

BAUER Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht 2021



Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG wird die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der BAUER Aktiengesellschaft von der Gesellschaft und von Unternehmen des Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung erläutert.

Nach dem Gesetzeswortlaut ist über die gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Da eine Vergütung nicht zum selben Zeitpunkt gewährt und geschuldet sein kann, wird nachfolgend angegeben, wenn die Vergütung entweder gewährt oder geschuldet ist. Maßgeblich für die Angabepflicht im Vergütungsbericht ist der jeweils frühere der beiden Zeitpunkte. Nach den Gesetzesmaterialien zum neu gefassten § 162 AktG sollte der genaue Zuflusszeitpunkt nicht reguliert werden, so dass im nachfolgenden Bericht eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG als „gewährt“ angesehen und im Vergütungsbericht im Grundsatz für dasjenige Geschäftsjahr angegeben wird, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit erbracht und damit verdient worden ist.

## 1. Überblick über das Vergütungsjahr 2021

### 1.1. Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat der BAUER AG legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung jeweils zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Der Aufsichtsrat hat basierend auf den Vorarbeiten seines Präsidial- und Personalausschusses im Dezember 2020 beschlossen, ein weiterentwickeltes Vergütungssystem auf Basis der neuen gesetzgeberischen Vorgaben und der hierauf angepassten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex mit Wirkung zum 1. Januar 2021 für den Vorstand einzuführen.

Auf Vorschlag des Aufsichtsrats und auf Empfehlung des Präsidial- und Personalausschusses hat die Hauptversammlung der Gesellschaft am 24. Juni 2021 das vorgelegte neugefasste Vergütungssystem für den Vorstand gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat für die aktuell amtierenden drei Mitglieder des Vorstands die Anwendung des neugefassten Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2021 vereinbart. Da die Bestellung des Vorstandsmitglieds Hartmut Beutler mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2021 aufgrund seines Eintritts in den Ruhestand ausgelaufen ist und sich damit die Anzahl der Vorstandsmitglieder zum Ende des Berichtsjahres von vier auf drei reduziert hat, wurde eine Umstellung seiner Vergütung auf das neue Vergütungssystem nicht mehr vorgenommen, jedoch war im Rahmen des Vorgänger-Vergütungssystems eine Handhabung entsprechend dem neuen Vergütungssystem mit Ausnahme des LTI-Aktien möglich, so dass das neue Vergütungssystem entsprechend für die übrigen Vergütungsbestandteile angewendet wurde und ein LTI-Aktien bei Herrn Beutler entfiel. Zudem wurde von der Bandbreite des Anteils der variablen Zielvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung leicht abgewichen.

Auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Der Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft bereitet die Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur Festlegung der Vergütung vor. Über etwaige Anpassungen des Festgehalts wird dabei jährlich entschieden. Die variable Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat auf Basis der ermittelten Zielerreichung im April 2022 die variable Vergütung für den Vorstand für das Bezugsjahr 2021 festgelegt.

### 1.2. Aufsichtsratsvergütung

Die Hauptversammlung hat mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde zuletzt mit Beschlussfassung der Hauptversammlung am 28. Juni 2018 neu gefasst.

Gemäß § 13 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes sowie Aufwendungsersatz. Die Höhe der festen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Positionen des jeweiligen Aufsichtsrats im Aufsichtsrat und der Mitgliedschaft in seinen Ausschüssen. Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat hat die ordentliche Hauptversammlung vom 24. Juni 2021 die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, wie sie in § 13 (Vergütung des Aufsichtsrats) der Satzung der Gesellschaft festgelegt ist, bestätigt.

## 2. Vergütung der Vorstandsmitglieder

### 2.1. Zusammensetzung der Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht grundsätzlich aus folgenden Bestandteilen:

Vergütungsbestandteil	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung
Festes Grundgehalt	55 % - 70 %
Variable Vergütungsbestandteile	30 % - 45 %

Die variable Vergütung gliedert sich dabei wie folgt auf:

	Anteil an variabler Zielvergütung
Kurzfristige variable Vergütung ("STI")	49,90 %
Langfristige variable Barvergütung ("LTI Bar")	25,05 %
Langfristige variable aktienbasierte Vergütung ("LTI Aktien")	25,05 %

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied im Voraus eine Ziel-Gesamtvergütung für das betreffende Geschäftsjahr ("Bezugsjahr") fest. Diese ergibt sich aus dem Grundgehalt und den für das Bezugsjahr bei vollständiger Zielerreichung zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteilen. Innerhalb der vorstehenden Bandbreiten legt der Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen den Anteil des festen Grundgehalts im Verhältnis zu den variablen Vergütungsbestandteilen fest und kann hierbei insbesondere funktionspezifische Differenzierungen, Marktgegebenheiten, Erfahrung der Vorstandsmitglieder sowie verantwortetes Vorstandsressort berücksichtigen.

Aus den oben dargestellten Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung ermittelt sich der Zielwert für jeden variablen Vergütungsbestandteil. Diese werden als "Ziel STI", "Ziel LTI Bar" und "Ziel LTI Aktien" bezeichnet. Der Anteil des Zielbetrags von LTI Bar und LTI Aktien an der Zielgesamtvergütung übersteigt den des STI. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt, und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist.

Zu Beginn des Berichtsjahres wurden für die Vorstandsmitglieder folgende Zielvergütungen für das Berichtsjahr festgelegt:

in EUR	Michael Stomberg Vorsitzender	Florian Bauer	Hartmut Beutler	Peter Hingott
Grundgehalt	465.000	220.000	318.600	300.000
Ziel STI	174.650	59.880	59.880	74.850
Ziel LTI Bar	87.675	30.060	60.120	37.575
Ziel LTI Aktien	87.675	30.060	n/a	37.575
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>815.000</b>	<b>340.000</b>	<b>438.600</b>	<b>450.000</b>

Hinzu kommen die in nachfolgender Ziff. 2.2. beschriebenen Nebenleistungen. Ferner hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben.

Die feste (erfolgsunabhängige) Grundvergütung des Vorstands gewährleistet, dass das Vorstandsmitglied seine Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen der Gesellschaft und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns ausrichten kann, ohne dabei in Abhängigkeit von ausschließlich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Andererseits wird durch angemessen gewichtete variable Vergütungsbestandteile, die von Konzern- und Unternehmenskennzahlen und -kriterien abhängen, ein wirksamer Anreiz gesetzt, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Durch die langfristigen variablen Vergütungselemente und mehrjährige Bemessungszeiträume wird gewährleistet, dass keine Fehlanreize zu kurzfristiger Gewinnmaximierung oder zur Eingehung unangemessener Risiken gesetzt werden und somit eine nachhaltige Vergütungswirkung erreicht wird. Die aktienbasierte langfristige Vergütungskomponente führt zu einem Gleichlauf der Interessen der Anteilseigner und der Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem der Gesellschaft sowie die finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile tragen somit zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

## **2.2. Zusammensetzung der Festvergütung**

Das jährliche Grundgehalt setzt sich aus zwölf im Geschäftsjahr zu gewährenden Monatsgehältern zusammen. Über eine Anpassung des Grundgehalts wird jeweils zum Monat des Wirksamwerdens einer etwaigen Tarifierhöhung in der Bauwirtschaft unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft und der Verantwortung und Leistungen des Vorstandsmitglieds entschieden.

