

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder
der
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Haselünne (Emsland)

2026



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 Aktiengesetz (AktG)

Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat am 5. Dezember 2024 – unter Berücksichtigung der Vorgaben des Aktiengesetzes und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 – auf Empfehlung des Personalausschusses des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2025 ein geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (**Vergütungssystem 2025**) beschlossen und dieses der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 23. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 8 zur Billigung vorgelegt, welche das Vergütungssystem 2025 nicht gebilligt hatte.

Daher hat sich der Aufsichtsrat im Anschluss an diese Hauptversammlung erneut umfassend mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder auseinandergesetzt und dieses überprüft. Als Ergebnis seiner umfassenden Überprüfung sah der Aufsichtsrat keinen materiellen Anpassungsbedarf an das Vergütungssystem 2025.

Entsprechend der Verpflichtung nach § 120a Abs. 3 AktG hat der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 7. Mai 2026 das überprüfte Vergütungssystem unter Tagesordnungspunkt 8 zur Billigung vorgelegt.

Die ordentliche Hauptversammlung hat das Vergütungssystem 2025 mit folgendem Ergebnis nicht gebilligt:

	Anzahl	in % vom Grundkapital
Gültig abgegebene Stimmen	2.084.841	21,72 %

	Anzahl	in % der gültig abgegebenen Stimmen
Ja-Stimmen	694.009	33,29 %
Nein-Stimmen	1.390.832	66,71 %

Der Wortlaut des Beschlusses ergibt sich aus Tagesordnungspunkt 8 der im Bundesanzeiger vom 27. März 2026 veröffentlichten Einberufung und Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 7. Mai 2026. Der Wortlaut des Vergütungssystems 2025 ergibt sich aus der mit der Einberufung dieser Hauptversammlung über die Internetseite www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zugänglich gemachten Beschreibung.

Der Beschlussvorschlag und die Beschreibung des Vergütungssystems 2025 sind nachfolgend noch einmal vollständig wiedergegeben.



Beschlussvorschlag zur Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder an die ordentliche Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 7. Mai 2026

8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 hatte das ursprüngliche Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmungsquote von 82,54% gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat, gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Personalausschusses, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG in einzelnen Punkten mit Beschluss am 5. Dezember 2024 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 angepasst und das geänderte Vergütungssystem der Hauptversammlung am 23. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 23. Mai 2025 hatte dieses geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmungsquote von 31,11% nicht gebilligt.

Daher hat sich der Aufsichtsrat im Anschluss an die Hauptversammlung erneut umfassend mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder auseinandergesetzt. Auf der Grundlage dieser erneuten intensiven Überprüfung des Vergütungssystems und der in diesem Rahmen angestellten umfassenden Überlegungen zu alternativen inhaltlichen Gestaltungsoptionen ist der Aufsichtsrat erneut zu dem Ergebnis gekommen, dass die inhaltliche Ausgestaltung des Vergütungssystems 2025 für die Aktionäre, für die Vorstandsmitglieder und für die sonstigen Stakeholder die sachgerechten Akzente insbesondere für die Langfristigkeit und Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und die damit verbundene langfristige Wertentwicklung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft setzt. Der Aufsichtsrat sieht daher als Ergebnis seiner umfassenden Überprüfung keinen materiellen Anpassungsbedarf an das Vergütungssystem 2025. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem 2025 lediglich leicht redaktionell überarbeitet, um diese Merkmale und die Fortentwicklung gegenüber dem Vergütungssystem 2021 noch transparenter zu machen. Der Aufsichtsrat hat sich bei seiner Überprüfung und der redaktionellen Überarbeitung des Vergütungssystems 2025 – wie auch bereits zum Vergütungssystem 2021 – von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten lassen.

Entsprechend der Verpflichtung nach § 120a Abs. 3 AktG legt daher der Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 7. Mai 2026 das überprüfte Vergütungssystem zur Billigung vor.

Dieses überprüfte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das der Hauptversammlung auf dieser Grundlage erneut zur Billigung vorgelegt wird, ist ab Einberufung der Hauptversammlung und auch während der Hauptversammlung über die Internetadresse www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ zugänglich.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung vor, das von ihm überprüfte und in seiner Sitzung vom 4. Dezember 2025 bestätigte und der Hauptversammlung mit dieser Einberufungsbekanntmachung erneut vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.



Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 8)

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

(1) Unternehmensstrategie und Vergütungssystem

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist transparent und verständlich gestaltet und fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines nachhaltigen profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nichtfinanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (**BGAG** oder die **Gesellschaft**). Daneben werden insbesondere auch die **Interessen der Aktionäre** an einer **angemessenen langfristigen, kontinuierlichen und nachhaltigen Rendite** unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben, Zuständigkeiten und Leistungen ein **marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket** gewährt werden, um qualifizierte Vorstände an die BGAG zu binden bzw. neue Vorstandsmitglieder für das Unternehmen gewinnen zu können.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig, ob das Vergütungssystem die auf ein langfristiges kontinuierliches und profitables Wachstum fokussierte Unternehmensstrategie fördert, marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig ist, und ob es die Belange der Investoren in relevanter Weise berücksichtigt.

Auf der Basis dieser Prüfungen hat der Aufsichtsrat das von der Hauptversammlung mit Beschluss vom 11. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligte Vergütungssystem (**Vergütungssystem 2021**) mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 fortentwickelt (**Vergütungssystem 2025**). Das Vergütungssystem 2025 setzt im Ausgangspunkt auf die bewährte Grundstruktur des Vergütungssystems 2021 auf. Es entspricht – wie schon das Vergütungssystem 2021 – den Vorgaben des AktG und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (**DCGK**). Das Vergütungssystem 2025 fokussiert sich stärker auf die **tatsächlich für die Aktionäre generierten Werte und die Langfristigkeit und Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs**, unabhängig von der Entwicklung der Branche. Die Hauptversammlung hat am 23. Mai 2025 einen Beschluss gemäß § 120a Abs. 1 AktG über die Billigung des Vergütungssystems 2025 gefasst. Nach dem Abstimmungsergebnis wurde der Beschluss von der Mehrheit der abgegebenen Stimmen nicht mitgetragen.

