

Geschäftsjahr 2025

VERGÜTUNGS BERICHT 2025

Vergütungsbericht 2025

1 EINLEITUNG

1.1 Präambel

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch Vorstand und 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 Prüfung durch den Abschlussprüfer dahingehend, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Inhalt des Vergütungsberichts entspricht den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Der Vergütungsbericht enthält Ausführungen über die Anwendung des Vergütungssystems im Berichtsjahr. Auch die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie deren Struktur und Ausgestaltung werden offengelegt und erläutert.

Der für das Geschäftsjahr 2025 nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 17. Juni 2026 zur Billigung vorgelegt und ist für die Dauer von zehn Jahren unter bechtle.com/corporate-governance sowie ab dem Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung und bis zu deren Ablauf unter bechtle.com/hv2026 abrufbar. Eine Erläuterung nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG, wie der Beschluss der Hauptversammlung berücksichtigt wurde, erfolgt jeweils im Vergütungsbericht des darauffolgenden Geschäftsjahres.

1.2 Aktuelles Vergütungssystem für den Vorstand

Der Aufsichtsrat hat sich im Jahr 2023 eingehend mit dem Vergütungssystem des Vorstands befasst und dabei auch Anregungen aus dem Kreis unserer Aktionär:innen und Aktionärsvertreter:innen aufgegriffen. In seiner Sitzung am 21. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands beschlossen, das in der Sitzung des Aufsichtsrats vom 2. Februar 2024 nochmals präzisiert wurde („Vergütungssystem“). Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung vom 11. Juni 2024 mit 65,7 % Ja-Stimmen gebilligt. Es ist wirksam seit dem 1. Januar 2024 und unter folgendem Link abrufbar: bechtle.com/corporate-governance. Seit dem 21. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat keine Vergütungsentscheidung getroffen, mit der vom aktuellen Vergütungssystem abgewichen worden wäre.

1.3 Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung 2025 über die Billigung des Vergütungsberichts 2024 berücksichtigt wurde

Billigung des Vergütungsberichts 2024. Von der Hauptversammlung der Bechtle AG am 27. Mai 2025 wurde der Vergütungsbericht 2024 mit einer Mehrheit von 73,9 % Ja-Stimmen gebilligt. Das ist eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, als die Zustimmung bei 71,1 % Ja-Stimmen lag. Der Aufsichtsrat sieht die weitere Verbesserung als Anerkennung der Anteilseigner, dass der Aufsichtsrat insgesamt einige wichtige Schritte bezüglich einer aktionärsfreundlichen Governance unternommen hat und sich das letztlich auch im Vorstandsvergütungssystem und damit im Vergütungsbericht manifestiert. Gleichwohl ist dem Aufsichtsrat bewusst, dass auch eine Zustimmung von über 70 % noch nicht das wünschenswerte Quorum der Hauptversammlung ist. Das Vorstandsvergütungssystem erhielt in der Hauptversammlung vom 11. Juni 2024 eine Zustimmung von 65,7 % Ja-Stimmen. Der Aufsichtsrat hat das Abstimmungsergebnis zum Vorstandsvergütungssystem und zu den Vergütungsberichten als Signal aufgenommen und die wesentlichen Kritikpunkte intensiv analysiert und diskutiert und kam zu

dem Ergebnis, dass eine abermalige Überarbeitung des Vergütungssystems des Vorstands derzeit nicht erfolgen soll, zumal das Vergütungssystem bereits im Jahr 2023 grundlegend überarbeitet worden war. Der Aufsichtsrat ist aber in kontinuierlichem Kontakt mit externen Beratern und diskutiert intern regelmäßig das Vorstandsvergütungssystem. Bei der nächsten Änderung des Vorstandsvergütungssystems plant der Aufsichtsrat, zuvor vorliegende Kritikpunkte angemessen zu berücksichtigen. Im Folgenden legt der Aufsichtsrat im Sinne einer transparenten Kommunikation die wesentlichen Kritikpunkte am aktuell geltenden Vorstandsvergütungssystem sowie die Einschätzung des Aufsichtsrats hierzu dar:

Was wir vernommen haben. Die Bemessungsgrundlage für die aktienbasierte langfristige variable Vergütung ist mit einem Jahr zu kurz.

Unsere Einschätzung. Die Höhe der langfristigen aktienbasierten Vergütung ist gekoppelt an das Erreichen finanzieller und nichtfinanzieller Ziele, und zwar zu 75 % an das Konzern-EBT und zu 25 % an ESG-Kriterien. Die Erdienungszeit beträgt in der Tat ein Jahr. Allerdings ist mit der langfristigen Vergütung auch eine Haltezeit von vier Jahren verbunden. In dieser Zeit hängt die Höhe der letztendlich zu gewährenden Vergütung von der Bewertung der Bechtle AG durch den Kapitalmarkt ab. Insofern ist aus Sicht des Aufsichtsrats die langfristige Vergütung über einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren vom Unternehmenserfolg und der Kommunikation desselben gegenüber dem Kapitalmarkt abhängig. Gerade die erstmalige Einführung eines aktienbasierten Vergütungsbestandteils mit dem neuen Vergütungssystem im Jahr 2023 hat aus Sicht des Aufsichtsrats dazu geführt, dass der Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Anteilseignern noch stärker betont wurde. Darüber hinaus ist der Vorstand auch aus anderen Gründen am langfristigen Erfolg des Unternehmens interessiert. Denn die Bewertung der Bechtle AG am Kapitalmarkt beschränkt sich nicht auf einzelne Kennzahlen, sondern hat im Idealfall das gesamte Unternehmen, seine Entwicklung und seine Strategie im Blick.

Was wir vernommen haben. Sowohl die kurzfristige variable Vergütung als auch die langfristige variable Vergütung (LTI) bemessen sich – zumindest in Teilen – am EBT. Damit wird die Gewährung beider variabler Vergütungsbestandteile von der gleichen Kennzahl abhängig gemacht.

Unsere Einschätzung. Die kurzfristige variable Vergütung hängt abgesehen vom Modifier zu 100 % vom Erreichen bestimmter EBT-Ziele ab, die langfristige variable Vergütung (abgesehen vom Modifier) zu 75 %. Das EBT war bei Bechtle schon seit Gründung der Gesellschaft neben dem Umsatz und der EBT-Marge eine der wesentlichen Kennzahlen. Das Unternehmen verdankt seinen Erfolg auch der Fokussierung auf diese wesentliche Kennzahl. Das bringt der Aufsichtsrat im Vorstandsvergütungssystem zum Ausdruck.

Beachtet werden sollte überdies, dass bei Vorstandsmitgliedern mit Teilbereichsverantwortung nur 50 % des im LTI zu 75 % angewendeten EBT zur Anwendung kommen. Die andere Hälfte ist das EBT des Teilbereichs, das sich durchaus vom Konzern-EBT unterscheiden kann.

