

BAUER Aktiengesellschaft

Erklärung zur Unternehmensführung 2022



Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung wird für die BAUER Aktiengesellschaft und zugleich für den Konzern gemäß §§ 315d, 289f HGB abgegeben. Nachfolgend berichtet der Vorstand zugleich auch für den Aufsichtsrat über die Corporate Governance im Unternehmen unter Berücksichtigung der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Berichtsjahr mit Vorbehandlung im Präsidial- und Personalausschuss mit der Erfüllung der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex befasst. Am 8. Dezember 2022 wurde nachfolgende Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen:

"Seit der letzten Entsprechenserklärung vom Dezember 2021 wurde und wird den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers jeweils bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" (nachfolgend auch „Kodex“) in der Fassung vom 28. April 2022 mit den nachstehend aufgeführten Ausnahmen entsprochen:

1. Abweichend von Empfehlung A.1. werden die mit den Sozial -und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit noch nicht systematisch identifiziert und bewertet. Weiter werden die ökologischen und sozialen Ziele in der Unternehmensstrategie noch nicht angemessen berücksichtigt, so dass auch die Unternehmensplanung entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele noch nicht umfasst. Das Unternehmen arbeitet derzeit am Aufbau und Implementierung eines derartigen Systems, das auch in der Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung integriert wird. Dementsprechend ist entgegen der Empfehlung A.3 das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem noch nicht auf die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele eines solchen Systems ausgerichtet, das auch die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließt.
2. Abweichend von Empfehlung B.3 erfolgt die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern nicht für längstens drei Jahre, sondern entsprechend der gesetzlichen Höchstfrist gemäß § 84 Abs. 1 AktG in der Regel für fünf Jahre. Soweit Vorstandsmitglieder aus den Führungskräften der Unternehmensgruppe gewonnen werden und somit die Zusammenarbeit bereits längere Zeit beurteilt werden konnte, besteht keine Notwendigkeit die Erstbestellung zu verkürzen. Soweit Vorstandsmitglieder am Markt gewonnen werden, wird eine generell verkürzte Erstbestellung aufgrund des Wettbewerbs am Personalmarkt nicht befürwortet.
3. Eine Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat wird abweichend zu den Empfehlungen B.5 und C.2 nicht festgelegt. Kompetenz und Leistungsfähigkeit sowie Unabhängigkeit können nicht anhand starrer Altersgrenzen oder Zugehörigkeitsdauern bestimmt werden. Bei der Neubestellung von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern oder bei deren Amtszeitverlängerung mit Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Amtsperiode liegt die Verantwortung hinsichtlich der Beurteilung von geeigneten Mitgliedern bei den beteiligten Personen im Aufsichtsrat und in der Hauptversammlung, die das Alter und die Unabhängigkeit bei der Beurteilung der Fähigkeiten der ausgewählten Person in ihrer Entscheidung berücksichtigen.
4. Abweichend von Empfehlung C.10 ist der Aufsichtsratsvorsitzende, der nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat zugleich Vorsitzender des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses ist, nicht unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand. Die Kenntnisse und Fähigkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden, der auch lange Vorstandsmitglied der BAUER Aktiengesellschaft war und der auch für keine andere Position im Aufsichtsrat zu gewinnen gewesen wäre, werden für die Aufsichtsratsarbeit als vorteilhaft eingeschätzt. Im Übrigen setzt sich der Aufsichtsrat aus 12 Mitgliedern und

nach Einschätzung des Aufsichtsrats aus genügend unabhängigen Mitgliedern zusammen, so dass eine genügende Kontrolle der Unabhängigkeit durch das Gremium gewährleistet ist.

5. Der Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 war abweichend von Empfehlung F.2 nicht binnen 90 Tagen, sondern binnen 97 Tagen nach Ende des Geschäftsjahres öffentlich zugänglich. Aufgrund der internationalen Struktur der Unternehmensgruppe nehmen die Fertigstellung und die Konsolidierung der Einzelabschlüsse erhebliche Zeit in Anspruch. Im Sinne einer gewissenhaften Rechnungslegung wird weiter an einer Verbesserung der Rechnungslegungsprozesse gearbeitet.
6. Im Vergütungssystem für den Vorstand werden die Empfehlungen in G.10 nicht eingehalten. Es ist nicht vorgesehen, dass die gewährten variablen Netto-Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien angelegt oder aktienbasiert gewährt werden und der Vorstand über die komplette langfristige variable Vergütung erst nach vier Jahren verfügen können soll. Stattdessen macht die aktienbasierte Vergütung lediglich etwa ein Viertel der variablen Zielvergütung aus und nur der aktienbasierte Teil der variablen Vergütung unterliegt einer Haltefrist von vier Jahren. Dies wird in der Gesamtschau des Vergütungssystems für den Vorstand der BAUER Aktiengesellschaft als eine angemessenere Regelung als die Kodex-Empfehlung erachtet.

