

Das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Präsidial- und Personalausschuss in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten.

## 1. Corporate Governance

### 1.1. Zuständigkeit

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft wird durch den Aufsichtsrat beschlossen. Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung jeweils zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem 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 nach Maßgabe von Ziffer 4 entschieden. Die variable Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der gemäß Ziffern 6, 7 und 8 durch den Präsidial- und Personalausschuss ermittelten Zielerreichung festgelegt. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar und wird entsprechend dokumentiert.

### 1.2. Regelmäßige Überprüfung

Der Präsidial- und Personalausschuss überprüft das Vergütungssystem zumindest einmal jährlich auf seine fortdauernde Angemessenheit und Geeignetheit und die Einhaltung der jeweils geltenden rechtlichen Vorgaben für die Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat beschließt auf Grundlage der Überprüfung und etwaiger Empfehlungen des Präsidial- und Personalausschusses über Änderungen des Vergütungssystems. Änderungen des Vergütungssystems treten, soweit nicht anderweitig vom Aufsichtsrat bestimmt, mit Wirkung für das Jahr der Beschlussfassung des Aufsichtsrats in Kraft.

### 1.3. Votum der Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt nach jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben (§ 120a AktG) über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Der Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungssystems begründet weder Rechte noch Pflichten und ist nicht anfechtbar. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vor, in dem etwaige Änderungen gegenüber dem zuerst vorgelegten Vergütungssystem gesondert beschrieben sind.

### 1.4. Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Hierzu zählt insbesondere die Gewährung von Sonderleistungen gemäß Ziffer 3.4. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist jedoch ausgeschlossen.

### 1.5. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben ihre Tätigkeit nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben und sich ausschließlich von den Interessen der Gesellschaft leiten zu lassen. Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats sind nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat verpflichtet, Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Bei Vorliegen eines Interessenkonflikts werden sich betroffene Aufsichtsratsmitglieder bei der Beschlussfassung über Vergütungsangelegenheiten der Stimme enthalten. In seinem Bericht an die Hauptversammlung hat der Aufsichtsrat über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung zu informieren.

## 2. Geltungsbereich und Umsetzung

- 2.1. Das Vergütungssystem gilt für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft mit Wirkung ab 01. Januar.2021.



- 2.2. Die Gesellschaft behält sich vor, das Vergütungssystem jederzeit unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben und der Vergütungsstrategie der Gesellschaft zu ändern. Die Dienstverträge mit neu eingestellten Vorstandsmitgliedern stehen unter dem Vorbehalt notwendiger Anpassungen an geänderte rechtliche Vorgaben oder Änderungen der Geschäfts- oder Vergütungsstrategie der Gesellschaft.
- 2.3. Wird ein Vorstandsmitglied unterjährig in den Vorstand berufen, finden das Vergütungssystem und die Vergütungsrichtlinie grundsätzlich für das gesamte Jahr der Berufung Anwendung und ersetzen etwaige zuvor anwendbare Regelungen.

### 3. Struktur der Gesamtvergütung

#### 3.1. Zusammensetzung der Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht grundsätzlich aus folgenden Bestandteilen:

Vergütungsbestandteil	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung
<b>Festes Grundgehalt (Ziffer 4.1)</b>	55 - 70 %
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	30 - 45 %

Die variable Vergütung gliedert sich dabei wie folgt auf:

	Anteil an variabler Zielvergütung
Kurzfristige variable Vergütung (" <b>STI</b> ")	49,9 %
Langfristige variable Barvergütung (" <b>LTI Bar</b> ")	25,05 %
Langfristige variable aktienbasierte Vergütung (" <b>LTI Aktien</b> ")	25,05 %

Hinzu kommen die in Ziffer 4.4 beschriebenen Nebenleistungen sowie etwaige nach Maßgabe des in Ziffer 3.4 beschriebenen Verfahrens gewährte Sonderleistungen. Das Vergütungssystem für den Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft ist im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben, insbesondere durch die Einbindung aufgeschobener Vergütungsbestandteile und mehrjähriger Bemessungszeiträume, auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen (siehe hierzu unter Ziffer 11).

#### 3.2. Zielvergütung

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. Hinzu kommen die in Ziffer 4.3 beschriebenen Nebenleistungen sowie etwaige nach Maßgabe des in Ziffer 3.4 beschriebenen Verfahrens gewährte Sonderleistungen. Aus den oben dargestellten Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung ermittelt sich der Zielwert für jeden variablen Vergütungsbestandteil. Diese werden nachstehend als "**Ziel STI**", "**Ziel LTI Bar**" und "**Ziel LTI Aktien**" bezeichnet.