Zudem ist bei der langfristigen variablen Vergütung durch die vierjährige Haltezeit gewährleistet, dass auch weitere wichtige Kennzahlen eine Rolle spielen. Der Wert der langfristigen variablen Vergütung hängt während der Haltezeit von der Bewertung der Bechtle AG am Kapitalmarkt ab. Wie bereits oben ausgeführt, beschränkt sich diese Bewertung nicht auf einzelne Kennzahlen, sondern hat im Idealfall das gesamte Unternehmen, seine Entwicklung und seine Strategie im Blick. Insofern werden bei der Bemessung der langfristigen variablen Vergütung aus Sicht des Aufsichtsrats durchaus andere Kriterien berücksichtigt als bei der kurzfristigen variablen Vergütung.

Was wir vernommen haben. Die Berechnung des Modifiers bei der Gewährung der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung ist nicht transparent genug. Auch wird im Vergütungsbericht nicht ausreichend über die tatsächliche Anwendung des Modifiers und die Kriterien berichtet.

Unsere Einschätzung. Der Aufsichtsrat bewertet die Leistung des Vorstands nicht nur anhand finanzieller Leistungskriterien, sondern auch mithilfe eines kriterienbasierten Modifiers, um die individuelle Leistung, kollektive Ziele sowie Nachhaltigkeitsaspekte (ESG-Kriterien) zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat legt jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres die Kriterien für den Modifier fest, um sicherzustellen, dass es zu keiner rein diskretionären Bewertung kommt.

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

Damit kommt Bechtle den Interessen großer Teile des Kapitalmarkts sehr weit entgegen. Bei der Frage nach der Transparenz des Grades der Erfüllung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren gilt es immer, einen Ausgleich zu finden zwischen den Wünschen des Kapitalmarkts nach größtmöglicher Transparenz und dem Unternehmensinteresse, da aufgrund der engen Verzahnung der Kriterien mit der Unternehmensstrategie keine wettbewerbsrelevanten Informationen veröffentlicht werden sollen. Der Aufsichtsrat der Bechtle AG ist sich dessen bewusst und wird auch künftig dafür Sorge tragen, dass bei der Berichterstattung ein Ausgleich zwischen den Interessen des Kapitalmarkts nach Transparenz und den Interessen des Unternehmens nach Flexibilität und Geheimnisschutz gefunden wird. Eine vollumfängliche Berücksichtigung der Wünsche von Teilen des Kapitalmarkts nach sehr hoher Transparenz wird der Aufsichtsrat der Bechtle AG aber nicht gewähren können, da er sich zuvorderst dem Unternehmenswohl und Unternehmensinteresse verpflichtet fühlt.

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

In diesem Kapitel 2 werden die Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe des von der Hauptversammlung der Bechtle AG am 11. Juni 2024 gebilligten Vergütungssystems für den Vorstand beschrieben.

/2.1 Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

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

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

Gleichzeitig ist die Vorstandsvergütung darauf ausgerichtet, die Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs zu entlohnen. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand entspricht den Vorgaben des AktG. Zudem werden die Empfehlungen des DCGK zum Vorstandsvergütungssystem eingehalten und die Anregungen berücksichtigt.

Bei Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand 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 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 langfristigen 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 einerseits beachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht. Andererseits soll die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Zuletzt soll die Vergütung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung.

Hierzu werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Der Aufsichtsrat wählt die Vergleichsgruppe hierbei mit Bedacht aus, sodass es zu keiner automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Im Rahmen der zuletzt durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit wurden insbesondere die Unternehmen des MDAX und des TecDAX als Vergleichsgruppe herangezogen. Daneben wurden als weitere Indikation Unternehmen des DAX analysiert. Darüber hinaus werden die unternehmensinternen Vergütungsrelationen der Vorstandsmitglieder einem Vergleich mit den Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie den weiteren Führungskräften und Angestellten unterzogen (vertikaler Vergleich). Der Aufsichtsrat berücksichtigt hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungsrelationen.

Die letzte Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung fand im Februar 2024 statt. Der Aufsichtsrat hat zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung eine unabhängige externe Vergütungsberatung hinzugezogen. Diese Überprüfung wird 2026 erneut vorgenommen.

2.3 Überblick über die Vergütungsbestandteile

Das von der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 gebilligte Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats, die nach dem 21. Dezember 2023 getroffen wurden oder noch werden. Im Berichtsjahr 2025 galt das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den gesamten Vorstand der Bechtle AG. Im Einzelnen:

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

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

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung (jährliche Tantieme) und eine langfristige variable Vergütung, welche in Form einer aktienorientierten Vergütung mit einjähriger Erdienungszeit und vierjähriger Haltezeit („aktienorientierte Vergütung“) gewährt wird.

