

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 (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 (im nachfolgenden auch als „DCGK 2020“ bezeichnet) – bis zu dessen Ablösung durch die Fassung des Kodexes vom 28. April 2022 mit Wirkung ab dem 27. Juni 2022 grundsätzlich entsprochen wurde. Nicht angewandt wurden die Empfehlungen aus den Ziffern A.1, A.2 Satz 1 letzter Halbsatz, B.2 letzter Halbsatz, B.3, C.1, C.4 bis C.9, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative, C. 11 bis C.13, D.1 letzter Halbsatz, D.7, E.1 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 DCGK 2020. Ziffer F.2 wurde bis zu der Veröffentlichung des Halbjahresberichts am 19. Mai 2022 nicht entsprochen, danach wurde der Ziffer F.2 entsprochen. Seit 26. April 2022 wurde von der Empfehlung unter Ziffer C.15 Satz 2 DCGK 2020 abgewichen; insoweit war die letztjährige Entsprechenserklärung bereits mit Erklärung vom 26. April 2022 unterjährig aktualisiert worden. Schon seit 20. September 2021 wurde die Empfehlung aus C. 10 Satz 1 zweite Alternative („Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses“) angewandt; zudem wurde auch C. 10 Satz 2 entsprochen.

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 2022“ bezeichnet) – wurde und wird grundsätzlich entsprochen. Nicht angewandt wurden und werden die Empfehlungen aus den Ziffern A.2, B.2 letzter Halbsatz, C.1 sowie C.6 bis C.8, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative, C.13, E.1, 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 DCGK 2022. Bis zum 26. September 2022 wurden zudem die Empfehlungen aus A.3, C.4, C.5, C.9 und C.11, C.12, D.1 letzter Halbsatz nicht angewandt. Des Weiteren wird bis voraussichtlich 15. Dezember 2022 die Empfehlung aus A.5 letzter Halbsatz nicht angewandt.

Der Aufsichtsrat arbeitet derzeit an einem neuen Vergütungssystem für den Vorstand. Er strebt dessen Beschluss möglichst noch in 2022 an, um es dann gegebenenfalls der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorlegen zu können. Er erwartet, dass sich daraus gegebenenfalls auch eine weitere unterjährige Aktualisierung der Entsprechenserklärung ergeben wird, weil einzelne oder alle der vorstehenden Abweichungen von Empfehlungen des Abschnitts G. entfallen könnten.

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

I. Abweichungen von Empfehlungen des DCGK 2020 (bis 27. Juni 2022)

A.1 DCGK

Von den Empfehlungen A.1 wurde 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 möglichst in allen Ländern, in denen man tätig war, das Potential an Bewerbern bzw. Kandidaten für Führungspositionen im Unternehmensinteresse frei von Einschränkungen oder Diskriminierungen genutzt werden können. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats wurde durch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sogar ausdrücklich darauf verpflichtet, bei einem Bestellungsantrag an den Aufsichtsrat auf Vielfalt (Diversity) in der Zusammensetzung des Vorstandes zu achten.

A.2 Satz 1 letzter Halbsatz DCGK

Die Bertrandt AG hatte 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 wurde. Nachdem aber durch den Kodex nicht definiert wurde, welche Anforderungen sich aus A.2 Satz 1 letzter Halbsatz DCGK im Einzelnen ergeben, erklärte die Gesellschaft letztes Jahr 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

Rein vorsorglich wurde im letzten Jahr eine Abweichung erklärt. Bei eventuellen Neubestellungen verlangen mitunter gerade besonders leistungsstarke Kandidaten auch Anstellungsverträge, die den gesetzlich vorgegebenen Anstellungszeitraum ausschöpfen. Sie sollten im Unternehmens-

interesse nicht per se aus dem Kandidatenpool ausgeschlossen sein. Im Berichtszeitraum gab es freilich keine Neubestellungen; insoweit wurde also von der vorbehaltenen Abweichung von B.3 DCGK auch kein Gebrauch gemacht.

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.13 DCGK enthalten verschiedene Empfehlungen rund um die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für die Wahl von Aufsichtsratsmitglieder, etwa hinsichtlich deren Unabhängigkeit, von denen im letzten Jahr bereits eine Abweichung erklärt bzw. angekündigt worden war.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden in 2019 für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, neu gewählt.

Rechtzeitig vor einer Neuwahl zum Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung 2024 sollen die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes bewertet und beraten werden. Daher wurde vorsorglich schon im letzten Jahr, um diesen Beratungen nicht vorzugreifen, eine umfassende Abweichung von den Empfehlungen C.1 sowie C.4 bis C.13 DCGK erklärt. Davon abweichend wurde aber schon im letzten Jahr erklärt und angekündigt, dass seit 20. September 2021 die Empfehlung aus C. 10 Satz 1 zweite Alternative („Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses“) angewandt wird und wurde; zudem wurde im Berichtszeitraum auch C. 10 Satz 2 entsprochen.

C.15 Satz 2 DCGK

Der Kodex empfiehlt in Ziffer C.15 Satz 2, dass ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds der Anteilseignerseite bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein soll. Mit Blick auf die verbleibende restliche Laufzeit des Aufsichtsratsamtes des früheren Aufsichtsratsmitglieds Horst Binnig, der sein Amt mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2022 niedergelegt hatte, wurde bereits mit unterjähriger Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 26. April 2022 eine Abweichung erklärt, damit die Gesellschaft die Möglichkeit erhielt, eine gerichtliche Bestellung auch für die restliche Amtsdauer des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds zu beantragen, wovon dann auch bei der gerichtlichen Bestellung von Herrn Matthias Benz Gebrauch gemacht wurde.

