

Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Bertrandt Aktiengesellschaft erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 (im nachfolgenden auch als „DCGK“ bezeichnet) – grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Nicht angewandt wurden und werden die Empfehlungen aus den Ziffern G.1 bis G.3, G.7 Satz 1, G.9 Satz 1, G.10 und G.11 Satz 2 DCGK. Bis 11. Dezember 2023 wurde die Empfehlung aus Ziffer A.5 letzter Halbsatz DCGK nicht angewandt. Bis 23. September 2024 wurden ferner nicht angewandt die Empfehlungen aus den Ziffern A.2, C.1 Satz 1 bis Satz 4, C.4 bis C.7, C.9, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative, C.11 bis C.13, E.1 Satz 1 und Satz 3, G.13 Satz 2 und G.16 DCGK. Bis voraussichtlich 12. Dezember 2024 wurden und werden die Empfehlungen aus den Ziffern B.2 letzter Halbsatz, C.1 Satz 5 und Satz 6, C.8 sowie E.1 Satz 2 nicht angewandt.

Die Abweichungen von einzelnen Empfehlungen beruhen bzw. beruhten im Übrigen auf folgenden Erwägungen:

A.2 DCGK

Von den Empfehlungen A.2 wurde bis zum 23. September 2024 abgewichen. Für die Bertrandt AG kam es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Dabei sollte bis zum 23. September 2024 möglichst in allen Ländern, in denen man tätig ist, das Potenzial an Bewerbern bzw. Kandidaten für Führungspositionen im Unternehmensinteresse frei von Einschränkungen oder Diskriminierungen genutzt werden.

A.5 letzter Halbsatz DCGK

Der Lagebericht der Bertrandt Aktiengesellschaft zum 30. September 2022 umfasst eine Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems. Erst im Lagebericht zum 30. September 2023 war zusätzlich auch eine Stellungnahme zur Angemessenheit und Wirksamkeit enthalten.

B.2 letzter Halbsatz DCGK

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bisher wurde und wird zur Sicherung der Effektivität des Vorgehens und einer im Unternehmensinteresse notwendigen verlässlichen Vertraulichkeit darüber nicht im Einzelnen berichtet. In der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung, die voraussichtlich am 12. Dezember 2024 veröffentlicht wird, soll die Vorgehensweise entsprechend der Empfehlung beschrieben werden.

C.1 sowie C.4 bis C.9, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative, C.11 bis C.13 DCGK

C.1 sowie C.4 bis C.9, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative, C.11 bis C.13 DCGK enthalten verschiedene Empfehlungen rund um die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, etwa hinsichtlich deren Unabhängigkeit, die im Zeitraum bis zum 23. September 2024 sämtlich nicht angewandt wurden.

Wahlen zum Aufsichtsrat wurden in Übereinstimmung mit den maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt. Für die Gesellschaft kam es bei der Besetzung des Aufsichtsrats wie auch bei anderen Führungspositionen im Unternehmen vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Der Handlungsspielraum für Aktionäre und Aufsichtsrat sollte bis zum 23. September 2024 nicht durch starre Kompetenzprofile eingeengt und qualifizierte Personen nicht durch Besetzungen einengende Empfehlungen des Kodex zum Nachteil der Gesellschaft als Aufsichtsratsmitglieder bzw. für bestimmte Aufgaben und Funktionen im Aufsichtsrat ausgeschieden werden.

Im Übrigen basiert das Geschäftsmodell der Bertrandt AG u.a. auf einer verlässlichen Vertraulichkeit im Hinblick auf Entwicklungsprozesse und Innovationszyklen der Kunden sowie auf einem zuverlässigen Schutz der Geschäftsgeheimnisse der Kunden; um das Vertrauen der Kunden in diese Prozesse der Gesellschaft zu bestärken, sitzt kein Vertreter eines Aktionärs im Aufsichtsrat der Gesellschaft, der zugleich Kunde der Gesellschaft ist.

In der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung, die voraussichtlich am 12. Dezember 2024 veröffentlicht wird, soll durch erstmalige Aufnahme entsprechender Ausführungen auch den Empfehlungen aus C.1 Satz 5 und Satz 6 sowie C.8 (ab dann) entsprochen werden. Die Erklärung zur Unternehmensführung zum 30. September 2023 enthielt noch keine entsprechenden Ausführungen.

E.1 DCGK

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung die Behandlung von Interessenkollisionen eigenständig und teilweise abweichend von Empfehlungen in E.1 DCGK geregelt. Die Geschäftsordnung verpflichtet jedes Aufsichtsratsmitglied, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen; der Aufsichtsratsvorsitzende ist zur Offenlegung gegenüber seinem Stellvertreter verpflichtet. Diese Bestimmungen differenzieren nicht danach, ob Interessenkonflikte wesentlich oder nur vorübergehend sind, sondern erfassen jegliche Konflikte. Auf eine öffentliche Behandlung solcher Mitteilungen wurde und wird bisher verzichtet, um auch bloße Anscheinsfälle vertrauensvoll erörtern zu können.

