

Erklärung zur Unternehmensführung nach 289f, 315d Handelsgesetzbuch (HGB)

RELEVANTE UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Bertrandt richtet sein unternehmerisches Handeln an der Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland wie auch den Rechtsordnungen der Länder aus, in denen die Gesellschaft tätig ist. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus werden durch den Konzern nachstehend behandelte Unternehmensführungspraktiken angewandt.

COMPLIANCE

Im Wettbewerb sind nur solche Unternehmen dauerhaft erfolgreich, die ihre Kunden durch Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit und Fairness nachhaltig überzeugen. Nach unserem Verständnis ist hierfür die Einhaltung der gesetzlichen Regeln sowie der unternehmensinternen Richtlinien und ethischen Grundsätze (Compliance) unverzichtbar. Die Bertrandt-Unternehmenskultur ist auf diese Prinzipien ausgerichtet, wobei wir uns seit jeher nicht nur an gesetzliche Bestimmungen gebunden fühlen. Auch freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Grundsätze sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und zugleich die Richtschnur, an der sich Entscheidungen ausrichten. Im Zentrum stehen dabei unter anderem die Integrität des Geschäftsverkehrs, der Schutz unseres Wissensvorsprungs, die Einhaltung des Kartellrechts und aller außenhandels-relevanten Vorschriften, eine ordnungsgemäße Aktenführung und Finanzkommunikation sowie Chancengleichheit und das Prinzip der Nachhaltigkeit. Die Einhaltung dieser Prinzipien wird bei Bertrandt kontinuierlich von den Mitarbeitern und den Geschäftspartnern eingefordert und überwacht.

UNSER WERTESYSTEM: DAS BERTRANDT-LEITBILD

Bertrandt ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen, das durch ein klares und eindeutiges Wertesystem geprägt ist. Die Eckpfeiler sind Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Klarheit und Vertrauen in die Menschen. Aus diesem Wertesystem wurde bereits im Jahr 1996 das sogenannte Bertrandt-Leitbild entwickelt. Dieses Leitbild, das zuletzt im Jahr 2022 aktualisiert wurde, ist die Richtschnur für die Unternehmensstrategie, für unser tägliches

Handeln und unsere soziale Verantwortung. Mit dem Leitbild soll nicht nur das Miteinander innerhalb des Bertrandt-Konzerns, sondern auch das Füreinander hinsichtlich unserer Kunden und Aktionäre geregelt werden. Engagement und Vertrauen sind hierbei Werte, die Bertrandt jeden Tag aufs Neue betont. Offenheit, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung prägen die tägliche Zusammenarbeit. Das Leitbild veranschaulicht unseren Aktionären, Kunden, der Öffentlichkeit und den Beschäftigten die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Bertrandt ist für seine Kunden, Aktionäre sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein langjähriger, verlässlicher Partner.

Das Leitbild der Gesellschaft ist unter „[Die Bertrandt-Unternehmenskultur als Basis für langfristigen Erfolg](#)“ öffentlich zugänglich.

RISIKOMANAGEMENT

Der sorgsame Umgang mit potenziellen Risiken für das Unternehmen besitzt in unserer täglichen Arbeit einen hohen Stellenwert. Wir haben ein Risikomanagementsystem installiert, das uns dabei hilft, Risiken aufzudecken und Risikopositionen zu optimieren. Das interne Kontrollsystem als Gesamtheit aller systematisch definierten Kontrollen und Überwachungsaktivitäten hat das Ziel, die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung, die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung und die Übereinstimmung aller Aktivitäten mit Gesetzen und Richtlinien zu gewährleisten. Ein effektives und effizientes internes Kontrollsystem ist entscheidend, um Risiken in unseren Geschäftsprozessen erfolgreich zu steuern. In seiner Ausgestaltung betrachtet das interne Kontrollsystem alle wesentlichen Geschäftsprozesse und geht über Kontrollen im Rechnungslegungsprozess hinaus.

Das rechnungslegungsbezogene Kontrollsystem ist im Chancen- und Risikobericht nochmals näher dargestellt. Das Risikokontrollsystem passen wir fortlaufend an die sich ändernden Rahmenbedingungen an. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements einschließlich des internen Kontrollsystems und der Compliance sowie der erforderlichen Unabhängigkeit und Auswahl des Abschlussprüfers.