Darüber hinaus folgt die BAUER Aktiengesellschaft bereits heute weitgehend den zusätzlichen Anregungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.“

ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der BAUER AG ist durch das deutsche Aktienrecht ein duales Führungssystem gesetzlich vorgegeben, das von einer Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet ist. In der Satzung der Gesellschaft sowie den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat sind zudem die Grundstrukturen der Zusammenarbeit festgelegt.

Dem Vorstand obliegt die eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands handelt jedes Vorstandsmitglied in den ihm zugewiesenen Ressorts eigenverantwortlich. Maßnahmen und Geschäfte eines Vorstandsbereichs, die für die Gesellschaft oder einen Unternehmensbereich von außergewöhnlicher Bedeutung sind oder mit denen ein außergewöhnliches wirtschaftliches Risiko verbunden ist, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Gesamtvorstands. Der Gesamtvorstand beschließt unabhängig davon über alle Angelegenheiten, die von besonderer Bedeutung und Tragweite für die Gesellschaft oder ihre Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Vorstand. Die Vorstandsmitglieder unterrichten den Vorstandsvorsitzenden laufend über alle wesentlichen Vorgänge und den Gang der Geschäfte in ihren Ressorts. Ein Mitglied des Vorstands ist zum Arbeitsdirektor ernannt, der sich verstärkt um personal- und sozialpolitische Themen im Unternehmen kümmert. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat und dessen Ausschüsse mit monatlichen Berichten, in Telefonkonferenzen und in regelmäßigen sowie außerordentlichen Sitzungen über alle für das Unternehmen relevanten Fragen.

Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands zusätzlich zur maßgeblichen fachlichen Qualifikation unter Berücksichtigung der internationalen Tätigkeit des Unternehmens auch auf Vielfalt (Diversity). Der Aufsichtsrat legt ferner das System der Vorstandsvergütung fest, überprüft es regelmäßig und bestimmt die individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. In der Satzung der Gesellschaft sind hierzu zustimmungspflichtige Geschäfte festgelegt. Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den Lagebericht der

Gesellschaft und des Konzerns sowie den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns zu prüfen. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig alle zwei Jahre die Effizienz seiner Tätigkeit. Im Berichtsjahr 2022 wurde keine Selbsteurteilung des Aufsichtsrats durchgeführt.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der BAUER AG besteht nach dem Mitbestimmungsgesetz aus insgesamt zwölf Mitgliedern, wobei die eine Hälfte der Mitglieder von den Arbeitnehmern und die andere Hälfte von der Hauptversammlung gewählt werden. Dem Aufsichtsrat gehört eine ausreichende Zahl von unabhängigen Mitgliedern an, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Zudem ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offen zu legen. Frau Doblinger hat sich aufgrund eines Interessenkonflikts aufgrund einer Zeichnungsverpflichtung der SD Thesaurus GmbH im Rahmen der von der Hauptversammlung am 18. November 2022 beschlossenen Kapitalerhöhung an den Beratungen und der Beschlussfassung zu den Details der Durchführung der Kapitalerhöhung nicht beteiligt. Darüber hinaus wurden Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat von dessen Mitgliedern im Berichtsjahr nicht offengelegt.

Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats

	Aufsichtsrat seit	Mitglied im			
		Präsidential- und Personalausschuss	Prüfungsausschuss	Nominierungsausschuss	Vermittlungsausschuss
Anteilseignervertreter					
Prof. Dr.-Ing. E.h. Thomas Bauer	01.11.2018	V		V	V
Sabine Doblinger	24.06.2021			M	
Klaus Pöllath	24.06.2021	SV			
Elisabeth Teschemacher	09.07.2004			SV	M
Andrea Teutenberg	23.06.2016		SV		
Gerardus N.G. Wirken	03.07.2000		V		
Arbeitnehmervertreter					
Rainer Burg	23.06.2016				M
Petra Ehrenfried	24.06.2021				
Maria Engfer-Kersten	23.06.2016		M		
Robert Feiger	28.04.2006				SV
Reinhard Irrenhauser	30.06.2011	M			
Wolfgang Rauscher	24.06.2021				

Ausschussvorsitzender (V), Stellvertretender Ausschussvorsitzender (SV), Ausschussmitglied (M)

Bei der BAUER AG setzt sich der Aufsichtsrat derzeit aus fünf Frauen und sieben Männern und somit gemäß §96 Abs. 2 AktG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern in jeder Hälfte des Aufsichtsrats zusammen.

