

KODEXAKZEPTANZ 2011:

Analyse der Entsprechenserklärungen
zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Herausgeber:

Univ.-Prof. Dr. Marc Steffen Rapp

Univ.-Prof. Dr. Michael Wolff

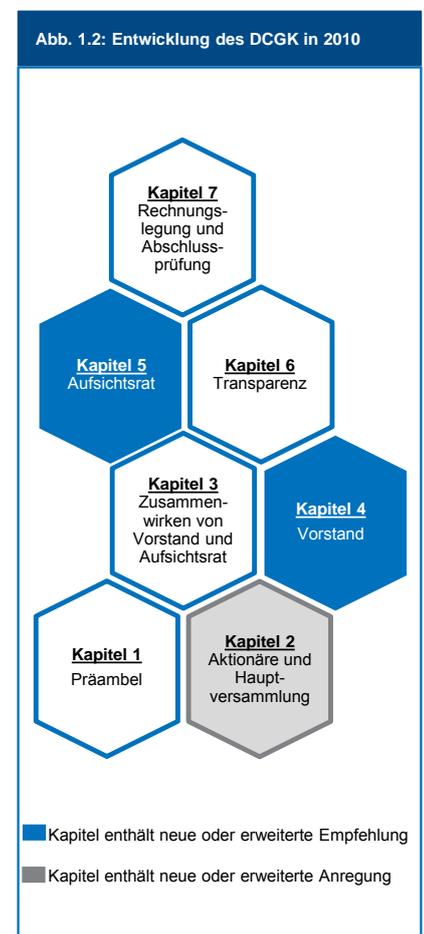
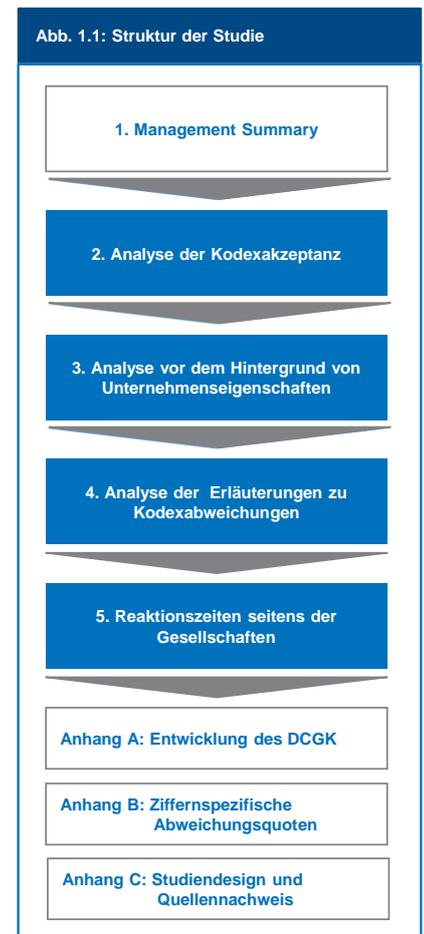
Copyright © 2011 by the authors. All rights reserved.

1 Management Summary

Der Compliance-Report 2011 untersucht erstmalig systematisch und umfassend die Entsprechenserklärungen der größten deutschen Börsenunternehmen (DAX und MDAX) nach §161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Im Rahmen der Studie wird das Verhalten von Unternehmen bzgl. einzelner Empfehlungen analysiert und Unterschiede in den Entsprechensquoten hinsichtlich verschiedener Unternehmenseigenschaften, wie Unternehmensgröße und Eigentümerstruktur, herausgearbeitet. Zusätzlich werden die von den Gesellschaften gegebenen Erläuterungen für Kodexabweichungen untersucht, was auch einen Ausblick auf zukünftig zu erwartende Entsprechensgrade erlaubt. Darüber hinaus wird die Reaktionszeit der Gesellschaften auf die im Frühsommer 2010 veröffentlichte neunte Version des Kodex ausgewertet.

1.1 Aktuelle Entwicklung des Kodex und wesentliche Ergebnisse der Studie

In seiner aktuellen und mittlerweile 9. Fassung vom 26. Mai 2010 enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex insgesamt 73 Ziffern. Davon umfassen 69 Ziffern zumindest eine sog. „Soll-Empfehlung“, über deren Einhaltung die Unternehmen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen „Entsprechenserklärung“ berichten müssen. Nach einer substantiellen Überarbeitung des Kodex im Jahre 2009, die u.a. die Neustrukturierung der Vorstandsbezüge, aber auch die ausdrückliche Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat auf die „Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft“ aufgenommen hatte, erfuhr der DCGK auch im Jahre 2010 ausgewählte Anpassungen. Diese betreffen im Wesentlichen die Besetzung von Führungspositionen und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und schlagen sich – wie in der Abbildung 1.2 dargestellt – insbesondere in Kapitel 4 („Vorstand“) und Kapitel 5 („Aufsichtsrat“) nieder.



Die Studie analysiert die Entsprechenserklärungen aller in DAX und MDAX notierten deutschen Gesellschaften und gliedert sich in vier Teile. Der erste Teil untersucht zunächst die grundsätzliche Akzeptanz des Kodex. Hierzu werden die Entsprechenserklärungen der Gesellschaften detailliert analysiert und ausgewertet. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnis 1.a: Im Durchschnitt erfüllen die DAX- und MDAX-Gesellschaften 97 Prozent der „Soll-Empfehlungen“ des DCGK (DAX: 97 Prozent; MDAX: 96 Prozent). Während viele Unternehmen Entsprechensquoten von 100 Prozent aufweisen, erfüllt nur eine Minderheit deutlich weniger als 90 Prozent der Empfehlungen.

Ergebnis 1.b: Abweichungen zeigen sich insbesondere in Kapitel 5 („Aufsichtsrat“), aber auch in Kapitel 4 („Vorstand“). Die Kodexziffer 5.4.1 bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats weist die höchste Abweichungsquote für alle Unternehmen auf.

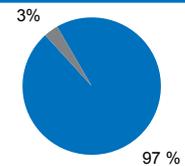
Der zweite Teil der Analyse beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit bestimmte Unternehmenseigenschaften das Entsprechensverhalten erklären können. Dazu werden die Entsprechensquoten der Gesellschaften im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße und der Eigentümerkonzentration analysiert. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnis 2.a: Große Unternehmen lehnen sich weiterhin stärker an den Kodex an.

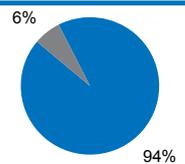
Ergebnis 2.b: Unternehmen in Streubesitz weisen höhere Entsprechensgrade auf und gleichen damit ihre interne Governancestruktur enger an die Best-Practice Vorgaben des Kodex an.

