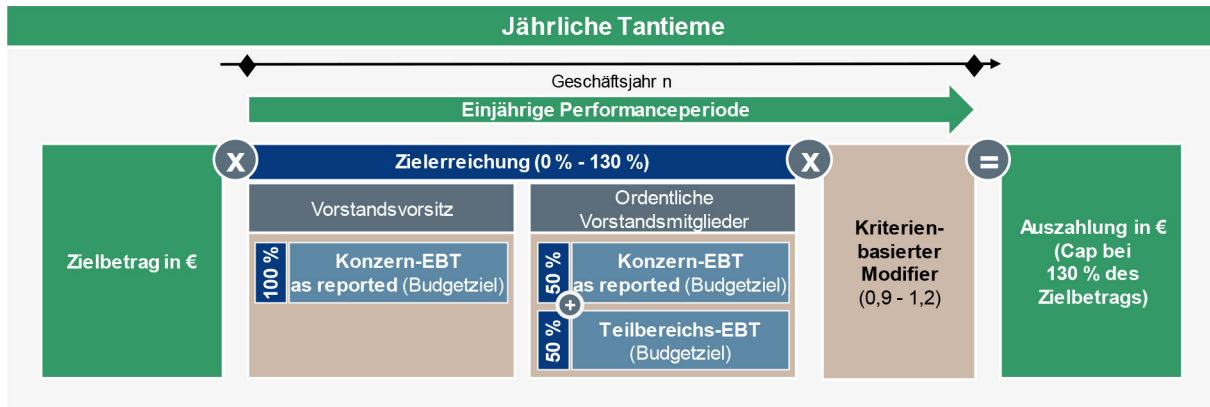
#### **5.2.1 Kurzfristige variable Vergütung**

##### a) Überblick über die jährliche Tantieme

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

Zur Messung der Performance sind im Rahmen der jährlichen Tantieme zwei finanzielle Leistungskriterien für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung respektive ein finanzielles Leistungskriterium für den Vorstandsvorsitzenden und etwaige ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung hinterlegt. Die für die ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung verwendeten finanziellen Leistungskriterien werden zu je 50 % gewichtet und additiv miteinander verknüpft. Des Weiteren wird die Auszahlungshöhe durch nichtfinanzielle Leistungskriterien beeinflusst, deren Erreichung durch Festlegung eines Modifiers in einer Bandbreite von 0,9 – 1,2 beurteilt wird. Mithilfe des Modifiers erfolgt eine kriterienbasierte Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder sowie von Nachhaltigkeitsaspekten (ESG-Kriterien). Die hierbei herangezogenen Kriterien werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahrs, spätestens innerhalb der ersten drei Monate, festgelegt. Mögliche Kriterien sind die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Vorstands sowie Nachhaltigkeitsaspekte (z. B. aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance, Produktionsbedingungen, Energie und Umwelt, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange und Unternehmenskultur).

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 % betragen kann, sowie dem individuell festgesetzten Modifier. Die Höhe des Auszahlungsbetrags der jährlichen Tantieme ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, ausnahmsweise und lediglich im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Ereignisse oder Entwicklungen die jährliche Tantieme nach billigem Ermessen zu reduzieren oder zu erhöhen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und / oder regulatorischen Rahmenbedingungen, ein konjunktureller Einbruch, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein. Für den außergewöhnlichen Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt.



## b) Finanzielle Leistungskriterien der jährlichen Tantieme

In den Planbedingungen der jährlichen Tantieme für den Vorstandsvorsitzenden und etwaige ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung ist als finanzielles Leistungskriterium das Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene („Konzern-EBT“) festgelegt. Für Bechtle ist das EBT eine der maßgeblichen finanziellen Steuerungsgrößen. Bechtle ist weiterhin auf Expansionskurs und will kontinuierlich wachsen, und zwar kurz-, mittel- und langfristig. Das EBT ist ein bedeutender Indikator für ein profitables Wachstum des Gesamt-Konzerns innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahrs und als solches auch als ein zentrales quantitatives Wachstumsziel in unserer Vision 2030 verankert.