Mit unserem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem hat der Vorstand einen Steuerungsrahmen geschaffen und implementiert, der auf ein angemessenes und wirksames internes Kontroll- und Risikomanagement abzielt. Die im Rahmen dieses Ansatzes umgesetzten Maßnahmen zielen ebenfalls auf die Wirksamkeit und Angemessenheit des internen Kontroll- und Risikomanagements ab und werden beispielsweise im Chancen- und Risikobericht näher erläutert. Im Rahmen des implementierten Ansatzes und der gesetzlichen Rahmenbedingungen finden zugleich unabhängige Überwachungen und Prüfungen statt, insbesondere durch die Prüfungen der internen Revision und deren Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Aus der Befassung mit dem internen Kontroll- und Risikomanagement sowie der Berichterstattung der internen Revision sind dem Vorstand keine Umstände bekannt, die gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme sprechen.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Rechnungslegung des Bertrandt-Konzerns erfolgt nach den Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Der Einzelabschluss der Bertrandt AG wird nach dem Deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) erstellt. Die Wahl des Abschlussprüfers erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung. Der Prüfungsausschuss bereitet den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor. Der Abschlussprüfer ist unabhängig. Er übernimmt die Prüfung sowohl des Konzern- wie auch des Einzelabschlusses der Bertrandt AG.

Der Aufsichtsrat hat Herrn Udo Bäder als Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf dem Gebiet „Abschlussprüfung“ und darüber hinaus Herrn Martin Roth als Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf dem Gebiet „Rechnungslegung“ im Sinne von § 100 Abs. 5 AktG benannt. Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat nahm Herr Dietmar Bichler die Funktion des Mitglieds des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf dem Gebiet „Rechnungslegung“ wahr.

TRANSPARENZ

Die Aktionäre, sämtliche Teilnehmer am Kapitalmarkt, Finanzanalysten, Investoren, Aktionärsvereinigungen und Medien werden regelmäßig und aktuell über die Lage sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen des Unternehmens informiert.

Kommunikationsmedium ist hierbei hauptsächlich das Internet. Alle Personen, die für das Unternehmen tätig sind und bestimmungsgemäß Zugang zu Insiderinformationen haben, werden über die sich aus dem Insiderrecht ergebenden Pflichten informiert. Die Berichterstattung über die Lage und die Ergebnisse der Bertrandt AG erfolgt durch Quartals-, Halbjahres- und Geschäftsberichte, durch Bilanzpressekonferenzen und die Hauptversammlung sowie durch Telefonkonferenzen und Veranstaltungen mit internationalen Finanzanalysten wie auch Investoren im In- und Ausland.

Die Termine der regelmäßigen Finanzberichterstattungen sind im Finanzkalender zusammengefasst, der im Internet unter „[Eventkalender - Bertrandt Investor Relations](#)“ zu finden ist. Neben dieser regelmäßigen Berichterstattung werden nicht öffentlich bekannte Informationen, die die Bertrandt AG betreffen und die geeignet sind, den Börsenkurs der Bertrandt-Aktie erheblich zu beeinflussen, im Rahmen von Ad-hoc-Mitteilungen nach Art. 17 der Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 596/2014 bekannt gemacht.

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse und vertritt die Gesellschaft bei Geschäften mit Dritten. Seine wesentlichen Aufgaben liegen in der strategischen Ausrichtung und Steuerung der Gesellschaft sowie in der Einhaltung und Überwachung eines effizienten Risikomanagementsystems. Der Vorstand besteht aus drei Personen, die ohne Hervorhebung eines Einzelnen durch Benennung eines Vorsitzenden oder Sprechers arbeiten. Die Bedeutung übergreifender Arbeit für die Entwicklung des gesamten Bertrandt-Konzerns wird auf Vorstandsebene konsequent durch zukunftsorientierte vernetzte Führung gespiegelt. Unbeschadet dieser Gesamtverantwortung leitet jedes Vorstandsmitglied den ihm zugewiesenen Geschäftsbereich selbstständig. Die nähere Ausgestaltung der Tätigkeit des Vorstands ist in einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung geregelt. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Alle Mitglieder des Vorstands und deren Lebensläufe finden Sie unter „[Der Vorstand der Bertrandt AG](#)“.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren.

Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb des Konzerns, dürfen Vorstandsmitglieder nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen.

Der Vorstand tritt gewöhnlich zweiwöchentlich und bei Bedarf ad hoc zusammen, der Aufsichtsrat gewöhnlich vier Mal im Jahr und mindestens zweimal im Kalenderhalbjahr sowie bei Bedarf. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Unternehmensstrategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Finanz- und Ertragslage, der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Compliance. Er legt dem Aufsichtsrat außerdem die Investitions-, Finanz- und Ertragsplanung des Konzerns für das kommende Geschäftsjahr vor. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet der Vorstand den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich. Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, werden dem Aufsichtsrat rechtzeitig vorgelegt.

Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder und überwacht und berät die Geschäftsführung. Er sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der für Vorstandsangelegenheiten zuständige Personalausschuss hat sich auch im Geschäftsjahr 2024/2025 mit dem Thema der Nachfolgeplanung befasst. Zu diesem Themenkreis werden außerdem regelmäßig Gespräche zwischen dem Vorsitzenden des Personalausschusses und den Vorstandsmitgliedern geführt. Auf Grund der langlaufenden Vorstandsverträge bestand im abgelaufenen Geschäftsjahr hier aber kein akuter Handlungsbedarf.

Sofern die Neubesetzung eines Vorstandsressorts bei Bertrandt erforderlich werden sollte, werden in einem individualisierten Prozess geeignete Kandidaten identifiziert.

Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats bestimmen sich nach § 8 Abs. 1 der Satzung. Der Aufsichtsrat besteht aus vier Anteilseignervertretern und zwei von den Arbeitnehmern gewählten Vertretern. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats und deren Lebensläufe finden Sie unter [„Der Aufsichtsrat von Bertrandt“](#).

Informationen zu den von den Mitgliedern ausgeübten Berufen sowie Angaben zu den Mitgliedschaften der Aufsichtsratsmitglieder in Aufsichtsräten und anderen Kontrollgremien

sind nicht nur in den dort zugänglichen Lebensläufen, sondern auch im Geschäftsbericht 2024/2025 (dort Konzern- Abschluss/Konzern-Anhang) enthalten, der unter [„Finanzberichte der Bertrand AG“](#) nach seiner Veröffentlichung am 18. Dezember 2025 zugänglich ist.

Die nähere Ausgestaltung der Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist in einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung geregelt.

Nach D.12 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024/2025 eine solche Beurteilung durchgeführt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sich anhand eines Fragebogens, der ihnen am 28. November 2025 zur Verfügung gestellt wurde, auf die Aussprache individuell vorbereitet. Dieser Fragebogen arbeitete 10 unterschiedliche Felder ab; betrachtet wurden namentlich Themen wie Sitzungen & Organisation, Zusammenarbeit im Aufsichtsrat, Vorsitz & Leitung sowie Informationsversorgung & Kommunikation mit dem Vorstand. Ferner standen Themenbereiche wie Strategie & Unternehmensentwicklung, Personal & Nachfolge, Kontrolle & Compliance, Ausschüsse, externe Berichterstattung & Transparenz und Weiterentwicklung & Evaluation im Blick. Ergänzend hat der Aufsichtsratsvorsitzende einen zur gesetzlichen Berufsverschwiegenheit verpflichteten Dritten beauftragt und vereinbart, dass sich Aufsichtsratsmitglieder mit Anregungen zur Verbesserung der Aufsichtsratsarbeit an diesen Dritten wenden können. Dieser wird hierüber ausschließlich ohne Nennung des Aufsichtsratsmitglieds berichten, sodass der Aufsichtsratsvorsitzende erteilte Hinweise gegebenenfalls anonym in die Aussprache des Aufsichtsrats zur Beurteilung seiner Arbeit einbringen kann. Die Aussprache im Aufsichtsrat erfolgte am 11. Dezember 2025. Mit Rücksicht auf das Unternehmensinteresse an einer möglichst offenen Aussprache innerhalb des Aufsichtsrats wird über Einzelheiten der Beratung dort nicht berichtet.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat zur Erfüllung seiner Aufgaben einen Personal- und einen Prüfungsausschuss gebildet. Zur Steigerung der Effizienz nimmt der Personalausschuss auch die

