

BAUER Aktiengesellschaft

Erklärung zur Unternehmensführung  
und Corporate Governance Bericht  
2020



# Erklärung zur Unternehmensführung

## UND CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

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 2020

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 2020 wurde nachfolgende Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen:

„Seit der letzten Entsprechenserklärung vom Dezember 2019 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 7. Februar 2017 (nachfolgend auch „Kodex 2017“) bis zum Inkrafttreten des Kodex in der von der Regierungskommission am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung am 20. März 2020 (nachfolgend „Kodex 2020“) mit den nachstehend aufgeführten Ausnahmen entsprochen:

1. Abweichend von Ziffer 3.8 des Kodex 2017 ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung in Bezug auf die Aufsichtsratsmitglieder in der D&O-Versicherung nicht vereinbart. Aufgrund der maßvollen Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat in der Satzung wird ein entsprechender Selbstbehalt für den Aufsichtsrat nicht befürwortet. Auch ohne einen entsprechenden Selbstbehalt werden die Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgaben verantwortungsbewusst wahrnehmen.
2. Die in Ziff. 4.2.5 des Kodex 2017 geforderten individualisierten Angaben zu den gewährten Zuwendungen, Vergütungen und Versorgungsleistungen für jedes Vorstandsmitglied werden im Vergütungsbericht nicht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt, da die Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Juni 2016 beschlossen hat, dass die Angaben nach §§ 285 Nr. 9 a) S.5-8, 315a Abs. 1 und 314 Abs. 1 Nr. 6 a) S.5-8 HGB zu unterbleiben haben und somit eine Offenlegung der in Ziff. 4.2.5 des Kodex

2017 geforderten Angaben diesen Hauptversammlungsbeschluss konterkarieren würde. Ebenso werden die vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen aus Datenschutzgründen nicht wie in Ziff. 5.4.6 gefordert individualisiert angegeben.

3. Eine Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat wird abweichend zu Ziffer 5.1.2 bzw. 5.4.1 des Kodex 2017 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. Der Konzernabschluss zum 31. Dezember 2019 war abweichend von Ziffer 7.1.2 nicht binnen 90 Tagen sondern binnen 100 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.

Ferner erklären Vorstand und Aufsichtsrat hiermit, dass den Empfehlungen des Kodex 2020 seit seinem Inkrafttreten am 20. März 2020 mit den nachstehenden Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

1. 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.
2. 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.
  3. 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.
  4. Der Konzernabschluss zum 31. Dezember 2019 war abweichend von Empfehlung F.2 nicht binnen 90 Tagen, sondern binnen 100 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.
  5. Die Empfehlungen G.1 – G.11 enthalten zahlreiche neue Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Für die Vergangenheit wurden die Empfehlungen G.1, G.6 bis G.11 nicht vollständig entsprochen. Dies betrifft insbesondere die Empfehlungen zur Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung, der Festlegung der relativen Anteile der Festvergütung einerseits und der variablen Vergütungsbestandteile andererseits, zum Zusammenwirken der Leistungskriterien, zur aktienbasierten variablen Vergütung und zur Rückforderung einer variablen Vergütung. Auf Basis der maßgeblichen gesetzlichen Regelungen sah der Aufsichtsrat das angewandte Vergütungssystem dennoch als angemessen und im Interesse der Gesellschaft stehend an. Vor dem Hintergrund der neuen Empfehlungen des DCGK und den Regelungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) befasste sich der Aufsichtsrat grundlegend mit dem Vergütungssystem für den Vorstand, welches der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgeschlagen werden soll. Nach der aktuellen Fassung des neuen Vergütungssystems sollen die Empfehlungen in G.10 nicht eingehalten werden. 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 soll die aktienbasierte Vergütung lediglich etwa ein Viertel der variablen Zielvergütung ausmachen und nur der aktienbasierte Teil der variablen Vergütung einer Haltefrist von vier Jahren unterliegen. 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.