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

Fixe Vergütungsbestandteile

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

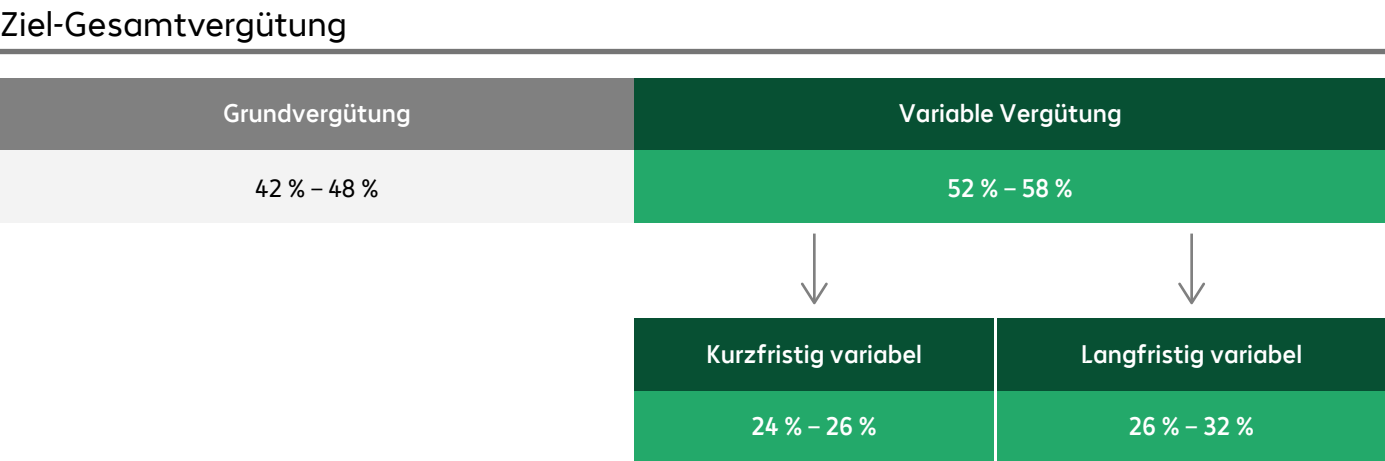
Variable Vergütungsbestandteile

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil		
	Ausgestaltung	Strategiebezug
Plantyp	Jährliche Tantieme	- Incentivierung eines kontinuierlichen profitablen Wachstums im operativen Geschäft - Honorierung des Erfolgs im Teilbereich sowie des Beitrags zum Konzernergebnis
Begrenzung/Cap	130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	Für Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung: 100 % Konzern-EBT Für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung: 50 % Konzern-EBT (as reported) 50 % Teilbereichs-EBT (gem. Aufsichtsrats-Reporting) Kriterienbasierter Modifier (0,9 - 1,1): - Zur Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags eines Vorstandsmitglieds bei der Erreichung der finanziellen Zielwerte	
Auszahlung	Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar	
Langfristiger variabler Vergütungsanteil		
	Ausgestaltung	Strategiebezug
Plantyp	Aktienorientierte Vergütung	- Anreizsetzung zur Erreichung der Expansionsziele durch profitables Wachstum im Einklang mit der Unternehmensstrategie und unter Beachtung von ESG-Kriterien - Sicherstellung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung durch fünfjährige Performanceperiode
Begrenzung/Cap	130 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	75 % Konzern-EBT (as reported) 25 % Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (ESG-Kriterien) Kriterienbasierter Modifier (0,9-1,1): - Zur Beurteilung des individuellen Leistungsbeitrags eines Vorstandsmitglieds bei der Erreichung der Leistungskriterien	
Performanceperiode	Fünf Jahre	
Auszahlung	Nach einem Jahr erdienter Eigeninvestmentbetrag wird nach Ablauf von vier weiteren Jahren in Form von Aktien gewährt	
Weitere Vergütungsbestandteile		
Element	Ausgestaltung	Strategiebezug
Malus/Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung möglich	Stärkung der Rolle des Aufsichtsrats

2.4 Struktur der Vorstandsvergütung

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

Die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung lässt sich folgender Graphik entnehmen:



Entsprechend der beabsichtigten Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft übersteigt der Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

2.5 Festsetzung der Vorstandsvergütung (Zielvergütung)

Im Geschäftsjahr 2025 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. Bei Antje Leminsky ist zu beachten, dass ihr die ausgewiesene Ziel-Gesamtvergütung für den Vergleichszeitraum 2024 nur in Höhe von elf Zwölfteln zustand, da ihr Vorstands-Anstellungsvertrag erst am 1. Februar 2024 zu laufen begann.

Zielvergütung in Tsd. €

	Dr. Thomas Olemotz Vorstandsvorsitzender (seit 01.03.2007)		Michael Guschlbauer Vorstand für Ländermärkte DE, AT & Spezialisten (seit 01.01.2009)		Antje Leminsky Vorstand für Logistik, Financial Services & Nachhaltigkeitsmgt. (seit 01.02.2024)		Konstantin Ebert Vorstand für Ländermärkte International (seit 01.01.2024)	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Grundvergütung	2.400,0	2.400,0	900,0	900,0	581,3	481,3	581,3	525,0
Nebenleistungen	7,8	11,0	48,0	48,0	9,2	8,0	36,0	36,0
Summe fixe Vergütung	2.407,8	2.411,0	948,0	948,0	590,4	489,3	617,3	561,0
Kurzfristige variable Vergütung								
Tantieme 2025	1.225,0	-	550,0	-	345,0	-	345,0	-
Tantieme 2024	-	1.225,0	-	550,0	-	275,0	-	300,0
Langfristige variable Vergütung								
Zusage 2025 (Tranche 2025 – 2029)	1.375,0	-	600,0	-	435,0	-	435,0	-
Zusage 2024 (Tranche 2024 – 2028)	-	1.375,0	-	600,0	-	343,8	-	375,0
Summe variable Vergütung	2.600,0	2.600,0	1.150,0	1.150,0	780,0	618,8	780,0	675,0
Ziel-Gesamtvergütung	5.007,8	5.011,0	2.098,0	2.098,0	1.370,4	1.108,0	1.397,3	1.236,0

3 ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

/ 3.1 Feste Vergütungsbestandteile

3.1.1 Grundvergütung

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

3.1.2 Nebenleistungen

Alle Vorstandmitglieder erhalten zudem Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Den Vorstandsmitgliedern wird als einzige Nebenleistung bis zur Beendigung ihrer Vorstandsbestellung ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Darüber hinausgehende Nebenleistungen wurden im Geschäftsjahr 2025 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

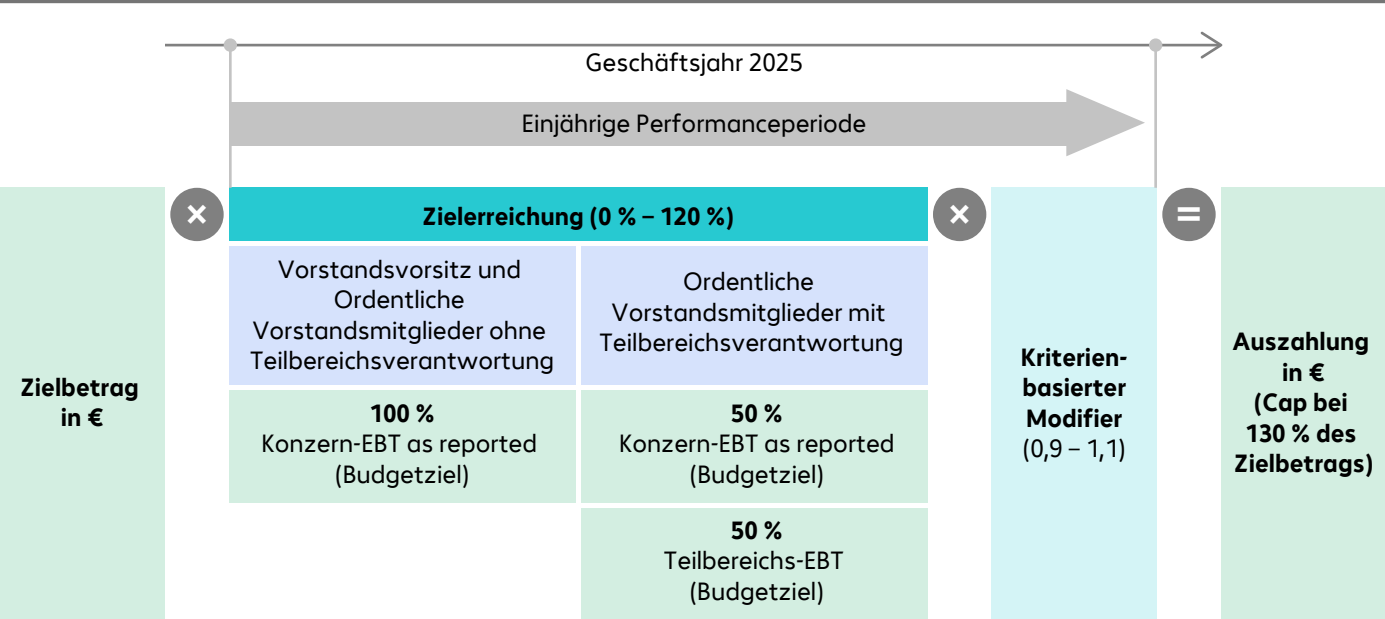
Um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie und ein profitables Wachstum des operativen Geschäfts zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form einer jährlichen Tantieme. Die Performanceperiode ist das jeweilige Geschäftsjahr.

