
WIR MANAGEN DIE BEKLEIDUNG DER BUNDESWEHR

Corporate Governance

Bericht 2022



Inhalt

FÜHRUNGS- UND KONTROLLSTRUKTUR	3
NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	4
FRAUEN IN AUFSICHTSRAT, GESCHÄFTSFÜHRUNG SOWIE IN DEN BEIDEN FÜHRUNGSEBENEN UNTERHALB DER GESCHÄFTSFÜHRUNG.....	6
ABSCHLUSSPRÜFUNG DURCH DIE BDO AG WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT.....	6
VERGÜTUNGEN 2022.....	7
Geschäftsführung.....	7
Aufsichtsrat.....	7
EINHALTUNG DES PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODEX DES BUNDES	8
ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022	9

FÜHRUNGS- UND KONTROLLSTRUKTUR

Die Gesellschaft Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) wurde im Geschäftsjahr 2022 durch folgende Organe geführt und überwacht:

- die Geschäftsführung,
- den Aufsichtsrat,
- die Gesellschafterversammlung.

1.1. Geschäftsführung

Die Gesellschaft hat laut Gesellschaftsvertrag zwei Geschäftsführer, die die Leitungsaufgaben gemeinsam wahrnehmen. Ausnahmsweise kann ein Geschäftsführer vorübergehend alleinvertretungsberechtigt sein.

Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat und den Gesellschafter regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage, der Planung und Zielerreichung, der Risikolage und des Risikomanagements sowie zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen werden dabei erläutert und begründet.

1.2. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat arbeitet mit den übrigen Unternehmensorganen zum Wohl des Unternehmens zusammen. Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben gleiche Rechte und Pflichten.

Der Aufsichtsrat ist in Entscheidungen, die nach der Satzung seiner Zustimmung bedürfen, eingebunden. Darüber hinaus hat er die Aufgabe den Jahresabschluss und den Lagebericht zu prüfen, den Vorschlag über die Verwendung des Bilanzgewinns zu prüfen und die Beauftragung des Abschlussprüfers vorzunehmen.

Der Aufsichtsrat besteht grundsätzlich aus sechs Mitgliedern. Zwei Mitglieder werden nach den Bestimmungen des Drittelbeteiligungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt. Die übrigen Mitglieder werden von der Gesellschafterversammlung gewählt. Im Geschäftsjahr bestand der alte Aufsichtsrat bis zur Bestellung von Frau Bußmann am 17. Januar 2022 übergangsweise aus fünf Mitgliedern. Mit Feststellung des Jahresabschlusses 2021 durch den Gesellschafterbeschluss vom 23. August 2022 hat sich der alte Aufsichtsrat aufgelöst. Mit der Sitzung am 17. Oktober 2022 konstituierte sich der neue

Aufsichtsrat der BwBM. Drei Mitglieder des neuen Aufsichtsrates sind Frauen und drei Männer, bis zum 23. August 2022 waren 4 Mitglieder Frauen und zwei Männer.

Der Aufsichtsrat hat eine Geschäftsordnung, in der die Grundsätze der Zusammenarbeit der Mitglieder geregelt sind.

Im Jahre 2022 hat der Aufsichtsrat viermal getagt. Dabei wurde der Aufsichtsrat über wichtige Ereignisse, die für den Fortgang und die Lage des Geschäftes von Bedeutung sind, die Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage der Gesellschaft sowie das Risikomanagement und das Compliance-Management sowie über Maßnahmen der nachhaltigen Unternehmensführung informiert.

1.3. Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafterversammlung ist für alle Angelegenheiten zuständig, die nicht einem anderen Organ durch Gesetz oder Gesellschaftsvertrag zur ausschließlichen Zuständigkeit zugewiesen sind. Hierzu gehören insbesondere die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Jahresergebnisses sowie die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung.

Am 23.08.2022 hat die nach § 13.2 des Gesellschaftsvertrages vorgesehene ordentliche Gesellschafterversammlung stattgefunden. Darüber hinaus haben im Jahr 2022 regelmäßig Video- und Telefonkonferenzen zwischen Geschäftsführung und Anteilseignervertretern stattgefunden.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die BwBM strebt mit Blick auf die Sustainable Development Goals (SDGs) sowie die Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland eine nachhaltige Unternehmensführung an. Es werden auch seit längerem im Rahmen der Vergabe von Aufträgen die Auftragnehmer über den Code of Conduct der BwBM verpflichtet, bei der Ausführung der Aufträge Kernarbeitsnormen zu beachten. Bei der Textilbeschaffung wird der im Jahr 2021 veröffentlichte „Leitfaden der Bundesregierung für eine nachhaltige Textilbeschaffung der Bundesverwaltung“ zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im Übrigen erstreckt sich die Perspektive der Unternehmensnachhaltigkeit ganzheitlich auf die Gesellschaft und bildet eine Klammer über alle die Gesellschaft betreffenden Nachhaltigkeitsthemen, die im weiter auszubauenden