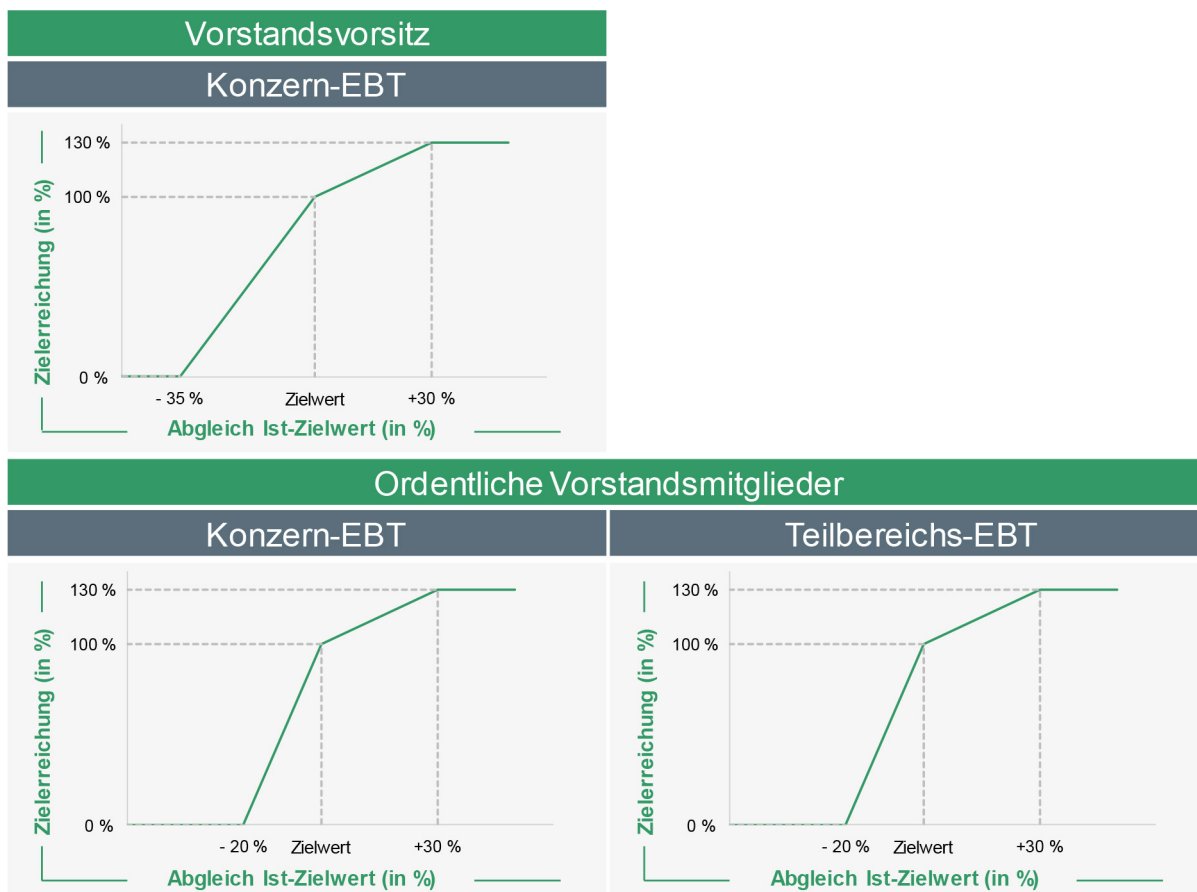
Während für die Performancemessung des Vorstandsvorsitzenden und etwaige ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung das Konzern-EBT das einzige finanzielle Leistungskriterium im Rahmen der jährlichen Tantieme ist, wird die Performance der ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung noch an ein zweites finanzielles Leistungskriterium geknüpft.

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 nicht nur anhand des Konzern-EBT, sondern auch anhand des EBT des von ihnen verantworteten Teilbereichs gemessen („Teilbereichs-EBT“). Hierdurch 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.

Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung wird sowohl für das Konzern-EBT als auch für das Teilbereichs-EBT zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs 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 Bechtle-Konzernjahresabschluss bzw. das Teilbereichs-EBT, welches im Aufsichtsrats-Reporting für den Monat Dezember ausgewiesen wird, mit dem jeweils festgelegten Zielwert abgeglichen. Entspricht der Istwert für das Konzern-EBT bzw. das Teilbereichs-EBT dem jeweiligen Zielwert, ergibt sich eine Zielerreichung von 100 %. Beträgt der Istwert für das Konzern-EBT bzw. das Teilbereichs-EBT 80 % des Zielwerts („Mindestwert“) oder weniger, liegt die Zielerreichung bei 0 %. Entspricht der jeweilige Istwert für das Konzern-EBT bzw. das Teilbereichs-EBT einem Wert von 130 % des Zielwerts („Maximalwert“), ergibt sich eine Zielerreichung von 130 %. Weitere Steigerungen der Istwerte für das Konzern-EBT bzw. das Teilbereichs-EBT führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen definierten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

Für den Vorstandsvorsitzenden und etwaige ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung gelten die im vorstehenden Absatz beschriebenen Regelungen entsprechend mit der Maßgabe, dass

- nur das Konzern-EBT, nicht aber ein Teilbereichs-EBT finanzielles Leistungskriterium ist, und
- die Zielerreichung 0 % beträgt, wenn der Istwert für das Konzern-EBT 65 % des Zielwerts oder weniger beträgt.



Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien der jährlichen Tantieme

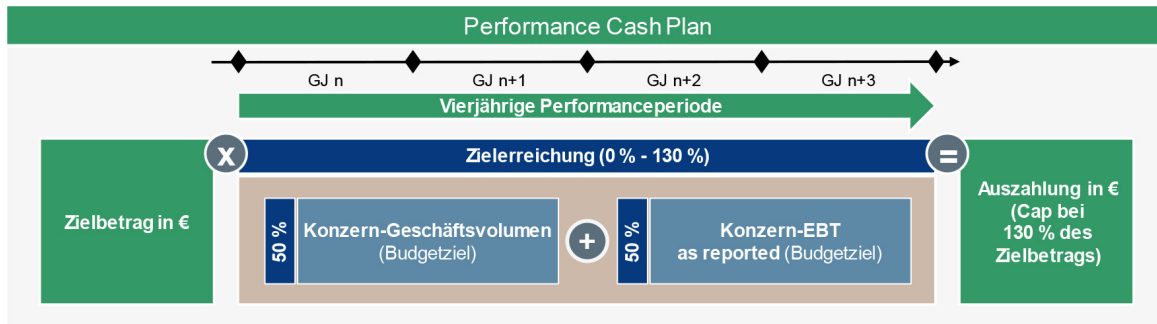
## 5.2.2 Langfristige variable Vergütung

### a) Überblick über den Performance Cash Plan

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 gewährt.

