



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder
der
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Haselünne (Emsland)

2025



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.

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

	Anzahl	in % vom Grundkapital
Gültig abgegebene Stimmen	2.986.504	31,11 %
	Anzahl	in % der gültig abgegebenen Stimmen
Ja-Stimmen	873.212	29,24 %
Nein-Stimmen	2.113.292	70,76 %

Der Wortlaut des Beschlusses ergibt sich aus Tagesordnungspunkt 8 der im Bundesanzeiger vom 11. April 2025 veröffentlichten Einberufung und Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 23. Mai 2025. 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 11. Mai 2021

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 hatte zuletzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 82,54% gebilligt. Der Aufsichtsrat hat, gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Personalausschusses, entschieden, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG in einzelnen Punkten anzupassen. Er hat das geänderte Vergütungssystem am 5. Dezember 2024 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen und legt dieses der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Das geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 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 am 5. Dezember 2024 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossene und der Hauptversammlung mit dieser Einberufungsbekanntmachung vorgelegte geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.



Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 8)

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

1. Grundzüge des Vergütungssystems und Übersicht zu den Anpassungen

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines kontinuierlichen und profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung, bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. 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 Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (**BGAG** oder **Gesellschaft**) zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BGAG wurde vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses am 10. Dezember 2020 beschlossen. Es gilt seit dem 1. Januar 2021 und wurde von der Hauptversammlung mit Beschluss vom 11. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligt (**Vergütungssystem 2021**).

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

Auf der Basis dieser Prüfungen hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 fortentwickelt (**Vergütungssystem 2025**), um erkannte operative und vergütungsbezogene Anpassungsbedarfe zu adressieren. Das Vergütungssystem 2025 setzt im Ausgangspunkt auf die bewährte Grundstruktur des sich als klar, verständlich, zielgerichtet und wirkungsvoll erwiesenen Vergütungssystems 2021 auf. Das Vergütungssystem 2025 entspricht – wie schon das Vergütungssystem 2021 – den Vorgaben des Aktiengesetzes und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (**DCGK**). Es fokussiert sich (noch) stärker auf die tatsächlich für die Aktionäre generierten Werte und die Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Unternehmenserfolges, unabhängig von der Entwicklung der Branche.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen:



Vergütungssystem: Überblick über die wesentlichen Anpassungen	
Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2025
Finanzielle Erfolgsparameter des Short Term Incentive (STI) Ausschließlich normalisiertes Konzernbetriebsergebnis der BGAG (Konzern-EBIT) als maßgeblicher finanzieller Erfolgsparameter für den STI	Anpassung: Erweiterung des Erfolgsparameters für den STI um einen Faktor, der sich nach dem Ergebnis bzw. dem Gewinn je Aktie (Earnings per Share (EpS)) richtet. Hintergrund: Die Kennziffer der EpS berücksichtigt, über die bisherige alleinige Berücksichtigung des Konzern-EBIT hinaus, im Besonderen die Dividendenfähigkeit der operativen Ertragskraft, die für die Aktionäre von materieller Bedeutung ist.
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 den EpS gestufte Faktoren für den ZEG bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT: Aufsteigend gestufte Faktoren bei $\text{EpS} < \text{EUR } 0,20$ (Faktor 1), bei $\text{EpS} \geq \text{EUR } 0,20$ bis $\leq \text{EUR } 0,40$ (Faktor 3) und bei $\text{EpS} > \text{EUR } 0,40$ (Faktor 5). Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe des EpS incentiviert in besonderem Maße das Erreichen einer materiellen Wertschöpfung für die Aktionäre.
Finanzielle Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI) Relative Entwicklung des Kurses der Aktien (unter Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden) der BGAG im Vergleich zu den Kursen der Aktien (unter Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden) der im SDAX gelisteten Unternehmen (Peergroup) als maßgeblicher finanzieller Erfolgsparameter für den LTI (relative Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR))	Anpassung: Modifizierung und Erweiterung der finanziellen LTI-Erfolgsparameter auf zwei neue aktienbasierte Parameter. Hintergrund: Die Verbreiterung der Grundlage der finanziellen Erfolgsparameter für den LTI dient einer ganzheitlicheren Betrachtung als Bewertungsgrundlage für die variable Vergütung. Auch hier wird die Dividendenfähigkeit im Sinne der Aktionäre besonders in den Fokus gesetzt.
Nicht-finanzielle Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI) Berücksichtigung im LTI mit einer Gewichtung von 12,5 %	Anpassung: Relative Entwicklung des TSR: Positive Entwicklung des Kurses der Aktien der BGAG im LTI-Performancezeitraum (unter Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden) als maßgeblicher LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die geringen Handelsvolumina der Aktie der BGAG im Vergleich zu den Handelsvolumina der Aktien der Peergroup und die damit verbundene nicht vollständige Abbildung des unternehmerischen Erfolgs der BGAG in der Entwicklung des Aktienkurses seit der Implementierung des Vergütungssystems 2021 haben gezeigt, dass die relative TSR-Entwicklung praktisch nur bedingt als geeigneter Erfolgsparameter in Betracht kommt. Anpassung: EpS als weiterer finanzieller LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe der EpS incentiviert (ebenfalls) in geeigneter Weise einen Gleichlauf der Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder an einer materiellen Wertschöpfung.
	Anpassung: Berücksichtigung im LTI mit einer Gewichtung von 20 %. Hintergrund: Die Erhöhung der Gewichtung der nicht-finanziellen 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 % 40:60.