Der Aufsichtsrat ist nach erneuter intensiver Überprüfung des Vergütungssystems im Anschluss an diese Hauptversammlung und der in diesem Rahmen angestellten, umfassenden Überlegungen zu alternativen inhaltlichen Gestaltungsoptionen der Auffassung, dass die inhaltliche Ausgestaltung des Vergütungssystems 2025 für die Aktionäre, für die Vorstandsmitglieder und für die sonstigen Stakeholder die sachgerechten Akzente insbesondere für die Langfristigkeit und Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs und die damit verbundene langfristige Wertentwicklung der BGAG setzt. Er hat das Vergütungssystem 2025 jedoch redaktionell überarbeitet, um diese Merkmale und die Fortentwicklung gegenüber dem Vergütungssystem 2021 noch transparenter zu machen. Bei dieser Überprüfung und Überarbeitung hat sich der Aufsichtsrat – wie auch bereits zuvor – von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten lassen.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen im Vergütungssystem 2025 gegenüber dem Vergütungssystem 2021:



Vergütungssystem: Überblick über die wesentlichen Anpassungen

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2025
Variable Vergütung Finanzielle Erfolgsparameter des Short Term Incentive (STI) Ausschließlich bereinigtes Konzern-EBIT als maßgeblicher finanzieller Erfolgsparameter für den STI	Anpassung: Erweiterung des Erfolgsparameters für den STI um einen Faktor, der sich nach dem Ergebnis je Aktie (Earnings per Share (EpS)) richtet. Hintergrund: Die Kennziffer EpS berücksichtigt im Besonderen das aus der operativen Ertragskraft generierte Dividendenpotential des Konzerns. Sie ist für die nachhaltige Wertentwicklung der Aktie von wesentlicher Bedeutung.
Variable Vergütung Berechnung des Zielerreichungsgrads (ZEG) des Short Term Incentive (STI) Erhöhung des ZEG bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT um plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung (= Faktor 5)	Anpassung: In Abhängigkeit von der Höhe der EpS gestufte Faktoren für den ZEG bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT. Aufsteigend gestufte Faktoren: (1) Faktor 1 bei EpS < EUR 0,20, (2) Faktor 3 bei EpS ≥ EUR 0,20 bis ≤ EUR 0,40, (3) Faktor 5 bei EpS EUR > 0,40. Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe des EpS incentiviert in besonderem Umfang das Erreichen eines materiellen Gesamterfolgs pro Aktie für die Aktionäre.
Variable Vergütung Finanzielle Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI)	Anpassung: Inhaltliche Änderung und Erweiterung der finanziellen LTI-Erfolgsparameter auf die beiden neuen aktienbasierten Parameter TSR und EpS. Hintergrund: Die Verbreiterung der finanziellen LTI-Erfolgsparameter ermöglicht eine umfassendere ganzheitliche Bewertungsgrundlage für die variable Vergütung. Auch hier wird die Dividendenfähigkeit im Sinne der Aktionäre besonders in den Fokus gesetzt. Anpassung: Relative Entwicklung des TSR (in %): Positive Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft im LTI-Performancezeitraum (unter Einbeziehung der ausgeschütteten Dividenden) als maßgeblicher LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die Fokussierung auf die Entwicklung des TSR verknüpft die Höhe des LTI in hohem Maße mit der absoluten Aktienkursentwicklung und ist damit umfassend an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Anpassung: EpS als weiterer finanzieller LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe der EpS incentiviert ebenfalls einen Gleichlauf der Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder an einer materiellen Wertschöpfung und nachhaltigen Wertentwicklung der Gesellschaft.
Variable Vergütung Nichtfinanzieller Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI)	Anpassung: Berücksichtigung im LTI mit einer Gewichtung von 20 %. Hintergrund: Die Erhöhung der Gewichtung der nichtfinanziellen Erfolgsparameter setzt die weitere Umsetzung der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie mit Blick auf die relevanten Interessen der Aktionäre weiterhin in den Fokus der Vorstandsvergütung.



Das Vergütungssystem 2025 umfasst **erfolgsunabhängige** (feste) und **erfolgsabhängige** (variable) **Vergütungsbestandteile**. Das Verhältnis der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, **STI**) zur langfristig orientierten mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, **LTI**) beträgt bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 % gerundet 40:60.

Auf der Basis des Vergütungssystems 2025 bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er berücksichtigt die folgenden wesentlichen Leitplanken:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds steht in einem **angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen**.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds **übersteigt die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe**. Sie trägt insbesondere der Größe, Komplexität, Internationalität und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung und berücksichtigt auch die Relation zur Vergütung der mit der BGAG im Rahmen der horizontalen Angemessenheit bestimmten vergleichbaren Unternehmen und im Rahmen der vertikalen Angemessenheit zur Vergütung der Mitarbeiter der BGAG.
- Der sich auf das Erreichen der **langfristig orientierten Ziele** beziehende Anteil der variablen Vergütung **übersteigt** den Anteil der sich auf die **kurzfristig orientierten Ziele** beziehenden Anteile der variablen Vergütung, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Die **individuelle Leistung** eines Vorstandsmitglieds wird **angemessen berücksichtigt**. Erfolge werden honoriert und Zielverfehlungen führen zu einer entsprechend geringeren variablen Vergütung. Die Vergütungsstruktur verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken.

Die wesentlichen Parameter der inhaltlichen Ausgestaltung des Vergütungssystems 2025 und ihr jeweiliger Regelungszweck lassen sie wie folgt zusammenfassen:



System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder: Kurzzusammenfassung

Vergütungsbestandteil	Inhaltliche Parameter	Zweck der inhaltlichen Ausgestaltung
Festgehalt (Grundvergütung)	<ul style="list-style-type: none"> - Fixes Entgelt - Monatliche Auszahlung (je 1/12 des Jahresbetrages) 	<ul style="list-style-type: none"> - Angemessenes, nicht variables Einkommen - Ausreichende Höhe, um hochqualifizierte Führungskräfte als Vorstandsmitglieder zu binden bzw. für das Unternehmen gewinnen zu können - Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungen zur sozialen und rechtlichen Absicherung - Dienstwagen 	
STI-Vergütungsbestandteil (Kurzfristige variable Vergütung) 40 % Anteil an variabler Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Zwei finanzielle Erfolgsparameter: <ol style="list-style-type: none"> (1) Konzern-EBIT (bereinigt) (2) Ergebnis je Aktie (Eps) mit progressiver Steigerung bei Übererfüllung des Ziel-Konzern-EBIT - Progressive Steigerung des STI-Vergütungsbestandteils bei Übererfüllung des Zielbetrags des Konzern-EBIT in Abhängigkeit von den Eps - Cap: 200% des STI-Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivierung für die erfolgreiche Umsetzung der finanziellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr - Förderung situativ sachgerechten Handelns auch zur Sicherung des Shareholder Value und einer Dividendenpolitik im Interesse der Aktionäre
LTI-Vergütungsbestandteil (Langfristige variable Vergütung) 60 % Anteil an variabler Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Zwei finanzielle Erfolgsparameter (jeweils 40 % LTI-Anteil): <ol style="list-style-type: none"> (1) Total Shareholder Return (TSR) mit progressiver Steigerung bei Überschreitung bestimmter Schwellenwerte (2) Ergebnis je Aktie (Eps) - Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (20%-LTI-Anteil): <ul style="list-style-type: none"> - Ableitung der Ziele aus CSR-Strategie und Unternehmensstrategie - Cap: 200% des LTI-Zielbetrags 	
Clawback-/Malus-Regelung	<ul style="list-style-type: none"> - Variable Vergütungsbestandteile (LTI/STI) können entfallen (Malus) und ggf. auch zurückgefordert werden (Clawback) 	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung umsichtigen Handelns, Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Governance	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung des Aufsichtsrats bei der Erarbeitung und Fortschreibung des Vergütungssystems durch unabhängigen externen Vergütungsexperten 	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherstellung der rechts- und kodexkonformen Umsetzung sowie Berücksichtigung der Marktentwicklung - Sicherstellung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit der Gesamtvergütung durch regelmäßige externe Prüfung (zuletzt 2024)



Bei **besonderen Leistungen** oder bei besonderen Projekterfolgen, durch die jeweils insbesondere ein Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbracht wird, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine **zusätzliche freiwillige Sondervergütung** beschließen. Eine etwa beschlossene zusätzliche freiwillige Sondervergütung ist der Höhe nach begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass diese in Summe mit dem für das betreffende Geschäftsjahr tatsächlich festgelegten STI unterhalb des Zielbetrags des LTI liegt.