Die Performance der Vorstandsmitglieder wird anhand zweier finanzieller Leistungskriterien gemessen: dem Konzern-Geschäftsvolumen und dem Konzern-EBT, die mit jeweils 50 % gewichtet 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 % betragen kann. Die Höhe des Auszahlungsbetrags des Performance Cash Plans ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, ausnahmsweise und lediglich im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Ereignisse oder Entwicklungen die Auszahlung aus dem Performance Cash Plan nach billigem Ermessen zu reduzieren oder zu erhöhen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und / oder regulatorischen Rahmenbedingungen, ein konjunktureller Einbruch, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein. Für den außergewöhnlichen Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt.



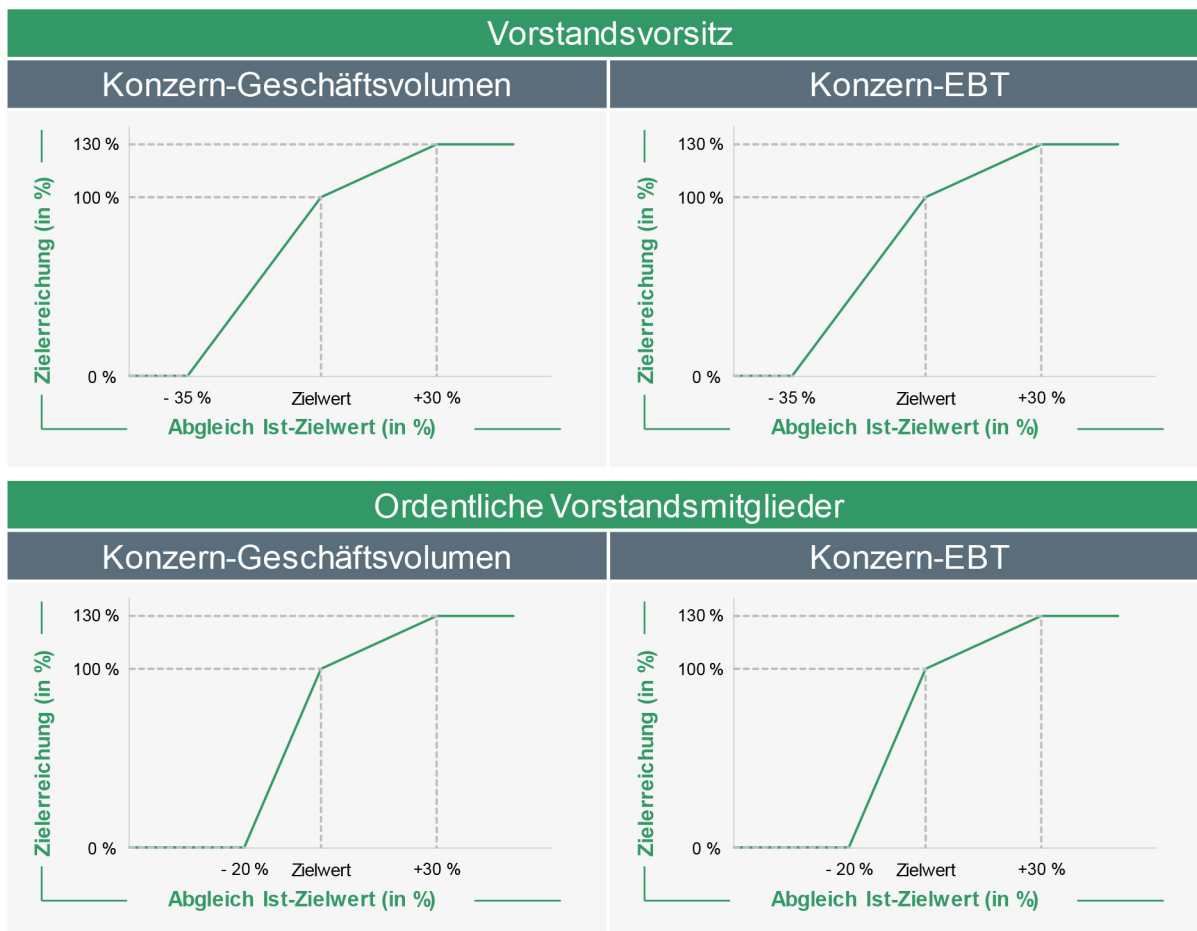
## b) Finanzielle Leistungskriterien des Performance Cash Plans