#### 3.3. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf einen individuellen Maximalbetrag begrenzt ("**Maximalvergütung**"). Die Maximalvergütung besteht aus dem festen Grundgehalt zuzüglich des Maximalbetrags der variablen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Hinzu kommen die in Ziffer 4.3 beschriebenen Nebenleistungen sowie etwaige nach Maßgabe des in Ziffer 3.4 beschriebenen Verfahrens gewährte Sonderleistungen. Der Maximalbetrag der variablen Vergütung beträgt 141 % der

variablen Zielvergütung und ergibt sich aus der Summe der (nachstehend in den Ziffern 6, 7 und 8 beschriebenen) Maximalbeträge für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile.

Die Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder ergibt sich aus dieser Berechnungsgrundlage und zusätzlich aus der Beschlussfassung des Aufsichtsrats, die für den Vorstandsvorsitzenden auf 1,25 Mio. EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 700 TEUR festgelegt ist.

#### 3.4. Variable Sonderleistungen

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidial- und Personalausschusses durch dokumentierte Beschlussfassung unter Darlegung des berechtigten Interesses der Gesellschaft an der Gewährung der Sonderleistung von diesem Vergütungssystem abweichende auf ein Bezugsjahr beschränkte Sonderleistungen beschließen, wie insbesondere: Treueboni (Retention Boni), Transaktionsboni, Anwerbeboni (Sign-on Boni). Die Bedingungen für die Gewährung der Sonderleistung sind vorab in einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied festzulegen und müssen den rechtlichen Anforderungen entsprechen. Die Gewährung einer Sonderleistung erhöht den Zielbetrag der variablen Vergütung (siehe Tabelle 3.1) für das entsprechende Bezugsjahr.

#### 3.5. Wartezeiten / Aufschubzeiten

Das langfristige variable Vergütungselement LTI Aktien unterliegt den in Ziffer 8 (LTI Aktien) dargestellten Aufschubzeiten. Auf das Grundgehalt, das kurzfristige variable Vergütungselement (STI) und das langfristige variable Vergütungselement LTI Bar finden keine Aufschub- oder Wartezeiten Anwendung.

### 4. Feste Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

#### 4.1. Grundgehalt

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.

#### 4.2. Betriebliche Altersversorgung

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

#### 4.3. Aufsichtsrats- und Mandatsvergütungen

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder sonstige Mandate wahrnehmen, wird eine etwaige Vergütung auf die Vergütung nach dem Vorstandsstellungsvertrag angerechnet. Im Fall der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate oder sonstiger Mandate im Interesse der Gesellschaft entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall über die Anrechnung einer etwaigen Vergütung.

#### 4.4. Sonstige Leistungen

##### a) Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung

Die Gesellschaft zahlt dem Vorstand einen Zuschuss zur freiwilligen Rentenversicherung 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.

##### b) Leistungen bei Dienstunfähigkeit

Das feste Grundgehalt wird für 3 Monate fortgezahlt. Danach erhält der Vorstand für maximal neun weitere Monate einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen seinem fiktiven Nettomonatsgehalt und dem Krankengeldhöchstsatz der für das Unternehmen zuständigen gesetzlichen Krankenkasse oder einem gezahlten Übergangsgeld bzw. Verletztengeld der Renten- oder Unfallversicherungsträger sofern dieses höher ist als der Krankengeldhöchstsatz. Der Zuschuss wird zuzüglich der darauf entfallenden Steuern bezahlt und endet mit Beendigung des Vorstandsvertrages bzw. Entstehung eines Anspruchs auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung.



- c) Dienstwagen  
Vorstandsmitgliedern wird ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft zur Verfügung gestellt. Die Gesellschaft trägt sämtliche Betriebs- und Unterhaltungskosten, das Vorstandsmitglied nur die auf die private Nutzung entfallenden Steuern und Treibstoffkosten bei privaten Urlaubsreisen.
- d) Aufwandsentschädigung  
Dem Vorstandsmitglied werden im Rahmen der Amtsführung entstehende notwendige und angemessene Kosten und Aufwendungen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien der Gesellschaft erstattet.