(2) Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat im Einklang mit den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a AktG festgelegt, wobei dem Personalausschuss des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen übertragen ist. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater hinzuziehen, wobei auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet wird.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Überprüfung des Vergütungssystems, bei dessen Änderungen sowie bei der Festlegung der konkreten Vergütungshöhen beachtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. Der Aufsichtsrat hat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung zu informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann **vorübergehend** von dem **Vergütungssystem abweichen**, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie aufgrund einer schweren Unternehmenskrise oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer relevanten Abweichung vom Vergütungssystem zugrunde liegenden und diese bedingenden Umstände werden durch Aufsichtsratsbeschluss festgestellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren sowie die Regelungen zur Vergütungsstruktur, zur Vergütungshöhe und zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Der Aufsichtsrat kann zudem - nach pflichtgemäßem Ermessen festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs - vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten.

Das vom Aufsichtsrat am 4. Dezember 2025 beschlossene, überprüfte Vergütungssystem 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Mai 2026 zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2025 wird in den bestehenden Vorstandsdiensverhältnissen angewendet und findet zudem Anwendung auf alle nach dem Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge.



(3) Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung

Die **Ziel-Gesamtvergütung** ist diejenige Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (**Performancezeitraum**) in der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile insgesamt zufließt, wenn der Grad der Zielerreichung bei den beiden variablen Vergütungsbestandteilen STI und LTI jeweils 100 % beträgt. Die **Maximalvergütung** für das jeweilige Vorstandsmitglied entspricht der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr, die einem Vorstandsmitglied bei Anwendung der Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI (jeweils 200 % des Zielbetrags) maximal zufließen kann (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 AktG). Sowohl die Ziel-Gesamtvergütung als auch die Maximalvergütung sind unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt zufließt.

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem **angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds** auch die **wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten der BGAG**. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt horizontal (externer Vergleich) und vertikal (interner Vergleich).

(3.1) Horizontaler Vergleich

Gegenstand des horizontalen Vergleichs ist die Beurteilung der Höhe der Gesamtvergütung des Vorstands der BGAG gegenüber derjenigen der Vorstände einer adäquaten Vergleichsgruppe von Unternehmen.

Die Gruppe der **Vergleichsunternehmen** wird auf der Grundlage der aktienrechtlichen Anforderungen und der Empfehlungen des DCGK mit den **Kriterien Branche, Größe und geographische Lage** gebildet. Die Kennzahlen für die Größe eines Unternehmens sind maßgeblich für die angemessene Vergütungshöhe und damit als Beurteilungskriterium zum Zweck des Vergütungsvergleiches etabliert. Als konkrete quantitative Kriterien für die Bildung der Vergleichsgruppe werden die Umsatzerlöse, die Bilanzsumme und die Mitarbeiterzahl verwendet. Um für den Vergütungsvergleich die Branchenzugehörigkeit zu berücksichtigen, werden bevorzugt Unternehmen aus der Branche „Nahrungs- und Genussmittel“ und „Industrie“ in die Vergleichsgruppe einbezogen. Diese werden um weitere Unternehmen vergleichbarer Größe in den quantitativen Vergleichskriterien ergänzt, so dass eine hinreichend große relevante Vergleichsgruppe entsteht. Für den zuletzt im vierten Quartal 2024 durchgeführten horizontalen Vergleich wurden 15 börsennotierte deutsche Unternehmen herangezogen, die – jeweils auf der Ebene des Konzerns – in Bezug auf Umsatzerlöse, Bilanzsumme und Mitarbeiterzahl mit der BGAG vergleichbar sind.

Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der BGAG die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten.

(3.2) Vertikaler Vergleich

Im Rahmen des vertikalen Vergleichs werden die **Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens** berücksichtigt, wobei die Relation zum oberen



Führungskreis und zur Belegschaft insgesamt als Referenzgröße für eine angemessene vertikale Vergütungsstruktur dient. Es können somit Ausstrahlungswirkungen auf die Vergütungsmodelle nachgeordneter Ebenen untersucht werden. Die konkrete Prüfung erfolgt, unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG, auf der Basis eines fünfjährigen Referenzzeitraums. Werden bei der Analyse Auffälligkeiten oder extreme Unterschiede sichtbar, ist eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung von Vergütungssystemen und Vergütungsbandbreiten der insoweit relevanten Mitarbeiterkreise durchzuführen.

(4) Konkrete Vergütungsbestandteile

(4.1) Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung (Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen variablen Bestandteilen. Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen (inklusive der Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) zusammen. Die erfolgsabhängige variable Vergütung umfasst einen STI-Vergütungsbestandteil und einen finanzielle und nichtfinanzielle Erfolgsparameter umfassenden LTI-Vergütungsbestandteil. Diese Vergütungsbestandteile und die dafür geltenden Festlegungen sind nachstehend in den Ziffern (4.2), (4.3.1) und (4.3.2) jeweils näher erläutert.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die absoluten und relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Vorstandsmitgliedern:

Ziel-Gesamtvergütung	Oliver Schwegmann (CEO)		Ralf Brühöfner (CFO)	
	TEUR	%	TEUR	%
Vergütungsbestandteil				
Feste Vergütungsbestandteile				
Grundvergütung	432,0	51,2	388,8	48,7
Nebenleistungen ¹⁾	33,8	4,0	32,0	4,0
	465,8	55,2	420,8	52,7
Variable Vergütungsbestandteile ²⁾				
davon Anteil STI (STI-Zielbetrag)	151,2	17,9	151,2	18,9
davon Anteil LTI (LTI-Zielbetrag)	226,8	26,9	226,8	28,4
	378,0	44,8	378,0	47,3
Ziel-Gesamtvergütung ³⁾	843,8	100,0	798,8	100,0

¹⁾ Nebenleistungen: 4 % der Ziel-Gesamtvergütung (pauschale Annahme)

²⁾ Jeweils ohne etwaige freiwillige Sondervergütung. Die freiwillige Sondervergütung kann nur im Einzelfall, nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats, bei Erfüllung der unter Ziffer (4.3.3) ausgeführten Voraussetzungen gewährt werden und ist der Höhe nach begrenzt auf einen Betrag, der maximal der Differenz zwischen dem LTI-Zielbetrag und dem für den konkreten Performancezeitraum tatsächlich festgelegten STI-Vergütungsbestandteil in der Weise entspricht, dass die Summe aus deren Bruttobetrag und dem tatsächlich festgelegten STI-Vergütungsbestandteil geringer als der LTI-Zielbetrag ist.