Hinzu kommen als Nebenleistungen die Nutzung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie ein Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe der Hälfte des gesetzlichen Höchstsatzes bei der Deutschen Rentenversicherung sowie zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des fiktiven Arbeitgeberanteils bei gesetzlicher Krankenversicherungspflicht des Vorstandsmitglieds. Dem Vorstandsmitglied werden zudem im Rahmen der Amtsführung entstehende notwendige und angemessene Kosten und Aufwendungen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft erstattet. Leistungen bei Dienstunfähigkeit wurden im vergangenen Berichtsjahr nicht gewährt.

## **2.3. Altersversorgung**

Mitglieder des Vorstands haben im Rahmen der gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung aus dem Grundgehalt im Wege der Direktversicherung. Im Übrigen gibt es für neu bestellte Vorstandsmitglieder keine individuellen Pensionszusagen.

Für die Vorstandsmitglieder Hartmut Beutler und Florian Bauer wurde die für die Unternehmensgruppe geltende Versorgungsordnung noch vereinbart. Das festgelegte Basisgehalt zur Berechnung der Altersversorgungsleistungen ist bei allen Verträgen deutlich niedriger als das Grundgehalt des betreffenden Vorstands und wird mit jeder Änderung des Grundgehalts etwa in prozentualem Verhältnis angepasst. Die Altersversorgungszusage wird als lebenslanges Ruhegeld ausgezahlt, wenn entweder das Ruhestandsalter erreicht wird oder eine dauerhafte Invalidität vorliegt. Voraussetzung hierfür ist jeweils die Beendigung des Vorstandsvertrages. Die Höhe des späteren Ruhegelds definiert sich über die Betriebszugehörigkeit in Jahren und wächst damit über die Dauer der Dienstzeit schrittweise an.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die zum Geschäftsjahresende amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	Florian Bauer		Hartmut Beutler	
	2020	2021	2020	2021
Versorgungsaufwand nach HGB	17	23	33	2
Versorgungsaufwand nach IFRS	32	29	42	2
Barwert der Verpflichtung nach HGB	162	240	1.257	1.456
Barwert der Verpflichtung nach IFRS	305	301	1.597	1.581

## 2.4. Zusammensetzung der variablen Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile beinhalten sowohl jahresbezogene als auch mehrjährige Bemessungszeiträume, um die Nachhaltigkeit der variablen Vergütung zu gewährleisten:

Variable Vergütungsbestandteil	Bemessungszeitraum	Anteil an variabler Zielvergütung
<b>STI</b>	einjährig	49,90 %
<b>LTI Bar</b>	mehrfährig (4 Jahre)	25,05 %
<b>LTI Aktien</b>	mehrfährig (4 Jahre)	25,05 %

Entgegen der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist nicht vorgesehen, dass die gewährten variablen Netto-Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien angelegt oder aktienbasiert gewährt werden und der Vorstand über die komplette langfristige variable Vergütung erst nach vier Jahren verfügen können soll. Stattdessen macht die aktienbasierte Vergütung lediglich etwa ein Viertel der variablen Zielvergütung aus und nur der aktienbasierte Teil der variablen Vergütung unterliegt einer Haltefrist von vier Jahren. Dies wird in der Gesamtschau des Vergütungssystems für den Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft als eine angemessenere Regelung als die Kodex-Empfehlung erachtet.

Für den STI und den LTI Bar werden durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Bezugsjahres Zielvorgaben anhand finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien auf Konzern-/Gesellschafts-, Ressort- oder individueller Ebene ("Erfolgsziele") gemacht. Der Aufsichtsrat entscheidet dabei über die Aufteilung in individuelle und Gesamtvorstandsziele. Die Erfolgsziele auf individueller Ebene enthalten neben operativen vor allem strategische Zielvorgaben und auch soziale und ökologische Gesichtspunkte.

Der Grad der Erreichung der Erfolgsziele wird anhand der für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat konkret vorgegebenen Zielausprägungen zwischen Null und dem jeweiligen Maximalwert ermittelt, wobei zwischen den Zielausprägungen grundsätzlich jeweils linear ermittelt wird.

### 2.4.1. Short Term Incentive (STI)

Der Ziel-STI beträgt 49,90 % der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten variablen Zielvergütung. Der konkrete Zahlungsbetrag des STI hängt von der Erreichung der für das Geschäftsjahr vorgegebenen Erfolgsziele ab.

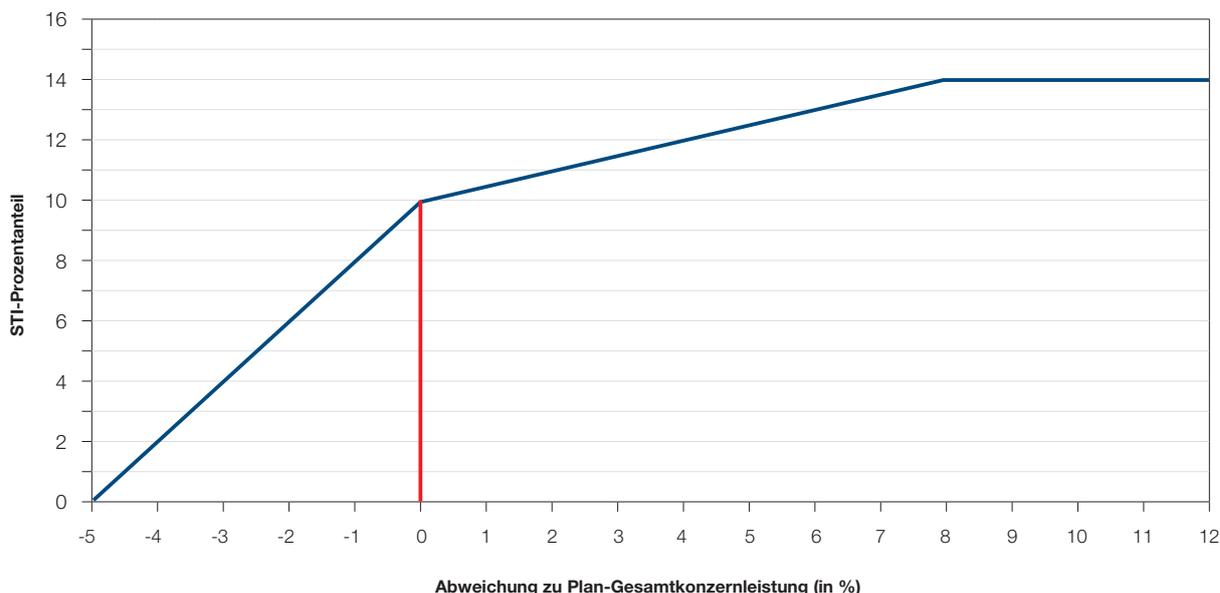
Für die Bemessung des STI sind derzeit folgende Erfolgsziele maßgeblich:

Erfolgsziel	Anteil am Ziel-STI (Prozentpunkte)	Maximaler Anteil am Ziel-STI (Prozentpunkte)
Gesamtkonzernleistung	10	14
Konzernergebnis nach Steuern	60	100
Individuelle Ziele	30	40

Bei der **Gesamtkonzernleistung** handelt es sich um ein Gesamtziel für alle Vorstandsmitglieder. Entspricht die Gesamtkonzernleistung der für das Bezugsjahr geplanten Gesamtkonzernleistung (gemäß Aufsichtsratsbeschluss), sind die vollen 10 Prozentpunkte des Ziel-STI erreicht. Für je 2 % Überschreitung der Plan-Gesamtkonzernleistung wird das Ziel-STI um 1 Prozentpunkt erhöht, maximal jedoch auf 14 Prozentpunkte des Ziel-STI. Bei Unterschreitung werden für je 2 % Unterschreitung 4 Prozentpunkte der Ziel-STI abgezogen.

Für Vorstandsmitglieder, die zusätzlich zur Vorstandstätigkeit eine Geschäftsführung in Drittanstellung bei einer Teilkonzernmuttergesellschaft unter der BAUER Aktiengesellschaft wahrnehmen, gilt folgende abweichende Regelung: Der Anteil der Gesamtkonzernleistung am Ziel-STI wird auf 5 Prozentpunkte reduziert. Dementsprechend reduziert sich der Maximalwert der Zielerreichung bei Überschreitung auf 7 Prozentpunkte des Ziel-STI. Der frei gewordene Anteil von 5 Prozentpunkten am Ziel-STI (maximal 7 Prozentpunkte) wird nach gleichen Regeln auf Grundlage der Plan-Teilkonzernleistung der betreffenden Teilkonzernmuttergesellschaft berechnet. Im Berichtsjahr lag keine Geschäftsführerdrittanstellung eines Vorstands bei einer Teilkonzernmuttergesellschaft vor.

Die Plan-Gesamtkonzernleistung wurde zu Beginn des Berichtsjahres mit einem Betrag in Höhe von 1.652,4 Mio. EUR festgelegt. Zwischenwerte werden linear ermittelt, so dass sich aus folgender grafischen Darstellung die Zielerreichung hinsichtlich der Plan-Konzernleistung ergibt:



Im Berichtsjahr wurde eine Gesamtkonzernleistung in Höhe von 1.537,6 Mio. EUR erreicht, so dass sich ein STI-Prozentwert hinsichtlich der Gesamtkonzernleistung in Höhe von 0 % ergab.

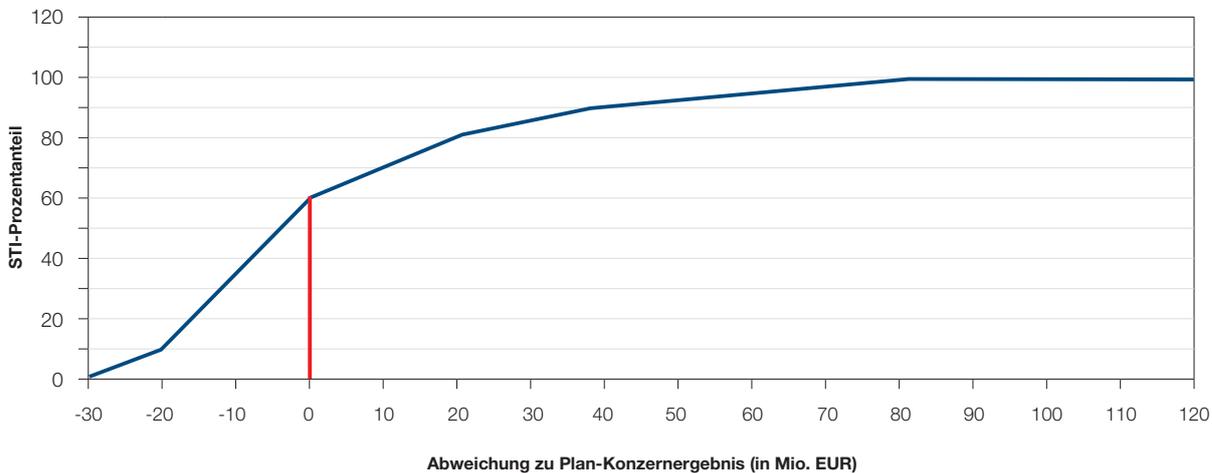
Beim **Konzernergebnis nach Steuern** handelt es sich um ein Gesamtziel für alle Vorstandsmitglieder. Das Konzernergebnis nach Steuern wird um außergewöhnliche positive oder negative Einflüsse bereinigt, wenn eine Berücksichtigung nach pflichtgemäßem Ermessen des Präsidial- und Personalausschusses unbillig für die Gesellschaft oder das Vorstandsmitglied wäre (z.B. im Fall des Erwerbs oder der Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensbestandteilen oder bilanziellen Sondereffekten, die nicht auf der operativen Geschäftstätigkeit beruhen und nicht in der Planung bereits Berücksichtigung fanden). Entspricht das Konzernergebnis nach Steuern dem für das Bezugsjahr geplanten Konzernergebnis nach Steuern (gemäß Aufsichtsratsbeschluss), sind die vollen 60 Prozentpunkte des Ziel-STI erreicht. Über- oder Unterschreitungen des Plan-Konzernergebnisses führen zu einem prozentualen Aufschlag oder Abschlag auf das Ziel-STI. Die relevante Über- oder Unterschreitung sowie die zugeordneten prozentualen Auf- und Abschläge werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr überprüft und unter Berücksichtigung der Entwicklung des Konzernergebnisses angepasst.

