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, G.10 und G.11 Satz 2 DCGK. Der Empfehlung aus E.1 Satz 2 DCGK wurde im vergangenen Jahr entsprochen. Künftig soll hiervon wieder abgewichen werden.

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

E.1 DCGK

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung die Behandlung von Interessenkollisionen eigenständig und teilweise abweichend von den 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. Im vergangenen Jahr wurde der Empfehlung aus E.1 Satz 2 DCGK entsprochen, indem im Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung vom 16. Dezember 2025 über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung berichtet wurde. Für das laufende Jahr soll hiervon jedoch wieder abgewichen werden. Auf eine öffentliche Behandlung solcher Mitteilungen soll künftig verzichtet werden, um auch bloße Anscheinsfälle und nicht wesentliche oder nur vorübergehende Interessenkonflikte wieder in einem vertraulichen Rahmen erörtern zu können.

G.1 DCGK

Das Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 19. Februar 2025 gebilligt hat („Vergütungssystem 2025"), folgt 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.

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.

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 wird im 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 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.

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.

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.

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.

G.10 DCGK

Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem2025 nicht gewährt; es besteht nach dem Vergütungssystem 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.

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.

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, 28. September 2026

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