Bechtle verfolgt die Strategie eines nachhaltigen und profitablen Wachstums und hat sich dabei im Rahmen seiner Strategie 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 dieser 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 bzw. das Konzern-EBT ermittelt, das während der Performanceperiode erwirtschaftet wurde („Istwert“), indem das jeweils festgestellte Konzern-Geschäftsvolumen bzw. das Konzern-EBT eines jeden Geschäftsjahrs 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 und vom Abschlussprüfer geprüften und testierten 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 Istwerte zu den jeweiligen Zielwerten ins Verhältnis gesetzt. Entspricht der Istwert für das Konzern-Geschäftsvolumen bzw. das Konzern-EBT dem jeweiligen Zielwert, beträgt die EBT-Zielerreichung 100 %. Entspricht der Istwert für das Konzern-Geschäftsvolumen bzw. das Konzern-EBT 80 % (beim Vorstandsvorsitzenden und etwaigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern ohne Teilbereichsverantwortung 65 %) des jeweiligen Zielwerts („Mindestwert“) oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der Istwert für das Konzern-Geschäftsvolumen bzw. das Konzern-EBT 130 % des jeweiligen Zielwerts („Maximalwert“), beträgt die Zielerreichung 130 %. Weitere Steigerungen der Istwerte für das Konzern-Geschäftsvolumen bzw. das Konzern-EBT führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen definierten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

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 im Hinblick auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum zusätzlich betont und die intendierte Leistungsorientierung („Pay for Performance“) der variablen Vergütung weiter gestärkt.





Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien des Performance Cash Plans

### 5.2.3 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütungskomponente 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.

### 5.2.4 Malus und Clawback

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder sind Malus- und Clawback-Regelungen implementiert, die auf die gesamte variable Vergütung, also die jährliche Tantieme und den Performance Cash Plan, Anwendung finden.

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, gewährt 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“).

Im Rahmen seiner Ermessensentscheidung hat der Aufsichtsrat die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds sowie den der Gesellschaft entstandenen materiellen und immateriellen Schaden zu berücksichtigen und das Vorstandsmitglied zu dem maßgeblichen Sachverhalt anzuhören und ihm das Recht zu einer Stellungnahme einzuräumen.

Daneben hat ein Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Zahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungs-

legungsvorschriften 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.

Ungeachtet der oben stehenden Regelungen bleiben mögliche Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds (§ 626 Abs. 1 BGB) unberührt.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied bzw. des Anstellungsvertrags sind die folgenden Regelungen vorgesehen.

### **6.1 Laufzeit von Vorstandsanstellungsverträgen**

Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern sind in den §§ 84 f. AktG sowie in § 31 MitbestG geregelt. Von diesen gesetzlichen Bestimmungen abweichende Satzungsregelungen bestehen nicht. Die Anstellungsverträge haben jeweils eine feste Laufzeit; eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist folglich nicht vorgesehen. Unberührt bleibt hingegen das gesetzliche Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) des Anstellungsvertrags.

Für den Fall, dass die Bestellung als Vorstandsmitglied wirksam gemäß § 84 Abs. 4 AktG widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt niederlegt, ist die Gesellschaft berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung der vertraglich geschuldeten Vergütung von der Pflicht zur Erbringung der anstellungsvertraglich geschuldeten Dienstleistung freizustellen.

Wird ein ordentliches Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsverhältnisses dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Anstellungsvertrag mit dem Ende des 3. Monats (beim Vorstandsvorsitzenden mit dem Ende des 12. Monats), nachdem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Darüber hinaus endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds mit Vollendung des 67. Lebensjahres durch das Vorstandsmitglied, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

### **6.2 Unterjähriger Ein- oder Austritt**

Für die variablen Vergütungskomponenten (jährliche Tantieme und Performance Cash Plan) bestehen ergänzende Regelungen zu den hieraus resultierenden Ansprüchen, sofern das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Verlauf eines Geschäftsjahrs beginnt oder endet.

#### **a) Jährliche Tantieme**

Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe des Geschäftsjahrs, so besteht für dieses Geschäftsjahr ein Anspruch auf eine auf Basis der Planbedingungen ermittelte zeitanteilige jährliche Tantieme. Hierzu wird der ermittelte Auszahlungsbetrag durch 365 dividiert und mit der Zahl der Tage multipliziert, während derer in dem Geschäftsjahr das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bestand.

Abweichend hiervon entfällt der Anspruch auf die jährliche Tantieme ersatz- und entschädigungslos, wenn das Anstellungsverhältnis im Laufe des Geschäftsjahrs durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) oder durch die Aufhebung des Anstellungsvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft aus in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds liegenden Gründen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, endet. Dies gilt ebenso, wenn das Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahrs ohne wichtigen Grund kündigt oder wenn es auf seine Veranlassung hin zu einer Aufhebung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund kommt. Ebenso entfällt der Anspruch auf die jährliche Tantieme, sofern das Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahrs die Wiederbestellung trotz gleichwertiger Konditionen ablehnt.