## 5. Konzept der nachhaltigen variablen Vergütung

### 5.1. Struktur der variablen Vergütung

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

Vergütungsbestandteil	Bemessungszeitraum	Anteil an variabler Zielvergütung
STI (siehe Ziffer 6)	einjährig	49,9 %
LTI Bar (siehe Ziffer 7)	mehrfähig (4 Jahre)	25,05 %
LTI Aktien (siehe Ziffer 8)	mehrfähig (4 Jahre)	25,05 %

### 5.2. Leistungskriterien

#### a) Vorgabe von Erfolgszielen

Für den STI und den LTI Bar werden durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Bezugsjahres Zielvorgaben anhand finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien auf Konzern-/Gesellschafts-, Dezernats- oder individueller Ebene ("**Erfolgsziele**") gemacht. Der Aufsichtsrat entscheidet dabei über die Aufteilung in individuelle und Gesamtvorstandsziele. Die Erfolgsziele auf individueller Ebene sollen neben operativen vor allem strategische Zielvorgaben enthalten und auch soziale und ökologische Gesichtspunkte in den Blick nehmen. Eine nachträgliche Änderung der für ein Bezugsjahr festgelegten Erfolgsziele ist ausgeschlossen. Die Gesellschaft behält sich vor, die Zusammensetzung der Erfolgsziele und deren Gewichtung jederzeit mit Wirkung für folgende Geschäftsjahre zu ändern.

#### b) Feststellung der Zielerreichung

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.

### 5.3. Förderung der Geschäftsstrategie

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sowie die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile tragen wie folgt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei:

- a) 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.
- b) Andererseits wird durch angemessen gewichtete variable Vergütungsbestandteile, die von Konzern- und Unternehmenskennzahlen und -kriterien abhängen, ein wirksamer Anreiz gesetzt, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.
- c) 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.

- d) Die aktienbasierte langfristige Vergütungskomponente führt zu einem Gleichlauf der Interessen der Anteilseigner und der Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft.

## 6. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

### 6.1. Erfolgsziele und Bemessungskriterien

Der Ziel-STI beträgt 49,9 % der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten variablen Zielvergütung (siehe Tabelle in Ziffer 3.1).

Der konkrete Auszahlungsbetrag des STI hängt ab von der Erreichung der für das Geschäftsjahr von der Gesellschaft nach Maßgabe von Ziffer 5.2 vorgegebenen Erfolgsziele.

Für die Bemessung des STI sind derzeit folgende Erfolgsziele maßgeblich:

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

Der STI ist durch den in Spalte 3 dargestellten maximalen Anteil an Prozentpunkten des Ziel-STI in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 154 % des Ziel-STI begrenzt. Der Grad der Zielerreichung, und damit der erreichte Anteil an Prozentpunkten am Ziel-STI, wird für die einzelnen Erfolgsziele wie folgt ermittelt:

#### a) Gesamtkonzernleistung

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 volle 2 Prozent 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 Prozent 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.

#### b) Konzernergebnis nach Steuern

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). 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, unter Berücksichtigung der Entwicklung des Konzernergebnisses angepasst und beispielhaft wie in nachfolgender Tabelle festgelegt:

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

Im Fall von wesentlichen Änderungen legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nach Maßgabe von Ziffer 1.3 der Hauptversammlung vor.

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 und den Anteil am Ziel STI im Einklang mit der vorstehend beschriebenen Systematik ermitteln.

### c) Individuelle Ziele

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. Dabei soll zumindest ein individuelles Ziel für alle Vorstandsmitglieder gleich sein. Die individuellen Ziele sollen auch soziale und ökologische Ziele enthalten.

Die Zielerreichung wird zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied vorbesprochen und vom Präsidial- und Personalausschuss nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

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.

### 6.2. Auszahlungszeitpunkt

Der STI wird nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses und Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Festlegung der variablen Vergütung im nachfolgenden Geschäftsjahr in Geld ausgezahlt.

## 7. Langfristige variable Barvergütung (LTI Bar)

### 7.1. Erfolgsziele und Bemessungskriterien

Der Ziel LTI Bar beträgt 25,05 % der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten variablen Zielvergütung für das Bezugsjahr (siehe Tabelle in Ziffer 3.1). Der LTI Bar ist in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 120% des Ziel-LTI Bar begrenzt.

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.

Die Zielerreichung wird zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied vorbesprochen und vom Präsidial- und Personalausschuss nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

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.