Aufgaben des Nominierungsausschusses wahr. Der Prüfungsausschuss verhandelte und beschloss bis zum 07.08.2025 an Stelle des Aufsichtsrats auch über erforderliche vorherige Zustimmungen zu Geschäften mit nahestehenden Personen nach § 111b AktG i.V.m. § 107 Abs. 3 Satz 4 bis 6 AktG. Diese Ausschüsse bereiten bestimmte Themenkreise zur Diskussion und Beschlussfassung im Plenum vor. Bei einzelnen Themen wurden die Entscheidungsbefugnisse vom Aufsichtsrat auf die Ausschüsse übertragen. Sie führen Sitzungen bei Bedarf durch.

Der Prüfungsausschuss setzt sich derzeit zusammen aus den Herren Udo Bäder, Martin Roth und Frau Karin Himmelreich. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut, in dem die Bertrandt AG tätig ist. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Udo Bäder. Er wurde vom Aufsichtsrat auch als Experte für das Gebiet „Abschlussprüfung“ und Herr Martin Roth als Experte für das Gebiet „Rechnungslegung“ benannt. Herr Udo Bäder verfügt über langjährige Erfahrungen als Wirtschaftsprüfer auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Als Abschlussprüfer der Gesellschaft ist er bereits zum Ablauf des 30. Juni 2018 als Partner ausgeschieden. Herr Martin Roth als Experte für das Gebiet der „Rechnungslegung“ verfügt als Leiter Finanzmanagement und M&A der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, über langjährige Erfahrungen auf dem Gebiet der Rechnungslegung.

Der Personalausschuss setzt sich derzeit zusammen aus den Herren Matthias Benz, Udo Bäder und Martin Roth. Vorsitzender des Personalausschusses ist Herr Matthias Benz.

FESTLEGUNGEN UND BEGRÜNDUNGEN NACH § 76 Abs. 4 UND § 111 ABS. 5 AKTG

Das AktG sieht vor, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaft für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand Zielgrößen festzulegen hat. Der Vorstand einer solchen Gesellschaft hat seinerseits Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Liegt der Frauenanteil zur Zeit der Festlegungen von Vorstand und Aufsichtsrat unter 30%, so dürfen die Zielgrößen den jeweils bereits erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig mit der Festlegung der Zielgrößen sind Fristen für deren Erreichung zu bestimmen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat zuletzt durch Beschluss im September 2024 gemäß § 111 Absatz 5 AktG für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 33,33% festgelegt, die bis zum 01. Juli 2029 erreicht werden soll. Dies wäre bei derzeit drei Vorstandsmitgliedern eine Frau.

Der Vorstand der Gesellschaft hat zuletzt durch Beschluss im September 2024 gemäß § 76 Absatz 4 AktG für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 28,57% und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 33,33% festgelegt, die jeweils bis zum 01. Juli 2029 erreicht werden sollen. Dies wären bei derzeit sieben Mitarbeitenden auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand zwei Frauen bzw. bei derzeit achtzehn Mitarbeitenden auf der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand sechs Frauen. Die beiden Führungsebenen im Sinne von § 76 Absatz 4 AktG wurden anhand der bestehenden Berichtslinien innerhalb der Gesellschaft unterhalb des Vorstands festgelegt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat zuletzt durch Beschluss im September 2024 gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil von 33,33% festgelegt, die bis zum 01. Juli 2029 erreicht werden soll.

Die im September 2024 neu festgelegten Zielgrößen wurden während des Bezugszeitraums dieser Erklärung zur Unternehmensführung weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand, noch auf den beiden dem Vorstand nachgeordneten Ebenen erreicht. Die Beteiligung von Frauen beträgt derzeit im Vorstand 0 %, in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Gesellschaft 14,29 % und in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands der Gesellschaft 27,78 %.

Die Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat der Gesellschaft beträgt nach den letzten Aufsichtsratswahlen derzeit 16,67 %.

Die Nichterreichung der gesetzten Ziele auf allen Ebenen beruht auf der langfristigen, nicht kurzfristigen, Verfolgung der zum 01. Juli 2029 gesetzten Ziele.