Nachhaltigkeitsmanagement sowie einer entsprechenden Nachhaltigkeitsberichterstattung zu berücksichtigen sein werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat die BwBM am 02.05.2023 ihren ersten Bericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht. Anschließend soll die Berichterstellung in einen Regelprozess für die Folgejahre überführt werden. Der DNK wurde 2010 durch den Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung initiiert und gilt seitdem als Deutscher Standard für eine nachhaltige Berichterstattung.

Die BwBM gewährleistet eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur mit gleichen Entwicklungschancen. Es sind derzeit ca. 1/3 aller Führungspositionen mit Frauen besetzt. Die Gesamtschwerbehindertenquote liegt unter Einbeziehung des bei der Gesellschaft tätigen Bundespersonals bei knapp 10 %. Externe Dienstleistungen werden auch unter Einbeziehung von Behindertenwerkstätten und anderen vergleichbaren Organisationen vergeben. Weder bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für Bewerbungsgespräche noch bei Einstellungen spielt ein Migrationshintergrund eine Rolle und wird weder abgefragt noch bewertet.

Die Unternehmenskultur basiert auf den drei Werten Respekt, Verlässlichkeit und Leistungsbereitschaft, die auch einer diskriminierungsfreien Alltagskultur auf allen Ebenen dienen sollen. Im Verhaltenskodex der BwBM, der auf diesen Werten aufbaut, wird auch jeder Art der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung eine Absage erteilt. Regelmäßig werden alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Verhaltenskodex geschult und die Compliance-Organisation stellt mit einem Hinweisgebersystem sicher, dass auch anonyme Hinweise über eine externe Ombudsperson getätigt werden können. Alle Compliance-Meldungen werden nachverfolgt und bei Bedarf Maßnahmen zur Abhilfe entwickelt.

Die Vereinbarkeit von sozialen Pflichten, insbesondere aus der Familie und Beruf, werden u. a. durch bezahlte Freistellungen im Falle der Erkrankung eines Kindes und für die Zentrale durch die derzeitige Interimsregelung „Homeoffice“ gefördert. Eine „Homeoffice“-Regelung für künftiges Arbeiten wird gegenwärtig mit dem Betriebsrat erörtert. Die Arbeitszeitregelungen sind in der Zentrale als Vertrauensarbeitszeit und in der Fläche überwiegend als Gleitzeitregelung ausgestaltet.

FRAUEN IN AUFSICHTSRAT, GESCHÄFTSFÜHRUNG SOWIE IN DEN BEIDEN FÜHRUNGSEBENEN UNTERHALB DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Für den Aufsichtsrat gilt gemäß § 77a Abs. 3 GmbHG, dass er sich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzt. Die Gesellschafterversammlung hat mit Gesellschafterbeschluss für die Geschäftsführung die Zielgröße des Frauenanteils mit 50 %, zu erreichen bis zum 28. Februar 2025, festgelegt.

Zum Jahresende 2022 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 50 % (bis zum 23. August lag dieser bei 67%) und in der Geschäftsführung 0 %.

Mit Beschluss vom 16. September 2022 hat die Geschäftsführung die Zielgrößen des Frauenanteils wie folgt festgelegt:

- für die erste Führungsebene (Bereichsleitung) 50 %
- für die zweite Führungsebene (Abteilungsleitung) 36 %

Die Zielgrößen sollen bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden.

Zum 31. Dezember 2022 betrug der Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung 50 % bzw. 21 %.

ABSCHLUSSPRÜFUNG DURCH DIE BDO AG WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Der Jahresabschluss und der Lagebericht der BwBM für das Geschäftsjahr 2022 wurde nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches für große Kapitalgesellschaften erstellt.

Der Abschlussprüfer ist mit Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 20. Oktober 2022 für das Geschäftsjahr 2022 bestellt worden. Neben der Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichtes für 2022 ist er beauftragt, auch die Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsatzgesetz für 2022 sowie der Bezüge der Geschäftsführung und der leitenden Angestellten durchzuführen.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 21. und 22. Juni 2023 den Jahresabschluss 2022 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Der Jahresabschluss der BwBM kann unter www.bundesanzeiger.de abgerufen werden.