Zur Messung der Performance sind im Rahmen der jährlichen Tantieme zwei finanzielle Leistungskriterien (Konzern-EBT und Teilbereichs-EBT) für Ordentliche Vorstandsmitglieder mit Teilbereichsverantwortung respektive ein finanzielles Leistungskriterium (Konzern-EBT) für den Vorstandsvorsitzenden und Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung hinterlegt. Die für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichs-Verantwortung verwendeten beiden finanziellen Leistungskriterien werden zu je 50 % gewichtet und additiv miteinander verknüpft. Des Weiteren wird die Auszahlungshöhe durch nichtfinanzielle Leistungskriterien (individueller Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds) beeinflusst, deren Erreichung durch Festlegung eines Modifiers in einer Bandbreite von 0,9-1,1 beurteilt wird. Mithilfe des Modifiers erfolgt eine kriterienbasierte Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags des Vorstandsmitglieds bei Erreichung der finanziellen Leistungskriterien. Die hierbei herangezogenen Kriterien werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres, spätestens innerhalb der ersten drei Monate, festgelegt. Bei den festzulegenden Kriterien kann es sich insbesondere um die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds bei der Umsetzung wichtiger strategischer Leistungen im Verantwortungsbereich, bedeutender bereichsübergreifender Projekte oder bei der Realisierung von Schlüsselprojekten handeln.

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 120 % liegen kann, sowie dem individuell festgesetzten kriterienbasierten Modifier. Die Höhe des Auszahlungsbetrags der jährlichen Tantieme ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt.

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

Jährliche Tantieme



3.2.2 Finanzielle Leistungskriterien der jährlichen Tantieme

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

Für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder mit Teilbereichs-Verantwortung ist neben dem Leistungskriterium „Konzern-EBT“ auch das Leistungskriterium „Teilbereichs-EBT“ vorgesehen. Von den vier im Jahr 2025 amtierenden Ordentlichen Vorstandsmitgliedern verantworten zwei Ordentliche Vorstandsmitglieder einen Teilbereich des Unternehmens, der beispielsweise aus einem Unternehmenssegment oder aus regional zugeordneten Konzerngesellschaften bestehen kann. Ihre Performance wird daher auch anhand des EBT des von ihnen verantworteten Teilbereichs gemessen. Durch die Leistungskriterien „Konzern-EBT“ und „Teilbereichs-EBT“ wird die im Rahmen des Vergütungssystems intendierte Verknüpfung zwischen individueller Leistung und Vergütung weiter gestärkt, während gleichzeitig die kollektive Verantwortung aller Vorstandsmitglieder für das Konzernergebnis abgebildet wird.

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

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

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 120 % des Zielwerts („Maximalwert“),

ergibt sich eine Zielerreichung von 120 %. 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 Ordentliche Vorstandsmitglieder ohne Teilbereichsverantwortung gelten die vorstehend beschriebenen Regelungen entsprechend mit der Maßgabe, dass nur das Konzern-EBT, nicht aber das Teilbereichs-EBT finanzielles Leistungskriterium ist.

3.2.3 Kriterienbasierter Modifier der jährlichen Tantieme

Ein zusätzlicher Modifier erlaubt es dem Aufsichtsrat, den individuellen Leistungsbeitrag jedes Vorstandsmitglieds bei Erreichung der finanziellen Zielwerte kriterienbasiert zu beurteilen. Die individuelle Leistung im Geschäftsjahr 2025 wird mit einer Bandbreite von 0,9–1,1 durch den Aufsichtsrat bemessen. Der Aufsichtsrat legt dazu zu Beginn des Geschäftsjahres die Kriterien des Modifiers fest. Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 waren wie folgt:

Für Dr. Thomas Olemotz wurden zwei individuelle Ziele definiert und mit jeweils 25 % gewichtet:

- Weiterentwicklung der international ausgerichteten Konzernstruktur
- Entwicklung der qualitativen Ziele für das Geschäftsjahr 2026

Für Konstantin Ebert wurden drei individuelle Ziele definiert und mit jeweils rund 16,7 % gewichtet:

- Übernahme der Primärverantwortung für die Bechtle International Division, erfolgreiche Fortführung des internationalen Geschäfts und Zusammenführung der Aktivitäten
- Etablierung von Managementgesellschaften zur Übernahme zentraler Services in der internationalen Konzernstruktur
- Zusammenführen der Bechtle Aktivitäten in einem bedeutenden Ländermarkt mit entsprechenden Wachstums- und Effizienzsteigerungen

Auch für Michael Guschlbauer wurden drei individuelle Ziele festgelegt und mit jeweils rund 16,7 % gewichtet:

- Weiterentwicklung der Bechtle Managed Services GmbH
- Erfolgreiche Weiterentwicklung der Systemhauslandschaft in Deutschland
- Weiteres Zusammenführen der Bechtle Aktivitäten im Ländermarkt Deutschland

Für Antje Leminsky wurden ebenso drei individuelle Ziele festgelegt und mit jeweils rund 16,7 % gewichtet:

- Erfolgreiche Weiterentwicklung der Bechtle Financial Services
- Einbindung unserer Logistik & Service GmbH in den internationalen Kontext und damit einhergehend Weiterentwicklung der Gesellschaft
- Weitere Schritte bei der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Darüber hinaus wurden zwei Ziele definiert, die der gemeinsamen Verantwortung des Vorstands unterliegen. Diese zwei Ziele wurden für jedes Vorstandsmitglied mit insgesamt 50 % gewichtet. Die Ziele waren im Einzelnen:

- Vorbereitung und Verabschiedung einer neuen langfristigen Vision
- Erarbeitung von Wachstumsinitiativen für Bechtle

Zur Festlegung des Modifiers wurden einzelne Zwischenschritte definiert, deren Erreichen Voraussetzung für die Festlegung eines 0,9 übersteigenden Modifiers war. Die gesetzten Ziele wurden weitgehend erreicht und in einigen Fällen übertroffen.

3.2.4 Zielerreichung der jährlichen Tantieme

Für die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich für die Vorstandsmitglieder die folgende Zielerreichung sowie der folgende Auszahlungsbetrag:

Jährliche Tantieme 2025 für 100 % Gesamtzielerreichung

	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
	in Tsd. €		in Tsd. €
Dr. Thomas Olemotz	1.225,0	106,05 %	1.299,1
Michael Guschlbauer	550,0	108,72 %	598,0
Antje Leminsky	345,0	108,58 %	374,6
Konstantin Ebert	345,0	83,86 %	289,3

Die Höhe der finanziellen Gesamtzielerreichung war in den verschiedenen Teilmärkten der Bechtle AG – auch aus konjunkturellen Gründen – unterschiedlich. Die erfolgreiche Arbeit der Vorstandsmitglieder mit den individuellen Modifizierzielen verbesserte die finanziellen Ergebnisse in jedem Einzelfall.

3.3 Langfristige variable Vergütungsbestandteile

3.3.1 Überblick über die aktienorientierte Vergütung

Um die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder neben der kurzfristigen Vergütungskomponente mit einjähriger Performanceperiode auch eine langfristig orientierte variable Vergütung. Diese ist seit dem Geschäftsjahr 2024 als jährlich revolvingende aktienbasierte Vergütung mit einjähriger Erdienungszeit und anschließender vierjähriger Haltezeit, also mit einer fünfjährigen Performanceperiode ausgestaltet.

