

## **Diversitätskonzept Bertrandt Aktiengesellschaft**

### **Diversität bei Bertrandt**

Wir entwickeln und fördern in unserem Unternehmen eine integrative Kultur, die Vielfalt als Bereicherung versteht und alle Mitarbeiter\*innen in die Lage versetzt, ihr volles Potential auszuschöpfen bzw. ihren vollen Beitrag zu leisten. Bertrandt setzt auf Chancengleichheit sowie Gleichberechtigung und fördert ein offenes, wertschätzendes Umfeld. Die Bertrandt AG verfolgt eine konzernweit durchgängige Diversity-Strategie. Als Ausdruck dieser offenen und integrativen Unternehmenskultur berücksichtigen wir bei Personalentscheidungen auch die Vielfalt im Konzern – und zwar auf allen Ebenen, einschließlich Vorstand und Aufsichtsrat.

Basierend auf der Überzeugung, dass eine vielfältige Belegschaft die Innovationskraft unseres Konzerns stärkt und wesentlich zu unserem gemeinsamen geschäftlichen Erfolg beiträgt, stärken wir mit unserer Diversity-Strategie eine integrative Kultur, unabhängig der verschiedenen Dimensionen von Vielfalt wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Branchenerfahrung und Bildungsgrad. Sie stellt aus diesem Grund auch einen wichtigen Rahmen bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen und unterstützt darüber hinaus die strategische Steuerung von Vielfalt in Aufsichtsrat und Vorstand. Weiterhin berücksichtigen wir in unserer Diversitätsstrategie sowohl freiwillige als auch gesetzlich normierte Ziele.

Mit den Diversitätskonzepten für Aufsichtsrat und Vorstand strebt die Bertrandt AG eine vielfältige Zusammensetzung dieser Organe vor allem im Hinblick auf die Kriterien Bildungs- oder Berufshintergrund, Geschlecht, Herkunft und Alter an, um unterschiedliche Erfahrungs- und Herkunftsfelder im Aufsichtsrat und im Vorstand zusammenzubringen und so durch Meinungs- und Kenntnisvielfalt zu guter Unternehmensführung beizutragen. Mit der Berücksichtigung der ausgewählten Diversitätskriterien bei der Zusammensetzung der Organe soll auf eine Vielfalt an Sachverstand und Meinungen in den Organen hingewirkt werden. Vielfalt von Sachverstand in den Organen soll das Verständnis der Mitglieder für die aktuelle geschäftliche Situation des Unternehmens fördern, Vielfalt von Auffassungen in den Organen deren Mitglieder in die Lage versetzen, andere als die gewohnten Perspektiven einzunehmen und Chancen und Risiken bei Entscheidungen besser zu erkennen.

Die folgenden Schlüsselkriterien fokussieren wir im Rahmen des Konzepts:

- a. *Alter*
- b. *Geschlecht*
- c. *Internationalität, globale Denkweise*
- d. *Managementenerfahrung*
- e. *Branchenerfahrung*
- f. *Bildungshintergrund*

#### **A. *Alter***

Aufsichtsrat und Vorstand sollen eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen. Diese ermöglicht eine zukunftsorientierte und konsistente Nachfolgeplanung und ist wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung und -überwachung. Für Aufsichtsrat und Vorstand gelten Altersobergrenzen. Für die Mitglieder des Vorstands gilt zum Zeitpunkt der Bestellung eine Altersgrenze von 64 Jahren. Mitglieder des Aufsichtsrats die von den Aktionären gewählt werden, dürfen zum Zeitpunkt ihrer Wahl eine Regelaltersgrenze von 75 Jahren nicht überschritten haben.

#### **B. *Geschlecht***

Auch geschlechtsspezifische Vielfalt spielt eine entscheidende Rolle, da wir dadurch von einem größeren Talentpool profitieren, als Unternehmen ein umfassenderes Verständnis für wichtige Kundenbedürfnisse entwickeln und die unterschiedlichen Perspektiven zu innovativen Lösungen und robusteren Entscheidungen beitragen können.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen hat Bertrand für Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden darunter liegend Führungsebenen, Bertrand spezifische Quoten festgelegt.

#### **C. *Internationalität und globale Denkweise***

Als eigenständiges internationales Engineering Dienstleistungsunternehmen mit globaler Kundenstruktur legen wir großen Wert darauf, unsere Kunden auch an ihren internationalen Standorten zu unterstützen und Projekte länderübergreifend zu bearbeiten. Für Bertrand und die über 14.500 Mitarbeitenden an über 50 Standorten weltweit ist Internationalität und die damit verbundene globale Denkweise einer unserer entscheidenden Erfolgsfaktoren. Unser Diversitätskonzept sieht daher vor, dass die Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand über Internationalität durch Auslandserfahrung oder Herkunft erfolgt. Die Bezugsgrößen bilden dabei die internationalen Projekte unserer Kunden beziehungsweise die für unsere Mitarbeitendenentwicklung organisatorisch und kulturell relevanten Standorte. Für beide Kriterien sind gegenwärtig Europa, Amerika, Asien und Afrika die wesentlichen Regionen.

#### ***D. Managementenerfahrung***

Wesentliche Voraussetzungen für leistungsstarke Führungsteams sind sowohl die Vielfalt der jeweils individuellen Kompetenzprofile als auch die Balance zwischen einer konzerninternen und -externen Managementperspektive. Aus diesem Grund sollen Aufsichtsrat und Vorstand als Ganzes über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in folgenden für das Unternehmen wesentlichen Bereichen oder Branchen verfügen: Automobilbranche, Controlling/ Risikomanagement, Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung, Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung, ESG/Nachhaltigkeit Unternehmensführung, Personal sowie Arbeitnehmerbelange

Unser Diversitätskonzept zielt darauf ab, in den wesentlichen Kernbereichen des Unternehmens einerseits Inspiration und Innovation von außen aufzugreifen und aktuelle Trends zu berücksichtigen, andererseits auch Nachhaltigkeit, Verlässlichkeit und Kontinuität im Sinne unserer Unternehmenskultur sicherzustellen.

#### ***E. Branchenerfahrung***

Für die effiziente Führung beziehungsweise Überwachung des Konzerns sind vertiefte Kenntnisse in den wesentlichen Branchen und Unternehmensbereichen des Unternehmens von elementarer Bedeutung.

#### ***F. Bildungshintergrund***

Um das enorme Innovationspotenzial eines Engineering- und Technologieunternehmens in nachhaltigen Unternehmenserfolg zu übersetzen, ist Bildungsinterdisziplinarität ein Schlüsselement unseres Diversitätskonzepts sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat.

Ehningen, 23. September 2024

Der Aufsichtsrat

Dietmar Bichler

Vorsitzender

Matthias Benz

Mitglied des Aufsichtsrats