³⁾ Die Maximalvergütung beträgt in Anwendung der Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI (jeweils 200 % des Zielbetrages) für Oliver Schwegmann TEUR 1.221,8 und für Ralf Brühöfner TEUR 1.176,8 (jeweils ohne etwaige freiwillige Sondervergütung). Die etwaige freiwillige Sondervergütung kommt bei der Betrachtung der Maximalvergütung bereits dem Grunde nach nicht zur Anwendung, da im Fall der Maximalvergütung der für den konkreten Performancezeitraum tatsächlich festgelegte STI-Vergütungsbestandteil den LTI-Zielbetrag übersteigt.



Ist das einzelne Vorstandsmitglied im jeweiligen Performancezeitraum nicht für volle 12 Monate für die BGAG tätig, werden die einzelnen Vergütungsbestandteile zeitanteilig (pro rata) gewährt.

(4.2) Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen (inklusive der Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) zusammen.

(4.2.1) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste jährliche Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Die Grundvergütung orientiert sich an dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes sowie an den Marktverhältnissen. Zweck der Grundvergütung ist es, hochqualifizierte Führungskräfte mit einschlägigen fachlichen und managementbezogenen Erfahrungen als Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu halten und zu gewinnen. Sie sichert den Vorstandsmitgliedern zudem ein angemessenes Einkommen und vermeidet das Eingehen unangemessener Risiken für die Gesellschaft.

(4.2.2) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Einzelnen:

- Dienstwagen, einschließlich Privatnutzung,
- zweckgebundene Zahlung in jährlicher Höhe von TEUR 20,0 zur Verwendung eines zur Altersvorsorge geeigneten Finanzinstruments,
- Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen und anschließendes Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen dem – hypothetischen – Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung und 100% der bisherigen Nettobezüge (einschließlich variabler Vergütungsbestandteile) für einen Zeitraum von bis zu neun Monaten, längstens jeweils bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrages,
- Unfallversicherung (im Rahmen der Gruppen-Unfallversicherung mit einem jährlichen Betrag von TEUR 1,5),
- D&O-Versicherung, mit Selbstbehalt im Sinne von § 93 Abs. 2 AktG.

Ferner gewährt die Gesellschaft einmalig Umzugskosten in angemessenem Umfang. Diese sind vom Aufsichtsrat vorab zu genehmigen.

(4.3) Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind das STI und das LTI, die in einem ausgewogenen Maß an finanzielle und an nichtfinanzielle Erfolgsparameter gekoppelt sind.

Die erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten sollen für die Vorstandsmitglieder sachgerechte Anreize setzen, die **Unternehmensstrategie im Interesse der Aktionäre umzusetzen und fortzuentwickeln**. Sie soll eine nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung gewährleisten, die für einen dauerhaften operativen Erfolg und eine kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswertes sorgen. Daneben will die BGAG **langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen**; dazu wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder, als materielle Incentivierung im Rahmen des LTI-Vergütungsbestandteils, mit der Entwicklung des Aktienkurses und den Dividendenzahlungen der BGAG verbunden.



(4.3.1) Einjährige variable Vergütung (STI-Vergütungsbestandteil)

(4.3.1.1) Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des STI-Vergütungsbestandteils

Erfolgsparameter des STI-Vergütungsbestandteils bilden das **Konzern-EBIT** und die **Dividendenfähigkeit**, die sich in dem auf Ebene des Konzerns errechneten **Ergebnis je Aktie** ausdrückt. Das Konzern-EBIT entspricht dem normalisierten, um besondere Ergebniseinflüsse (Ergebnisondereffekte) bereinigten Konzernbetriebsergebnis der BGAG. Das Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; **EpS**) wird als Quotient aus dem Konzernergebnis und dem gewichteten Durchschnitt der während des Geschäftsjahres im Umlauf befindlichen Anzahl der Aktien der BGAG ermittelt. Damit wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (**STI-Performancezeitraum**) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag zur Umsetzung der finanziellen Ziele im Rahmen der Unternehmensstrategie sowie das Interesse der Aktionäre an einer sicheren Dividende vergütet.

Der Aufsichtsrat legt hierzu vor Beginn des jeweiligen STI-Performancezeitraums **einen Zielwert für das Konzern-EBIT** für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung dieses Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat **genehmigten Unternehmensplanung** für das jeweilige Geschäftsjahr. Die für den STI-Vergütungsbestandteil maßgeblichen, in der nachfolgenden Berechnungsmatrix dargestellten Schwellenwerte sind fix und gelten für sämtliche STI-Performancezeiträume unter diesem Vergütungssystem. Die Feststellung der Zielerreichung für das Konzern-EBIT als Vergleich des Zielwerts mit dem tatsächlich erzielten Konzern-EBIT und der tatsächlich erzielten EpS erfolgt auf Basis des geprüften Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr.

Der Grad der Zielerreichung für das **Konzern-EBIT** wird in einem Zielerreichungsgrad ausgedrückt. Die Bandbreite des für das Konzern-EBIT relevanten Zielerreichungsgrads beträgt zwischen 80 % und 150 % des Zielwertes. Ein Zielerreichungsgrad von 80 % bildet die Untergrenze. Wird diese unterschritten, wird kein STI-Vergütungsbestandteil gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150 % des Zielwertes und die Höhe des STI-Vergütungsbestandteils ist auf 200 % des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

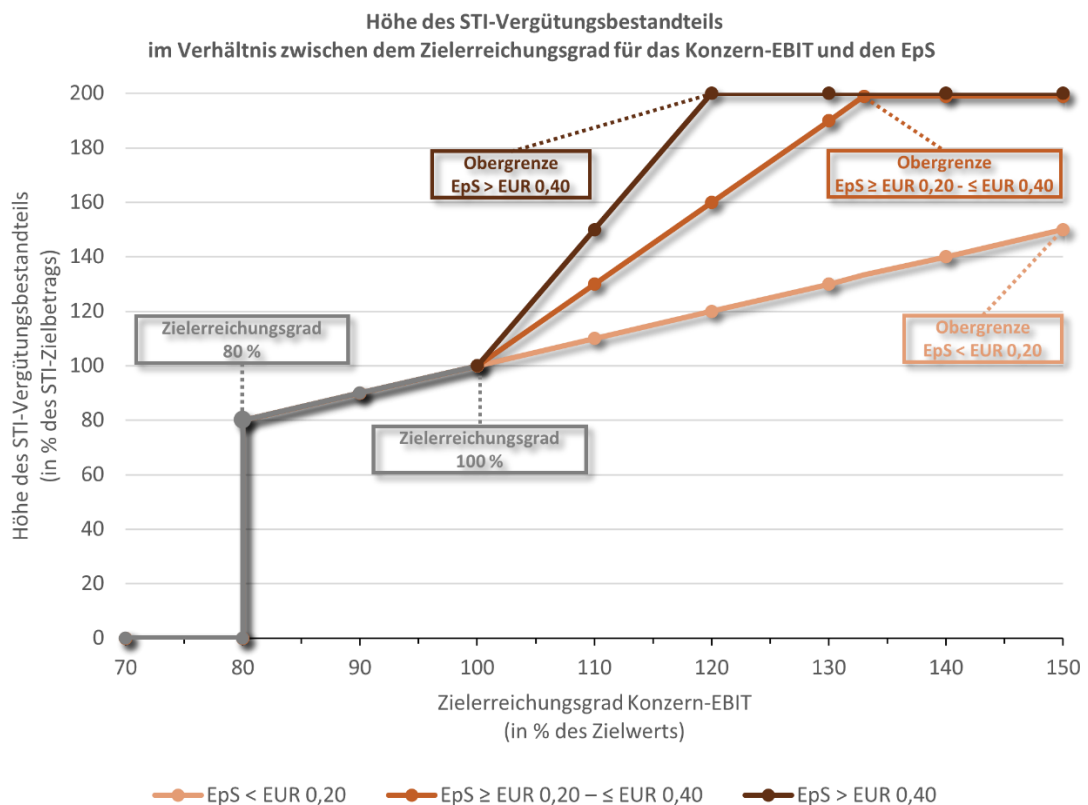
Die **EpS** sind für die Höhe des STI-Vergütungsbestandteils nur dann relevant, wenn der Zielerreichungsgrad für das **Konzern-EBIT größer als 100 %** ist.