Der Aufsichtsrat hat sich für seine Zusammensetzung ein Kompetenzprofil / Diversitätskonzept mit der Zielsetzung gegeben, dass der Aufsichtsrat so zusammengesetzt ist, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Eine Altersgrenze sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat werden nicht festgelegt, da Kompetenz und Leistungsfähigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds nicht an starren Regelgrenzen festgemacht werden können. Für seine Zusammensetzung hat sich der Aufsichtsrat folgendes Kompetenzprofil gegeben:

a) Unabhängigkeit

- Dem Aufsichtsrat soll auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden.
- Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.
- Sofern die Gesellschaft einen kontrollierenden Aktionär hat, sollen im Fall eines Aufsichtsrats mit mehr als sechs Mitgliedern mindestens zwei Anteilseignervertreter unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.
- Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.
- Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
- Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.

b) Geschlechteranteil

- Nach dem Aktiengesetz hat sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammenzusetzen. Im Übrigen soll die Besetzung unabhängig vom Geschlecht erfolgen.

c) Rechnungslegung / Abschlussprüfung

- Mindestens ein Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung verfügen.
- Mindestens ein weiteres Mitglied muss über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen.

d) Familienunternehmen

- Bei der Besetzung der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner ist die Prägung der Unternehmensgruppe als Familienunternehmen und die Auswirkungen dieser Prägung auf die Unternehmenskultur zu berücksichtigen, so dass zwei oder drei Mitglieder aus der Familie Bauer bzw. der Familie Doblinger stammen sollen, sofern die Kandidaten geeignet sind.

e) Managementenerfahrung

- Mindestens zwei der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner sollen über besondere Erfahrungen in der Führung von mittleren oder großen Unternehmen verfügen.
- Mindestens vier der Aufsichtsratsmitglieder sollen allgemeine Erfahrungen im Management von Unternehmen aufweisen.

f) Branchenerfahrung

- Die Mitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.
- Mindestens zwei der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner sollen besondere Erfahrungen im Bereich der Leistungen im Bau bzw. im Maschinenbau aufweisen.

g) Personalentwicklung

- Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied soll besondere Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung haben.

h) Nachhaltigkeit

- Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied soll Erfahrungen zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen aufweisen.

i) Internationalität

- Mindestens drei Mitglieder sollen internationale Geschäftserfahrung haben.

In der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind die Zielsetzungen und das Kompetenzprofil bzw. Diversitätskonzept des Aufsichtsrats und die gesetzlichen Vorgaben vollständig eingehalten. Die Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung werden bei den Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung berücksichtigt.

Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats

	Unabhängigkeit	Geschlechteranteil	Rechnungslegung	Abschlussprüfung	Familienunternehmen	Führungserfahrung	Management-erfahrung	Bran-chen-erfahrung	Perso-nal-entwicklung	Nach-haltig-keit	Interna-tionali-tät
Anteilseignervertreter											
Prof. Dr.-Ing. E.h. Thomas Bauer		m	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sabine Doblinger	x	w	x		x	x	x	x	x		
Klaus Pöllath	x	m	x			x	x	x	x	x	x
Elisabeth Teschemacher		w			x			x			
Andrea Teutenberg	x	w	x	x		x	x	x	x		x
Gerardus N.G. Wirken	x	m	x	x		x	x	x	x		x
Arbeitnehmervertreter											
Rainer Burg	x	m					x	x	x	x	
Petra Ehrenfried	x	w						x			
Maria Engfer-Kersten	x	w							x		
Robert Feiger	x	m	x	x		x	x	x	x		
Reinhard Irrenhauser	x	m						x	x		
Wolfgang Rauscher	x	m					x	x	x	x	x