Im nächsten Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung, der voraussichtlich am 12. Dezember 2024 veröffentlicht wird, soll durch (erstmalige) Aufnahme von Ausführungen über

aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung auch der Empfehlung aus E.1 Satz 2 DCGK (ab dann) entsprochen werden.

G.1 DCGK

Das Vergütungssystem der Bertrandt AG, das die Hauptversammlung am 26. Februar 2021 gebilligt hat, legt keine Zielvergütung und keine relativen Anteile von fixer und variabler Vergütung fest. Auch werden keine nichtfinanziellen Leistungskriterien festgelegt. Für den Aufsichtsrat ist die beschriebene Anknüpfung der Vergütung an eine zentrale Kennzahl der Steuerung des Konzerns über seine verschiedenen Ebenen hinweg ein für die Funktionsfähigkeit des Vergütungssystems nicht unwesentlicher Punkt. Der Vorstand wird im Vergütungssystem über das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns incentiviert, weil dieses nicht nur die jeweilige Stärke des Kerngeschäfts unterstreicht, sondern insbesondere in der mehrjährigen Anknüpfung auch die finanziellen Grundlagen für eine Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherstellen soll. Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wird auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des erreichten EBIT abgestellt. Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zu den festen Vergütungsbestandteilen sowie den Neben- und Versorgungsleistungen.

G.2 DCGK

Die beschriebene Abweichung von G.1 hat automatisch auch eine Abweichung von G.2 zur Folge, weil hier eine Zielvergütung nach G.1 unterstellt wird.

G.3 DCGK

Der Aufsichtsrat trägt Sorge für die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung und prüft diese jährlich. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Im horizontalen Vergleich werden nicht nur die unterschiedlichen Vergütungshöhen börsennotierter Aktiengesellschaften im MDAX, TecDax und SDAX berücksichtigt, sondern auch relevante anderweitige Markterfahrungen. Im vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft des Bertrandt-Konzerns in Deutschland. Ein dezidierter Peer Group Vergleich wird nicht angestellt, da es an einer hinreichenden Anzahl, mit der Gesellschaft vergleichbarer börsennotierter Unternehmen fehlt, die Entwicklungslösungen für die internationale Automobil- und Luftfahrtindustrie sowie die Branchen Maschinen- und Anlagenbau, Energie, Medizintechnik und Elektroindustrie bieten.

G.7 Satz 1 DCGK

Der Vorstand wird im Vergütungssystem über das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns incentiviert, weil dieses nicht nur die jeweilige Stärke des Kerngeschäfts unterstreicht, sondern insbesondere in der mehrjährigen Anknüpfung auch die finanziellen Grundlagen für eine Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherstellen soll. Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wird auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des erreichten EBIT abgestellt.

G.9 Satz 1 DCGK

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht grundsätzlich ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns anknüpft. Eine gesonderte Festlegung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ist daher entbehrlich.

G.10 DCGK

Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem nicht gewährt; es besteht auch keine Verpflichtung zur Anlage in Aktien. Börsenkurse unterliegen bekanntermaßen auch vielfältigen Einflüssen, die von der Entwicklung des Unternehmens und etwaigen Leistungen seines Vorstands unabhängig sind. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns anknüpft. Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte EBIT in jeweils zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Hierdurch soll geleistete Arbeit nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden.

G.11 Satz 2 DCGK

Sogenannte „Clawback“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, sind in das Vergütungssystem nicht implementiert. Solche Regelungen sind zwar in anderen Ländern verbreitet, aufgrund der gesetzlichen Haftungsregelungen durch § 93 AktG, die in Abs. 2 Satz 2 dem Vorstandsmitglied sogar die Beweislast für die Erfüllung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters auferlegen, sieht die Bertrandt AG keinen erkennbaren Bedarf hierfür.

G.13 Satz 2 DCGK

Ob im Falle eines nachträglichen Wettbewerbsverbotes die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird, wurde bis zum 23. September 2024 nicht abstrakt,

sondern in der konkreten Lage im Unternehmensinteresse entschieden. Im Berichtszeitraum gab es keine solchen Entscheidungen und keine Vereinbarungen nachvertraglicher Wettbewerbsverbote. Künftig wird im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine eventuelle Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

G.16 DCGK

Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat nach dieser Empfehlung entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Die Vorstandsverträge enthalten bislang lediglich einen Zustimmungsvorbehalt hinsichtlich des „ob“ einer Tätigkeit, regeln aber hinsichtlich des „wie“ keinen Anrechnungsvorbehalt, weswegen eventuelle Anrechnungen durch den Aufsichtsrat nicht einseitig entschieden werden können.

Bei künftigen Entscheidungen zur Zustimmung zur Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate wird der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Hält er die Anrechnung für geboten, soll diese durch einen Nachtrag zum Vorstandsvertrag vereinbart werden. Gelingt dies nicht, wird die benötigte Zustimmung zur Übernahme verweigert.

Ehningen, 23. September 2024

Der Aufsichtsrat

Dietmar Bichler
Vorsitzender

Der Vorstand

Dr. Andreas Fink
Mitglied des Vorstands

Michael Lücke
Mitglied des Vorstands

Markus Ruf
Mitglied des Vorstands