Das Verhältnis zwischen dem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT und der Höhe des STI-Vergütungsbestandteils korreliert ab einem Zielerreichungsgrad von 80 % linear, bis der Zielwert für das Konzern-EBIT erreicht ist. Wenn dieser Zielwert übertroffen ist, d.h. der Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT größer als 100 % ist, stellt sich die Korrelation zwischen dem Zielerreichungsgrad des Konzern-EBIT und der Höhe des STI-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit von den EpS im Einzelnen wie folgt dar:



STI-Vergütungsbestandteil: Korrelation zwischen dem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT und der Höhe des STI-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit von den EpS (Berechnungsmatrix)		
Zielerreichungsgrad Konzern-EBIT (in % des Zielwerts)	Höhe des STI-Vergütungsbestandteils	
< 80	Es wird kein STI-Vergütungsbestandteil gewährt	
≥ 80	Linear steigend 80 % bis 100 % des STI-Zielbetrages	
> 100 bis ≤ 150	EpS < EUR 0,20	100 % des STI-Zielbetrages plus 1 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 150 % des STI-Zielbetrages
	EpS ≥ EUR 0,20 bis ≤ EUR 0,40	100 % des STI-Zielbetrages plus 3 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages
	EpS > EUR 0,40	100 % des STI-Zielbetrages plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen dem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT, den EpS und der daraus resultierenden Höhe des STI-Vergütungsbestandteils, vorbehaltlich einer etwaigen Anpassung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen (vgl. dazu Ziffer (4.3.1.2)):



(4.3.1.2) Festsetzung und Auszahlung des STI-Vergütungsbestandteils

Die Festsetzung des STI-Vergütungsbestandteils für das jeweilige Geschäftsjahr als jeweiligen STI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt wird die prozentuale Höhe des STI-Vergütungsbestandteils anhand des Zielerreichungsgrads für das Konzern-EBIT und in Abhängigkeit von den EpS entsprechend der



in Ziffer (4.3.1.1) dargestellten Berechnungsmatrix ermittelt und mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Der Aufsichtsrat kann den Erfolgsparameter des Konzern-EBIT bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % anpassen. Außergewöhnliche Entwicklungen beinhalten alle besonderen Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der BGAG liegen und die die ursprünglichen Ziele des STI hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 200 % des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im STI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten STI-Vergütungsbestandteils erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG) und/oder eine außerordentliche fristlose Kündigung des Vorstandsdienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsdienstverhältnis mit dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt. Im Übrigen wird auf die zusammenfassende Darstellung zur Reduzierung und Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen unter Ziffer (4.3.4) verwiesen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte STI-Vergütungsbestandteil stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des STI-Vergütungsbestandteils in der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung des dem STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Er ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt bereits gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

(4.3.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI-Vergütungsbestandteil)

(4.3.2.1) Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des LTI-Vergütungsbestandteils

Mit dem LTI-Vergütungsbestandteil soll eine **langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie im Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre** berücksichtigt werden. Er setzt sich zusammen aus zwei finanziellen, aktienbasierten Erfolgsparametern (KPI I und KPI II) und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter (KPI III). Im Rahmen des LTI-Vergütungsbestandteils werden die finanziellen Erfolgsparameter mit je 40 % und der nichtfinanzielle Erfolgsparameter mit 20 % gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI-Vergütungsbestandteil beträgt **drei Jahre (LTI-Performancezeitraum)**, beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI-Vergütungsbestandteil zugesagt wird.



Die Höhe des LTI-Vergütungsbestandteils ermittelt sich damit nach der Entwicklung bzw. dem Grad der Zielerreichung der folgenden finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsparameter:

LTI-Vergütungsbestandteil: Zusammensetzung				
Erfolgsparameter			Gewichtung Anteil am LTI- Zielbetrag	Erfolgsparameter für die Incentivierung
3-jähriger LTI- Performancezeitraum	Finanzielle aktienbasierte Erfolgsparameter des LTI	KPI I	40 %	Total Shareholder Return (TSR): Entwicklung des Kurses der Aktien der BGAG (inklusive ausgeschütteter Dividenden) (LTI-TSR-Vergütungsbestandteil)
		KPI II	40 %	Earnings per Share (EPS): Grad der Zielerreichung hinsichtlich des Zielwerts der EpS der BGAG (LTI-EpS-Vergütungsbestandteil)
	Nichtfinanzieller Erfolgsparameter des LTI	KPI III	20 %	Grad der Zielerreichung hinsichtlich zwei bis vier aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie der BGAG abgeleiteten Zielen (LTI-NF-Vergütungsbestandteil) .

Finanzielle aktienbasierte Erfolgsparameter (KPI I und KPI II)

Die aktienbasierten Erfolgsparameter bezwecken die Incentivierung der Vorstandsmitglieder zur Erzielung einer nachhaltigen Aktienrendite und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre an einer erfolgreichen Entwicklung der Aktie der Gesellschaft.

LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I)

Der LTI-TSR-Vergütungsbestandteil bemisst sich nach dem Erfolgsparameter des Total Shareholder Returns (TSR), der zugleich einen Teil der aktienbasierten variablen Vergütung abbildet. Er wird mit einem Anteil von 40 % des LTI-Zielbetrags gewichtet (**LTI-TSR-Zielbetrag**).

Die Höhe des LTI-TSR-Vergütungsbestandteils ist abhängig von der relativen prozentualen Entwicklung des Aktienkurses der Aktie der BGAG während des LTI-Performancezeitraums unter Einbeziehung der während des LTI-Performancezeitraums ausgeschütteten Dividenden.