Abb. 1.3: Ergebnis 1

Entsprechensquote DAX- und MDAX-Gesellschaften gesamter DCGK



Entsprechensquote DAX- und MDAX-Gesellschaften hinsichtlich Kapitel 5 des DCGK („Aufsichtsrat“)



Entsprechensquote DAX- und MDAX-Gesellschaften hinsichtlich Ziffer 5.4.1

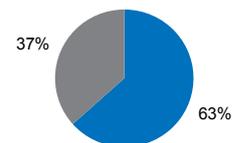
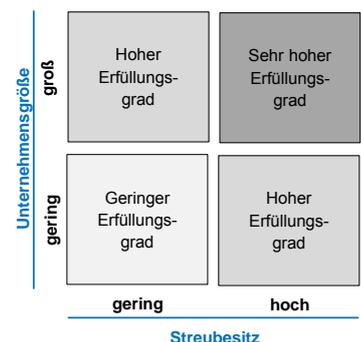


Abb. 1.4: Ergebnis 2

Kodexakzeptanz in Abhängigkeit von Unternehmenseigenschaften



Definition & Quelle der verwendeten Variable für Unternehmensgröße: Marketcap in Mio. (last regular rebalancing) Deutsche Börse Index Composition Report DAX und MDAX (Statistix) 30.12.2010.

Definition & Quelle der verwendeten Variable für Streubesitz: FreeFloat Factor (last regular rebalancing) Deutsche Börse Index Composition Report DAX und MDAX (Statistix) 30.12.2010.

Der dritte Teil der Analyse untersucht die von den Gesellschaften im Rahmen der Entsprechenserklärung gelieferten Erläuterungen im Hinblick auf die nicht erfüllten Kodexempfehlungen. Dazu werden die Erläuterungen aus den Entsprechenserklärungen zunächst erfasst und anschließend kodiert und klassifiziert. Die Ergebnisse der Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnis 3a: Nur wenige Unternehmen lehnen Teile der Empfehlungen des DCGK strikt ab. Insbesondere stehen Unternehmen Empfehlungen zum Selbstbehalt bei der D&O Versicherung des Aufsichtsrats, der Vorstandsvergütung und der Aufsichtsratszusammensetzung ablehnend gegenüber.

Ergebnis 3b: Die Gesellschaften prognostizieren bei 30 Prozent aller Abweichungen Veränderungen dergestalt, dass die entsprechenden Ziffern zukünftig vollständig erfüllt werden oder aber zumindest eine weitere Annäherung stattfinden wird. Damit ist – vorbehaltlich der angekündigten weitgehenden Beibehaltung des Kodex in 2011 – weiterhin mit steigenden Entsprechensgraden zu rechnen.

Der vierte Teil der Studie wirft einen Blick auf die „Reaktionszeiten“ der Unternehmen, d.h. die zeitliche Verzögerung, mit welcher die Gesellschaften auf die im Jahr 2010 vorgenommene Kodexanpassung mit einer aktualisierten Entsprechenserklärung reagieren. Die Ergebnisse der Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnis 4: Die Kodexanpassung im Jahre 2010 wurde von einem Großteil der Unternehmen erst kurz vor Jahresende mit einer aktualisierten Entsprechenserklärung honoriert. Einige Unternehmen haben auch nach 9 Monaten ihre Entsprechenserklärung noch nicht aktualisiert.

Abb. 1.5: Ergebnis 3

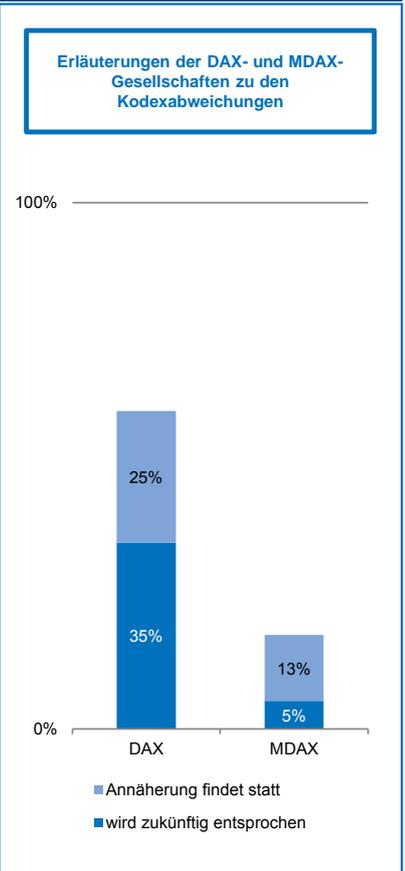
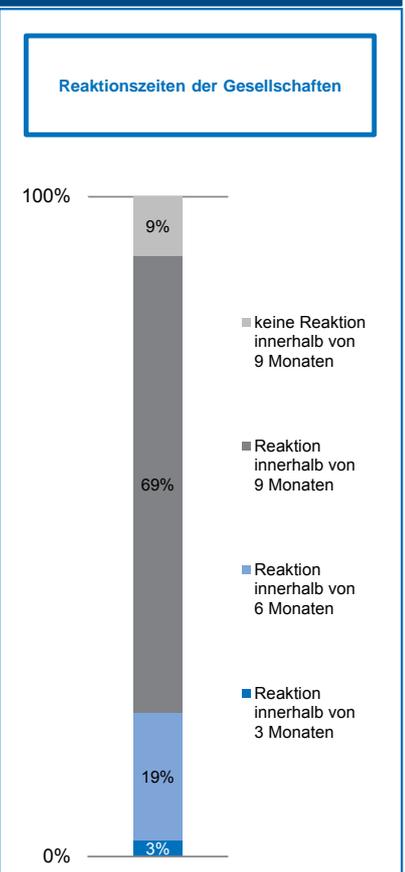


Abb. 1.6: Ergebnis 4



2 Analyse der Kodexakzeptanz

Dieser Abschnitt untersucht zunächst die globalen Entsprechensquoten bzgl. der „Soll-Empfehlungen“, ehe er auf die Entsprechensquoten einzelner Empfehlungen eingeht. Zudem wird analysiert, inwiefern Unternehmen zu den „Sollte-“ bzw. „Kann-Anregungen“ Stellung nehmen.

2.1 Generelle Akzeptanz des DCGK

Eine Auswertung der Entsprechensquoten zeigt ein positives Bild: Der durchschnittliche Entsprechensgrad ist mit 97 Prozent weiterhin hoch und verglichen mit 2008 stabil. Erfreulich ist dies insbesondere vor den oben diskutierten substantiellen Anpassungen des Index in den Jahren 2009 und 2010.

Im Durchschnitt erfüllen die DAX-Gesellschaften 97 Prozent der „Soll-Empfehlungen“ des DCGK, MDAX Unternehmen nur geringfügig weniger (96 Prozent). Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass ein knappes Fünftel (18 Prozent) der DAX Unternehmen den DCGK vollständig erfüllen, d.h. eine Entsprechensquote von 100 Prozent aufweisen. Bei den analysierten DAX-Gesellschaften sind dies BASF SE, Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, E.ON AG und die Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft AG. Bei den MDAX-Gesellschaften liegt diese Quote mit 21 Prozent sogar noch etwas höher. Jedoch gibt es auch eine Reihe von Unternehmen, welche deutlich geringere Entsprechensquoten aufweisen. Die geringsten Entsprechensquoten unter den analysierten DAX-Gesellschaften finden sich bei der Adidas AG und der Commerzbank AG mit je 91 Prozent. Innerhalb der MDAX Unternehmen zeigt sich für die ElringKlinger AG mit 84 Prozent die geringste Entsprechensquote.