Hingegen erfolgt eine reguläre Ermittlung der Zielerreichung und Auszahlung der zeitanteiligen jährlichen Tantieme gemäß der in den Planbedingungen vorgesehenen Regelungen, sofern das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahrs durch eine vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft endet, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds vorliegen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden. Dies gilt ebenso, sofern das reguläre Ende der Vertragslaufzeit

erreicht ist und keine Wiederbestellung erfolgt oder das Vorstandsmitglied in den Ruhestand eintritt und eine staatliche und / oder betriebliche Rente bezieht. Die Regelungen zur zeitanteiligen Ermittlung des Auszahlungsbetrags bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses während des Geschäftsjahrs finden auch in diesen Fällen entsprechend Anwendung.

#### b) Performance Cash Plan

Soweit das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe des Geschäftsjahrs beginnt oder endet, wird ihm für dieses Geschäftsjahr eine zeitanteilige Tranche gewährt. Der Zielbetrag wird hierzu zeitanteilig gekürzt. Hierfür wird der jeweils ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance Cash Plans durch 365 dividiert und mit der Zahl der Tage multipliziert, während derer in dem Geschäftsjahr das Anstellungsverhältnis bestand.

Ein Anspruch auf den (zeitanteilig gekürzten) Performance Cash Plan entfällt bei einem Ausscheiden während der laufenden Performanceperiode ersatz- und entschädigungslos unter denselben Voraussetzungen, welche zu einem Entfall des Anspruchs auf die jährliche Tantieme führen.

Hingegen erhält das Vorstandsmitglied bei einem Ausscheiden während der laufenden Performanceperiode unter den Voraussetzungen, welche auch zu einer zeitanteiligen Auszahlung der jährlichen Tantieme berechtigen, grundsätzlich eine reguläre, d. h. nicht zeitanteilig gekürzte Auszahlung aus dem Performance Cash Plan. Diese ermittelt sich gemäß den in den Planbedingungen vorgesehenen Regelungen. Die Auszahlung der ausstehenden Tranchen des Performance Cash Plans erfolgt regulär am Ende der jeweiligen Performanceperioden; eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

### 6.3 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Endet das Anstellungsverhältnis ohne wichtigen Grund, so 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. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. 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.

### 6.4 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

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

### 6.5 Sonstige Abfindungsregelungen

Abseits der unter 6.3. beschriebenen Regelungen sind keine weiteren Abfindungsregelungen vorgesehen.

### 6.6 Arbeitsunfähigkeit

Wird ein ordentliches Vorstandsmitglied vorübergehend arbeitsunfähig, erhält es seine Jahresvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung) weiterhin für den Zeitraum von drei Monaten (beim Vorstandsvorsitzenden für den Zeitraum von sechs Monaten), allerdings längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags.

Sofern ein ordentliches Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags verstirbt, haben sein Ehepartner oder ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder (beim Vorstandsvorsitzenden die Kinder bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, im Falle einer Ausbildung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres) einen 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 12 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 bzw. im Todeszeitpunkt noch nicht beendeten Tranchen. Für die Tranche, welche im Geschäftsjahr des Eintritts der dauerhaften Invalidität bzw. des Todes begonnen hat, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags.

## **6.7 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

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 i.S.v. § 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 (Grundvergütung sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung), welche dem Vorstandsmitglied in den letzten drei Kalenderjahren vor Beendigung des Anstellungsvertrags ausgezahlt wurde. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet (wobei die Anstellungsverträge der amtierenden ordentlichen Vorstandsmitglieder eine Anrechnung noch nicht vorsehen).

## **6.8 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Mit den oben dargelegten Vergütungskomponenten sind auch etwaige Tätigkeiten eines Vorstandsmitglieds für Gesellschaften im Interessenbereich der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate), insbesondere bei mit der Gesellschaft i. S. d. § 15 AktG verbundenen Unternehmen, vollständig abgegolten. Soweit das Vorstandsmitglied Bezüge für die Ausübung solcher Mandate erhält, werden diese auf die jährliche Tantieme angerechnet oder sind von dem Vorstandsmitglied unaufgefordert an die Gesellschaft abzuführen. Die Übernahme anderweitiger Tätigkeiten – entgeltlich oder unentgeltlich – bedarf der vorherigen und mit einer Frist von einem Monat (beim Vorstandsvorsitzenden mit angemessener Frist) zum Monatsende widerruflichen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei der Erteilung der Zustimmung entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen auch darüber, inwieweit eine für solche anderweitigen Tätigkeiten gewährte Vergütung auf die Vergütung im Rahmen der Tätigkeit als Vorstandsmitglied anzurechnen ist.

## **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten hingegen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

## V. Weitere Angaben und Hinweise zur Einberufung

### 1. Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Die Hauptversammlung wird nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 des COVID-19-Gesetzes ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) in Anwesenheit unter anderem eines mit der Niederschrift beauftragten Notars in den Geschäftsräumen der Gesellschaft am Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm, ausschließlich als virtuelle Hauptversammlung abgehalten. **Es ist deshalb keine persönliche Teilnahme von Aktionär:innen oder Aktionärsvertreter:innen (mit Ausnahme des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) an der Hauptversammlung möglich.** Die Aktionär:innen können ihr Stimmrecht über elektronische Kommunikation sowie Vollmachtserteilung ausüben. Die gesamte Hauptversammlung wird im Online-Portal mit Bild und Ton übertragen.