Für Vorstandsmitglieder, die zusätzlich zur Vorstandstätigkeit eine Geschäftsführung in Drittanstellung bei einer Teilkonzernmuttergesellschaft unter der BAUER Aktiengesellschaft wahrnehmen, kann der Aufsichtsrat den Anteil des Konzernergebnisses nach Steuern am Ziel-STI auch anteilig auf das zugehörige Teilkonzernergebnis beziehen. Im Berichtsjahr lag keine Geschäftsführerdrittanstellung eines Vorstands bei einer Teilkonzernmuttergesellschaft vor.

Die relevante Über- oder Unterschreitung sowie die zugeordneten prozentualen Auf- und Abschläge wurden vom Aufsichtsrat für das Berichtsjahr überprüft, unter Berücksichtigung der Entwicklung des Konzernergebnisses angepasst und für alle Vorstandsmitglieder gemäß nachfolgender Tabelle mit einem Plan-Konzernergebnis von 25 Mio. EUR festgelegt:

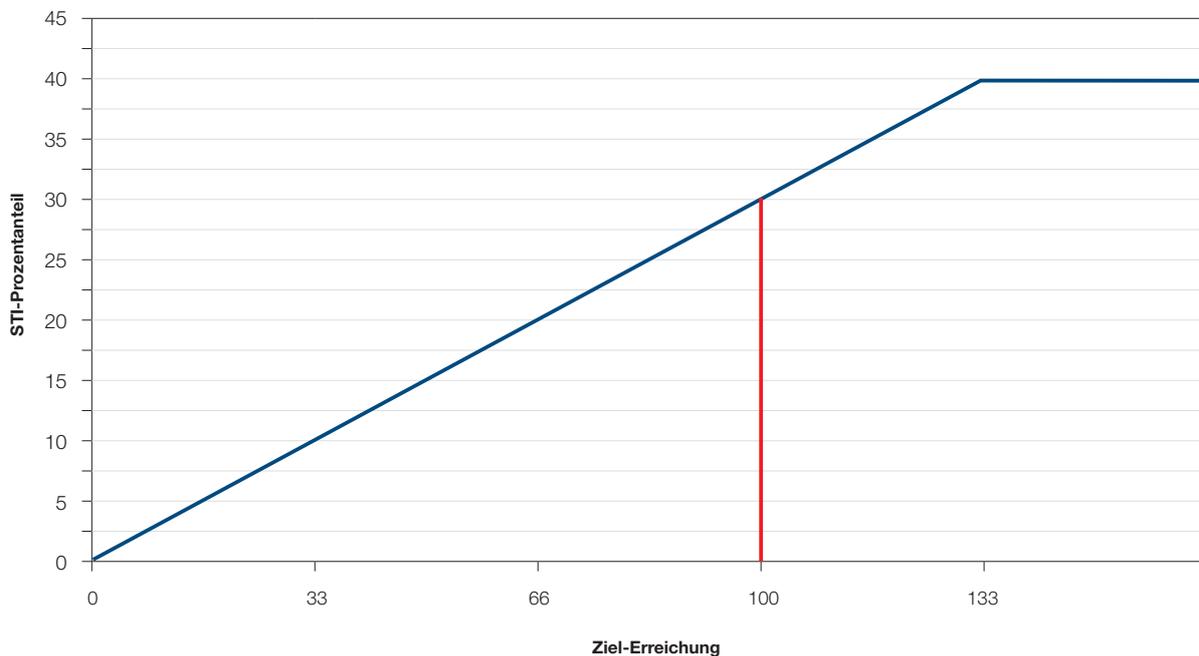
<b>Über-/Unterschreitung des Plan-Konzernergebnisses nach Steuern</b>	<b>Anteil am Ziel-STI (Prozentpunkte)</b>
Plan-Konzernergebnis abzgl. 30 Mio. EUR oder weniger	0 %
Plan-Konzernergebnis abzgl. 20 Mio. EUR	10 %
Plan-Konzernergebnis erreicht	60 %
Plan-Konzernergebnis zzgl. 20 Mio. EUR	80 %
Plan-Konzernergebnis zzgl. 40 Mio. EUR	90 %
Plan-Konzernergebnis zzgl. 80 Mio. EUR oder mehr	Maximal 100 %

Zwischenwerte werden linear ermittelt, so dass sich folgende grafische Darstellung der Zielerreichung hinsichtlich des Plan-Konzernergebnisses ergibt:



Im Berichtsjahr wurde ein Konzernergebnis in Höhe von 4,0 Mio. EUR erreicht, so dass sich ein STI-Prozentwert in Höhe von 9 % errechnete.

Die **individuellen Ziele** für das Bezugsjahr werden durch den Präsidial- und Personalausschuss nach Vorbesprechung zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu Beginn des Bezugsjahres festgelegt. Die individuellen Ziele sollen auch soziale und ökologische Ziele enthalten. Die auf individuelle Ziele allokierten 30 Prozentpunkte des Ziel-STI werden so verteilt, dass im Regelfall der Ziel-Wert von 30 Prozentpunkten erreicht werden kann und in Ausnahmefällen bei besonders guter Leistung und Erreichung aller individuellen Ziele maximal 40 Prozentpunkte des Ziel-STI verdient werden können, wie es sich aus folgender grafischen Darstellung ergibt:

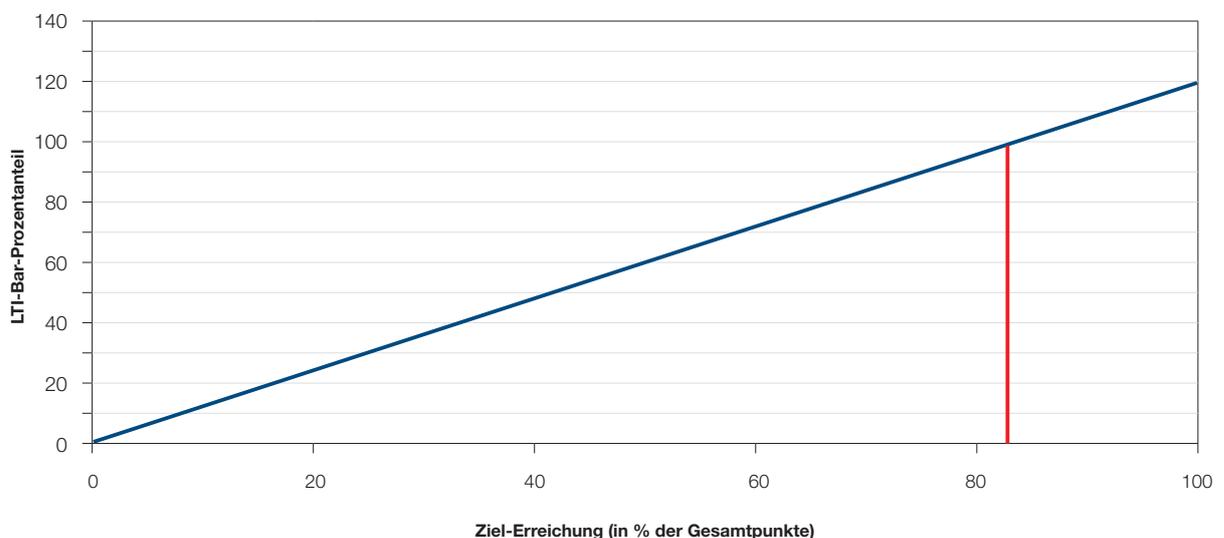


Die individuellen Ziele wurden von den Vorständen im Bereich zwischen 24 % und 28 % erreicht.