2.2 Kapitel- und zifferspezifische Entsprechensquoten

Abweichungen von den Kodexempfehlungen bestehen besonders in den Kapiteln 3 („Zusammenwirken von Vorstand und

Abb. 2.1: Entsprechensquoten 2008 und 2010 (DAX und MDAX)

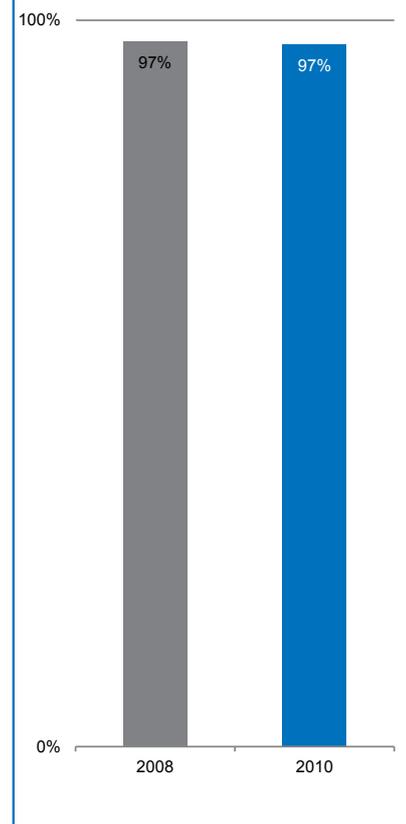
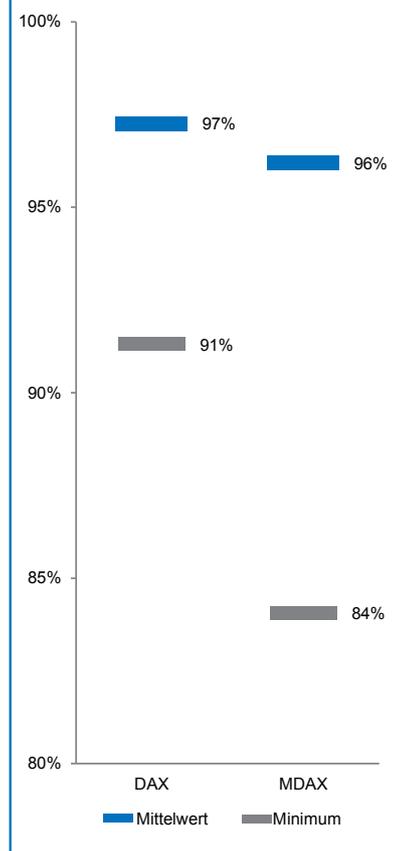


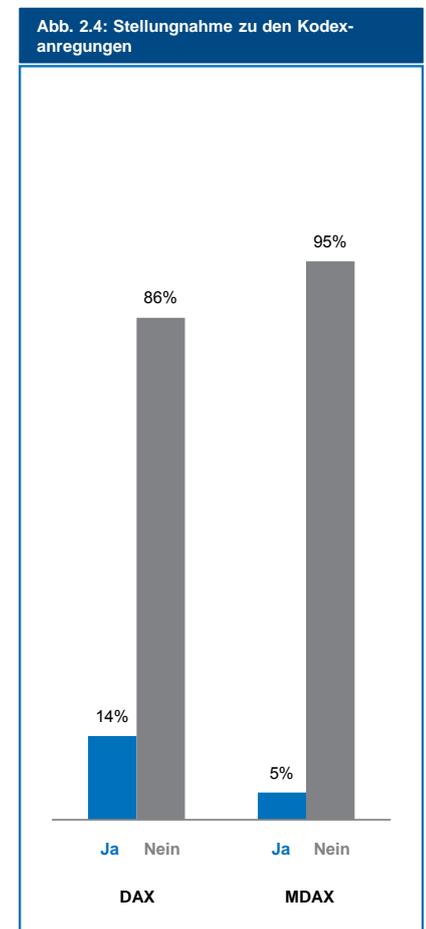
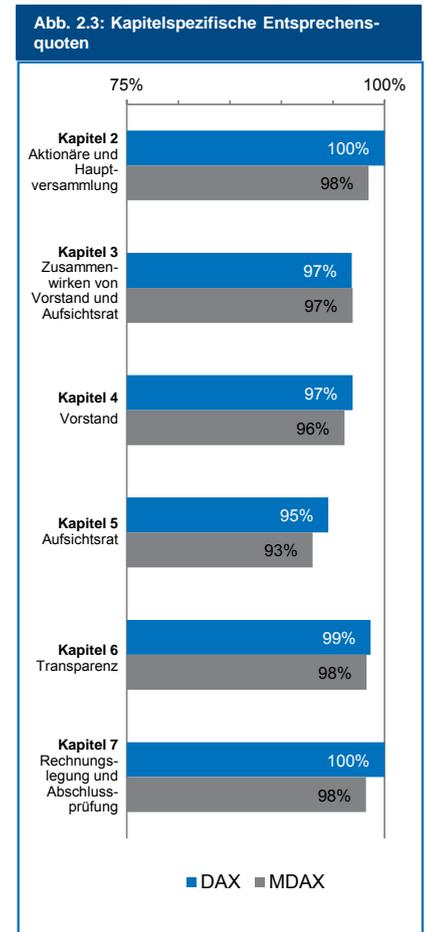
Abb. 2.2: Entsprechensquoten DAX und MDAX in 2010



Aufsichtsrat“), Kapitel 4 („Vorstand“) und Kapitel 5 („Aufsichtsrat“). Die höchsten Nicht-Entsprechensgrade zeigen sich für die Ziffern 3.8 (D&O Versicherung), 4.2.3 (Vorstandsvergütung), 5.1.2 (Vorstandszusammensetzung), 5.4.1 (Diversity und Zielbenennung des Aufsichtsrats), 5.4.5 (Mehrfachmandate), 5.4.6 (Aufsichtsratsvergütung) sowie 6.6 (Veröffentlichung von Anteilsbesitz). Diese sieben Ziffern werden aktuell jeweils von mehr als 10 Prozent der untersuchten Unternehmen nicht umgesetzt. Sie werden daher im Folgenden als „kritisch“ bezeichnet. Aus Indexperspektive zeigt sich, dass mit Ausnahme von Ziffer 5.4.5 alle für DAX Unternehmen „kritischen“ Ziffern auch innerhalb der MDAX-Gesellschaften zu geringeren Entsprechensquoten als 90 Prozent führen. Unter den MDAX-Gesellschaften weisen insgesamt 10 Ziffern eine Akzeptanzquote von weniger als 90 Prozent auf (für Detailanalysen siehe Anhang B).

2.3 Stellungnahme zu den Kodexanregungen

In der aktuellen Fassung verfügt der Kodex über eine Vielzahl von „Sollte-Anregungen“ und enthält vier Ziffern, welche ausschließlich Anregungen aussprechen. Gemäß §161 AktG müssen börsennotierte Gesellschaften nur über die Einhaltung bzw. Nicht-Einhaltung der „Soll-Empfehlungen“ des DCGK berichten. Mit Kodexziffer 3.10 regt der Deutsche Corporate Governance Kodex jedoch an, dass die Gesellschaften auch zu Kodexanregungen Stellung nehmen. Eine Analyse zeigt, dass nur eine Minderheit der Gesellschaften dieser Anregung nachkommt: nur 14 Prozent der DAX-Gesellschaften (5 Prozent der MDAX-Gesellschaften) nehmen im Rahmen ihrer jährlichen Entsprechenserklärung Stellung zu Kodexanregungen.