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts (inklusive der Ausübung des Stimmrechts mittels Briefwahl oder durch einen Bevollmächtigten) sind nur diejenigen Aktionär:innen berechtigt, die sich zur Hauptversammlung anmelden („Anmeldung“) und der Gesellschaft die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nachweisen („Nachweis“). Die Anmeldung bedarf der Textform.

Zum Nachweis ist ein Nachweis des Anteilsbesitzes in Textform in deutscher oder englischer Sprache durch den Letztintermediär gemäß § 67c Abs. 3 AktG erforderlich. **Wir empfehlen unseren Aktionär:innen, frühzeitig ihr depotführendes Institut zu kontaktieren, um einen ordnungsgemäßen und fristgemäß eingehenden Nachweis des Letztintermediärs nach § 67c Abs. 3 AktG bei der Gesellschaft sicherzustellen.** Der Nachweis muss sich auf den Beginn des einundzwanzigsten Tages vor der Hauptversammlung, mithin auf den Beginn des 12. Mai 2022 (d.h. 12. Mai 2022, 0.00 Uhr) beziehen („Nachweiszeitpunkt“). Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung sowie für die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär:in nur, wer den Nachweis der Berechtigung zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung bzw. zur Ausübung des Stimmrechts erbracht hat. Dies bedeutet, dass Aktionär:innen, die ihre sämtlichen Aktien erst nach dem Nachweiszeitpunkt erworben haben, weder an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen können noch Stimmrechte in der virtuellen Hauptversammlung haben. Die Anmeldung und der Nachweiszeitpunkt haben keine Auswirkungen auf die Veräußerbarkeit der Aktien. Aktionär:innen, die ihre Aktien nach dem Nachweiszeitpunkt veräußern, sind deshalb – bei rechtzeitiger Anmeldung und Vorlage des Nachweises – im Verhältnis zur Gesellschaft trotzdem zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts berechtigt. Der Nachweiszeitpunkt ist für die Dividendenberechtigung ohne Bedeutung.

Die Anmeldung und der Nachweis müssen der Gesellschaft spätestens am

**Donnerstag, 26. Mai 2022, 24.00 Uhr,**

unter folgender Adresse zugehen:

Bechtle Aktiengesellschaft  
c/o HV-Management GmbH  
Pirnaer Straße 8  
68309 Mannheim

oder Telefax: +49 (0) 621 718592-40  
oder E-Mail: anmeldestelle@hv-management.de

Damit Aktionär:innen über das Online-Portal unter [bechtle.com/hv2022](https://www.bechtle.com/hv2022) die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung verfolgen können, ist die fristgerechte Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Den Aktionär:innen werden die für die Nutzung des Online-Portals erforderlichen Zugangsdaten im Anschluss an die Anmeldung mit dem HV-Ticket per Post übersandt.

### 2. Stimmrechtsausübung durch einen Bevollmächtigten oder mittels Briefwahl

#### a) Stimmrechtsausübung durch einen Bevollmächtigten

Die Aktionär:innen können ihr Stimmrecht nach entsprechender Erteilung einer Vollmacht auch durch einen Bevollmächtigten ausüben lassen. Auch im Fall der Stimmrechtsausübung durch Bevollmächtigte sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Bevollmächtigt ein:e Aktionär:in mehr als eine Person, kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionär:innen auch an, den von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter zu bevollmächtigen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter übt das Stimmrecht ausschließlich auf der Grundlage der vom/von der Aktionär:in erteilten Weisungen aus. Ohne konkrete Weisung des Aktionärs ist der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter nicht zur Stimmrechtsausübung befugt. Ebenso wenig nimmt der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter Aufträge zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen entgegen.

Die Erteilung von Vollmachten und Weisungen, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Ein Formular für die Vollmachten- und Weisungserteilung und weitere Informationen werden den Aktionär:innen, die sich fristgemäß angemeldet und den Nachweis des Anteilsbesitzes erbracht haben, mit dem HV-Ticket übersandt. Darüber hinaus kann ein Formular, von dem bei der Vollmachtenerteilung Gebrauch gemacht werden kann, auch im Internet unter [bechtle.com/hv2022](https://bechtle.com/hv2022) abgerufen werden und wird auf Verlangen auch jedem/r Aktionär:in unverzüglich und kostenlos übermittelt. Das Verlangen ist zu richten an:

Bechtle Aktiengesellschaft  
c/o HV-Management GmbH  
Pirnaer Straße 8  
68309 Mannheim

oder Telefax: +49 (0) 621 718592-40  
oder E-Mail: [vollmacht@hv-management.de](mailto:vollmacht@hv-management.de)

Wenn ein Intermediär (z.B. ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder ein diesen nach § 135 AktG gleichgestellter Rechtsträger bevollmächtigt werden soll, besteht – in Ausnahme zu vorstehendem Grundsatz – ein Textformerfordernis weder nach dem Gesetz noch nach der Satzung der Gesellschaft. Wir weisen jedoch darauf hin, dass in diesen Fällen die zu bevollmächtigenden Rechtsträger möglicherweise eine besondere Form der Vollmacht verlangen, weil sie gemäß § 135 AktG die Vollmacht nachprüfbar festhalten müssen. Aktionär:innen, die einen Intermediär (z.B. ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder einen anderen der in § 135 AktG diesen gleichgestellten Rechtsträger bevollmächtigen möchten, sollten sich deshalb mit diesen über ein mögliches Formerfordernis für die Vollmacht abstimmen.