Bei der aktienorientierten Vergütung ist das Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen der Unternehmensstrategie für die Höhe des nach Ablauf der einjährigen Erdienungszeit zu gewährenden Betrags (Eigeninvestmentbarbetrag) maßgeblich, da 75 % des Zielbetrags mit dem Konzern-EBT an eine Finanzkennzahl und 25 % des Zielbetrags mit ESG-Kriterien an nachhaltige, nichtfinanzielle Ziele gekoppelt werden. Die Verpflichtung, den Eigeninvestmentbarbetrag nach Abzug von Steuern und Abgaben zum Kauf von Bechtle Aktien zu verwenden und diese mindestens während der nachfolgenden vierjährigen Haltefrist zu behalten, motiviert die Vorstandsmitglieder, eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft anzustreben. Denn eine solche fördert wiederum eine nachhaltig positive Kursentwicklung der gehaltenen Bechtle Aktien.

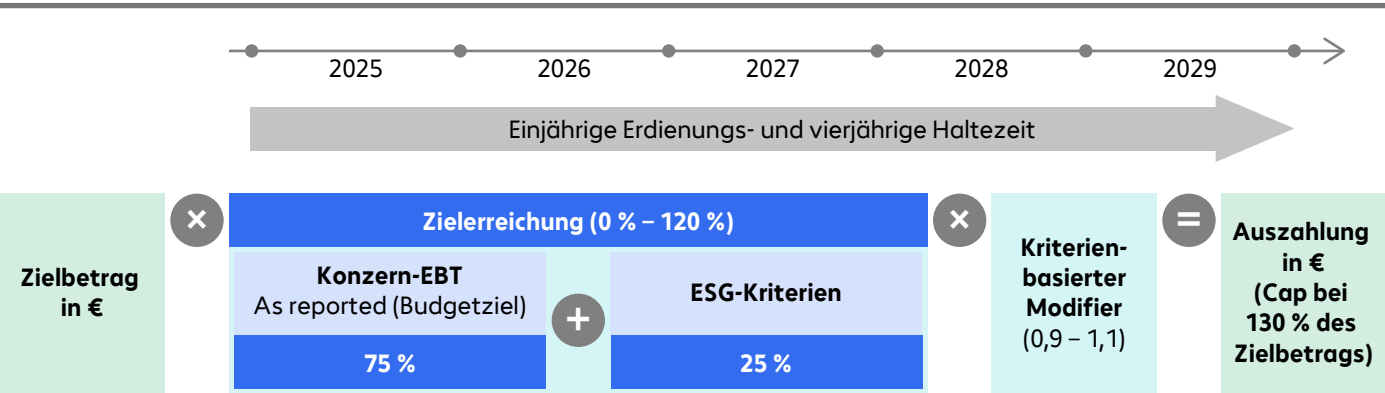
Zur Messung der Performance im Erdienungszeitraum sind im Rahmen der aktienorientierten Vergütung mit dem Konzern-EBT ein finanzielles Leistungskriterium und mit ESG-Kriterien ein nichtfinanzielles Leistungskriterium hinterlegt. Das finanzielle Leistungskriterium wird mit 75 % gewichtet und das nichtfinanzielle Leistungskriterium mit 25 % (nämlich Environment-Kriterien 10 %, Social-Kriterien 10 % und Governance-Kriterien 5 %), wobei die beiden sich daraus ergebenden Beträge additiv miteinander verknüpft werden. Die hierbei herangezogenen ESG-Kriterien werden vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn eines Erdienungszeitraums festgelegt. Die ESG-Kriterien für den Erdienungszeitraum 2025 waren wie folgt:

- Environment: Das Erreichen definierter Ziele zur CO₂-Emissionsintensität in Relation zum Rohertrag
- Social: Erfolgreiche Nachfolgeplanung für die zweite Führungsebene der Bechtle Gruppe
- Governance: Anpassung der Geschäftsordnung des Vorstands an die geänderte Ressortverantwortung

Des Weiteren wird die Auszahlungshöhe durch Festlegung eines Modifiers in einer Bandbreite von 0,9-1,1 beeinflusst. Mithilfe des Modifiers erfolgt eine kriterienbasierte Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags des Vorstandsmitglieds bei Erreichung der Leistungskriterien. Die hierbei herangezogenen Kriterien werden vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn eines Erdienungszeitraums, spätestens innerhalb der ersten drei Monate, festgelegt. Die für das Jahr 2025 für die jährliche Tantieme (STI) festgelegten Modifier-Kriterien (siehe Ziffer 3.2.3) wurden vom Aufsichtsrat auch für die langfristige variable Vergütung (LTI) festgelegt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für den Erdienungszeitraum 2025 auch den festgelegten ESG-Kriterien vorgelagerte Zwischenziele definiert.

Grundlage einer möglichen Auszahlung des Eigeninvestmentbetrags ist der in den jeweiligen Anstellungsverträgen festgelegte individuelle Zielbetrag. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich zu 75 % aus der Multiplikation des Betrags mit der ermittelten Zielerreichung des finanziellen Leistungskriteriums, die zwischen 0 % und 120 % betragen kann, und zu 25 % aus der Multiplikation des Zielbetrags mit der ermittelten Zielerreichung der ESG-Kriterien, wobei der sich hieraus ergebende Gesamtbetrag mit dem individuell festgesetzten Modifier zu multiplizieren ist. Die Höhe des Auszahlungsbetrags des Eigeninvestmentbetrags ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt.

Aktienbasierte Vergütung



3.3.2 Finanzielles Leistungskriterium der aktienbasierten Vergütung

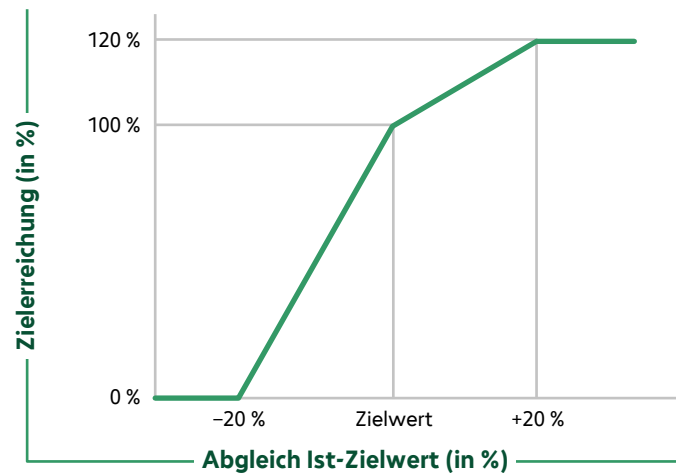
Bechtle verfolgt die Strategie eines nachhaltigen und profitablen Wachstums und hat sich dabei im Rahmen der Unternehmensstrategie ambitionierte quantitative Ziele gesetzt. Durch die Verwendung des finanziellen Leistungskriteriums Konzern-EBT wird die Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert.