Ausführliche Informationen zu den vor September geltenden Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands können der Berichterstattung der vergangenen Jahre entnommen werden.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 AKTG VOM 29. SEPTEMBER 2025

„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 und G.10 DCGK. Bis 01. Januar 2025 nicht angewandt wurde die Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK. Bis 05. Dezember 2024 wurden die Empfehlungen aus den Ziffern B.2 letzter Halbsatz, C.1 Satz 5 und Satz 6 sowie C.8 und bis zum 12. Dezember 2024 die Empfehlung aus Ziffer E.1 Satz 2 nicht angewandt.

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

B.2 letzter Halbsatz DCGK

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bis 05. Dezember 2024 wurde zur Sicherung der Effektivität des Vorgehens und einer im Unternehmensinteresse notwendigen verlässlichen Vertraulichkeit darüber nicht im Einzelnen berichtet. Wie in der Entsprechenserklärung vom 23. September 2024 angekündigt, wurde diese Praxis geändert und in der Erklärung zur Unternehmensführung, die am 05. Dezember 2024 veröffentlicht wurde, die Vorgehensweise erstmalig entsprechend der Empfehlung beschrieben.

C.1 Satz 5 und Satz 6, C.8 DCGK

Mit der Erklärung zur Unternehmensführung, die am 05. Dezember 2024 veröffentlicht wurde, wird durch erstmalige Aufnahme entsprechender Ausführungen auch den Empfehlungen aus C.1 Satz 5 und Satz 6 sowie C.8 DCGK (ab dann) entsprochen. Auch dies war bereits in der Entsprechenserklärung vom 23. September 2024 angekündigt worden.

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 früher verzichtet, um auch bloße Anscheinsfälle vertrauensvoll erörtern zu können.

In der Entsprechenserklärung vom 23. September 2024 war bereits angekündigt worden, dass man diese Praxis aufgibt. Mit dem letztjährigen Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung, der am 12. Dezember 2024 veröffentlicht wurde, wurde durch erstmalige Aufnahme von Ausführungen über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung auch der Empfehlung aus E.1 Satz 2 DCGK (ab dann) entsprochen.

G.1 DCGK

Das frühere Vergütungssystem der Bertrandt Aktiengesellschaft, das die Hauptversammlung am 26. Februar 2021 gebilligt hatte („Vergütungssystem 2021“), legte keine Zielvergütung und keine relativen Anteile von fixer und variabler Vergütung fest. Auch wurden keine nichtfinanziellen Leistungskriterien festgelegt. Für den Aufsichtsrat war 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 wurde 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 sollte. Aus diesem Grunde wurde auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wurde auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des erreichten EBIT abgestellt. Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile war und ist nicht vorgesehen; sie veränderte sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zu den festen Vergütungsbestandteilen sowie den Neben- und Versorgungsleistungen.

Das ab dem 01. Januar 2025 geltende Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 19. Februar 2025 gebilligt hat („Vergütungssystem 2025“), folgt unverändert nicht den Empfehlungen aus G.1. Dies beginnt damit, dass eine Ziel-Gesamtvergütung weiterhin nicht bestimmt wird. Dementsprechend kann es auch keine Festlegungen von Anteilen der Festvergütung, der kurzfristig variablen und der langfristig variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung geben. Nach C.3. Ziffer 6 des Vergütungssystems ist eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile weiterhin nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zum festen Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen.

G.2 DCGK

Die vorstehend erläuterte Abweichung zu G.1 DCGK hat zwingend auch eine Abweichung von G.2 DCGK 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 wurde und 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 wurde im Vergütungssystem 2021 und wird im seit 01. Januar 2025 geltenden Vergütungssystem 2025 teilweise 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 wurde und wird im Vergütungssystem 2021 wie im Vergütungssystem 2025 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 DCGK

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung bestand im Vergütungssystem 2021 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 war daher bislang entbehrlich. Daran ändert sich auch unter dem Vergütungssystem 2025 nichts, auch wenn weitere nichtfinanzielle Kennzahlen neben das EBIT treten sollen. Lediglich hinsichtlich der nichtfinanziellen Kennzahlen kann der Aufsichtsrat künftig, wenn Vorstandsmitglieder unter dem Vergütungssystem 2025 vergütet werden sollten, die Entwicklung nachverfolgen.