### 2.4.2. Long Term Incentive Bar (LTI Bar)

Die Erfolgsziele für den LTI Bar und deren Gewichtung werden durch den Präsidial- und Personalausschuss nach Vorbesprechung zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu Beginn des Bezugsjahres anhand einer Kriterienbewertungsmatrix festgelegt. Die Leistungskriterien sollen die Bereiche Markt, Mitarbeiter, Unternehmenskultur, Finanzen, Ergebnisentwicklung, Bilanz, Organisation, Prozesse, Strategie, IT, Rechnungswesen und Stakeholder umfassen und sind auf das jeweilige Vorstandsmitglied anzupassen soweit es sich um individuelle Zielsetzungen handelt. Die Leistungskriterien sollen auch ökologische und soziale Aspekte in den Blick nehmen. Die Kriterienbewertungsmatrix soll grundsätzlich fortgeschrieben werden, wobei der Aufsichtsrat diese nach pflichtgemäßem Ermessen für jedes Bezugsjahr anpassen kann.

Der konkrete Auszahlungsbetrag des Ziel-LTI Bar ermittelt sich aus der nachhaltigen Erreichung der Erfolgsziele über einen rückblickenden Bemessungszeitraum von vier Jahren, der das Bezugsjahr und die drei vorhergehenden Geschäftsjahre umfasst. Hierzu wird für jedes Erfolgsziel der Zielerreichungswert mit Punkten von -2 bis +4 bewertet und mit dem vom Präsidial- und Personalausschuss festgelegten Gewichtungsfaktor multipliziert. Die bei einer Bewertung aller Einzelkriterien mit +4 maximal erreichbare Punktzahl entspricht 120 % des Ziel LTI Bar. Die individuelle Zielerreichung für den LTI Bar wird anteilig linear auf Basis der tatsächlich erreichten Punktzahl ermittelt wie folgt.



Die individuellen Ziele wurden von den Vorständen im Bereich zwischen 67 % und 68 % erreicht.

### 2.4.3. Long Term Incentive Aktien (LTI Aktien)

Der konkrete in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegende Betrag ("Anlagebetrag") ergibt sich aus der Multiplikation des Ziel-LTI Aktien mit einem prozentualen Erfolgsfaktor, der sich aus dem Durchschnitt der prozentualen Zielerreichung des STI (bis maximal 154 %) und des LTI Bar (bis max. 120 %) für das Bezugsjahr ermittelt. Für das Berichtsjahr 2021 ergeben sich folgende Werte für die Vorstandsmitglieder, für die das neu gefasste Vergütungssystem vereinbart wurde:

in %	Michael Stomberg Vorsitzender	Florian Bauer	Peter Hingott
Durchschnitt STI + LTI Bar	58	57	59

Die Auszahlung des Nettobetrages erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses mit dem Mai-Gehalt Anfang Juni. Das jeweilige Vorstandsmitglied hat sich verpflichtet, den ihm zufließenden Nettobetrag aus dem Anlagebetrag unter dem LTI Aktien in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen und erteilt der Gesellschaft und dem von der Gesellschaft ausgewählten depotführenden Institut gemäß gesonderter Vereinbarung einen unwiderruflichen Kaufauftrag, der unverzüglich nach Zufluss des Nettobetrag zum einheitlichen Durchschnittskurs für alle Vorstandsmitglieder ausgeführt wird. Im Übrigen werden Spitzenbeträge in bar ausgezahlt. Die auf dem Depot eingebuchten Aktien unterliegen einer Haltefrist von vier Jahren beginnend mit Ablauf des Bezugsjahres während derer über die Aktien nicht verfügt werden darf. Nach Ablauf der Haltefrist ist das Vorstandsmitglied berechtigt, über die Aktien unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben, insbesondere des Verbots des Insiderhandels, und der entsprechenden jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft zu verfügen.

## 2.5. Für das Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

Das Grundgehalt wird im Bezugsjahr aufgeteilt auf zwölf Monatsgehälter ausbezahlt. Der STI, der LTI Bar sowie der LTI Aktien werden nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses zum Berichtsjahr und Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Festlegung der variablen Vergütung, im nachfolgenden Geschäftsjahr in Geld ausgezahlt. Somit wird die Fix-Vergütung grundsätzlich im Berichtsjahr ausbezahlt und die variablen Vergütungsbestandteile gelten als im Berichtsjahr verdient, werden jedoch im Folgejahr ausbezahlt; sie werden daher im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Für das Berichtsjahr 2021 erhalten die im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder von der BAUER AG die folgende Vergütung:

		Michael Stomberg Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2018		Florian Bauer Vorstandsmitglied seit 01.01.2018		Hartmut Beutler Vorstandsmitglied seit 01.01.2001		Peter Hingott Vorstandsmitglied seit 01.10.2016	
		2021							
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	Grundgehalt	465	69	220	70	319	76	300	72
	Nebenleistungen	33	5	32	10	29	7	36	9
<b>Summe</b>		498	73	252	81	347	83	336	81
Variable Vergütung	STI	59	9	20	6	21	5	28	7
	LTI-Bar	71	10	24	8	49	12	30	7
	LTI-Aktien	50	7	17	5	n/a	n/a	22	5
<b>Summe</b>		181	27	61	19	70	17	80	19
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		679	100	313	100	417	100	416	100

Die Vorstandsmitglieder erhalten von verbundenen Unternehmen der BAUER Gruppe keine weitere Vergütung für die Vorstandstätigkeit. Zudem sind einem Vorstandsmitglied keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2021 hat das Vorstandsmitglied Hartmut Beutler seine Tätigkeit als Vorstand beendet. In diesem Zusammenhang sind ihm keine gesonderten Leistungen zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden.

Die mit dem jeweiligen Vorstand auf Basis des vorbeschriebenen Vergütungssystems für den Vorstand vereinbarten Leistungskriterien wurden wie folgt für das Berichtsjahr angewendet.