Der in Prozent ausgedrückte TSR der Aktie der Gesellschaft während des LTI-Performancezeitraums wird ermittelt unter Heranziehung des Quotienten aus (1) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft im letzten Geschäftsjahr des LTI-Performancezeitraums zuzüglich der während des LTI-Performancezeitraums ausgeschütteten Dividenden (Endwert), und (2) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft in dem dem LTI-Performancezeitraum unmittelbar vorangehenden Geschäftsjahr (Basiswert).

Um Effekte von zufälligen und nicht nachhaltigen Kursentwicklungen zu reduzieren, werden die für den TSR maßgeblichen Aktienkurse wie folgt berechnet: Der Basiswert bemisst sich nach dem durchschnittlichen, kaufmännisch gerundeten Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im börslichen Handel auf dem Handelsplatz Xetra der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main (Xetra-Handel), im letzten Geschäftsjahr vor dem Beginn des LTI-Performancezeitraums. Der für den Endwert maßgebliche Aktienkurs bemisst sich nach dem durchschnittlichen, kaufmännisch gerundeten Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel im letzten Geschäftsjahr des LTI-Performancezeitraums.

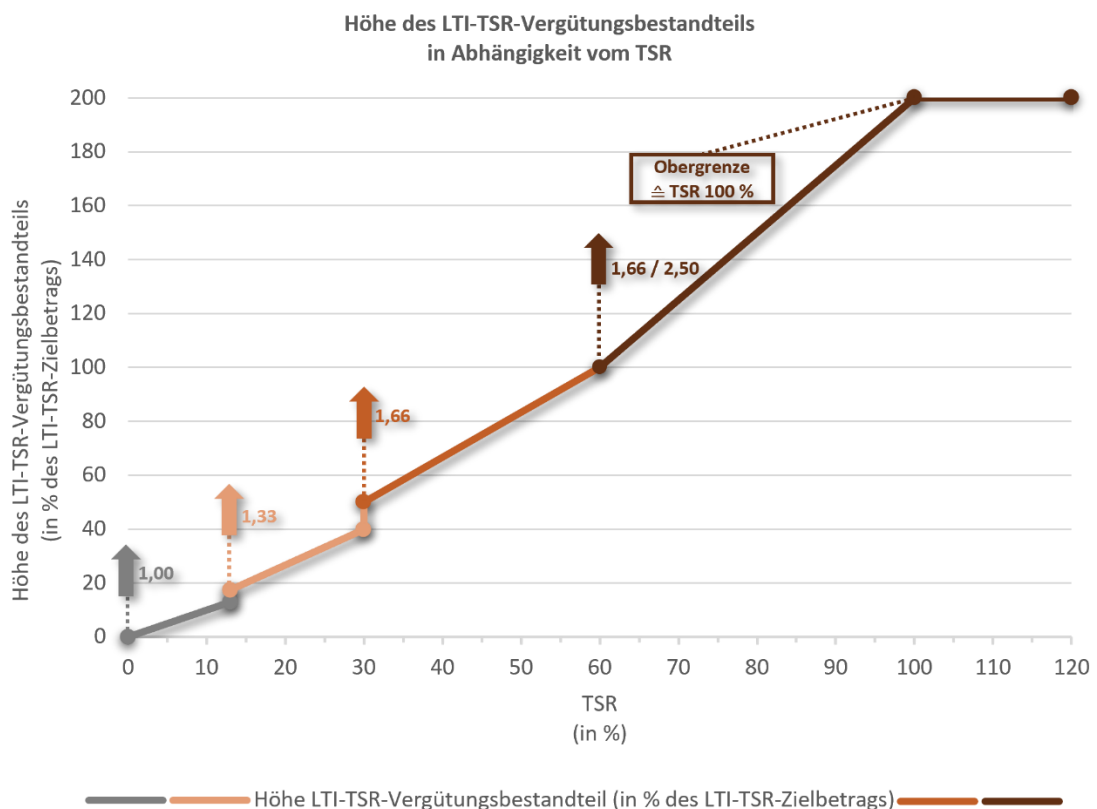


Der so ermittelte TSR wird in einen prozentualen TSR-Faktor umgerechnet, der sich überproportional erhöht, wenn der TSR bestimmte Schwellenwerte überschreitet. Die Schwellenwerte und die Berechnung des TSR-Faktors gestalten sich wie folgt:

LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I): Schwellenwerte und Berechnung des TSR-Faktors	
TSR %	TSR-Faktor %
> 0 bis < 13	1,00 pro Prozentpunkt TSR
≥ 13 bis < 30	1,33 pro Prozentpunkt TSR
≥ 30 bis < 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR
≥ 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR für die ersten 60 Prozentpunkte des TSR zuzüglich 2,50 pro Prozentpunkt TSR > 60 %

Der LTI-TSR-Vergütungsbestandteil ermittelt sich aus dem Produkt des erreichten TSR-Faktors mit dem LTI-TSR-Zielbetrag und ist begrenzt auf 200 % des LTI-TSR-Zielbetrags.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung der Höhe des LTI-TSR-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit von der Höhe des im LTI-Performancezeitraums erzielten TSR:



LTI-EpS -Vergütungsbestandteil (KPI II)

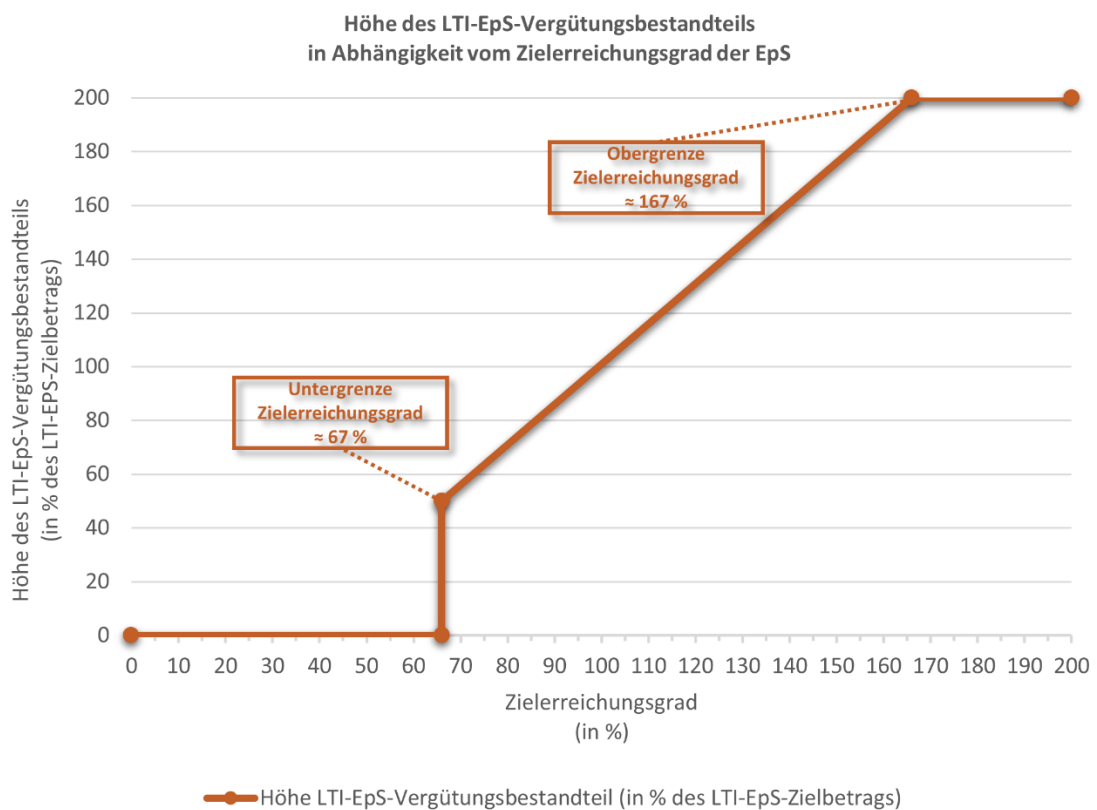
Der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil fokussiert sich auf die Entwicklung des Erfolgsparameters Earnings per Share (**EpS**) im LTI-Performancezeitraum als weiteren aktienbasierten Erfolgsparameter. Er wird mit einem Anteil von 40 % des LTI-Zielbetrags gewichtet (**LTI-EpS-Zielbetrag**).