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

- 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 aus dem Erreichen der langfristig orientierten Ziele ergebende Anteil der variablen Vergütung übersteigt den Anteil der sich aus den kurzfristig orientierten Zielen ergebenden Anteils 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 angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung. Die Vergütungsstruktur soll nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

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 Vorstandsvergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat der BGAG festgelegt, wobei dem Personalausschuss des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Grundsätzlich bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats 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 überprüftes 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 5. Dezember 2024 beschlossene Vergütungssystem 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2025 tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 in den zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vorstandsdienstverhältnissen nach dem Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung in Kraft und findet zudem Anwendung auf alle nach dem Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträge.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) 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 in Anwendung der Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI (jeweils 200 % des Zielbetrages) maximal zufließen kann. 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 Vergütungshöhe der Gesamtvergütung des Vorstandes mit einer adäquaten Vergleichsgruppe.

Die Gruppe der Vergleichsunternehmen wird auf der Grundlage der aktienrechtlichen Anforderungen und den 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 im vierten Quartal 2024 durchgeföhrten horizontalen Vergleich wurden 15 börsennotierte deutsche Unternehmen herangezogen, die – jeweils auf 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.

Für den internen Vergleich zur Überprüfung der vertikalen Angemessenheit wird auf der Grundlage interner Gehaltsstrukturen untersucht, welche Ansatzpunkte für die Bewertung einer angemessenen vertikalen Vergütungsstruktur im Unternehmen bestehen und wie diese zu beurteilen sind. Somit können auch 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. Die Relation zum oberen Führungskreis und zur Belegschaft des Unternehmens insgesamt dient im Rahmen dieser Prüfung als Referenzgröße. Werden bei dieser Analyse Auffälligkeiten oder extreme Unterschiede sichtbar, ist eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung von Vergütungssystemen und Vergütungsbandbreiten der insoweit relevanten Mitarbeiterkreise des Unternehmens durchzuführen.



4. Festlegung der Maximalvergütung

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der BGAG besteht grundsätzlich aus festen, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteilen. 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 nicht-finanzielle 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 Vergütungsbestandteil	Oliver Schwegmann (CEO)		Ralf Brühöfner (CFO)	
	TEUR	%	TEUR	%
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)	151,8	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 Bruttbetrag 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, den das einzelne Vorstandsmitglied auch für private Zwecke nutzen kann;
- 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 für einen Zeitraum von bis zu neun Monaten, längstens jeweils bis zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrages;
- Unfallversicherung (als Beteiligung an 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, welche in einem ausgewogenen Maße sowohl an finanzielle als auch an nicht-finanzielle Erfolgsparamater gekoppelt sind.