Anteil am Zielbetrag 2021	Michael Stomberg Vorstandsvorsitzender		Florian Bauer		Hartmut Beutler		Peter Hingott				
	Ziel maximal		erreicht								
	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %		
STI (49,90 %)	100	154	59	34	20	33	21	35	28	37	
LTI (51 %)	LTI Bar (25,05 %)	100	120	71	81	24	80	49	81	30	81
	LTI Aktien (25,05 %)	100	137	50	58	17	51	n/a	n/a	22	59
Summe STI + LTI gewichtet:	100	141	180	52	61	51	70	58	80	54	

Das jeweilige Vorstandsmitglied ist verpflichtet, den ihm zufließenden Nettobetrag aus dem Anlagebetrag unter dem LTI Aktien in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen. Da die Anlage zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht erfolgt ist, wird die voraussichtliche Größenordnung der Anlage-Stückzahlen in Aktien der Gesellschaft auf Basis des nicht-volumengewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an den letzten fünf Börsenhandelstagen vor dem 1. April 2022 nachfolgend eingeschätzt:

LTI Aktien 2021	Michael Stomberg Vorstandsvorsitzender	Florian Bauer	Peter Hingott
Nettobetrag TEUR	26	9	12
Stückaktien (geschätzt)	2.889	969	1.347

## 2.6. Für das Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile i.S. § 162 AktG einschließlich des jeweiligen relativen Anteils:

	Prof. Thomas Bauer Vorstandsmitglied bis 31.10.2018		Heinz Kaltenecker Vorstandsmitglied bis 31.12.2016	
	2021		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Bezug Altersversorgung	168	100	67	100
Summe	168	100	67	100

Als amtierendes Mitglied des Aufsichtsrats erhielt Herr Prof. Thomas Bauer im Berichtsjahr zudem die in Ziff. 3.2. beschriebene Aufsichtsratsvergütung.

## 2.7. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

### Horizontalvergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird der Anteil der variablen Vergütung in Relation zum fixen Grundgehalt gesetzt und verglichen. Weiter wird die Vorstandsvergütung mit ihrem fixen Gehaltsbestandteil, mit ihren variablen Anteilen sowie insgesamt mit der üblichen Vergütung der Vorstände anderer börsennotierter und branchengleicher bzw. -ähnlicher Unternehmen in Deutschland verglichen, welche im vorangegangenen Geschäftsjahr veröffentlicht wurden. Zum Vergleich wurden für das Berichtsjahr die folgenden Unternehmen herangezogen: Hochtief AG, Klöckner & Co. SE, GEA Group AG, Bilfinger SE, Kuka AG, Heidelberger Druckmaschinen AG, DMG Mori Seiki AG, Deutz AG, König & Bauer AG, Vossloh AG.

Die Vorstandsvergütung soll sich dabei mit den Vorstandsgehältern in den Vergleichsunternehmen in einem angemessenen Verhältnis darstellen unter Berücksichtigung ggf. von gewährten Sonderleistungen oder sonstiger Umstände nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats.

### Vertikal-Vergleich

Die Jahresgehälter und für das vergangene Geschäftsjahr zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder werden in Summe mit den Jahresgehältern und für das vergangene Geschäftsjahr zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteilen der obersten Geschäftsführungsmitglieder der Teilkonzern-Mutterfirmen auch in der zeitlichen Entwicklung verglichen. Das Jahresgehalt des Vorstandsvorsitzenden soll wegen seiner Funktion etwa 1,33-mal höher als das nächst höhere Jahresgehalt aus dem Kreis der Geschäftsführer/übrigen Vorstände sein.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der BAUER Gruppe werden bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt, indem die Zielvergütung (die Summe aus Grundgehalt und variablen Zielvergütungsbestandteilen) des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit einem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen eines FTE-Beschäftigten der BAUER AG auch in der zeitlichen Entwicklung verglichen und die Angemessenheit bewertet wird.

## 2.8. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen individuellen Maximalbetrag begrenzt. Die Maximalvergütung besteht aus dem festen Grundgehalt zuzüglich des Maximalbetrags der variablen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Hinzu kommen die Nebenleistungen sowie etwaige gewährte Sonderleistungen. Der Maximalbetrag der variablen Vergütung beträgt 141 % der variablen Zielvergütung und ergibt sich aus der Summe der Maximalbeträge für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile. Auf Basis dieser Berechnungsgrundlage wird eine Maximalvergütung gebildet, die für den Vorstandsvorsitzenden auf 1,25 Mio. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 700 TEUR festgelegt ist. Die Maximalvergütung wurde im Berichtsjahr nicht überschritten und ist somit eingehalten.

Der STI ist in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 154 % des Ziel-STI begrenzt. Der LTI Bar ist in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 120 % des Ziel-LTI Bar begrenzt. Der Anlagebetrag unter dem LTI Aktien ist somit in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 137 % des Ziel-LTI Aktien begrenzt.

Die vorgenannten Maximalgrenzen wurden im Berichtsjahr eingehalten.

## 2.9. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses gilt für noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile folgendes:

- Im Fall der Beendigung aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund erlischt der Anspruch auf sämtliche noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile mit Wirkung zum Beendigungstag ersatzlos. Ein Anspruch des Vorstandsmitglieds kommt insoweit nicht zur Entstehung.
- In allen anderen Fällen der Beendigung (z. B. Auslaufen eines Vorstandsvertrags, Eintritt in den Ruhestand, Tod des Vorstandsmitgliedes) bleiben sämtliche am Beendigungstag noch ausstehenden Vergütungsbestandteile bestehen und das Vorstandsmitglied (bzw. seine Erben) kann nach Maßgabe des Vergütungssystems einen Anspruch darauf erwerben. Erfolgsziele, die nur bei einer fortdauernden Beschäftigung des Vorstandsmitglieds sinnvoll anwendbar wären, werden nicht mehr berücksichtigt.

Enden der jeweilige Vorstandsvertrag von Herrn **Peter Hingott** bzw. von Herrn **Michael Stomberg** vorzeitig durch Widerruf der Bestellung seitens der Gesellschaft (aufgrund Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit) oder durch Kündigung aus wichtigem Grund seitens des Vorstands, erhält der Vorstand vorbehaltlich der nachfolgenden Sätze eine Abfindung in Höhe von brutto 150 % des jährlichen Grundgehalts. Im Falle einer einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung wird die Abfindung auf brutto 50 % des jährlichen Grundgehalts festgelegt. Die Abfindung darf jedoch einen Betrag, der die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages vergütet, nicht überschreiten. Der Anspruch auf eine solche Abfindung entfällt bzw. die schon erlangte Abfindung ist zurückzuzahlen, wenn die Gesellschaft den Vorstandsvertrag wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB kündigt oder sich innerhalb der auf das Ende dieses Dienstvertrags folgenden sechs Monate herausstellt, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorgelegen hat und die Gesellschaft die Rückzahlung schriftlich verlangt. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wird auf die Abfindung der Teil der Vorstandsvergütung angerechnet, der monatsanteilig für die Zeit ausbezahlt wurde, die mehr als sechs Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegt.