Der Aufsichtsrat legt hierzu vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraumes einen Zielwert für die kumulierten EpS für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung dieses Zielwerts erfolgt auf Ebene des Konzerns unter Berücksichtigung der dem Aufsichtsrat vorgelegten Unternehmensplanung für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des LTI-Performancezeitraums auf Basis der geprüften Konzernabschlüsse als Vergleich des Zielwerts mit den tatsächlich erzielten, kumulierten EpS für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad. Dazu werden die in den jeweiligen Geschäftsjahren des LTI-Performancezeitraums tatsächlich erzielten EpS addiert. Betragen die EpS eines Geschäftsjahres weniger als EUR 0, fließt für dieses ein EpS-Wert von EUR 0 in die Berechnung ein.

Ein Zielerreichungsgrad von 66,67 % bildet die Untergrenze für den LTI-EpS-Vergütungsbestandteil, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 66,67 % des Zielwerts wird der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil rechnerisch auf EUR 0 festgesetzt. Bei Erreichung der Untergrenze beträgt der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil 50 % seines Zielbetrags. Die Obergrenze des Zielerreichungsgrads beträgt 166,67 % des Zielwerts und entspricht einem LTI-EpS Vergütungsbestandteil in Höhe von 200 % seines Zielbetrags. Die Höhe des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils ist damit verbunden auf 200 % des LTI-EpS-Zielbetrags begrenzt. Zwischen der Untergrenze und der Obergrenze erhöht sich der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil jeweils linear.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung von der möglichen Höhe des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der EpS:





Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (KPI III)

LTI-NF-Vergütungsbestandteil

Der LTI-NF-Vergütungsbestandteil berücksichtigt den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Er wird mit einem Anteil von 20 % des LTI gewichtet (**LTI-NF-Zielbetrag**).

Die nichtfinanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie der Gesellschaft abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nichtfinanziellen Ziele vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis vier nichtfinanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. Bei der Festlegung der konkreten nichtfinanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100 %) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Die Zielerreichung für das einzelne nichtfinanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

LTI-NF-Vergütungsbestandteil (KPI III): Zielerreichungsgrade nichtfinanzieller Ziele	
Ziel	Zielerreichungsgrad (in %)
Sehr erheblich übertroffen	200
Erheblich übertroffen	150
Übertroffen	125
Voll erfüllt	100
Weitgehend erfüllt	80
Nicht erfüllt	0

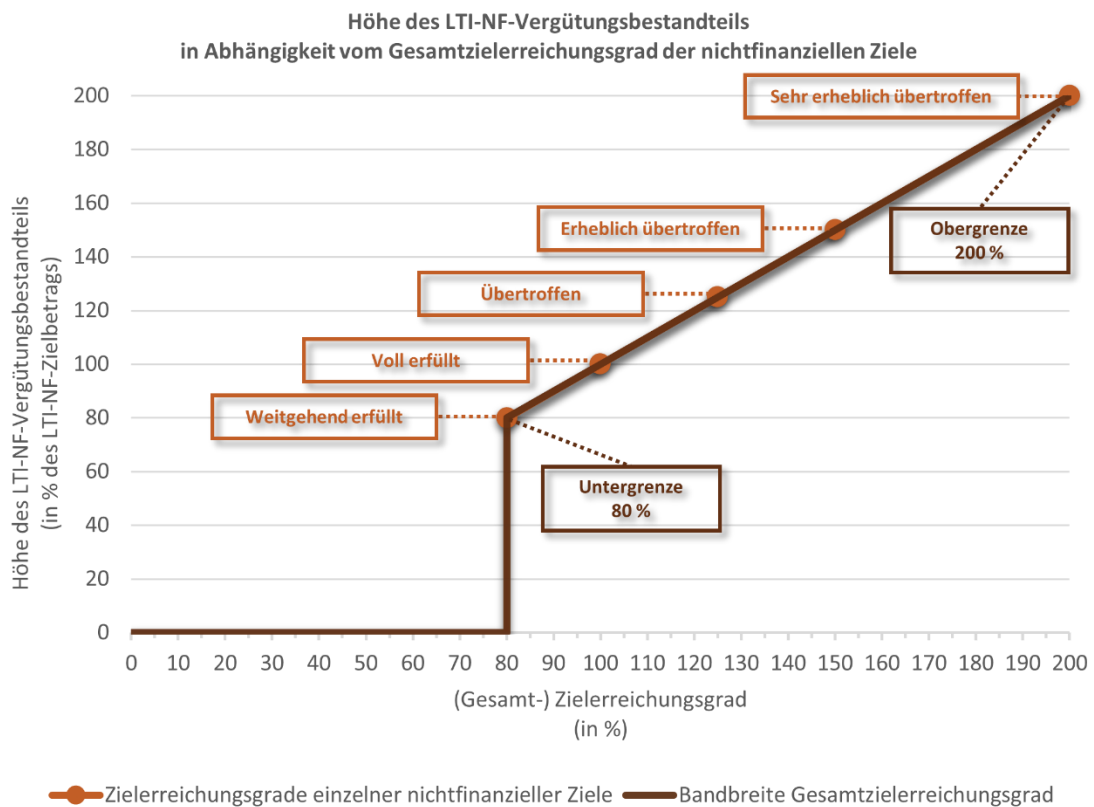
Die Bewertung des Grades der Zielerreichung für jedes einzelne Ziel sowie die Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrades für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil erfolgen nach Ende des LTI-Performancezeitraums.

Zur Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrades für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil werden die Grade der Zielerreichung für jedes einzelne Ziel unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung addiert.

Die Bandbreite des für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil relevanten Gesamtzielerreichungsgrades beträgt zwischen 80 % und 200 % des LTI-NF-Zielbetrags.