Für das Konzern-EBT wird zu Beginn einer jeden Performanceperiode (bestehend aus einjähriger Erdienungs- und vierjähriger Haltezeit) ein Wert festgelegt, der während der einjährigen Erdienungszeit erreicht werden soll („Zielwert“). Eine nachträgliche Änderung des Zielwerts oder sonstiger Vergleichsparameter erfolgt nicht. Darüber hinaus werden ein unterer und ein oberer Schwellenwert festgelegt. Zur Feststellung der Zielerreichung wird zunächst das Konzern-EBT ermittelt, das während der einjährigen Erdienungszeit erwirtschaftet wurde („Istwert“). Die Ermittlung des Konzern-EBT erfolgt anhand der im jeweiligen testierten und gebilligten Bechtle-Konzernabschluss ausgewiesenen Werte. Anschließend wird der Istwert zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt. Entspricht der Istwert für das Konzern-EBT dem jeweiligen Zielwert, beträgt die EBT-Zielerreichung 100 %. Entspricht der Istwert für das Konzern-EBT 80 % des Zielwerts („Mindestwert“) oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der Istwert für das Konzern-EBT 120 % des jeweiligen Zielwerts („Maximalwert“), beträgt die Zielerreichung 120 %. Weitere Steigerungen des Istwerts für das Konzern-EBT führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen definierten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurven für das finanzielle Leistungskriterium der aktienbasierten Vergütung stellen sich für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Ordentlichen Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

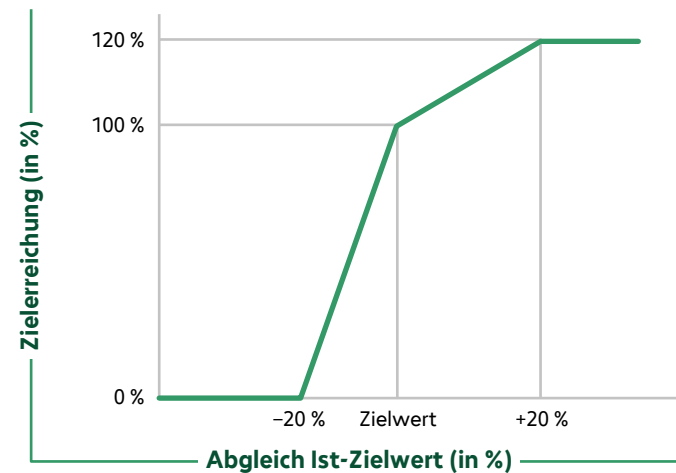
Vorstandsvorsitz

Konzern-EBT



Ordentliche Vorstandsmitglieder

Konzern-EBT



3.3.3 Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung 2025

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 ist den Vorstandsmitgliedern die langfristige variable Vergütung wie folgt zugeflossen:

- Dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Thomas Olemotz ist nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die langfristige variable Vergütung zugeflossen, die ihm für den vierjährigen Performancezeitraum 2022 – 2025 zugeteilt worden war. Maßgebliche Erfolgsziele für die Gewährung dieser langfristigen variablen Vergütung an Herrn Dr. Olemotz waren das EBT und das Geschäftsvolumen in dem vierjährigen Performancezeitraum, wobei das EBT jeweils dem geprüften, testierten und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss der Bechtle AG zu entnehmen war und das Geschäftsvolumen einer vom Vorstand zum jeweiligen Bilanzstichtag erstellten und vom Abschlussprüfer geprüften und testierten Berechnung. Die beiden Erfolgsziele wurden mit je 50 % gewichtet. Hierfür setzte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ambitionierte Zielwerte für das in dem vierjährigen Performancezeitraum 2022 – 2025 zu erreichende EBT und das zu erreichende Geschäftsvolumen. Sofern die gesetzten Zielwerte bis zum Ablauf des Performancezeitraums erreicht wurden, betrug die Zielerreichung jeweils 100 % und die Zielbeträge waren jeweils zu 100 % zu gewähren. Wurden die Zielwerte hingegen nur zu 65 % oder weniger erreicht, betrug die Zielerreichung 0 % und es war kein Zielbetrag zu gewähren. Wurden die Zielwerte hingegen zu 130 % oder mehr erreicht, betrug die Zielerreichung jeweils 130 % und die Zielbeträge waren jeweils zu 130 % zu gewähren.
- Dem Vorstandsmitglied Michael Guschlbauer wurde nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 für den vierjährigen Performancezeitraum 2022 – 2025 ebenfalls eine langfristige variable Vergütung gewährt. Maßgebliche Erfolgsziele für die Gewährung dieser langfristigen variablen Vergütung waren das im Performancezeitraum erreichte EBT und das im Performancezeitraum erreichte Geschäftsvolumen. Die beiden Erfolgsziele wurden mit je 50 % gewichtet. Der Aufsichtsrat legte zu Beginn des Performancezeitraums einen ambitionierten EBT-Zielwert und auch einen ambitionierten Geschäftsvolumen-Zielwert fest, der im Verlauf des Performancezeitraums erreicht werden sollte. Wurden die Zielwerte nach Ablauf der Performanceperiode erreicht, betrug die Zielerreichung jeweils 100 % und die Zielbeträge waren jeweils zu 100 % zu gewähren. Entsprachen der EBT-Istwert und der Geschäftsvolumen-Istwert 80 % der Zielwerte oder weniger, betrug die Zielerreichung 0 % und es war kein Zielbetrag zu gewähren. Entsprachen der EBT-Istwert und der Geschäftsvolumen-Istwert 130 % der jeweiligen Zielwerte oder mehr, betrug die Zielerreichung 130 % und die Zielbeträge waren jeweils zu 130 % zu gewähren.
- Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 wurde dem ehemaligen Vorstandsmitglied Jürgen Schäfer, dessen Anstellungsvertrag bis zum 30.09.2024 lief, für den vierjährigen Performancezeitraum 2022 – 2025 eine zeitanteilige langfristige variable Vergütung gewährt. Maßgebliche Erfolgsziele waren das im Performancezeitraum erreichte EBT und das erreichte Geschäftsvolumen. Beide Erfolgsziele

wurden mit je 50 % gewichtet und ergeben die Gesamtperformance. Der Aufsichtsrat legte zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ambitionierte Zielwerte für das im Performancezeitraum zu erreichende EBT und das zu erreichende Geschäftsvolumen fest. Die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aus den IST-Werten für Geschäftsvolumen und EBT ermittelte Gesamtperformance wurde multipliziert mit dem zugesagten Betrag der langfristigen variablen Vergütung für den Performancezeitraum 2022 – 2025 und zur Zeitdauer der Tätigkeit von Herrn Jürgen Schäfer im Performancezeitraum ins Verhältnis gesetzt.

- Allen vier im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 eine langfristige variable Vergütung in Form eines Eigeninvestmentbetrags für den Performancezeitraum 2025 – 2029 zugeflossen, auch wenn der Performancezeitraum, für den diese langfristige variable Vergütung zugesagt wurde, erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2029 endet. Das Vorstandsvergütungssystem sieht vor, dass der Erdienungszeitraum ein Jahr beträgt. Nach Ablauf des Jahres wird der im Erdienungszeitraum erwirtschaftete Eigeninvestmentbarbetrag ermittelt, ausgezahlt und ist anschließend in Bechtle Aktien anzulegen, die vier Jahre lang zu halten sind. Der Eigeninvestmentbarbetrag war daher zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 zu ermitteln und zweckgebunden auszuzahlen. Insofern wird auch der Eigeninvestmentbetrag der Tranche 2025 – 2029 hier mit berücksichtigt, da er für dieses Jahr ausgezahlt wird, allerdings zweckgebunden für den Erwerb von Bechtle-Aktien, die vier Jahre lang gehalten werden müssen.