Die erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten sollen für die Vorstandsmitglieder bedarfsgerechte 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, an der Entwicklung des Aktienkurses und an den Dividendenzahlungen der BGAG gemessen.

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 bzw. der Gewinn 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 Geschäftsjahrs (**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-Performancezeitraumes 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 erreichten EpS erfolgt nach Ende des STI-Performancezeitraumes auf Basis des geprüften Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr.

Der Grad der Zielerreichung für das Konzern-EBIT wird dabei in einem Zielerreichungsgrad ausgedrückt. Die Bandbreite des für das Konzern-EBIT relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 80 % und 150 % des Zielwertes.

Ein Zielerreichungsgrad von 80 % bildet die Untergrenze für den Erfolgsparameter des Konzern-EBIT, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 80 % wird kein STI-Vergütungsbestandteil gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150 % des Zielwertes und die Höhe des STI ist auf 200 % des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

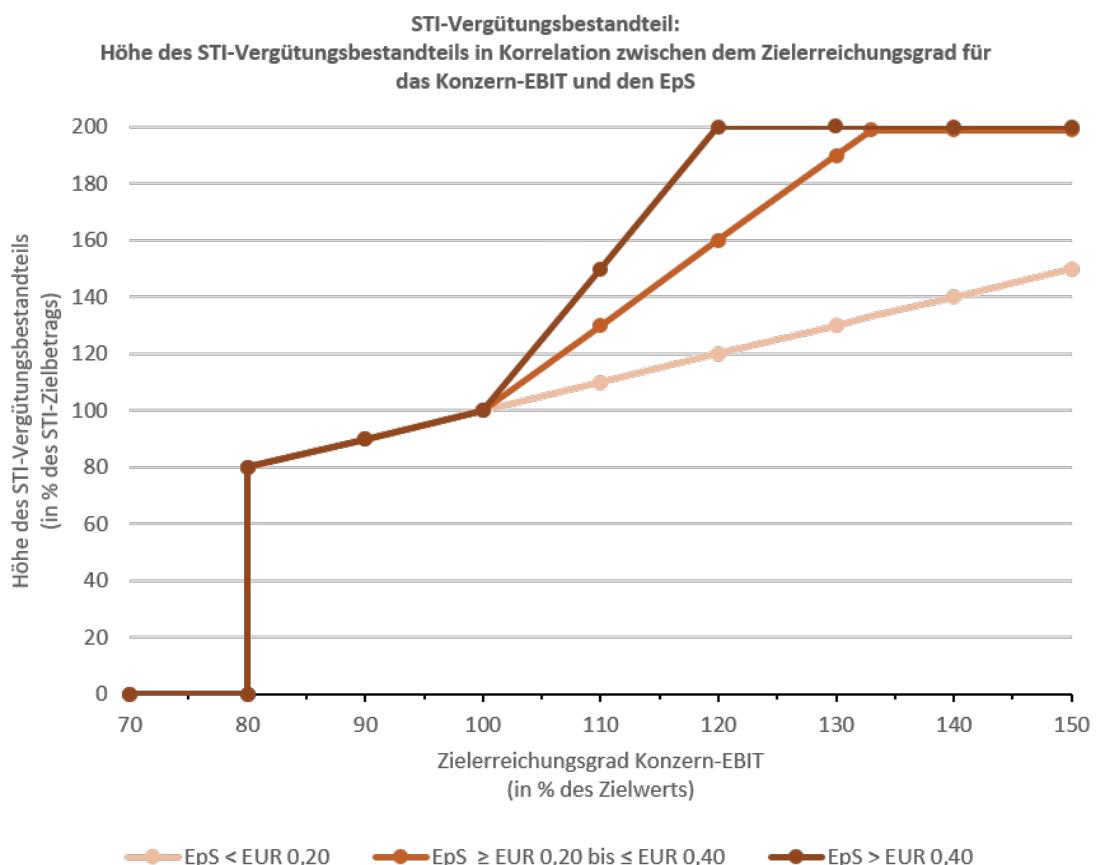
Die EpS sind für die Höhe des STI-Vergütungsbestandteils nur dann relevant, wenn der Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT größer als 100 % ist.