3 Analyse vor dem Hintergrund von Unternehmenseigenschaften

Dieser Abschnitt untersucht, wie bestimmte Unternehmenseigenschaften das Entsprechensverhalten der Gesellschaften bzgl. des DCGK beeinflussen.

3.1 Unternehmensgröße und Entsprechensquote

Während sich die durchschnittlichen Entsprechensgrade zwischen DAX- und MDAX-Gesellschaften sukzessive einebnen (Kap. 2.1), sind weiterhin deutliche Größenunterschiede erkennbar. Um dies zu illustrieren, werden in der nebenstehenden Abbildung die untersuchten Gesellschaften entlang ihrer Marktkapitalisierung zunächst in drei Größenklassen einsortiert und dann für jede der Größenklassen die durchschnittliche Entsprechensquote dargestellt. Sowohl beim gesamten Kodex, als auch im Hinblick auf die „kritischen“ Kodexziffern weisen Gesellschaften mit höherer Marktkapitalisierung eine höhere Entsprechensquote auf.

3.2 Eigentümerkonzentration und Entsprechensquote

Der DCGK gibt mit seinen Anregungen Best-Practice Regeln für die Governancestruktur eines Unternehmens vor. Wesentlich für die externe Governance eines Unternehmens ist dessen Eigentümerstruktur, die sich auch als wesentliche Determinante der Kodexerfüllung erweist. Eine Sortierung der Gesellschaften anhand der Eigentümerkonzentration zeigt deutlich: Unternehmen mit hohem Streubesitz und damit schwächer ausgeprägter externer Kontrolle lehnen ihre (interne) Governancestruktur enger an den vom DCGK vorgegebenen Rahmen an. Es zeigt sich damit ein aus ökonomischer Sicht wünschenswerter „Substitutionseffekt“ zwischen interner und externer Governancestruktur der Unternehmen.

Abb. 3.1: Einflussfaktor Unternehmensgröße

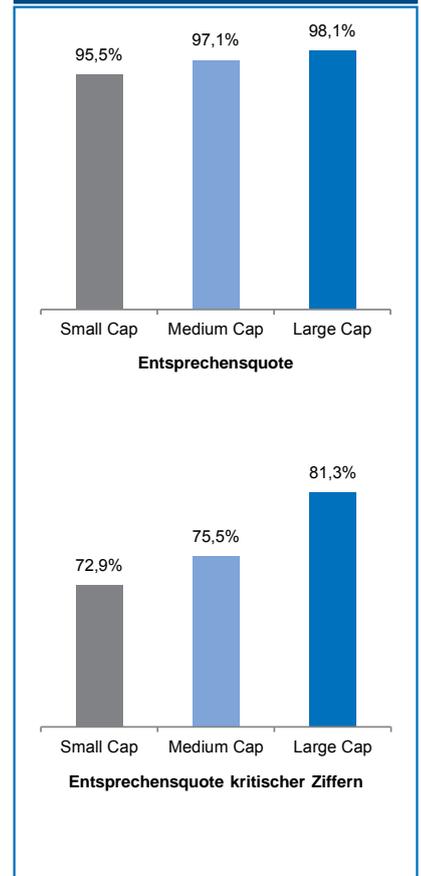
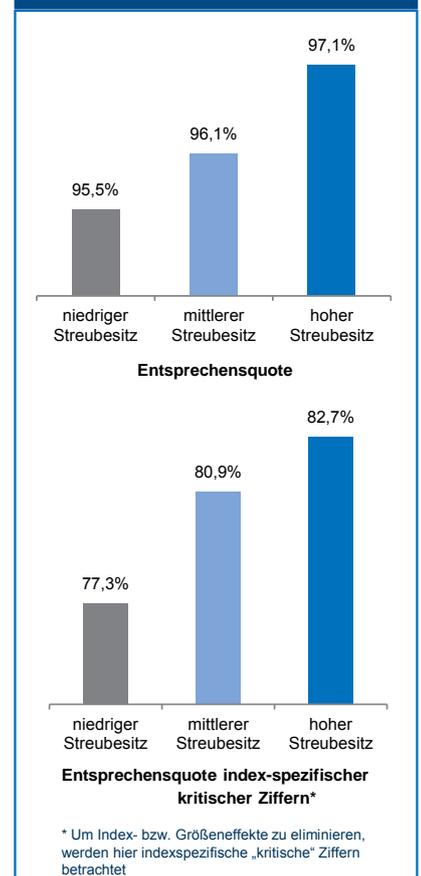


Abb. 3.2: Einflussfaktor Streubesitz



4 Analyse der Erläuterungen zu Kodexabweichungen

Der §161 AktG fordert im Rahmen der Entsprechenserklärung von den Unternehmen auch eine Erläuterung für eventuelle Kodexabweichungen. Im Rahmen der Studie wurden diese Erläuterungen aus den Entsprechenserklärungen erfasst, kodiert und klassifiziert, um zwei Fragen zu beantworten: Erstens, welche weiteren Aussagen hinsichtlich der Kodexakzeptanz lassen sich aus den Erläuterungen ableiten und zweitens, inwiefern kann aus den Erläuterungen eine Aussage über die zukünftige Akzeptanz des Kodex getroffen werden.

Hinsichtlich der ersten Frage ist festzustellen, dass grundsätzliche Ablehnung hauptsächlich bei Empfehlungen zu beobachten ist, die sich mit dem Selbstbehalt bei der D&O Versicherung des Aufsichtsrats, der Vorstandsvergütung und der Aufsichtsratszusammensetzung befassen. So erläutert die SAP AG etwa im Hinblick auf die Abweichung von Ziffer 3.8, dass sie „grundsätzlich nicht der Ansicht [ist], dass Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des SAP-Aufsichtsrats ihre Aufgabe wahrnehmen, durch einen solchen Selbstbehalt verbessert werden könnten.“ Bei der Deutschen Börse AG besteht die Befürchtung, dass „die Vereinbarung eines Selbsthalts das Ziel der Gesellschaft beeinträchtigen könnte, ihre Gremien [Anmerkung: bezieht sich infolge der Änderung von §93 AktG nur mehr auf den Aufsichtsrat] mit herausragenden Persönlichkeiten aus dem Ausland zu besetzen, die über große unternehmerische Erfahrung verfügen.“ Bezüglich der zweiten Frage lässt sich feststellen, dass die Unternehmen bei etwas mehr als einem Viertel aller Abweichungen prognostizieren, dass die entsprechenden Ziffern entweder zukünftig vollständig erfüllt werden oder aber zumindest eine weitere Annäherung stattfinden wird. Bewegung ist hierbei vor allem im Hinblick auf die kritischen Ziffern und hier insbesondere bzgl. der Ziffern 3.8 (D&O Versicherung), 4.2.3

Abb. 4.1: Ausgewählte Erläuterungen

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche EuroShop AG handeln seit Gründung der Gesellschaft und damit bereits vor der offiziellen Einführung einer Corporate Governance verantwortlich und für eine auf Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle der Gesellschaft. Daher ist aus Sicht der Gesellschaft die Vereinbarung eines Selbsthalts entbehrlich, zumal dieses keinen Einfluss auf die Höhe der Versicherungsprämie hat.