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter ist eine angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter im aus insgesamt zwölf Personen bestehenden Aufsichtsrat vorhanden. Aufgrund der familiären Beziehungen zu einem Vorstandsmitglied sowie zu kontrollierenden Aktionären der Gesellschaft gelten der amtierende Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Thomas Bauer sowie Frau Elisabeth Teschemacher als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat nach den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht als unabhängig zur Gesellschaft, zum Vorstand und zu den kontrollierenden Aktionären. Herr Prof. Thomas Bauer ist zudem ehemaliges Mitglied des Vorstands. Als unabhängige Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat werden Frau Sabine Doblinger, Frau Andrea Teutenberg, Herr Gerardus Wirken und Herr Klaus Pöllath gesehen. Die lange Zugehörigkeitszeit von Herrn Wirken zum Aufsichtsrat beeinträchtigt nach Einschätzung der Anteilseignervertreter seine Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand in der Gesamtschau nicht. Eine besondere Nähebeziehung von Herrn Wirken zu einem Mitglied des Vorstands, einem kontrollierenden Aktionär oder eine besondere geschäftliche Beziehung zur Gesellschaft bestehen nicht. Eine durch die lange Zugehörigkeitsdauer veränderte Arbeitsweise, die eine Beeinträchtigung der Unabhängigkeit befürchten lassen, ist nicht erkennbar. Die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat wird – geprägt durch seinen beruflichen Hintergrund als Wirtschaftsprüfer – durchgehend als professionell und unabhängig eingeschätzt.

Mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer ist insbesondere Herr Gerardus Wirken als vorsitzendes Mitglied des Prüfungsausschusses mit Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung anzusehen. Insbesondere Frau Andrea Teutenberg verfügt als Mitglied des Prüfungsausschusses aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in Leitungsfunktionen im Finanzbereich und in der kaufmännischen Geschäftsführung über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat aus seinen Mitgliedern insgesamt vier ständige Ausschüsse gebildet. Die Ausschüsse des Aufsichtsrats sowie deren Aufgaben und Verfahrensregeln sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat niedergelegt. Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten dem Aufsichtsratsplenium regelmäßig über die Arbeit ihrer Ausschüsse.

Dem Präsidial- und Personalausschuss gehören der Aufsichtsratsvorsitzende an sowie je ein von den Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und von den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gewähltes Mitglied. Er bereitet unter anderem Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Festsetzung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und zur Festlegung des Vergütungssystems für den Vorstand vor und ist zuständig für den Abschluss, die Änderung und Beendigung der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands. Darüber hinaus befasst er sich mit Fragen der Corporate Governance.

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern, wobei zwei Mitglieder auf Vorschlag der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und ein Mitglied auf Vorschlag der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer vom Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt werden. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses wird auf Vorschlag der Anteilseignervertreter vom Aufsichtsrat gewählt. Der Vorsitzende dieses Ausschusses ist ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats und verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung und ist weder ein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft noch zugleich der Aufsichtsratsvorsitzende. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Compliance sowie der Abschlussprüfung. Der Prüfungsausschuss bereitet den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Bestellung des Abschlussprüfers unter Prüfung von dessen Unabhängigkeit vor. Er unternimmt die Vorprüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts, des nichtfinanziellen (Konzern-)Berichts sowie des Vorschlags zur Verwendung des Bilanzgewinns und erörtert die Prüfungsberichte mit dem Abschlussprüfer. Er prüft darüber hinaus den Halbjahresfinanzbericht und die Quartalsmitteilungen.

Der Nominierungsausschuss besteht aus drei Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner. Der Vorsitzende und der Stellvertreter des Nominierungsausschusses werden auf Vorschlag der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner durch diese gewählt. Aufgabe des Nominierungsausschusses ist es, dem Aufsichtsrat für die Hauptversammlung Wahlvorschläge geeigneter Kandidaten zum Aufsichtsrat zu unterbreiten.

Dem nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bildenden Vermittlungsausschuss gehören je zwei Mitglieder der Anteilseigner und der Arbeitnehmer an. Der Vermittlungsausschuss würde nur aktiv werden, falls bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern nicht die nach Mitbestimmungsgesetz erforderlichen Mehrheiten zustande kommen würden.