Ein Gesamtzielerreichungsgrad von 80 % bildet die Untergrenze für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von weniger als 80 % wird der LTI-NF-Vergütungsbestandteil rechnerisch auf EUR 0 festgesetzt. Die Obergrenze des Zielerreichungsgrads beträgt 200 % und entspricht einem LTI-NF-Vergütungsbestandteil von 200 % seines Zielbetrags. Die Höhe des LTI-NF-Vergütungsbestandteils ist damit verbunden auf 200 % des LTI-NF-Zielbetrags begrenzt. Zwischen der Untergrenze und der Obergrenze erhöht sich der LTI-NF-Vergütungsbestandteil jeweils linear.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung von der möglichen Höhe des LTI-NF-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom erreichten Zielerreichungsgrad der nichtfinanziellen Ziele:



(4.3.2.2) Festsetzung und Auszahlung des LTI

Die Festsetzung des LTI-Vergütungsbestandteils für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt werden die rechnerisch jeweils separat ermittelten Einzelbeträge des LTI-TSR - Vergütungsbestandteils, des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils und des LTI-NF-Vergütungsbestandteils addiert.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI-Vergütungsbestandteils erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG) und/oder eine außerordentliche fristlose Kündigung des Vorstandsdienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsdienstverhältnis mit dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt. Im Übrigen wird auf



die zusammenfassende Darstellung zur Reduzierung und Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen unter Ziffer (4.3.4) verwiesen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI-Vergütungsbestandteil stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI-Vergütungsbestandteils in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Er ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt gebilligt ist, andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

(4.3.3) Freiwillige Sondervergütung

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei besonderen Projekterfolgen, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen, kann der Aufsichtsrat einem Vorstandsmitglied oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche freiwillige Sondervergütung gewähren. Mit der etwaigen Gewährung der freiwilligen Sondervergütung soll der Beitrag des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung berücksichtigt werden.

Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur im Einzelfall Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in der konkreten Sondersituation sicherzustellen, wenn zugleich der Gesellschaft durch die Gewährung der konkreten freiwilligen Sondervergütung ein zusätzlicher materieller und / oder immaterieller Vorteil zufließt (zum Beispiel zusätzliche Erträge und / oder nachhaltige Einsparung von Aufwendungen durch die besondere Leistung bzw. durch den besonderen Projekterfolg; Incentive-Wirkung gegenüber den weiteren Vorstandsmitgliedern oder aktiven bzw. potentiellen Führungskräften), und wenn die besondere Leistung bzw. der besondere Projekterfolg nicht bereits in dem für den relevanten Performancezeitraum gewährten STI-Vergütungsbestandteil berücksichtigt ist. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der etwaigen Festlegung der freiwilligen Sondervergütung die ermessensleitenden Parameter, dass die Summe aus dem Bruttobetrag der etwa für den relevanten Performancezeitraum festgelegten freiwilligen Sondervergütung und dem tatsächlich festgelegten STI-Vergütungsbestandteil geringer als der LTI-Zielbetrag ist.

Im Falle der konkreten Festlegung der freiwilligen Sondervergütung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Der Aufsichtsrat nimmt die Beurteilung und etwaige Festlegung der freiwilligen Sondervergütung für den relevanten Performancezeitraum in der Aufsichtsratssitzung vor, in der er den STI-Vergütungsbestandteil für den relevanten Performancezeitraum festlegt. Die festgesetzte freiwillige Sondervergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt. Sie ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt bereits gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

(4.3.4) Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem



Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG) und/oder eine außerordentliche fristlose Kündigung des Vorstandsdienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsdienstverhältnis mit dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, behält sich die BGAG das Recht vor, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

(4.3.5) Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

(4.3.5.1) Vorübergehende Abweichung gemäß § 87 Abs. 2 AktG

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds so, dass die Weitergewährung der Vergütung für die Gesellschaft unbillig im Sinne von § 87 Abs. 2 AktG wäre, soll der Aufsichtsrat die Vergütung auf eine angemessene Höhe herabsetzen und kann dazu vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen.

(4.3.5.2) Vorübergehende Abweichung gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise in Zeiten schwerwiegender Unternehmens- oder Wirtschaftskrisen auftreten, in denen außergewöhnliche Umstände eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Allein ungünstige Marktentwicklungen reichen dafür jedoch nicht aus.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Fokus auf ein kontinuierliches und profitables Wachstum der BGAG ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds im Einklang stehen. Eine vorübergehende Abweichung kann nur nach einer sorgfältigen Analyse der außergewöhnlichen Umstände erfolgen und erfordert einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Personalausschusses. Dieser Beschluss soll die außergewöhnlichen Umstände feststellen, die einer Abweichung zugrunde liegen und diese erforderlich machen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die beiden festen Vergütungsbestandteile Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen



Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkte) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximalvergütung. Sollte eine angemessene Wiederherstellung der Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht möglich sein, ist der Aufsichtsrat berechtigt, zusätzliche vorübergehende Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen, sofern die Voraussetzungen vorliegen.

(4.3.5.3) Berichterstattung zu vorübergehenden Abweichungen vom Vergütungssystem

Sofern und soweit eine solche vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem auf Grund von § 87 Abs. 2 AktG oder § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG erfolgt sind, werden im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr detaillierte Angaben zu den Abweichungen gemacht, die eine Erklärung über die Gründe bzw. die Notwendigkeit der Abweichungen sowie der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, beinhalten. Dies gewährleistet Transparenz und ermöglicht es den Aktionären, die Gründe für die vorübergehende Abweichung nachzuvollziehen.

(5) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Mit den Bezügen aus dem Vorstandsdiensvertrag ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und gegebenenfalls bei mit ihr nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen einschließlich aller Nebentätigkeiten abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnliche Vergütungen erhält, sind diese auf die festen Vergütungsbestandteile anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für ein konzernfremdes Mandat anzurechnen ist.

Die Laufzeit der Vorstandsdiensverträge ist grundsätzlich an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei einer erneuten Bestellung gilt der Vorstandsdiensvertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn die Gesellschaft und das einzelne Vorstandsmitglied treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung. Der Vorstandsdiensvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied das gesetzliche Rentenalter erreicht. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG aus einem Grund widerrufen, der auch eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigt oder legt ein Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB nieder, endet der Vorstandsdiensvertrag mit sofortiger Wirkung.

Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdiensvertrags erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die - einschließlich Nebenleistungen - den Betrag von zwei Gesamtvergütungen oder einen Betrag, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre, übersteigen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in dem die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdiensvertrags erfolgt,



abgestellt. Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsdienstvertrag des einzelnen Vorstandsmitglieds kann vorsehen, dass nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes eine Abfindung in der vorstehend genannten Maximalhöhe gewährt wird. Ein „Change of Control“-Tatbestand im vorgenannten Sinne liegt vor (1) bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG), bezogen auf die Aktien der Gesellschaft, oder (2) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, bei der die BGAG der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen Aktionäre der BGAG weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die BGAG einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder (3) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der BGAG als abhängigem Unternehmen.

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen werden nicht gewährt.

(6) Berichterstattung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Vergütungsbericht gemäß den gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes (§ 162 AktG).

Haselünne, im Mai 2026

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Der Vorstand