Deutsche Euroshop AG zu Ziffer 3.8

Gesetz und Satzung setzen dem Aufsichtsrat feste Grenzen, auf die Geschäftstätigkeit einer Aktiengesellschaft Einfluss zu nehmen. Nach § 76 Absatz 1 Aktiengesetz leitet der Vorstand die Aktiengesellschaft in eigener Verantwortung. Über die Mitwirkung des Aufsichtsrats an der Festlegung der Grundzüge der Unternehmensstrategie hinaus sind die Möglichkeiten des Aufsichtsrats zur Einwirkung auf deren Umsetzung oder das operative Geschäft begrenzt. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Abwendung von Schäden für das Unternehmen. Da darüber hinaus die Mitglieder des Aufsichtsrats im Vergleich zur Vergütung des Vorstands lediglich eine relativ geringe Aufwandsentschädigung bekommen, halten wir vor diesem Hintergrund die Vereinbarung eines Selbsthalts für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht für sinnvoll.

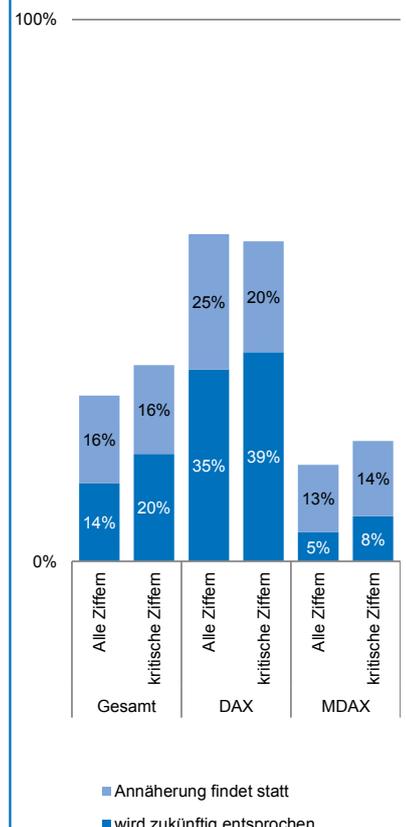
Wacker Chemie AG zu Ziffer 3.8

Der Kodex empfiehlt in Ziffer 4.2.3 Abs. 4, beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf zu achten, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der BayWa AG enthalten keine solche Regelung. Dem die Höhe einer möglichen Abfindung ist Gegenstand eines ggf. bei Beendigung der Vorstandstätigkeit abzuschließenden Aufhebungsvertrags und damit von einer Einigung mit dem Vorstandsmitglied abhängig. Selbst bei Aufnahme einer entsprechenden Vertragsklausel könnte ein Vorstandsmitglied daher darauf bestehen, sich die vollständigen Ansprüche aus dem Dienstvertrag auszahlen zu lassen und ansonsten seine Zustimmung zur Beendigung der Vorstandstätigkeit verweigern. Die BayWa AG ist außerdem der Überzeugung, dass der Aufsichtsrat auch ohne eine solche Klausel das Unternehmensinteresse bei Verhandlungen mit einem ausscheidenden Vorstandsmitglied hinreichend berücksichtigen und keine übermäßigen Abfindungen gewähren wird.

BayWa AG zu Ziffer 4.2.3

Eine umfassende Aufstellung von Erläuterungen der DAX und MDAX Gesellschaften findet sich in der Anlage der vorliegenden Studie.

Abb. 4.2: Erläuterungen hinsichtlich zukünftiger Entsprechung



(Vorstandsvergütung), 5.4.1 (Diversity und Zielbenennung des Aufsichtsrats) und 5.4.5 (Mehrfachmandate) zu erwarten. So erläutert beispielsweise die Infineon Technologies AG hinsichtlich der Ziffer 3.8: „[...] Der Aufsichtsrat hat jedoch in seiner Sitzung am 22. November 2010 beschlossen, anstelle der bisherigen Selbstverpflichtungserklärung der Aufsichtsratsmitglieder [...] die laufende Police der D&O Versicherung mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2011 [gemäß der Empfehlung in Ziffer 3.8 Absatz 3] anzupassen.“ Bzgl. Ziffer 4.2.3 führt die HeidelbergCement AG aus: „[der] Aufsichtsrat respektiert den Bestandsschutz der bestehenden Vorstandsverträge, die keine entsprechende Begrenzung für Abfindungszahlungen vorsehen. Künftige Neuabschlüsse und Verlängerungen von Vorstandsverträgen werden jedoch eine kodexkonforme Begrenzung von Abfindungszahlungen enthalten.“ Grundsätzlich ist damit – vorbehaltlich der angekündigten weitgehenden Beibehaltung des Kodex in 2011 – weiterhin mit steigenden Entsprechensgraden zu rechnen.

5 Reaktionszeiten seitens der Gesellschaften

Die Überarbeitung des DCGK für 2010 wurde von der Regierungskommission am 26. Mai 2010 beschlossen und im elektronischen Bundesanzeiger des Bundesministeriums der Justiz mit Datum vom 2. Juli 2010 veröffentlicht. Den Anpassungen trug der Großteil der Unternehmen erst kurz vor Jahresende mit einer aktualisierten Entsprechenserklärung Rechnung. Die erste aktualisierte Erklärung eines DAX Unternehmens wurde im Oktober 2010, die ersten der MDAX Unternehmen im Juli bzw. August 2010 registriert. Eine Reihe von Unternehmen hat auch bis Anfang März 2011 noch nicht reagiert, u.a. auch die DAX-Gesellschaften Fresenius SE und Linde AG. Während weder der Kodex selbst noch eine gesetzliche Regelung eine „schnelle“ Reaktion seitens der Unternehmen einfordert, stellt sich doch die Frage, ob „gute Governance“ nicht eine schnellere Reaktion der Unternehmen implizieren sollte.

Abb. 4.3: Erläuterungen hinsichtlich zukünftiger Entsprechung kritischer Normen

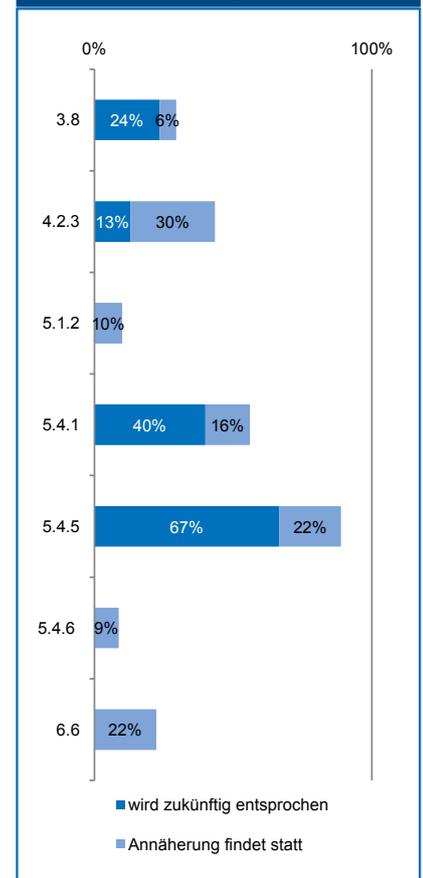
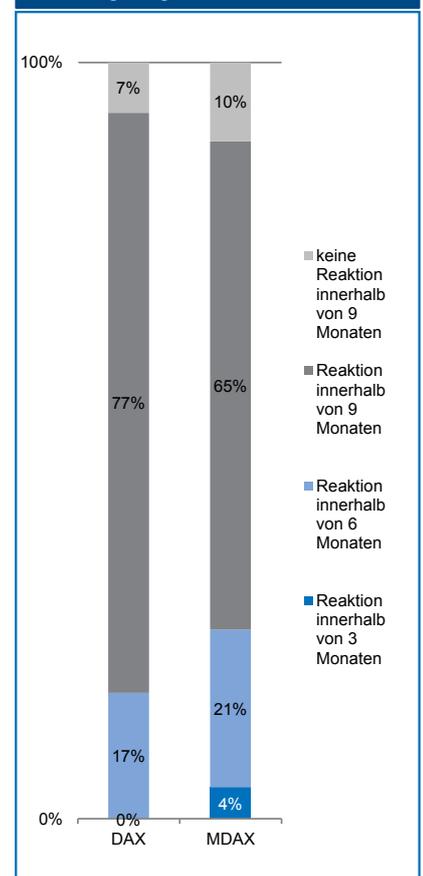


