

## **Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Bertrandt AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Nicht angewandt wurden und werden die Empfehlungen aus den Ziffern A.1, A.2 Satz 1 letzter Halbsatz, B.2 letzter Halbsatz, B.3, C.1 sowie C.4 bis C.13, D.1, D.7, E.1 und E.2 sowie G.1 bis G.3, G.7 Satz 1, G.9 Satz 1, G.10, G.11 Satz 2, G.13 Satz 2 und G.16 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bis zum 7. Dezember 2020 wurden auch die übrigen Empfehlungen aus G.1 bis G.16 des Deutschen Corporate Governance Kodexes nicht angewandt; insoweit war die letztjährige Entsprechenserklärung vom 21. September 2020 bereits mit Erklärung vom 7. Dezember 2020 unterjährig aktualisiert worden. Bis zum 20. September 2021 wurde schließlich auch die Empfehlungen aus F.2 und D.10 nicht angewandt. Seit dem 20. September 2021 wird schließlich die Empfehlung aus C.10 Satz 1 zweite Alternative („Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses“) angewandt.

Diese Abweichungen von einzelnen Empfehlungen beruhen bzw. beruhten auf folgenden Erwägungen:

### **A.1 DCGK**

Von den Empfehlungen A.1 wurde und wird abgewichen. Für die Bertrandt AG kam und kommt es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Dabei soll möglichst in allen Ländern, in denen man tätig ist, das Potential an Bewerbern bzw. Kandidaten für Führungspositionen im Unternehmensinteresse frei von Einschränkungen oder Diskriminierungen genutzt werden. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats wird durch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sogar ausdrücklich darauf verpflichtet, bei einem Bestimmungsvorschlag an den Aufsichtsrat auf Vielfalt (Diversity) in der Zusammensetzung des Vorstandes zu achten.

### **A.2 Satz 1 letzter Halbsatz DCGK**

Die Bertrandt AG hat ein angemessenes, an der Risikolage der Gesellschaft ausgerichtetes Compliance Management System, über das nach Maßgabe der Bestimmungen des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) berichtet wird. Nachdem aber durch den Kodex nicht definiert wurde, welche Anforderungen sich aus A.2 Satz 1 letzter Halbsatz DCGK im Einzelnen ergeben, erklärt die Gesellschaft höchstvorsorglich eine Abweichung von A.2 Satz 1 letzter Halbsatz DCGK.

### **B.2 letzter Halbsatz DCGK**

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Zur Sicherung der Effektivität des Vorgehens und einer im Unternehmensinteresse notwendigen verlässlichen Vertraulichkeit soll darüber nicht im Einzelnen berichtet werden.

### **B.3 DCGK**

Derzeit bestehen keine Vakanzen im Vorstand. Gleichwohl wird rein vorsorglich eine Abweichung erklärt. Denn bei eventuellen Neubestellungen verlangen mitunter gerade besonders leistungsstarke Kandidaten auch Anstellungsverträge, die den gesetzlich vorgegebenen Anstellungszeitraum ausschöpfen. Sie sollen im Unternehmensinteresse nicht per se aus dem Kandidatenpool ausgeschlossen sein.

### **C. 1 sowie C. 4 bis C.13 DCGK**

C.1 sowie C.4 bis C.13 DCGK enthalten verschiedene Empfehlungen rund um die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, etwa hinsichtlich deren Unabhängigkeit.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden in 2019 (also vor der Neufassung des DCGK) für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, neu gewählt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit begann, wird dabei nicht mitgerechnet.

Rechtzeitig vor einer Neu- oder Nachwahl zum Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung sollen die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes bewertet und beraten werden. Daher wird derzeit vorsorglich, um diesen Beratungen nicht vorzugreifen, eine

umfassende Abweichung von den Empfehlungen C.1 sowie C.4 bis C.13 DCGK erklärt. Davon abweichend wird allerdings bereits ab dem 20. September 2021 die Empfehlung aus C.10 Satz 1 zweite Alternative („Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses“) angewandt, um den neuen Anforderungen für eine Notierung im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX (vgl. den sog. „Guide to the DAX Equity Indices“, seit dem 30. August 2021 geltend in der Version 11.2.3, dort Abschnitt 4.1.1.1, S. 28) zu entsprechen.

Für die Gesellschaft kam und kommt es bislang bei der Besetzung des Aufsichtsrats wie auch bei anderen Führungspositionen im Unternehmen vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Im übrigen basiert das Geschäftsmodell der Bertrandt AG u.a. auf einer verlässlichen Vertraulichkeit im Hinblick auf Entwicklungsprozesse und Innovationszyklen der Kunden sowie auf einen 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.

#### **D.1 letzter Halbsatz DCGK**

Die bewährte Praxis, dass zusammen mit der Entsprechenserklärung lediglich die Satzung der Gesellschaft auf der Homepage im Bereich Corporate Governance bereitgestellt wird, soll fortgeführt werden.

#### **D.7 DCGK**

Der Aufsichtsrat tagt bei Bedarf (beispielsweise in Fällen des § 109 Abs. 1 Satz 3 AktG neuer Fassung), nicht aber regelmäßig, ohne Mitglieder des Vorstands.