Der Aufsichtsratsvorsitzende fasst in seinem Bericht an die Hauptversammlung jährlich die Arbeit im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen im vergangenen Geschäftsjahr zusammen. Der Bericht des Aufsichtsrats zum Geschäftsjahr 2022 wird im Geschäftsbericht, der auf der Internetseite unter https://www.bauer.de/bauer_group/investor_relations/publications/annual_report/ zu finden ist, veröffentlicht. Dieser Bericht wird hiermit in Bezug genommen.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Der Vorstand bestand bis zum Jahresende 2022 aus drei Mitgliedern. Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands ein Kompetenzprofil und Diversitätskonzept mit der Zielsetzung beschlossen, dass der Vorstand so zusammengesetzt ist, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Die Besetzung der Vorstandsmitglieder soll unabhängig vom Geschlecht erfolgen, so dass – vorbehaltlich der nachstehend beschriebenen Festlegung der Zielgröße für den Frauenanteil im

Vorstand – weder das Geschlecht der Frau noch das Geschlecht des Mannes bevorzugt oder benachteiligt werden soll. Bei der Besetzung der Vorstandsmitglieder soll zudem keine Benachteiligung eines Kandidaten aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung erfolgen. Eine Altersgrenze sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Vorstand bei Verlängerungen der Vorstandsbestellung werden nicht festgelegt. Kompetenz und Leistungsfähigkeit sowie Unabhängigkeit können nicht anhand starrer Altersgrenzen oder Zugehörigkeitsdauern bestimmt werden und müssen im Einzelfall entschieden werden. Im Vorstand sollen fundierte kaufmännische und technische Qualifikationen vorhanden sein. Bei der Besetzung und im Rahmen der Nachfolgeplanung sind darüber hinaus insbesondere folgende Schwerpunkte zu berücksichtigen:

- Aufgrund der Prägung der Unternehmensgruppe als Familienunternehmen werden Kandidaten, die Mitglieder der Familie sind, bei bestehender Eignung für das Vorstandsamt gegenüber anderen Bewerbern eher bevorzugt;
- Kandidaten mit mehrjähriger Berufserfahrung innerhalb der BAUER Gruppe werden bei bestehender Eignung für das Vorstandsamt gegenüber Bewerbern von außen eher bevorzugt;
- Weitere wesentliche Auswahlkriterien sind: strategische Fähigkeiten, Industrievernetzung und Markterfahrung, Integrationsfähigkeit, Führungsstärke und Belastbarkeit.

In der derzeitigen Zusammensetzung des Vorstands sind die Zielsetzungen, das Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Vorstand nach Auffassung des Aufsichtsrats vollständig eingehalten. Im Rahmen der Nachfolgeplanung werden die vorstehenden Grundsätze berücksichtigt und durch den für die Nachfolge in den Vorstand zuständigen Präsidial- und Personalausschuss angewendet. Potenzielle Nachfolger in den Vorstand werden bei Bedarf mit Hilfe von Personalberatern gesucht bzw. regelmäßig in den Reihen der Führungskräfte der Unternehmensgruppe durch den Vorstand identifiziert. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern war in der Vergangenheit nicht auf längstens drei Jahre beschränkt.

FESTLEGUNGEN FÜR DEN FRAUENANTEIL IM VORSTAND UND IN DEN FÜHRUNGSEBENEN

Da der Vorstand der Gesellschaft aus drei Personen besteht, war die gesetzliche Geschlechterquote für den Vorstand von börsennotierten Gesellschaften gemäß § 76 Abs. 3a AktG bei der BAUER AG im vergangenen Berichtsjahr nicht anwendbar. Der Aufsichtsrat hat deshalb eine bis zum 22. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von wenigstens einer Frau im Vorstand festgelegt. Soweit Vertragsverlängerungen von amtierenden Vorstandsmitgliedern sinnvoll sind, muss jedoch kein Bewerbungsverfahren mit anderen Bewerbern oder Bewerberinnen durchgeführt werden. Sofern ein Bewerbungsverfahren durchgeführt wird, dürfen sich sowohl Männer und Frauen für das Amt des Vorstandsmitglieds bewerben und bei der Stellenbesetzung wird grundsätzlich die am besten geeignete Person ausgewählt. Sofern das Ziel von wenigstens einer Frau im Vorstand noch nicht erreicht ist, wird bei gleicher Eignung bei der Vorstandsbesetzung die Frau bevorzugt.