VERGÜTUNGEN 2022

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Stephan Minz

Grundvergütung:	152.287 €
Variable Vergütung:*	20.000 €
Sonstige Leistungen:	14.502 €

Dr. Felix Wriggers

Grundvergütung:	230.000 €
Variable Vergütung:*	0 €
Sonstige Leistungen:	10.496 €

AUFSICHTSRAT

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der BwBM erhielten für ihre Tätigkeit 2022 keine Vergütung. Aufwändungsersatz für die bei der Erfüllung des Amtes entstandenen angemessenen Reisekosten und sonstigen Auslagen wurde gewährt.

* Variable Vergütung aus 2021. Die variable Vergütung für 2022 wird erst in 2023 ausgezahlt.

EINHALTUNG DES PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODEX DES BUNDES

Die Erklärung des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung, dass bzw. inwieweit den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes entsprochen wurde und wird, ist als Anlage diesem Bericht beigefügt.

Dieser Bericht wird, soweit der Offenlegung keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen, auf der Internetseite der BwBM veröffentlicht.

Ort, Datum

Nicolas Keller
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Stephan Minz
Geschäftsführer

Dr. Felix Wriggers
Geschäftsführer

Anlage (Entsprechenserklärung 2022)

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022

Anlage zum Corporate Governance Bericht 2022
der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates
der Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM), Köln

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung der BwBM geben gemeinsam die folgende Erklärung ab:

Aufsichtsrat und Geschäftsführung befolgten und befolgen grundsätzlich die Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) in der Fassung vom 16. September 2020.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde von folgenden Empfehlungen des PCGK abgewichen:

1. Der PCGK spricht unter Ziffer 4.3.2 folgende Empfehlung aus:

„Schließt das Unternehmen eine Versicherung zur Absicherung der Risiken aus der Tätigkeit eines Mitglieds der Geschäftsführung ab, soll – soweit nicht ohnehin gesetzlich vorgegeben – ein Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Mitglieds der Geschäftsführung vereinbart werden.“

Im D&O-Versicherungsvertrag der BwBM, der auch die Geschäftsführung umfasst, ist kein Selbstbehalt vorgesehen, jedoch in den Anstellungsverträgen der Geschäftsführer mit abweichenden Begrenzungen.

2. Der PCGK spricht unter Ziffer 5.2.5 folgende Empfehlung aus:

„In der Geschäftsordnung soll für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt werden.“

Die Geschäftsordnung für die Geschäftsführung regelt keine Altersgrenze der Geschäftsführer. Die gesetzliche Regelaltersgrenze wird anstelle dessen bei Abschluss bzw. Verlängerung der Geschäftsführeranstellungsverträge berücksichtigt.

3. Der PCGK spricht unter Ziffer 5.3.2 folgende Empfehlung(en) aus:

[Wenn eine variable Vergütung gewährt wird, soll diese auch] „aus Komponenten, welche langfristige Anreizwirkung (mehrjährige und zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage) und Risikocharakter in sich vereinen (z. B. Bonus-Malus-System), zusammengesetzt sein.“

Die variable Vergütung der Geschäftsführer enthält keine langfristige (mehrjährige) Bemessungsgrundlage mit Risikocharakter, da die stetige Beachtung des mit der Gesellschaft verfolgten Bundesinteresses, dessen Fokus auf der Versorgungssicherheit der Bundeswehr im Bereich der Bekleidung und persönlichen Ausrüstung liegt und nicht auf Renditezielen mit jährlich zu bewertenden Zielvereinbarungen erreicht werden kann.

„Für den Fall, dass die Weitergewährung der vereinbarten Vergütung infolge einer verschlechterten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens unbillig für das Unternehmen wäre, und für den Fall einer erheblichen Pflichtverletzung des Mitglieds der Geschäftsführung soll im Anstellungsvertrag jedes Mitglieds der Geschäftsführung die Möglichkeit einer Herabsetzung bzw. Rückforderung von Teilen der Vergütung geregelt bzw. vereinbart werden.“

Diese mit der Neufassung des PCGK im Jahr 2020 eingeführte Empfehlung ist in einem vor der Neufassung geschlossenen Anstellungsvertrag nicht enthalten.

4. Der PCGK spricht unter Ziffer 5.3.3 folgende Empfehlung aus:

„Das für die Anstellung zuständige Unternehmensorgan soll die Voraussetzungen für die Entstehung und Auszahlung variabler Komponenten der Vergütung vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraumes, d.h. vor Beginn des Geschäftsjahrs bzw. bei mehrjährigen Bemessungszeiträumen vor Beginn des ersten Geschäftsjahrs dieses Bemessungszeitraums in einer Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Mitglied der Geschäftsführung niederlegen.“

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde die Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung im Laufe des Geschäftsjahres finalisiert.