G.10 DCGK

Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem 2021 wie auch nach dem Vergütungssystem 2025 nicht gewährt; es besteht auch nach beiden Vergütungssystemen keine Verpflichtung zur überwiegenden Anlage der variablen Vergütung 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 nicht mit dem

Kapitalmarkt verknüpften Elementen. Der Interessengleichlauf von Vorstand und Aktionären wird im Vergütungssystem 2025 anderweitig ausgesteuert; es enthält hierfür Aktienhaltevorschriften.

G.11 Satz 2 DCGK

Bis zum 01. Januar 2025 waren sogenannte „Clawback“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, in das Vergütungssystem nicht implementiert. Die Bertrandt Aktiengesellschaft sah aufgrund der gesetzlichen Haftungsregelungen des § 93 in Abs. 2 Satz 2 AktG keinen Bedarf hierfür. Mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat in das Vergütungssystem 2025 Clawback-Regelungen implementiert, wodurch ab 01. Januar 2025 durch das Vergütungssystem den Empfehlungen des G.11 Satz 2 DCGK entsprochen wird.

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind mit im März 2023 abgeschlossenen Vorstandsdienstverträgen mit fünfjähriger Laufzeit angestellt. Diese Verträge (und die darin vereinbarte Vergütung), die dem Vergütungssystem 2021 entsprechen, gelten unberührt von der Neufassung des Vergütungssystems fort.

Ehningen, 29. September 2025

Der Aufsichtsrat

Matthias Benz
Vorsitzender

Martin Roth
Stellvertreter

Der Vorstand

Dr. Andreas Fink
Mitglied des Vorstands

Michael Lücke
Mitglied des Vorstands

Markus Ruf
Mitglied des Vorstands“

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER VON AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

Das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 des Aktiengesetzes sind öffentlich zugänglich gemacht worden:

[Vergütungssystem Vorstand](#)

[Abstimmergebnisse Beschluss Vergütungssystem des Vorstands 2025](#)

bzw.

[Vergütungssystem Aufsichtsrat](#)

[Abstimmergebnis Beschluss Vergütung des Aufsichtsrats 2024](#)

Der für das Geschäftsjahr 2024/2025 zu erstattende Vergütungsbericht wird mit dem Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht:

[Corporate Governance - Bertrand Investor Relations](#)

DIVERSITÄTSKONZEPT

Das von der Gesellschaft verfolgte Diversitätskonzept im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats sind unter „[bertrandt_ag_Diversitaetskonzept_23.09.2024.pdf](#)“ zugänglich gemacht worden.

Mit dem Diversitätskonzept 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 Erfahrung- 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. Dieses Diversitätskonzept wurde durch den Aufsichtsrat am 23. September 2024 beschlossen. Die in dem Konzept

definierten Ziele wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr bei allen personellen Diskussionen mit einbezogen.

Anderweitige Angaben aufgrund Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex:

Für Vorstandsmitglieder wurde eine Altersgrenze festgelegt. Der Personalausschuss soll Mitglieder des Vorstands nicht zur Bestellung vorschlagen, die zu diesem Zeitpunkt bereits das 64. Lebensjahr vollendet haben.

Auch für Aufsichtsratsmitglieder wurde eine Altersgrenze festgelegt. § 8 Abs. 1 der Satzung bestimmt dazu: „Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern. Davon werden vier Mitglieder des Aufsichtsrats von den Aktionären gewählt, wobei diese im Zeitpunkt ihrer Wahl das fünfundsiebzigste Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen. Zwei Mitglieder werden nach Maßgabe der Vereinbarung gemäß § 22 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) vom 9. Mai 2008 über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Bertrandt Aktiengesellschaft gewählt.“

Der Aufsichtsrat hat sich durch Beschluss im September 2024 ein Kompetenzprofil gegeben, aus dem sich die konkreten Ziele für seine Zusammensetzung ergeben. Dieses findet sich unter [„Beschluss AR Ziele Zusammensetzung AR und Kompetenzprofil 23.09.2024.pdf“](#)

Der Stand der aktuellen Umsetzung kann der Qualifikationsmatrix entnommen werden:

Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats

	Matthias Benz	Udo Bäder	Martin Roth	Karin Himmelreich	Tobias Hoppe	Steffen Heeschen
Allgemeine Informationen						
Mitglied seit	18.05.2022	20.02.2019	23.07.2025	21.02.2024	21.02.2024	21.02.2024
Bestelldauer	Februar 2029	Februar 2029	Februar 2026	Februar 2029	Februar 2029	Februar 2029
Unabhängigkeit	x	x		x	ANV	ANV
Geschlecht	m	m	m	w	m	m
Alter	54	65	58	54	44	42
Nationalität	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
No Overboarding	x	x	x	x	x	x
Fachkompetenzen						
Automobilbranche	x	x	x			
Recht & Compliance	x	x	x	x		
Controlling/ Risikomanagement	x	x	x	x		
Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung	x	x	x	x		x
Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung		x	x			
ESG / Nachhaltigkeit	x	x	x	x	x	x
Strategie / Unternehmensführung	x	x	x	x		
Personal	x	x	x	x	x	
Arbeitnehmerbelange	x	x	x	x	x	x

ANV = Arbeitnehmervertreter

Ehningen, 10.12.2025

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand

MATTHIAS BENZ

DR. ANDREAS FINK

Vorsitzender

Mitglied des Vorstands

MARTIN ROTH
Stellvertreter

MICHAEL LÜCKE
Mitglied des Vorstands

MARKUS RUF
Mitglied des Vorstands

Angaben zum gezeichneten Kapital

ANGABEN ZUM GEZEICHNETEN KAPITAL UND OFFENLEGUNG VON MÖGLICHEN ÜBERNAHME- HEMMNISSEN (§ 315A HGB)

Das Grundkapital beträgt 10.143.240,00 EUR und ist unterteilt in 10.143.240 Inhaberaktien. Jede Aktie gewährt eine Stimme. Dem Vorstand sind keine Beschränkungen bekannt, die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen, ausgenommen die von der Bertrandt AG gehaltenen eigenen Anteile und die unter dem Mitarbeiteraktienprogramm bezogenen Aktien, die einer vertraglichen Sperrfrist unterliegen. Mindestens 10% der Stimmrechte halten die nachfolgend aufgeführten Anteilseigner:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft, Stuttgart, Deutschland: per 15. Juni 2016
zuletzt mitgeteilter Stimmrechtsanteil 28,97%
- Friedrich Boysen Holding GmbH, Altensteig, Deutschland: per 21. Februar 2011
zuletzt mitgeteilter Stimmrechtsanteil 14,90%
- Frank Ferchau (FFI Holding GmbH), Gummersbach, Deutschland: per 06. Dezember 2024 zuletzt mitgeteilter Stimmrechtsanteil 10,00 %

Im Übrigen verweisen wir auf die weiteren Angaben im Konzern-Anhang unter Ziffer 32. Für Inhaber von Aktien gelten keine Sonderrechte, die Kontrollbefugnis verleihen. Die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands orientieren sich an den §§ 84, 85 Aktiengesetz (AktG) in Verbindung mit § 6 der Satzung. Satzungsänderungen bedürfen gemäß § 179 AktG in Verbindung mit § 18 Abs. 1 der Satzung eines Beschlusses der Hauptversammlung, der grundsätzlich mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst werden muss. Der Vorstand ist von der Hauptversammlung am 22. Februar 2023 ermächtigt worden, bis zum 31. Januar 2028 eigene

Aktien mit einem Anteil am Grundkapital in Höhe von insgesamt bis zu 1.000.000,00 EUR zu erwerben. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Februar 2021 wurde der Vorstand ferner ermächtigt, das Grundkapital der Bertrandt Aktiengesellschaft bis zum 31. Januar 2026 gemäß Satzung mit Zustimmung des Aufsichtsrats durch Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautende Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen (einschließlich sogenannter gemischter Sacheinlagen) einmalig oder mehrfach, jedoch insgesamt höchstens um bis zu 4.000.000,00 EUR, zu erhöhen (genehmigtes Kapital 2021). Die Bertrandt AG hat folgende wesentliche Vereinbarung getroffen, die Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) beinhaltet: Die Finanzverträge mit den Kreditinstituten sehen grundsätzlich ein außerordentliches Kündigungsrecht der Kreditgeber vor. Mit Mitgliedern des Vorstands beziehungsweise Arbeitnehmern bestehen keine Vereinbarungen über Entschädigungen für den Fall eines Kontrollwechsels.