Für den Performancezeitraum 2022 – 2025 ergaben sich für die zugeteilten langfristigen variablen Vergütungen mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die folgenden Gesamtzielerreichungen und die hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge:

Langfristige variable Vergütung Gesamtzielerreichung 2022 – 2025

	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
	in Tsd. €		in Tsd. €
Dr. Thomas Olemotz (50 %)	620,0	112,56 %	697,9
Michael Guschlbauer	500,0	112,56 %	562,8
Jürgen Schäfer	375,0	112,56 %	422,1

Für den Performancezeitraum 2025 – 2029 ergaben sich für die zugeteilten langfristigen variablen Vergütungen mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die folgenden Gesamtzielerreichungen und die daraus resultierenden, ausgezahlten Eigeninvestmentbeträge, die in Aktien der Bechtle AG angelegt und vier Jahre lang gehalten werden müssen:

Langfristige variable Vergütung Gesamtzielerreichung 2025 – 2029

	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
	in Tsd. €		in Tsd. €
Dr. Thomas Olemotz	1.375,0	106,84 %	1.469,0
Michael Guschlbauer	600,0	109,39 %	656,3
Antje Leminsky	435,0	109,39 %	475,8
Konstantin Ebert	435,0	109,39 %	475,8

3.4 Malus-/Clawback

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

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 2025 lagen keine Gründe vor, die zu einer Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen geführt hätten. Auch für eine Rückforderung ausbezahlter variabler Vergütungen wegen fehlerhafter Bilanzierung bestand im Geschäftsjahr 2025 kein Anlass.

3.5 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat in dem von ihm am 21. Dezember 2023 beschlossenen Vergütungssystem des Vorstands 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 je 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 eines Vorstandsmitglieds 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 seit dem Jahr 2024 auch für den Vorstandsvorsitzenden. Ein Sonderkündigungsrecht bei einem etwaigen Change of Control steht dem Vorstandsvorsitzenden seit dem Jahr 2024 ebenfalls nicht mehr zu und damit auch kein Entschädigungsanspruch für den Fall der Ausübung eines solchen.

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

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

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) Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (Grundvergütung sowie kurzfristige und langfristige variable Vergütung) des Ordentlichen Vorstandsmitglieds für den Sterbemonat und die nachfolgenden sechs Kalendermonate (beim Vorstandsvorsitzenden für die nachfolgenden zwölf Kalendermonate).

Im Falle einer dauerhaften Invalidität oder bei Tod des Vorstandsmitglieds wird die jährliche Tantieme für das laufende Geschäftsjahr sofort ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem Zielbetrag, welcher zeitanteilig gekürzt wird. Für die aktienorientierte Vergütung gilt in diesem Fall, dass alle in der vierjährigen Haltezeit befindlichen Aktien sofort zur „Auszahlung“ kommen. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei den kumulierten Zielbeträgen aller im Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität beziehungsweise im Todeszeitpunkt noch nicht beendeten Tranchen. Für die Tranche, welche im Geschäftsjahr des Eintritts der dauerhaften Invalidität beziehungsweise des Todes begonnen hat, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags.

Im Geschäftsjahr 2025 schieden keine Vorstandsmitglieder aus, sodass keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens gewährt wurden.

3.7 Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2025 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Bechtle AG zugesagt oder gewährt.

4 ANGABEN ZUR HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

4.1 Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt für die amtierenden Vorstandsmitglieder die im Geschäftsjahr 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung erfolgt der Ausweis für die Komponenten, deren einjährige beziehungsweise mehrjährige Performanceperiode und damit Leistungserbringung mit Abschluss des Geschäftsjahres abgeschlossen ist. Dies ermöglicht insbesondere für die variable Vergütung eine nachvollziehbare Offenlegung der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 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 Ländermärkte Deutschland, Österreich & Spezialisten (seit 01.01.2009)			Antje Leminsky Vorstand für Logistik, Financial Services & Nachhaltigkeitsmgt. (seit 01.02.2024)			Konstantin Ebert Vorstand für Ländermärkte International (seit 01.01.2024)			Jürgen Schäfer Vorstand für IT-E-Commerce (von 01.01.2009 bis zum 31.12.2023)		
	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024
	in Tsd. €		in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €
Grundvergütung	2.400,0	41 %	2.400,0	900,0	33 %	900,0	581,3	40 %	481,3	581,3	42 %	525,0	-	-	-
Nebenleistungen	7,8	0 %	11,0	48,0	2 %	48,0	9,2	1 %	8,0	36,0	3 %	36,0	-	-	-
Summe fixe Vergütung	2.407,8	-	2.411,0	948,0	-	948,0	590,4	-	489,3	617,3	-	561,0	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung															
Tantieme 2025	1.299,1	22 %	-	598,0	22 %	-	374,6	26 %	-	289,3	21 %	-	-	-	-
Tantieme 2024	-	-	802,4	-	-	240,2	-	-	171,9	-	-	221,1	-	-	-
Langfristige variable Vergütung															
Zusage 2022 (Tranche 2022 – 2025)	697,9	12 %	-	562,8	20 %	-	-	-	-	-	-	-	422,1	100 %	-
Zusage 2022 (Tranche 2022 – 2024)	-	-	708,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusage 2021 (Tranche 2021 – 2024)	-	-	-	-	-	567,7	-	-	-	-	-	-	-	-	425,8
Zusage 2025 (Tranche 2025 – 2029)	1.469,0	25 %	-	656,3	24 %	-	475,8	33 %	-	475,8	34 %	-	-	-	-
Zusage 2024 (Tranche 2024 – 2028)	-	-	1.054,5	-	-	423,3	-	-	251,5	-	-	287,6	-	-	-
Summe variable Vergütung	3.465,9	-	2.565,5	1.817,1	-	1.231,2	850,5	-	423,4	765,2	-	508,6	422,1	-	425,8
Gesamtvergütung	5.873,7	100 %	4.976,5	2.765,1	100 %	2.179,2	1.440,88	100 %	912,7	1.382,4	100 %	1.069,6	422,1	100 %	425,8

4.2 Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 wurde dem früheren Vorstandsmitglied Jürgen Schäfer von der Bechtle AG eine Vergütung aus langfristigen variablen Vergütungen in Höhe von 422,1 T€ gewährt. Darüber hinaus wurden keinem früheren Vorstandsmitglied von der Bechtle AG Vergütungen wie beispielsweise ausstehende Zahlungen aus langfristigen variablen Vergütungen oder Rentenzahlungen gewährt oder geschuldet.