Bevollmächtigungen, Vollmachtenachweise sowie die Erteilung oder Änderung von Weisungen an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen der Gesellschaft bis spätestens **Mittwoch, 1. Juni 2022, 18.00 Uhr**, unter der folgenden Adresse zugehen:

Bechtle Aktiengesellschaft  
c/o HV-Management GmbH  
Pirnaer Straße 8  
68309 Mannheim

oder Telefax: +49 (0) 621 718592-40

Aktionär:innen können außerdem über die oben in Abschnitt I. angegebene Internetseite unter Nutzung des Online-Portals Vollmachten an Dritte und den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter erteilen. Bevollmächtigungen, Vollmachtenachweise sowie die Erteilung von Weisungen an den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter können über das Online-Portal – auch über den 1. Juni 2022, 18.00 Uhr, hinaus – noch bis zur Schließung der Abstimmungen in der virtuellen Hauptversammlung übermittelt oder geändert werden.

#### b) Stimmabgabe durch Briefwahl

Die Aktionär:innen können ihr Stimmrecht auch durch Briefwahl ausüben. Auch im Fall der Briefwahl ist eine fristgemäße Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich. Bevollmächtigte Intermediäre (z.B. Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder diesen nach § 135 AktG gleichgestellte bevollmächtigte Rechtsträger können sich ebenfalls der Briefwahl bedienen.

Briefwahlstimmen können ausschließlich im Wege elektronischer Kommunikation über die oben in Abschnitt I. angegebene Internetseite unter Nutzung des Online-Portals abgegeben werden. Briefwahlstimmen können über das Online-Portal bis zur Schließung der Abstimmungen in der virtuellen Hauptversammlung übermittelt oder geändert werden.



### 3. Rechte der Aktionär:innen nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 AktG und Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation

#### a) Ergänzungsanträge zur Tagesordnung auf Verlangen einer Minderheit

Gemäß § 122 Abs. 2 AktG können Aktionär:innen, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals (dies entspricht 6.300.000 Aktien der Bechtle Aktiengesellschaft) oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen, verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen muss schriftlich an den Vorstand gerichtet werden und bei der Gesellschaft spätestens am **Montag, 2. Mai 2022, 24.00 Uhr**, eingehen. Wir bitten, derartige Verlangen schriftlich an

Bechtle Aktiengesellschaft  
Investor Relations  
Bechtle Platz 1  
74172 Neckarsulm

oder per E-Mail unter Hinzufügung des Namens des oder der verlangenden Aktionär:innen mit qualifizierter elektronischer Signatur an [ir@bechtle.com](mailto:ir@bechtle.com) zu übersenden.

Rechtzeitig eingehende Ergänzungsanträge, die den gesetzlichen Anforderungen genügen, werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter [bechtle.com/hv2022](http://bechtle.com/hv2022) bekannt gemacht.

#### b) Anträge und Wahlvorschläge von Aktionär:innen

Aktionär:innen können zudem gemäß § 126 Abs. 1 AktG Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung stellen sowie Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern gemäß § 127 AktG übersenden. Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionär:innen sind ausschließlich zu richten an:

Bechtle Aktiengesellschaft  
Investor Relations  
Bechtle Platz 1  
74172 Neckarsulm

oder Telefax: +49 (0) 7132 981 4116  
oder E-Mail: [ir@bechtle.com](mailto:ir@bechtle.com)

Anderweitig adressierte Gegenanträge und Wahlvorschläge müssen nicht zugänglich gemacht werden.

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionär:innen, die der Gesellschaft unter der vorstehend angegebenen Adresse spätestens am **Mittwoch, 18. Mai 2022, 24.00 Uhr**, zugegangen sind, werden nach Maßgabe von §§ 126, 127 AktG einschließlich des Namens des Aktionärs, einer zugänglich zu machenden Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung unverzüglich über die Internetseite [bechtle.com/hv2022](http://bechtle.com/hv2022) zugänglich gemacht.

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionär:innen, die nach § 126 AktG oder § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der/die den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär:in ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

#### c) Fragerecht der Aktionär:innen im Wege der elektronischen Kommunikation

Den Aktionär:innen wird nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 des COVID-19-Gesetzes ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt. Der Vorstand hat vorgegeben, dass ein Fragerecht der Aktionär:innen in der virtuellen Hauptversammlung selbst nicht besteht. Vielmehr sind Fragen von Aktionär:innen bis spätestens **Dienstag, 31. Mai 2022, 24.00 Uhr**, ausschließlich über das Online-Portal unter der oben in Abschnitt I. angegebenen Internetseite einzureichen. Später eingehende Fragen werden nicht berücksichtigt. Ein Recht zur Einreichung von Fragen besteht nur für ordnungsgemäß angemeldete Aktionär:innen, die den erforderlichen Nachweis des Anteilsbesitzes erbracht haben. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet.

d) Möglichkeit des Widerspruchs gegen Hauptversammlungsbeschlüsse

Den Aktionär:innen wird nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 des COVID-19-Gesetzes die Möglichkeit zum Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung eingeräumt. Ein Widerspruch kann ausschließlich über das Online-Portal unter der oben in Abschnitt I. angegebenen Internetseite und nur durch diejenigen Aktionär:innen erklärt werden, die ihr Stimmrecht im Wege der Briefwahl oder Vollmachtserteilung ausgeübt haben, und ist ab dem Beginn der virtuellen Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter möglich.