#### **D.10 DCGK (bis 20. September 2021)**

Nach den gesetzlichen Bestimmungen prüft der Abschlussprüfer das „ob“ der Abgabe einer Erklärung nach § 161 AktG, nicht aber diese inhaltlich. Namentlich mit Blick auf die Kosten einer Erweiterung des Prüfungsumfangs war bislang eine Abweichung von der Empfehlung aus D. 10 erklärt worden, künftig soll aber mit Rücksicht auf entsprechende Markterwartungen auch dieser Empfehlung entsprochen werden.

## **E.1 und E.2 DCGK**

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung die Behandlung von Interessenkollisionen eigenständig und abweichend von den Empfehlungen in den E.1 und E.2 DCGK geregelt. Die Geschäftsordnung verpflichtet jedes Aufsichtsratsmitglied, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen; der Aufsichtsratsvorsitzende ist zur Offenlegung gegenüber seinem Stellvertreter verpflichtet. Diese Bestimmungen gehen über die Empfehlungen des DCGK hinaus und differenzieren nicht danach, ob Interessenkonflikte wesentlich oder nur vorübergehend sind, sondern erfassen jegliche Konflikte. Ein Verzicht auf eine öffentliche Behandlung solcher Mitteilungen soll den Aufsichtsratsmitgliedern im Gesellschaftsinteresse erlauben, mit dem Vorsitzenden auch bloße Anscheinsfälle vertrauensvoll zu erörtern.

## **F.2 DCGK (bis 20. September 2021)**

Die Bertrandt AG hat den Bericht für das 1. Quartal am 24. Februar 2021, für das 2. Quartal am 20. Mai 2021 und den für das 3. Quartal am 9. August 2021 veröffentlicht. Solange der Deutsche Corporate Governance Kodex nicht mit den Regelungen des Prime Standards synchronisiert war, hatte sich die Bertrandt AG vorbehalten, von F.2 DCGK abzuweichen. Mit Rücksicht auf die neuen Anforderungen für eine Notierung im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX (vgl. den sog. „Guide to the DAX Equity Indices“, seit dem 30. August 2021 geltend in der Version 11.2.3, dort Abschnitt 4.1.1.1, S. 26 f.) soll den Empfehlungen aus F.2 künftig entsprochen werden.

## **G.1 DCGK (seit dem 7. Dezember 2020)**

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

festen 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. 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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

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 (seit dem 7. Dezember 2020)**

Ob im Falle eines nachträglichen Wettbewerbsverbotes die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird, soll nicht abstrakt, sondern in der konkreten Lage im Unternehmensinteresse entschieden werden.

### **G.16 DCGK (seit dem 7. Dezember 2020)**

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.

### **G. 1 bis G. 16 DCGK (bis zum 7. Dezember 2020)**

Bis zum 7. Dezember 2020 galten weitergehende Abweichungen; diese beruhten weiland auf den folgenden Erwägungen: G.1 bis G.16 DCGK n.F. enthalten eine Vielzahl von Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung. Sie werden flankiert durch neue gesetzliche Bestimmungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019, das am 19. Dezember 2019 im Bundesgesetzblatt I., Seiten 2637 ff. bekannt gemacht wurde und aufgrund verschiedener Übergangsregelungen bei der Gesellschaft schrittweise zur Anwendung kommen wird bzw. bereits kam. Sämtliche Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hatten seinerzeit und haben derzeit Vorstandsdienstverträge aus der Zeit vor der Neufassung von Aktiengesetz und Kodex, die hiervon unberührt fortgelten. Die Beratung der neuen Empfehlungen zum Vergütungssystem sollten im Zusammenhang mit der Vorbereitung der ersten Entscheidung der Hauptversammlung 2021 nach den neuen Regelungen erfolgen. Entsprechendes galt für die diesen nachfolgenden Empfehlungen zur Bemessung individueller Vergütungen, die gegebenenfalls auch erst im Zuge von Neubestellungen oder Vertragsänderungen, etwa im Zuge von Verhandlungen über Vertragsverlängerungen, umgesetzt werden können. Daher wurde bis zum 7. Dezember 2020, um diesen Beratungen nicht vorzugreifen, eine umfassende Abweichung von den Empfehlungen G.1 bis G.16 DCGK n.F. erklärt, und mit Durchführung dieser Beratungen eine unterjährige Aktualisierung der Entsprechenserklärung vorgenommen.

Im Übrigen wurde und wird im Geschäftsbericht sowie den Jahresabschlüssen für die Gesellschaft und den Konzern nach den jeweils maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen über die bestehende Vorstandsvergütung berichtet.

Ehningen, 20. September 2021

Der Aufsichtsrat

Dietmar Bichler  
Vorsitzender

Horst Binnig  
Stellvertreter

Der Vorstand

Hans-Gerd Claus  
Mitglied des Vorstands

Michael Lücke  
Mitglied des Vorstands

Markus Ruf  
Mitglied des Vorstands