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 wird, 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 bis ≤ 100	Linear steigend 80 % bis 100 % des STI-Zielbetrages
> 100 bis ≤ 150	EpS < 0,20 EUR
	EpS ≥ 0,20 EUR bis ≤ 0,40 EUR
	bei EpS > EUR 0,40
	100 % des STI-Zielbetrages plus 1 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 150 % des STI-Zielbetrages
	100 % des STI-Zielbetrages plus 3 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages
	100 % des STI-Zielbetrages plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung der Korrelation 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 bzw. den jeweiligen STI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt wird die prozentuale Höhe des STI-Vergütungsbestandteils anhand des Zielerreichungsgrades 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 inkludieren 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 dieser 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 Dienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Im Übrigen wird auf die zusammenfassende Darstellung der Festlegungen 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. Der Auszahlungsbetrag des STI-Vergütungsbestandteils 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.



4.3.2 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 berücksichtigt werden. Er setzt sich zusammen aus zwei finanziellen, aktienbasierten Erfolgsparametern (KPI I und KPI II) und einem nicht-finanziellen Erfolgsparameter (KPI III). Im Rahmen des LTI-Vergütungsbestandteils werden die finanziellen Erfolgsparameter mit je 40 % und der nicht-finanzielle 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 gewährt wird.

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

LTI-Vergütungsbestandteil: Zusammensetzung			
	Erfolgsparameter	Gewichtung An- teil am LTI-Ziel- betrag	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)
	Nicht-finanzierlicher 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 bezeichnen die Incentivierung der Vorstandsmitglieder mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der BGAG und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der kommerziellen Interessen der Aktionäre der BGAG.

LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I)

Für den LTI-TSR-Vergütungsbestandteil erfolgt die konkrete Incentivierung im Ausgangspunkt anhand des Erfolgsparameters Total Shareholder Return (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 BGAG während des LTI-Performancezeitraums wird ermittelt unter Heranziehung des Quotienten aus (1) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der BGAG im letzten Geschäftsjahr des LTI-Performancezeitraums zuzüglich der während des LTI-Performancezeitraums ausgeschütteten Dividenden (Endwert), und (2) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der BGAG 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 BGAG 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 BGAG 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:

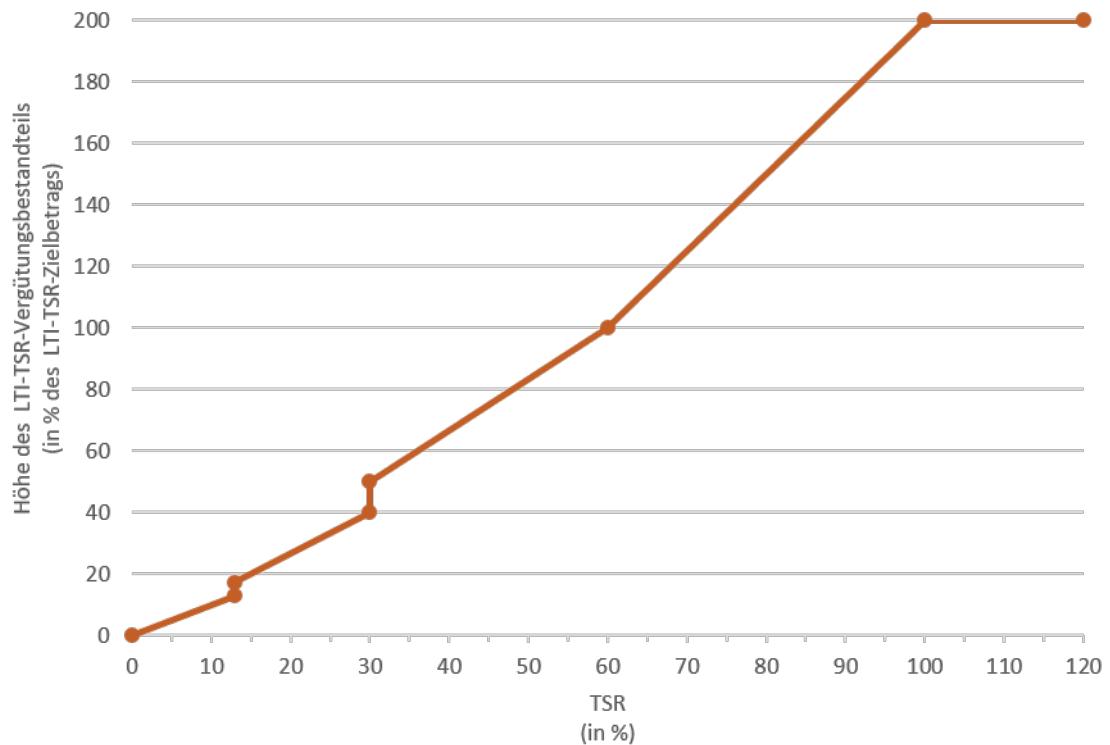
LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I): Schwellenwerte und Berechnung des TSR-Faktors	
TSR %	TSR-Faktor %
> 0 bis < 13	1,00 pro Prozentpunkt TSR
≥ 13 bis < 30	1,33 pro Prozentpunkt TSR
≥ 30 bis < 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR
≥ 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR für die ersten 60 Prozentpunkte des TSR zuzüglich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



**LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I):
Höhe des LTI-TSR-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom 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 weiterer aktienbasierter Erfolgsparameter. Er wird mit einem Anteil von 40 % des LTI-Zielbetrags gewichtetet (**LTI-EpS-Zielbetrag**).

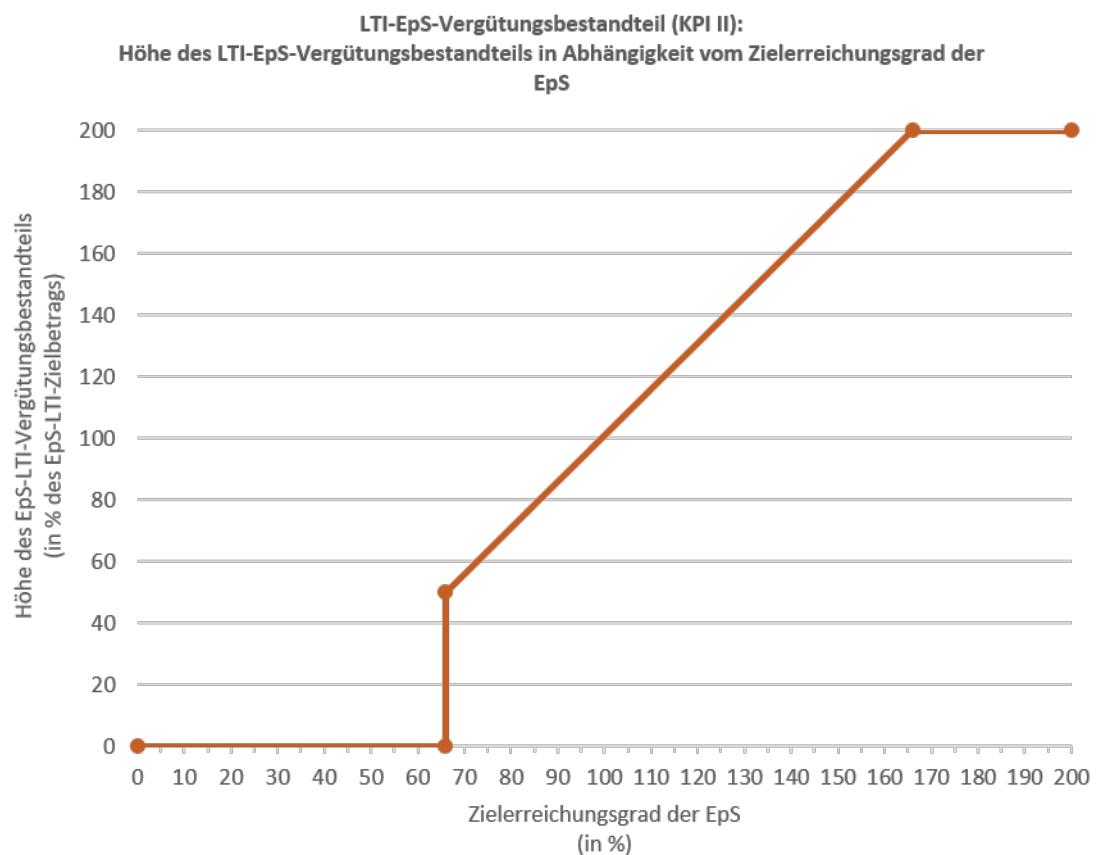
Der Aufsichtsrat legt hierzu vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraumes einen Zielwert für die kumulierten EpS für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung dieses Zielwerts erfolgt auf Ebene des Konzerns unter Berücksichtigung der dem Aufsichtsrat vorgelegten Unternehmensplanung 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 Geschäftsjahrs weniger als EUR 0, fließt für dieses ein EpS-Wert von EUR 0 in die Berechnung ein.