Wird der jeweilige Vorstandsvertrag von Herrn Hingott bzw. Herrn Stomberg nach Ablauf der Befristung nicht noch mindestens zweimal mit einem Turnus von jeweils mindestens drei Jahren verlängert, weil die Gesellschaft die Verlängerung zu im Wesentlichen für den Vorstand mindestens gleich günstigen Konditionen ablehnt, erhält der Vorstand ein Übergangsgeld in Höhe von brutto 100 % des jährlichen Grundgehalts zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten unter Abzug von Steuern und Sozialabgaben jeweils zum Monatsende beginnend mit dem ersten Monat nach Ablauf der Befristung des Vorstandsvertrages. Innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten nach Ablauf der Bestelldauer erzielt es Erwerbs- oder Erwerbsersatzes Einkommen ist anzurechnen. Ein Übergangsgeld wird im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages nicht gezahlt. Der Anspruch auf ein solches Übergangsgeld entfällt bzw. das schon erlangte Übergangsgeld ist zurückzuzahlen, wenn die Gesellschaft den Vorstandsvertrag wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt oder sich innerhalb der auf das Ende dieses Dienstvertrags folgenden zwölf Monate herausstellt, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorgelegen hat und die Gesellschaft die Rückzahlung des Übergangsgeldes schriftlich verlangt.

Wird das Vertragsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied Herrn **Florian Bauer** durch Kündigung seitens der BAUER AG beendet bzw. der Vorstandsvertrag durch die Gesellschaft nicht noch einmalig über das Vertragsende zum 31. Dezember 2022 hinaus um einen Zeitraum von wenigstens 2 Jahren verlängert, dann erhält der Vorstand eine Abfindung in Höhe von einem Jahres-Grundgehalt. Gleiches gilt, wenn das Vertragsverhältnis vom Vorstand gegenüber der Gesellschaft aus wichtigem Grunde (berechtigt) erklärt worden ist. Wird das Vertragsverhältnis durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund berechtigt gekündigt oder lehnt der Vorstand eine Verlängerung des Vorstandsvertrages von wenigstens zwei Jahren zu mindestens für den Vorstand gleich günstigen Konditionen ab, so erhält der Vorstand keinerlei Abfindung. Der Vorstand erhält auch im Falle des Widerrufs der Bestellung seitens der Gesellschaft aufgrund Arbeitsunfähigkeit die vorstehend geregelte Abfindung. Jedoch wird auf die Abfindung der Teil der Vorstandsvergütung angerechnet, der monatsanteilig für die Zeit ausbezahlt wurde, die mehr als sechs Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegt.

Mit dem Vorstandsmitglied Herrn **Hartmut Beutler** war vereinbart, dass er eine Abfindung in Höhe von maximal 250.000 EUR erhalten sollte, wenn das Vertragsverhältnis durch Kündigung seitens der Gesellschaft vor Ablauf der Befristung am 31. Dezember 2021 beendet worden wäre. Sofern die fiktiv auf der Grundlage des Jahres-Grundgehalts des Vorstandsvertrages berechnete Vergütung der Restlaufzeit vom Vertragsende bis zum Ablauf der Befristung des Vorstandsvertrages geringer gewesen wäre, hätte ein Abfindungsanspruch nur in dieser Höhe bestanden. Gleiches galt, wenn das Vertragsverhältnis vom Vorstand gegenüber der BAUER AG aus wichtigem Grunde berechtigt erklärt worden wäre. Wäre das Vertragsverhältnis durch die Gesellschaft aus wichtigem Grunde berechtigt gekündigt worden, so hätte der Vorstand keinerlei Abfindung erhalten. Das Vertragsverhältnis mit Herrn Beutler hat aufgrund von dessen Eintritt in den Ruhestand zum Ablauf des 31. Dezember 2021 regulär geendet, so dass keine Abfindungszahlungen geleistet wurden.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdiensverträgen nicht vereinbart.

## 2.10. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Gesellschaft behält sich gegenüber den Vorstandsmitgliedern vor, variable Vergütungsbestandteile im Einklang mit § 87 Abs. 2 AktG ganz oder teilweise herabzusetzen, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

Zudem sind die noch der Haltefrist unterliegenden Aktien unter dem LTI-Aktien im Falle eines Clawback-Ereignisses an die Gesellschaft zu übereignen. „Clawback-Ereignisse“ sind folgende:

- Eine Verschlechterung der Lage der Gesellschaft, so dass die Auskehrung des Anlagebetrages bzw. der hierfür erworbenen Aktien an den Vorstand unbillig für die Gesellschaft entsprechend § 87 Abs. 2 AktG wäre;
- Wirksame Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB;
- Verstoß gegen Verpflichtung zur Anlage in Aktien und Einhaltung von Haltefristen gemäß Ziffer 8; und/oder
- Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten falsch berechnet und zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern.

Die Pflicht zur Übereignung von Aktien unter dem LTI-Aktien kann nur bis zum Ablauf der jeweiligen Haltefrist geltend gemacht werden. Daneben ggf. bestehende weitergehende Ansprüche der Gesellschaft (insbes. Schadensersatzansprüche) bleiben unberührt.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Berichtsjahr nicht Gebrauch gemacht, da kein Anlass hierzu bestand.

### **2.11. Leistungen Dritter**

Die Vorstandsmitglieder sollen Aufsichtsratsmandate und sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang übernehmen. Die Vorstandsmitglieder dürfen ohne Einwilligung des Aufsichtsrats weder ein Handelsgewerbe betreiben noch im Geschäftszweig der Gesellschaft für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte tätigen. Sie dürfen ohne Einwilligung auch nicht Mitglied des Vorstands oder Geschäftsführer oder persönlich haftender Gesellschafter einer anderen Handelsgesellschaft sein.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Eine Vergütung für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten innerhalb der BAUER Gruppe wurde im vergangenen Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied gewährt. Dasselbe gilt für die Wahrnehmung von externen Aufsichtsratsmandaten im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse der BAUER AG.

Für die Mitglieder von Organen der BAUER AG sowie aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland, an denen eine Mehrheitsbeteiligung besteht, wird von der BAUER AG eine D&O-Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung unterhalten. Für die Mitglieder des Vorstands wurde in der D&O-Versicherung der gesetzlich vorgesehene Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des 1,5-fachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds im Berichtsjahr vereinbart und eine Unfallversicherung wurde abgeschlossen. Leistungen hieraus sind zu Gunsten der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr nicht erfolgt.