Abb. 5.1: Reaktionszeit nach DAX- bzw. MDAX-Zugehörigkeit



Anhang A: Entwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex

In seiner aktuellen und mittlerweile 9. Fassung vom 26. Mai 2010 enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex insgesamt 73 Ziffern. Davon umfassen 69 Ziffern zumindest eine sog. „Soll“-Empfehlung, über deren Einhaltung die Unternehmen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen „Entsprechenserklärung“ berichten müssen. Nach einer substantiellen Überarbeitung des Kodex im Jahre 2009, erfuhr der DCGK im Jahre 2010 nur geringere Anpassungen. Die Änderungen, insbesondere zu der „Diversity“-Frage sowie der Aus- und Fortbildung von Aufsichtsräten, schlagen sich – wie in der Abbildung A.1 dargestellt – in den Ziffern 4.1.5 und 5.4.1 nieder.

Anhang B: Ziffernspezifische Abweichungsquoten

Wie in Kapitel 2.2 ausgeführt, zeigen sich Abweichungen von den Kodexempfehlungen besonders in Kapitel 3 („Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat“), Kapitel 4 („Vorstand“) und Kapitel 5 („Aufsichtsrat“). Die höchsten Nicht-Entsprechungsgrade ergeben sich, wie in nebenstehender Abbildung illustriert, für die Ziffern 3.8 (D&O Versicherung), 4.2.3 (Vorstandsvergütung), 4.2.4 (individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung), 4.2.5 (Vergütungsbericht), 5.1.2 (Vorstandszusammensetzung), 5.3.3 (Nominierungsausschuss), 5.4.1 (Diversity und Zielbenennung des Aufsichtsrats), 5.4.5 (Mehrfachmandate), 5.4.6 (Aufsichtsratsvergütung), 6.6 (Veröffentlichung von Anteilsbesitz) sowie 7.1.2 (Konzernabschluss). Aus Indexperspektive ist beachtenswert, dass mit Ausnahme von Ziffer 5.4.5 alle für DAX Unternehmen „kritischen“ Ziffern auch innerhalb der MDAX-Gesellschaften zu geringeren Entsprechensquoten als 90 Prozent führen.

Abb. A.1: Kodexanpassungen der Jahre 2009 und 2010

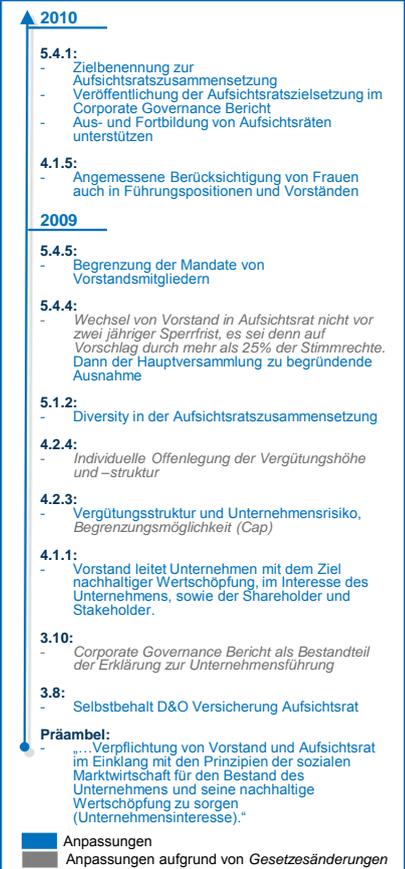
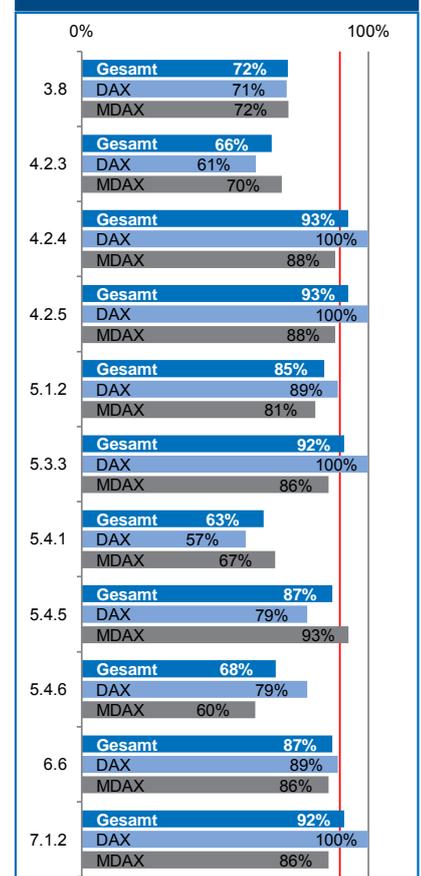


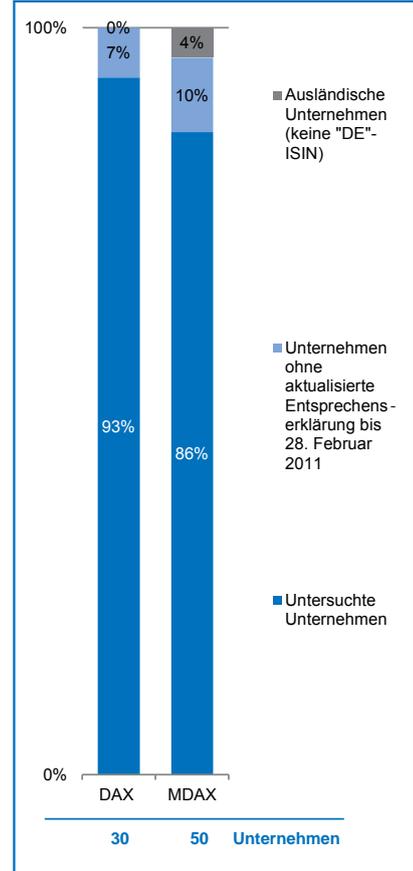
Abb. B.1: Erfüllungsgrade „kritischer“ Ziffern