**Mitgliedschaften in den Ausschüssen des Aufsichtsrats**

	Mitglied im				
	Aufsichtsrat seit	Präsidential- und Personalausschuss	Prüfungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
<b>Anteilseignervertreter</b>					
Dr.-Ing. Johannes Bauer	30.06.2011	SV			
Prof. Dr.-Ing. E.h. Dipl.-Kfm. Thomas Bauer	01.11.2018	V		V	V
Prof. Dr. Manfred Nußbaumer	26.06.2008			M	M
Dipl.- Kffr. Andrea Teutenberg	23.06.2016		SV		
Dipl.-Ing. (FH) Elisabeth Teschemacher	09.07.2004			SV	
Gerardus N.G. Wirken	03.07.2000		V		
<b>Arbeitnehmervertreter</b>					
Regina Andel	30.06.2011				M
Rainer Burg	23.06.2016				
Maria Engfer-Kersten	23.06.2016		M		
Robert Feiger	28.04.2006				SV
Reinhard Irrenhauser	30.06.2011	M			
Dipl.-Kfm. (FH) Stefan Reindl	23.06.2016				

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

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 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 Geschäftsjahr 2020 wurde eine Effizienzprüfung vorgenommen. Zur Vorbereitung der Effizienzprüfung wurde ein Evaluierungsbogen an alle Aufsichtsratsmitglieder übersandt. Dieser Evaluierungsbogen enthielt Fragen zur Organisation

und zum Sitzungsablauf des Aufsichtsrats, zur Tätigkeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats, zur Informationsversorgung des Aufsichtsrats und ging auch auf weitere Aspekte wie der Diversität und der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder ein. Weiter wurden im Rahmen der Evaluierung Verbesserungsvorschläge zur Tätigkeit des Aufsichtsrats bei allen Aufsichtsratsmitgliedern abgefragt und Anmerkungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder zur Arbeit des Aufsichtsrats eingesammelt und ausgewertet. Die Auswertung der Evaluierung wurde durch den Präsidial- und Personalausschuss vorbereitet, in einer Sitzung behandelt und hieraus abgeleitete Maßnahmen wurden dem Aufsichtsratsplenium zur Umsetzung vorgeschlagen. Im Aufsichtsratsplenium wurde die Auswertung der Evaluierung behandelt, eingehend besprochen und Verbesserungen sowie die Maßnahmenvorschläge des Präsidial- und Personalausschusses beschlossen.

#### 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. Interessenkonflikte wurden dem Aufsichtsrat von dessen Mitgliedern im Berichtsjahr nicht offengelegt.

Bei der BAUER AG setzt sich der Aufsichtsrat derzeit aus vier Frauen und acht 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. Im Rahmen dieses Konzepts sollen dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite insgesamt nicht mehr als vier Mitglieder

angehören, die in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur BAUER AG, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Dem Aufsichtsrat sollen auf Anteilseignerseite zudem nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören und Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen. Bei der Besetzung der Aufsichtsratsmitglieder soll keine Benachteiligung eines Kandidaten aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung erfolgen.

Die Besetzung der Aufsichtsratsmitglieder soll zudem unabhängig vom Geschlecht erfolgen, so dass weder das Geschlecht der Frau noch das Geschlecht des Mannes bevorzugt oder benachteiligt werden soll. Ausgenommen hiervon ist eine Benachteiligung eines Geschlechts zur Erfüllung der gesetzlich geltenden Geschlechterquote. Nach dem Aktiengesetz hat sich der Aufsichtsrat der BAUER AG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Eine Altersgrenze sowie eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat wurden nicht festgelegt, da Kompetenz und Leistungsfähigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds nicht an starren Regelgrenzen festgemacht werden können.

Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer werden nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gewählt. In Bezug auf den Vorschlag zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner beachtet der Aufsichtsrat folgende Grundsätze:

- 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 Mitglieder aus der Familie Bauer stammen sollen, sofern die Kandidaten geeignet sind.
- Mindestens zwei der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner sollen große Erfahrungen im Management von Unternehmen des Baus bzw. Baumaschinenbaus aufweisen.

- Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied der Anteilseigner soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen.

In der derzeitigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind die Zielsetzungen und das Kompetenzprofil bzw. Diversitätskonzept des Aufsichtsrats und die gesetzlichen Vorgaben vollständig eingehalten.