Die Bandbreite des für den LTI-EpS-Vergütungsbestandteil relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 66,67 % und 166,67 % des Zielwertes.



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 der Höhe des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der EpS:



Nichtfinanzialer Erfolgsparameter

LTI-NF-Vergütungsbestandteil (KPI III)

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



Die nicht-finanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie der BGAG abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nicht-finanziellen Ziele vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis vier nicht-finanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. In der Festlegung der konkreten nicht-finanziellen 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 nicht-finanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

LTI-NF-Vergütungsbestandteil (KPI III): Zielerreichungsgrad nicht-finanzieller 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, d.h., bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von weniger als 80 % wird der LTI-NF-Vergütungsbestandteil rechnerisch auf EUR 0 festgesetzt. Bei Erreichung der Untergrenze beträgt der LTI-NF-Vergütungsbestandteil 80 % seines Zielbetrags. Die Obergrenze des Zielerreichungsgrads beträgt 200 % und entspricht einem LTI-NF-Vergütungsbestandteil in Höhe 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.

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 bis dahin 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 danach Verstöße gegen gesetzliche,aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen dieser 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 Dienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Im Übrigen wird auf die zusammenfassende Darstellung der Festlegungen 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 ordentlichen Aufsichtsratssitzung des LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Der Auszahlungsbetrag des LTI-Vergütungsbestandteils 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.

4.3.3 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 im Konzern 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 Bruttbetrag 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. Der Auszahlungsbetrag der freiwilligen Sondervergütung 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 oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsanstellungsverhältnis 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 können dazu jedoch nicht ausreichen.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Fokus auf ein kontinuierliches und profitables Wachstum der Gesellschaft 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 festen Vergütungsbestandteile, d.h. die Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und die 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), das Verhältnis sämtlicher 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 Vorstandsanstellungsvertrag 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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsanstellungsvertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn die Gesellschaft und das einzelne Vorstandsmitglied treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung. Der Vorstandsanstellungsvertrag 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 Vorstandsanstellungsvertrag mit sofortiger Wirkung.

Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags 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 Vorstandsanstellungsvertrags erfolgt, abgestellt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsanstellungsvertrag 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 der Gesellschaft erstellen jährlich einen Vergütungsbericht gemäß den gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes (§ 162 AktG).

Haselünne, im Mai 2025

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Der Vorstand