5 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

/ 5.1 Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in Abschnitt III, Nr. 11 der Satzung der Bechtle AG festgeschrieben. Die Hauptversammlung der Bechtle AG vom 27. Mai 2025 hat mit 99,99 % Ja-Stimmen einer Änderung der Satzung in Ziff. 11.1, 11.2 und 11.3 zugestimmt, um erstmals seit 2021 die Vergütung des Aufsichtsrats wieder an die allgemeine Preisentwicklung und die gestiegenen Anforderungen anzupassen. Ebenfalls am 27. Mai 2025 hat die Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2025 mit einer Mehrheit von 99,99 % Ja-Stimmen beschlossen.

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
210.000 €	105.000 €	70.000 €

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Prüfungsausschusses, des Personalausschusses und des Nominierungsausschusses 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.

Vergütung Prüfungsausschuss

Vorsitz	Mitglied	Sitzungsgeld
60.000 €	20.000 €	2.000 €

Vergütung sonstige Ausschüsse

Vorsitz	Mitglied	Sitzungsgeld
40.000 €	20.000 €	2.000 €

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 2.000 €. 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 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde den Aufsichtsratsmitgliedern die folgende Vergütung für die im Geschäftsjahr erbrachte Leistung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Aufsichtsratsvergütung in Tsd. €

	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Vertreter der Anteilseigner								
Winkler, Klaus (Vorsitzender)	210	150	140	90	76	24	426	264
Dobitsch, Kurt	70	50	20	15	28	10	118	75
Grünert, Dr. Lars	70	50	-	-	12	4	82	54
Hess, Prof. Dr. Thomas	70	50	20	15	52	17	142	82
Holdt, Stephanie	70	28	-	-	14	4	84	32
König, Elmar	70	50	20	15	22	7	112	72
Stegmann, Sandra	70	50	20	15	30	13	120	78
Straub, Klaus	70	50	20	15	20	7	110	72
Zwischensumme	700	478	240	165	254	86	1.194	729
Vertreter der Arbeitnehmer								
Drautz, Uli (Stellv. Vorsitzender)	105	75	40	30	68	23	213	128
Berhe, Jonas	70	6	-	-	8	-	78	6
Böttcher, Julia	70	50	-	-	14	6	84	56
Döngi, Christian	70	50	-	-	12	6	82	56
Eberle, Daniela	70	50	20	15	30	13	120	78
Muhr, Christine	70	50	-	-	12	6	82	56
Randelshofer, Julia	70	50	-	-	14	5	84	55
Samija, Anton	70	50	-	-	14	6	84	56
Zwischensumme	595	381	60	45	172	65	827	491
Gesamtsumme	1.295	859	300	210	426	151	2.021	1.220

6 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

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

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

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

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

Vergleichende Darstellung

	2025	2024	Veränderung 2025/2024	2023	Veränderung 2024/2023	2022	Veränderung 2023/2022	2021	Veränderung 2022/2021
	in Tsd. €	in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €	
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Bechtle AG (HGB) in Mio. €	131,5	168,0	-21,7 %	171,2	-1,8 %	131,0	30,7 %	110,7	18,3 %
EBT des Konzerns (IFRS) in Mio. €	324,2	345,1	-6,0 %	374,5	-7,9 %	350,5	6,8 %	320,5	9,4 %
Arbeitnehmervergütung									
Ø Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft	66,0	65,0	1,5 %	62,9	3,4 %	59,0	6,6 %	56,7	4,1 %
Vorstandsvergütung									
Dr. Thomas Olemotz	5.874	4.976	18,0 %	4.231	17,6 %	4.332	-2,3 %	3.743	15,7 %
Michael Guschlbauer	2.765	2.179	26,9 %	1.639	33,0 %	1.685	-2,7 %	1.797	-6,2 %
Antje Leminsky (ab 01.02.2024)	1.441	913	57,9 %	-	-	-	-	-	-
Konstantin Ebert (ab 01.01.2024)	1.382	1.111	24,4 %	-	-	-	-	-	-
Jürgen Schäfer (bis 31.12.23, BV bis 30.09.24)	422	1.069	-60,5 %	1.190	-10,1 %	1.226	-2,9 %	1.284	-4,5 %
Aufsichtsratsvergütung									
Winkler, Klaus (Vorsitzender)	426	264	61,4 %	239	10,5 %	231	3,5 %	227	1,8 %
Drutz, Uli (Stellv. Vorsitzender)	213	128	66,4 %	134	-4,5 %	126	6,3 %	122	3,3 %
Berhe, Jonas	78	6	1197,6 %	-	-	-	-	-	-
Böttcher, Julia	84	56	50,0 %	35	-	-	-	-	-
Döngi, Christian	82	56	46,4 %	35	-	-	-	-	-
Dobitsch, Kurt	118	75	57,3 %	81	-7,4 %	76	6,6 %	76	0,0 %
Eberle, Daniela	120	78	53,8 %	82	-4,9 %	78	5,1 %	76	2,6 %
Grünert, Dr. Lars	82	54	51,9 %	57	-5,3 %	56	1,8 %	54	3,7 %
Hess, Prof. Dr. Thomas	142	82	73,2 %	85	-3,5 %	79	7,6 %	75	5,3 %
Holdt, Stephanie	84	32	164,7 %	-	-	-	-	-	-
König, Elmar	112	72	55,6 %	35	-	-	-	-	-
Muhr, Christine	82	56	46,4 %	35	-	-	-	-	-
Randelshofer, Julia	84	55	52,7 %	35	-	-	-	-	-
Samija, Anton	84	56	50,0 %	58	-3,4 %	56	3,6 %	54	3,7 %
Stegmann, Sandra	120	78	53,8 %	82	-4,9 %	78	5,1 %	76	2,6 %
Straub, Klaus	110	72	52,8 %	35	-	-	-	-	-

7 AUSBLICK

Der Aufsichtsrat wird auch künftig sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder mithilfe eines angemessenen und marktüblichen Vergütungssystems incentiviert werden. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass er mit dem aktuellen Vergütungssystem einen sehr guten Ausgleich gefunden hat zwischen den berechtigten Interessen der Anteilseigner und des Kapitalmarkts einerseits und dem Wohl des Unternehmens andererseits. Selbstverständlich geht insbesondere bei Abwägungsfragen grundsätzlich das Unternehmenswohl vor. Für die seit 21. Dezember 2023 zu treffenden Vergütungsentscheidungen kommt das an diesem Tag vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den gesamten Vorstand zur Anwendung. So stellt der Aufsichtsrat sicher, dass der gesamte Vorstand auf Basis eines einheitlichen und transparenten Vergütungssystems vergütet wird.

Neckarsulm, 17. März 2026

Dr. Thomas Olemotz
(Vorstandsvorsitzender)

Klaus Winkler
(Aufsichtsratsvorsitzender)

Michael Guschlbauer
(Vorstandsmitglied)

Konstantin Ebert
(Vorstandsmitglied)

Antje Leminsky
(Vorstandsmitglied)

Christian Jehle
(Vorstandsmitglied)

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

An die Bechtle Aktiengesellschaft, Neckarsulm

/ Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bechtle Aktiengesellschaft, Neckarsulm, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

/ Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

/ Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Stuttgart, den 17. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer

Andreas Himmelsbach
Wirtschaftsprüfer