Im Fall von wesentlichen Änderungen der Erfolgsziele der Kriterienbewertungsmatrix legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nach Maßgabe von Ziffer 1.3 der Hauptversammlung vor.

## 7.2. **Auszahlungszeitpunkt**

Der LTI Bar wird nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses und Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Festlegung der variablen Vergütung nach Ablauf des Bezugsjahres in Geld ausgezahlt.

## 8. **Langfristige variable aktienbasierte Vergütung (LTI Aktien)**

### 8.1. **Ermittlung des Anlagebetrages**

Der Ziel LTI Aktien beträgt 25,05 % der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten variablen Zielvergütung für das Bezugsjahr (siehe Tabelle in Ziffer 3.1). 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. Der Anlagebetrag unter dem LTI Aktien ist somit in jedem Fall auf einen Maximalbetrag in Höhe von 137 % des Ziel-LTI Aktien begrenzt.

### 8.2. **Anlage in Aktien**

Die Auszahlung des Nettobetrages erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses mit dem Mai-Gehalt Anfang Juni. Das Vorstandsmitglied verpflichtet sich, 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 Nettobetrags zum einheitlichen Durchschnittskurs für alle Vorstandsmitglieder ausgeführt wird. Im Übrigen werden Spitzenbeträge in bar ausgezahlt.

### 8.3. **Haltefrist**

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.

## 9. **Beendigung des Dienstverhältnisses**

### 9.1. **Ansprüche bei Ausscheiden**

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

- a) Im Fall der Beendigung aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB erlischt der Anspruch auf sämtliche noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile mit Wirkung zum Beendigungstag ersatzlos. Ein Anspruch des Vorstandsmitglieds kommt insoweit nicht zur Entstehung.
- b) 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.

#### 9.2. **Vererblichkeit**

Ansprüche auf ausstehende variable Vergütungsbestandteile sind bereits mit ihrer Entstehung vererblich.

### 10. **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

10.1. 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.

10.2. 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:

- a) 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;
- b) Wirksame Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB;
- c) Verstoß gegen Verpflichtung zur Anlage in Aktien und Einhaltung von Haltefristen gemäß Ziffer 8; und/oder
- d) 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.

### 11. **Angemessenheit**

#### 11.1. **Horizontal-Vergleich:**

- a) Vergütungsvergleich innerhalb des Vorstands:  
Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird der Anteil der variablen Vergütung in Relation zum fixen Grundgehalt gesetzt und verglichen.
- b) Vergleich mit üblicher Vergütung vergleichbarer börsennotierter Unternehmen:  
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. 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.

#### 11.2. **Vertikal-Vergleich:**

- a) Vergleich mit den Geschäftsführergehältern der Teilkonzern-Mutterfirmen:  
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 Geschäftsführungsmitgliedern der Teilkonzern-Mutterfirmen verglichen. Das Jahresgehalt des



Vorstandsvorsitzenden soll wegen seiner Funktion etwa 1,33 mal höher als das nächst höhere Jahresgehalt aus dem Kreis der Geschäftsführer bzw. der übrigen Vorstände sein.

b) Vergleich mit Gehaltsniveau der Belegschaft:

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der BAUER Gruppe werden bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt, indem die Maximalvergütung und die Summe aus Grundgehalt und variablen Vergütungsbestandteilen des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit einem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen eines FTE-Beschäftigten der BAUER AG verglichen und die Angemessenheit bewertet wird.

## 12. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 12.1. **Vorstandsansetzungsverträge**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich im Fall der Wiederbestellung. Sie können im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben nur aus wichtigem Grund vorzeitig beendet werden.

### 12.2. **Drittvergütungen:**

Vergütungen werden einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied weder zugesagt noch gewährt. Insbesondere wird an die Vorstandsmitglieder in Bezug auf die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen von diesen keine separaten Vergütungen an das Vorstandsmitglied bezahlt. Die feste Grundvergütung enthält somit im Grundsatz auch die Vergütung für die Übernahme von Mandaten bei verbundenen Unternehmen.

### 12.3. **Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen:**

Über die in Ziffer 4.2 dargestellten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hinaus werden keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen für neu bestellte Vorstandsmitglieder angewendet.

### 12.4. **Entlassungsschädigungen**

Etwaige Leistungen bei Vertragsbeendigung werden im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (G.12 – G.14 DCKG) gewährt.