D.1 letzter Halbsatz DCGK

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

D.7 DCGK

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

E.1 DCGK

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung die Behandlung von Interessenkollisionen eigenständig und 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 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.

Die Geschäftsordnung für den Vorstand entsprach hingegen nach Auffassung der Gesellschaft im Berichtszeitraum den Empfehlungen aus E.2 DCGK. Die im Vorjahr vorsorglich angekündigte Abweichung beruhte allein auf dem Umstand, dass die Gesellschaft keinen Vorsitzenden oder Sprecher des Vorstandes hat.

F.2 DCGK

Die Bertrandt AG erfüllt mit ihrer Berichterstattung die gesetzlichen Anforderungen ebenso wie veröffentlichte Erwartungen der Börse. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2021/2022 die Mitteilung zu dem ersten Quartal und den Halbjahresbericht nicht binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht, sondern die sogenannte „Grace Period“ von einigen weiteren Tagen, die die Börse über die Fristen aus den Empfehlungen F.2 hinaus gewährt (siehe den sog. „Guide to the DAX Equity Indices“, Abschnitt 4.1.1.1), in Anspruch genommen. Den Empfehlungen

aus F.2 wurde aber seit der Veröffentlichung des Halbjahresberichts im laufenden Geschäftsjahr am 19. Mai 2022 entsprochen.

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. 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, soll nicht abstrakt, sondern in der konkreten Lage im Unternehmensinteresse entschieden werden. Im Berichtszeitraum gab es keine solchen Entscheidungen.

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.

II. Abweichungen von Empfehlungen des DCGK 2022 (ab dem 27. Juni 2022)

A.2 DCGK

Von den Empfehlungen A.2 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.3 DCGK

Bertrandt zieht ab dem 26. September 2022 auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele in das IKS und das Risikomanagementsystem ein und entspricht damit der neuen Empfehlung. Bis zu diesem Zeitpunkt muss eine Abweichung erklärt werden, weil Bertrandt eine Übergangszeit benötigte, um die neue Empfehlung angemessen umzusetzen.

A.5 letzter Halbsatz DCGK

Der Lagebericht der Bertrandt Aktiengesellschaft zum 30. September 2021 umfasst eine Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems. Im nächsten Lagebericht zum 30. September 2022, der am voraussichtlich am 15. Dezember 2022 veröffentlicht werden wird, soll zusätzlich auch eine Stellungnahme zur Angemessenheit und Wirksamkeit enthalten sein.

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.

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.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 für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, neu gewählt.

Rechtzeitig vor einer Neuwahl zum Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung 2024 sollen die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes bewertet und beraten werden. Daher wird derzeit vorsorglich, um diesen Beratungen nicht vorzugreifen, eine Abweichung von den Empfehlungen C. 1 sowie C. 6, C.7, C.8, C.10 Satz 1 erste und dritte Alternative und C.13 DCGK erklärt.

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.

Wie bereits vorstehend zum DCGK 2020 erläutert, wurde und wird seit 20. September 2021 die Empfehlung aus C. 10 Satz 1 zweite Alternative („Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses“) angewandt; zudem wurde im Berichtszeitraum auch C. 10 Satz 2 entsprochen.

Hinsichtlich der Abweichungen von C.4, C.5, C.9, C.11 und C.12 bis zum 26. September 2022 kann auf die vorstehenden Ausführungen zum wortgleichen DCGK 2020 verwiesen werden. Vorstand und Aufsichtsrat haben in partiellen Vorgriff auf die angekündigte umfassende Neubewertung zur nächsten Neuwahl des Aufsichtsrats bereits am 26. September 2022 beschlossen, auch diesen Empfehlungen künftig zu folgen.

D.1 letzter Halbsatz DCGK

Der Aufsichtsrat hat seit Jahrzehnten, wie vom Kodex empfohlen, eine Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat. Ab dem 26. September 2022 soll diese nun auch auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

E.1 DCGK

Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu E.1 verwiesen werden.

G.1 DCGK

Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.1, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

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. Auch insoweit kann zur Begründung der Abweichung auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.3, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

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. Auch insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.7, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

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. Auch insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.9, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

G.10 DCGK

Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem nicht gewährt; es besteht auch keine Verpflichtung zur Anlage in Aktien. Auch insoweit kann zur

Begründung der Abweichung auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.10, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen 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. Auch insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den wortgleichen Empfehlungen des DCGK 2020 zu G.11, aber auch den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

G.13 Satz 2 DCGK

Ob im Falle eines nachträglichen Wettbewerbsverbotes die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird, soll auch in Zukunft nicht abstrakt, sondern in der konkreten Lage im Unternehmensinteresse entschieden werden. Im Berichtszeitraum gab es keine solchen Entscheidungen. Auch insoweit kann ergänzend auf den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

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. Auch insoweit kann ergänzend auf den Hinweis zu laufenden Beratungen über eine Veränderung des Vergütungssystems unter der Entsprechenserklärung verwiesen werden.

Ehningen, 26. September 2022

Der Aufsichtsrat

Dietmar Bichler
Vorsitzender

Wilfried Sihm
Stellvertreter

Der Vorstand

Hans-Gerd Claus
Mitglied des Vorstands

Michael Lücke
Mitglied des Vorstands

Markus Ruf
Mitglied des Vorstands