**4. Hinweis auf die Internetseite der Gesellschaft und die dort nach § 124a AktG zugänglichen Informationen**

Die Informationen nach § 124a AktG zur Hauptversammlung finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter [bechtle.com/hv2022](https://bechtle.com/hv2022).

**5. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung**

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt EUR 126.000.000,00 und ist in 126.000.000 Stückaktien eingeteilt. Jede Stückaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt damit 126.000.000.

**6. Datenschutzhinweise**

Die Gesellschaft verarbeitet zur Vorbereitung und Durchführung der virtuellen Hauptversammlung auf Grundlage der geltenden Datenschutzgesetze personenbezogene Daten (insbesondere Vor- und Nachname, Anschrift, Aktienanzahl, Aktiengattung und Besitzart der Aktien; ggf. Name, Vorname und Anschrift eines von einem einem/r Aktionär:in benannten Bevollmächtigten). Soweit diese personenbezogenen Daten nicht von den Aktionär:innen im Rahmen der Anmeldung zur virtuellen Hauptversammlung angegeben wurden, übermittelt die depotführende Bank die Daten an die Gesellschaft. Sofern Aktionär:innen oder ihre Bevollmächtigten mit uns in Kontakt treten, verarbeiten wir zudem diejenigen personenbezogenen Daten, die erforderlich sind, um etwaige Anliegen zu beantworten (etwa die vom/von der Aktionär:in oder Bevollmächtigten angegebenen Kontaktdaten wie z.B. E-Mail-Adresse oder Telefonnummer). Gegebenenfalls verarbeitet die Gesellschaft auch Informationen zu Fragen, Wahlvorschlägen und Verlangen von Aktionär:innen oder ihren Bevollmächtigten. Sofern Aktionär:innen oder ihre Bevollmächtigten unser Online-Portal nutzen, gelten hierfür zusätzliche Datenschutzhinweise, die im Online-Portal jederzeit aufgerufen werden können.

*Verantwortlicher, Zweck und Rechtsgrundlage*

Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist die Bechtle Aktiengesellschaft, Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm. Die Datenverarbeitung dient dem Zweck, den Aktionär:innen und ihren Bevollmächtigten die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung sowie die Ausübung ihrer Rechte vor und während der virtuellen Hauptversammlung zu ermöglichen. Die Datenverarbeitung ist für die ordnungsgemäße Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung sowie zur Ermöglichung der Teilnahme der Aktionär:innen an der virtuellen Hauptversammlung zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten ist Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c) der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Sofern Aktionär:innen oder ihre Bevollmächtigten das Online-Portal nutzen, verarbeiten wir insoweit personenbezogene Daten mit Einwilligung der betroffenen Person gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a) und Art. 7 DSGVO. Die Erteilung der Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Wir weisen jedoch darauf hin, dass im Falle des Widerrufs die Nutzung des Online-Portals ggf. ganz oder teilweise nicht mehr möglich ist.

*Empfänger*

Die Gesellschaft beauftragt anlässlich ihrer Hauptversammlung verschiedene externe Dienstleister. Diese erhalten von der Gesellschaft nur solche personenbezogenen Daten, die für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich sind, und verarbeiten die Daten ausschließlich nach Weisung der Gesellschaft. Zudem werden personenbezogene Daten über das Teilnehmerverzeichnis zur Verfügung gestellt.

*Speicherdauer*

Die Gesellschaft speichert die personenbezogenen Daten, solange dies für die vorstehend beschriebenen Zwecke erforderlich ist, soweit nicht gesetzliche Vorschriften zu einer weiteren Speicherung verpflichten oder eine längere Speicherung im Rahmen von gerichtlichen oder außergerichtlichen Streitigkeiten erforderlich ist.

### *Betroffenenrechte*

Sie haben nach Kap. III der DSGVO unter bestimmten Voraussetzungen ein Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschungsrecht sowie ein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten und ein Recht auf Datenübertragung. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie der Verarbeitung außerdem widersprechen. Diese Rechte können Sie über die nachstehend genannten Kontaktdaten geltend machen. Zudem steht Ihnen ein Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde nach Art. 77 DSGVO zu.

### *Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten*

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:

Bechtle Aktiengesellschaft  
Investor Relations  
Bechtle Platz 1  
74172 Neckarsulm  
E-Mail: [ir@bechtle.com](mailto:ir@bechtle.com)

**Neckarsulm, im April 2022**

**Bechtle Aktiengesellschaft**

Der Vorstand



Bechtle AG  
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm

Telefon +49 (0) 7132 981-0  
ir@bechtle.com  
bechtle.com

Ihr starker IT-Partner.  
Heute und morgen.