Mit Wirkung zum 31. Oktober 2018 ist der bis dahin amtierende Vorstandsvorsitzende Prof. Thomas Bauer aus dem Vorstand ausgeschieden und im Rahmen einer gerichtlichen Ergänzungsbestellung mit Wirkung zum 1. November 2018, befristet bis zum Ablauf der nächsten Hauptversammlung, zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden. In der Hauptversammlung am 27. Juni 2019 wurde Prof. Thomas Bauer als Mitglied des Aufsichtsrats wiedergewählt. Vorstandsmitglieder dürfen vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nur Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden, wenn ihre Wahl auf Vorschlag von Aktionären erfolgt, die mehr als 25 % der Stimmrechte an der Gesellschaft halten. Entsprechende Bestellungsanträge von Aktionären der Gesellschaft lagen sowohl im Rahmen der gerichtlichen Ergänzungsbestellung als auch bei der Wiederwahl durch die Hauptversammlung vor.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter ist mit der Hälfte der Anteilseignervertreter eine angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter im aus insgesamt zwölf Personen bestehenden Aufsichtsrat gegeben. Aufgrund der familiären Beziehungen zu einem Vorstandsmitglied sowie zu den poolgebundenen Familienaktionären der Gesellschaft gelten der amtierende Aufsichtsratsvorsitzende und zwei weitere Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat nach den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht als unabhängig zur Gesellschaft und zum Vorstand. Als unabhängige Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat werden Frau Andrea Teutenberg, Herr Gerardus N.G. Wirken und Prof. Manfred Nußbaumer 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. Auch die seit dem Jahr 2008 bestehende Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat von Herrn Prof. Nußbaumer beeinträchtigt dessen Unabhängigkeit nicht. Auch in dessen Person besteht keine besondere Nähebeziehung zu einem Mitglied des Vorstands, einem kontrollierenden Aktionär oder eine besondere geschäftliche Beziehung zur Gesellschaft. Herr Prof. Nußbaumer bringt insbesondere seine langjährige Bauexpertise und seine internationale Erfahrung in die Arbeit des Aufsichtsrats ein. Eine durch die lange Zugehörigkeitsdauer veränderte Arbeitsweise, die eine Beeinträchtigung der Unabhängigkeit befürchten lassen, ist auch in seiner Person nicht erkennbar.

## 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 Aufsichtsratsplenum 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 2020 wird im Geschäftsbericht, der auf der Internetseite unter [https://www.bauer.de/bauer\\_group/investor\\_relations/publications/annual\\_report/](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 besteht aus vier Mitgliedern. Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands ein Kompetenzprofil und Diversitätskonzept mit der Zielsetzung beschlossen, dass der Vorstand so zusammensetzen 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 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. Potentielle 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**

Der Aufsichtsrat hat eine bis zum 28. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße von 0 % für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Diese Zielgröße ist mit der derzeitigen Zusammensetzung gegeben. Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 28. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße von gerundet 30 % festgelegt und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand eine bis zum 30. Juni 2022 zu erreichende Zielgröße von gerundet 29 % festgelegt. Auch diese Zielgrößen sind zum Ende des Berichtsjahres in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit einer Frauenquote von gerundet 38 % und in der zweiten Führungsebene mit gerundet 33 % erreicht. 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. Es besteht jedoch die Überzeugung, dass gesetzlich geltende Quoten zu einer Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern führen und gerade bei einer geringen Anzahl von Stellen für Führungskräfte nicht das Geschlecht den Ausschlag für die Besetzung einer Stelle geben sollte, sondern die Eignung der Person für die Stelle mit gleichberechtigten Chancen für alle Geschlechter.

### **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](http://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.

Die Hauptversammlung hat mit der erforderlichen Dreiviertelmehrheit beschlossen, die Vorstandsvergütung nicht individuell offenzulegen, so dass nur die Gesamtvergütung des Vorstands sowie das Vergütungssystem im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts, der auf der Internetseite unter [https://www.bauer.de/bauer\\_group/investor\\_relations/publications/annual\\_report/](https://www.bauer.de/bauer_group/investor_relations/publications/annual_report/) zu finden ist, offengelegt werden.