## **3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

### **3.1. Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat**

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft im Detail geregelt. Hiernach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste Vergütung in Höhe von 25.000 EUR je Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, dessen Stellvertreter das 1,5-fache dieser Vergütung. Damit wird der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex gefolgt, den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen bei der Vergütung zu berücksichtigen.

Je Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhält das jeweilige Mitglied einen Zuschlag von 10 % gerechnet auf die Grundvergütung von 25.000 EUR. Dies setzt voraus, dass der jeweilige Ausschuss in dem Geschäftsjahr mindestens einmal (als Sitzung oder Telefonkonferenz) getagt hat. Ausgenommen von dieser Vergütungsregelung ist die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss gem. § 27 Abs. 3 MitbestG. Soweit ein Mitglied des Ausschusses an mehr als zwei Sitzungen oder Telefonkonferenzen eines Ausschusses

des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr teilgenommen hat, erhält das jeweilige Mitglied zusätzlich ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 EUR je Sitzung bzw. Telefonkonferenz.

Veränderungen im Aufsichtsrat und/oder seinen Ausschüssen werden bei der Vergütung mit Ausnahme des Sitzungsgeldes im Verhältnis der Amtsdauer berücksichtigt; dabei erfolgt eine Auf- oder Abrundung auf volle Monate nach kaufmännischer Regel. Die Vergütung ist im Monat Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen einschließlich einer etwaigen auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer. Die Gesellschaft kann zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt. Für die Mitglieder von Organen der BAUER AG sowie aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland, an denen eine Mehrheitsbeteiligung besteht, wird von der BAUER AG eine D&O-Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung unterhalten.

Durch die Festvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit, Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine im Übrigen erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere auch die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder unterstützt werden. Durch die sachdienliche Ausübung der Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

### **3.2. Für das Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

Der Aufsichtsrat der BAUER AG bestand im Berichtsjahr aus zwölf Mitgliedern. Im Juni des Berichtsjahres fanden die Wahlen zum Aufsichtsrat statt, so dass sich mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juni 2021 ein Wechsel in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats ergab.

	Festvergütung		Ausschuss		Sitzungsgeld		Vergütung aus Konzern-Mandaten		Gesamtvergütung	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Thomas Bauer	50.000	91	5.000	9	0	0	0	0	55.000	100
Rainer Burg	25.000	100	0	0	0	0	0	0	25.000	100
Sabine Doblinger**	12.500	100	0	0	0	0	0	0	12.500	100
Petra Ehrenfried**	12.500	100	0	0	0	0	0	0	12.500	100
Maria Engfer-Kersten	25.000	88	2.500	9	1.000	4	0	0	28.500	100
Robert Feiger	37.500	100	0	0	0	0	0	0	37.500	100
Reinhard Irrenhauser	25.000	82	2.500	8	0	0	3.000	10	30.500	100
Klaus Pöllath**	12.500	91	1.250	9	0	0	0	0	13.750	100
Wolfgang Rauscher**	12.500	100	0	0	0	0	0	0	12.500	100
Elisabeth Teschemacher	25.000	91	2.500	9	0	0	0	0	27.500	100
Andrea Teutenberg	25.000	86	2.500	9	1.500	5	0	0	29.000	100
Gerardus N.G. Wirken	25.000	86	2.500	9	1.500	5	0	0	29.000	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Regina Andel*	12.500	100	0	0	0	0	0	0	12.500	100
Johannes Bauer*	12.500	91	1.250	9	0	0	0	0	13.750	100
Manfred Nußbaumer*	12.500	91	1.250	9	0	0	0	0	13.750	100
Stefan Reindl*	12.500	100	0	0	0	0	0	0	12.500	100
<b>Summe</b>	<b>337.500</b>		<b>21.250</b>		<b>4.000</b>		<b>3.000</b>		<b>365.750</b>	

\* Aufsichtsratsmitglied bis 24. Juni 2021    \*\* Aufsichtsratsmitglied ab 24. Juni 2021

Die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen ist in der Satzung der Gesellschaft nicht vorgesehen und ein Anlass hierzu bestand nicht, so dass im Berichtsjahr von keiner Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

#### 4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE) dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter aller Beschäftigten der BAUER AG im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

	Vergütung		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	2020	2021		
	in EUR		in %	in EUR
Amtierende Mitglieder des Vorstands				
Michael Stomberg	646.734	678.667	5	31.933
Florian Bauer	275.827	312.811	13	36.984
Hartmut Beutler	404.119	416.802	3	12.683
Peter Hingott	374.456	416.137	11	41.681
Frühere Mitglieder des Vorstands				
Thomas Bauer	167.820	167.820	0	0
Heinz Kaltenecker	65.452	67.156	3	1.704
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Thomas Bauer	55.000	55.000	0	0
Rainer Burg	25.000	25.000	0	0
Sabine Dobliger**	n/a	12.500	n/a	n/a
Petra Ehrenfried**	n/a	12.500	n/a	n/a
Maria Engfer-Kersten	29.000	28.500	-2	-500
Robert Feiger	37.500	37.500	0	0
Reinhard Irrenhauser	30.500	30.500	0	0
Klaus Pöllath**	n/a	13.750	n/a	n/a
Wolfgang Rauscher**	n/a	12.500	n/a	n/a
Elisabeth Teschemacher	27.500	27.500	0	0
Andrea Teutenberg	29.000	29.000	0	0
Gerardus N.G. Wirken	29.000	29.000	0	0
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Regina Andel*	25.000	12.500	-50	-12.500
Johannes Bauer*	27.500	13.750	-50	-13.750
Manfred Nußbaumer*	27.500	13.750	-50	-13.750
Stefan Reindl*	25.000	12.500	-50	-12.500
Arbeitnehmer				
Ø-Vergütung FTE	61.516	62.816	2	1.300
Ertragsentwicklung				
Konzernergebnis nach Steuern (in TEUR)	-8.222	3.991	n/a	12.213
Ergebnis nach Steuern BAUER AG (in TEUR)	-14	31	n/a	45

\* Aufsichtsratsmitglied bis 24. Juni 2021    \*\* Aufsichtsratsmitglied ab 24. Juni 2021

Schrobenhausen, 5. April 2022

**BAUER Aktiengesellschaft**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die BAUER Aktiengesellschaft, Schrobenuhausen

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der BAUER Aktiengesellschaft, Schrobenuhausen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

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

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, die den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

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

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

Stuttgart, den 6. Mai 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Jürgen Schwehr  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christian Derosa  
Wirtschaftsprüfer