Begründet wird die Zielsetzung des Aufsichtsrats damit, dass bei der Besetzung der Vorstandsämter die Geschlechter die gleichen Chancen haben sollen. Die Bestellung zum Vorstandsmitglied soll daher primär nach der Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers für das Amt entschieden werden. Für den Fall der gleichen Eignung wird die Bevorzugung des weiblichen Geschlechts zur Erfüllung des Diversitätsziels von einer Frau und damit zur Förderung der strukturellen Chancengleichheit von Männern und Frauen für gerechtfertigt gehalten. Aktuell umfasst der Vorstand der BAUER AG lediglich drei Mitglieder. Gerade in kleineren Gremien-Größen in der obersten Führung eines Wirtschaftsunternehmens kommt es auf die Eignung der Person für das Amt an. Hierbei kann nicht das Geschlecht für die Stellenbesetzung den maßgeblichen Ausschlag geben, weil allein das Geschlecht noch nichts über die Befähigung zum Amt eines Vorstandsmitglieds aussagt. Um nicht auf die angesammelte Erfahrung und Expertise von amtierenden Vorstandsmitgliedern verzichten zu müssen, muss die Wiederbestellung der tätigen Vorstandsmitglieder möglich sein, ohne dem Druck zur Erreichung eines Frauenanteils ausgesetzt zu sein.

Die Zielgröße für den Vorstand von mindestens einer Frau ist mit der derzeitigen Zusammensetzung nicht erreicht. Hintergrund hierfür ist, dass eine Stellennachbesetzung seit der Festlegung des Frauenanteils für den Vorstand nicht erfolgt ist und das männliche Geschlecht einer Verlängerung des Anstellungsvertrages der amtierenden Vorstandsmitglieder aufgrund der Zielsetzung des Aufsichtsrats nicht entgegensteht.

Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von mindestens 21,43 % festgelegt und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 30. Juni 2027 zu erreichende Zielgröße von 29,16 % festgelegt. Diese Zielgrößen sind zum Ende des Berichtsjahres in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit einer Frauenquote von 14,29 % nicht erreicht und in der zweiten Führungsebene mit gerundet 29,16 % erreicht. Hintergrund für die Nichterreichung der Zielvorgabe auf der ersten Führungsebene ist, dass die Stellen grundsätzlich aufgrund der Eignung des in Betracht kommenden Personenkreises besetzt werden und das Geschlecht bei besserer Eignung nicht den Ausschlag für die Besetzung der Leitungsposition gibt. Unabhängig von der gesetzlich zwingenden Festlegung von Zielgrößen engagiert sich die Unternehmensgruppe in der Förderung von Frauen und Männern, die Führungskräfte werden wollen und versucht als technikgetriebenes Unternehmen insbesondere Frauen für technische Berufe zu begeistern.

VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Der Vergütungsbericht zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts, das geltende Vergütungssystem für den Vorstand und der letzte Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.bauer.de/bauer_group/investor_relations/governance/ öffentlich zugänglich gemacht.

LEITUNG DES UNTERNEHMENS UND COMPLIANCE

Das deutsche Recht, insbesondere das Aktien-, das Mitbestimmungs- und das Kapitalmarktrecht sowie die Satzung der Gesellschaft bilden den Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance des Unternehmens. Die Satzung der Gesellschaft wird der Öffentlichkeit auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.bauer.de im Bereich Investor Relations unter der Rubrik Corporate Governance zur Verfügung gestellt. Durch den Vorstand wird das in der Unternehmensgruppe eingeführte Unternehmenshandbuch als zentrales Steuerungsinstrument zur Unternehmensführung verwendet. Darin sind auch für die Unternehmensgruppe geltende Rahmenleitlinien und Führungsgrundsätze sowie das Grundwerteprogramm verankert. Ein Verhaltenskodex zum regelkonformen Verhalten der Mitarbeiter der BAUER Gruppe ist zudem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und im Ethikmanagement-Programm der Unternehmensgruppe inkludiert.

Ein angemessenes Risikomanagement und ein internes Kontrollsystem sind im Unternehmen eingerichtet. Die wesentlichen Merkmale des Kontroll- und Risikomanagementsystems werden im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts des Geschäftsberichts erläutert. Im Rahmen der Internen Revision wird die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen überprüft. Über bestehende Risiken und deren Entwicklung sowie über Maßnahmen im Bereich der Internen Revision wird der Aufsichtsrat regelmäßig vom Vorstand unterrichtet. Weiter wurde ein System zum Schutz von Personendaten mit Gültigkeit für alle Beschäftigte der europäischen Firmen, die mit Personendaten zu tun haben, etabliert.

AKTIONÄRE UND TRANSPARENZ

Die Gesellschaft unterrichtet kontinuierlich und zeitnah über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen. Umfangreiche Informationen sind auf der Internetseite der Gesellschaft zu finden. Darüber hinaus werden elektronische Verbreitungssysteme und der Bundesanzeiger zur zeitnahen Kommunikation mit unseren Aktionären sowie der Öffentlichkeit genutzt. Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft bestanden während des Geschäftsjahres nicht.