Anhang C: Studiendesign und Quellennachweis

Die Studie untersucht das Entsprechensverhalten börsennotierter Aktiengesellschaften im Hinblick auf den Deutschen Corporate Governance Kodex. Analysiert werden die in DAX und MDAX notierten Gesellschaften, deren ISIN mit „DE“ beginnt (EADS N.V. mit Sitz in den Niederlanden und die GAGFAH S.A. mit Sitz in Luxemburg unterliegen nicht dem DCGK und veröffentlichen keine Entsprechenserklärung). Von den 80 in DAX und MDAX notierten Gesellschaften werden damit 78 Unternehmen untersucht, was einer Quote von 97,5 Prozent entspricht. Für diese Unternehmen wurden zunächst die Entsprechenserklärungen nach §161 AktG und deren Veröffentlichungsdatum gesammelt. Berücksichtigung finden dabei 71 Entsprechenserklärungen, welche bis zum 28. Februar 2011 veröffentlicht wurden. Recherchiert wurde hierzu auf den Webseiten der Unternehmen. Die anschließenden Analysen basieren auf Daten der Deutschen Börse: Sowohl die Indexzusammensetzung, die Angaben zur Marktkapitalisierung wie auch die Angaben bzgl. Eigentümerkonzentration („Free Float Factor“) wurden den Weighting Files der Deutschen Börse entnommen.

Abb. C.1: Zusammensetzung der Stichprobe



Weiterführende Literatur

Deubel, T./ Rapp, M.S./ Wolff, M. (2010), *Die Erfüllung des DCGK – Status quo und Entwicklung*, Der Aufsichtsrat, 07-08/2010, S. 108-109.

Jahn, D.J./ Strenger, C./ Rapp, M.S./ Wolff, M. (2010), *Die Wirkungen des Deutschen Corporate Governance Kodex aus Investorenperspektive: Ergebnisse einer Studie*, Zeitschrift für Corporate Governance, 2/2010, S. 64-68.

Regierungskommission DCGK (2010), *Deutscher Corporate Governance Kodex (Fassung vom 26. Mai 2010)*, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 2. Juli 2010.

ANLAGE - KODEXAKZEPTANZ 2011:

Die Erläuterungen von DAX und MDAX Unternehmen
zu Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK im
Rahmen der Entsprechenserklärung nach §161 AktG

Herausgeber:

Univ.-Prof. Dr. Marc Steffen Rapp

Univ.-Prof. Dr. Michael Wolff

Copyright © 2011 by the authors. All rights reserved.

Anlage – Kodexakzeptanz 2011:

Nachfolgend findet sich eine Auswahl der Erläuterungen im Rahmen der Entsprechenserklärung nach §161 AktG von DAX- und MDAX-Gesellschaften zu den Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Aufgeführt sind die Entsprechenserklärungen, der in DAX und MDAX notierten Gesellschaften, deren ISIN mit „DE“ beginnt (EADS N.V. mit Sitz in den Niederlanden und die GAGFAH S.A. mit Sitz in Luxembourg unterliegen nicht dem DCGK und veröffentlichen keine Entsprechenserklärung). Von den 80 in DAX und MDAX notierten Gesellschaften werden damit 78 Unternehmen untersucht, was einer Quote von 97,5 Prozent entspricht. Berücksichtigung finden dabei 71 Entsprechenserklärungen, welche bis zum 28. Februar 2011 veröffentlicht wurden. Recherchiert wurde hierzu auf den Webseiten der Unternehmen.

Aus editoriiellen Gründen wurden einzelne Erklärungen gekürzt, sofern derart gekennzeichnet. Für vollständige Erläuterungen sei auf die Entsprechenserklärung der Unternehmen verwiesen. In Fällen einer Nichtangabe der Kodexziffer auf Unternehmensseite, erfolgt die Zuordnung nach bestem Wissen der Autoren.

Der thematische Aufbau der Kapitel des DCGK gestaltet sich wie folgt: Kapitel 2 („Aktionäre und Hauptversammlung“) Kapitel 3 („Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat“), Kapitel 4 („Vorstand“) und Kapitel 5 („Aufsichtsrat“) Kapitel 6 („Transparenz“) sowie Kapitel 7 („Rechnungslegung und Abschlussprüfung“). Für weitere Informationen bezüglich der Inhalte einzelner Ziffern, sei an dieser Stelle direkt auf die 9. Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex verwiesen.

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|--|
| 2.1.2 | HUGO BOSS AG VZO O.N. | Ziffer 2.1.2 Satz 1 Deutscher Corporate Governance Kodex („DCGK“): Bei der HUGO BOSS AG gibt es neben den stimmberechtigten Stammaktien nicht stimmberechtigte Vorzugsaktien. Diese Einteilung ist historisch bedingt. |
| 2.3.2 | CONTINENTAL AG O.N. | Ziffer 2.3.2 des Kodex empfiehlt, allen in- und ausländischen Finanzdienstleistern, Aktionären und Aktionärsvereinigungen die Einberufung der Hauptversammlung mit den Einberufungsunterlagen auf elektronischem Wege zu übermitteln. Diese Verhaltensempfehlung kann die Gesellschaft nicht erfüllen, da die Aktien der Gesellschaft auf den Inhaber lauten (§ 5 der Satzung) und deshalb eine vollständige Feststellung aller möglichen Empfänger nicht machbar ist. |
| 2.3.2 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgte bislang per Post und wird auch in 2011 auf dem Postweg erfolgen. Der Empfehlung des Kodex, die Einladung zur Hauptversammlung auch elektronisch zur Verfügung zu stellen, wird derzeit aus organisatorischen Gründen nicht entsprochen. Da der Gesellschaft in der Regel die E-Mail Adressen Ihrer Aktionäre nicht bekannt sind, wäre ein zusätzlicher Versand aus Sicht der Gesellschaft mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ohne wirklichen Nutzen für die Aktionäre. Im Übrigen wurde und wird die Einladung zur Hauptversammlung auch auf der Internetseite der Gesellschaft zum Download zur Verfügung gestellt. |
| 2.3.3 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | Der Kodex empfiehlt in Ziffer 2.3.3 S. 2, dass die Gesellschaft die Aktionäre auch bei der Briefwahl und bei der Stimmrechtsvertretung unterstützen soll. Die Satzung der BayWa AG sieht bislang nicht die Möglichkeit der Briefwahl vor. Nach unserer Auffassung ist die Briefwahl bislang nicht ausreichend erprobt und es ergeben sich insbesondere Schwierigkeiten im Hinblick auf die Feststellung der Authentizität der abgegebenen Stimmen. Zudem bietet die BayWa AG den Aktionären bereits die Möglichkeit, einen von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter mit der Ausübung des Stimmrechts zu beauftragen. Somit haben die Aktionäre bereits jetzt die Möglichkeit, ihre Stimme auch vor dem Tag der Hauptversammlung abzugeben, so dass die Wahrnehmung der Aktionärsrechte durch die zusätzliche Möglichkeit einer Briefwahl im Ergebnis nicht noch weiter erleichtert würde. |
| 2.3.3 | DOUGLAS HOLDING O.N. | Die DOUGLAS HOLDING AG sieht für die Hauptversammlung 2011 von der Möglichkeit der Briefwahl ab. Angesichts der hohen Präsenz auf der Hauptversammlung und der Aktionärsstruktur stünde der entstehende Mehraufwand in keinem angemessenen Verhältnis zu der zu erwartenden Stimmbeteiligung durch Briefwahl. Auch bietet die Briefwahl gegenüber der von der DOUGLAS HOLDING AG angebotenen schriftlichen Stimmrechtsvertretung bis zum Tage der Hauptversammlung den Aktionären bei der persönlichen Wahrnehmung ihrer Rechte keinen erkennbaren Mehrwert. Stattdessen hat die DOUGLAS HOLDING AG in ein elektronisches Abstimmungssystem investiert, das die Stimmabgabe in der Hauptversammlung erleichtert und für eine schnellere Feststellung der Abstimmungsergebnisse sorgen soll. |
| 2.3.3 | SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N. | In der Satzung der Südzucker AG Mannheim/Ochsenfurt ist von der Möglichkeit, die Briefwahl in der Hauptversammlung zu gestatten, bislang kein Gebrauch gemacht. Der Empfehlung, die Aktionäre bei der Briefwahl zu unterstützen, kann deshalb nicht gefolgt werden. |
| 2.3.3 | WINCOR NIXDORF O.N. | Die Empfehlung zur Unterstützung der Aktionäre bei der Briefwahl besteht erst seit der ergänzten Fassung des DCGK vom 26. Mai 2010, wobei der DCGK jedoch keine Empfehlung des Inhalts abgibt, dass die Briefwahl angeboten werden soll, sondern lediglich eine Unterstützung bei der Briefwahl empfiehlt, soweit der Vorstand entscheidet, diese Möglichkeit zu eröffnen. Die Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft hat die ihr durch § 118 Abs. 2 AktG eingeräumte Möglichkeit, eine Briefwahl zuzulassen, vorsorglich bereits nach der Hauptversammlung vom 25. Januar 2010 in ihrer Satzung als Vorstandsermächtigung aufgenommen. Die praktische Umsetzung der Briefwahl ist zurzeit jedoch mit noch zu vielen Rechtsunsicherheiten behaftet, so dass der Vorstand von der Möglichkeit der Briefwahl für seine nächste Hauptversammlung absehen wird. Die Briefwahl gibt des Weiteren gegenüber der von der Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft angebotenen schriftlichen und elektronischen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertretung bis zum Tage der Hauptversammlung den Aktionären bei der persönlichen Wahrnehmung ihrer Rechte keinen erkennbaren Mehrwert. |
| 3.8 | AAREAL BANK AG | Für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Aareal Bank AG besteht eine D & O-Versicherung, die einen Selbstbehalt nicht vorsieht. Verantwortungsvolles Handeln ist für alle Organmitglieder der Aareal Bank AG selbstverständliche Pflicht; eines Selbstbehalt für den Aufsichtsrat bedarf es deshalb nicht. |
| 3.8 | BAY.MOTOREN WERKE AG ST | Der für die Mitglieder des Aufsichtsrats vereinbarte Selbstbehalt bei einer D&O-Versicherung wurde mit Rücksicht auf unterschiedliche Vermögens- und Einkommensverhältnisse innerhalb des Aufsichtsrats zunächst nicht verändert. Künftig wird auch dieser Empfehlung entsprochen. |
| 3.8 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | Der Kodex empfiehlt in Ziffer 3.8 Abs. 3, bei Abschluss einer D&O-Versicherung für Aufsichtsratsmitglieder einen Selbstbehalt vorzusehen. Die BayWa AG hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung abgeschlossen, die keinen Selbstbehalt der Aufsichtsratsmitglieder vorsieht. Die BayWa AG ist nicht der Ansicht, dass die Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Aufgaben wahrnehmen, durch einen Selbstbehalt in der D&O-Versicherung verbessert werden. |
| 3.8 | DAIMLER AG NA O.N. | Mit Erneuerung des D&O-Versicherungsschutzes zum 1. April 2010 ist für fahrlässig begangene Pflichtverletzungen ein Selbstbehalt für die Aufsichtsratsmitglieder in Höhe von 50% der jeweiligen Vergütung vorgesehen. Da die Vergütungsstruktur des Aufsichtsrats auf eine fixe Vergütung ohne erfolgsabhängige Bestandteile beschränkt ist, würde die Festlegung eines Selbstbehalt für Aufsichtsratsmitglieder in Höhe des Eineinhalbfachen der fixen jährlichen Vergütung im Vergleich zu den Mitgliedern des Vorstands, deren Vergütung aus fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen besteht, wirtschaftlich betrachtet zu einem unverhältnismäßigen Ergebnis führen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat für seine Mitglieder einen Selbstbehalt in Höhe von 50 % der jeweiligen Vergütung beschlossen, der den gesetzlichen Pflichtselbstbehalt für die Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Gesamtvergütung übersteigt. |
| 3.8 | DEMAG CRANES AG | Ziffer 3.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex sieht die Vereinbarung eines Selbstbehalt vor, wenn die Gesellschaft für Vorstand und Aufsichtsrat eine D&O-Versicherung abschließt. Die D&O-Versicherung der Demag Cranes AG sieht keinen Selbstbehalt für den Aufsichtsrat vor, da dieser nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat zur Verhaltenssteuerung der Organmitglieder weder erforderlich noch geeignet ist. |
| 3.8 | DEUTSCHE BOERSE NA O.N. | Der Empfehlung nach Ziffer 3.8 Abs. 3 des Kodex, in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat einen Selbstbehalt zu vereinbaren, ist die Gesellschaft nicht gefolgt. Die von der Deutsche Börse AG abgeschlossene D&O-Versicherung schließt einen Schutz für vorsätzliche Pflichtverletzungen ohnehin aus. Ein Selbstbehalt in Fällen von Fahrlässigkeit ist in anderen Ländern bis heute eher unüblich. Es bestand deshalb die Befürchtung, dass die Vereinbarung eines Selbstbehalt das Ziel der Gesellschaft beeinträchtigen könnte, ihre Gremien mit herausragenden Persönlichkeiten aus dem Ausland zu besetzen, die über große unternehmerische Erfahrung verfügen. Da diese Befürchtung nach wie vor besteht, wird der Empfehlung zur Vereinbarung eines Selbstbehalt in der D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat auch in Zukunft zunächst nicht entsprochen werden. In der D&O-Versicherung, die die Gesellschaft für Mitglieder des Vorstands abgeschlossen hat, ist jedoch ein Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG in seiner neuen Fassung vereinbart. |
| 3.8 | DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N. | Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche EuroShop AG handeln seit Gründung der Gesellschaft und damit bereits vor der offiziellen Einführung einer Corporate Governance verantwortlich und für eine auf Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle der Gesellschaft. Daher ist aus Sicht der Gesellschaft die Vereinbarung eines Selbstbehalt entbehrlich, zumal dieses keinen Einfluss auf die Höhe der Versicherungsprämie hat. |
| 3.8 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Für den Aufsichtsrat gelten im Rahmen der D&O-Versicherung die gleichen Selbstbehalte wie für den Vorstand, die entsprechend den derzeit laufenden Anstellungsverträgen andere Selbstbehalte vorsehen als in Ziffer 3.8 beschrieben. Die Gesellschaft hat für die D&O-Versicherung des Vorstands von der gesetzlichen Regelung Gebrauch gemacht, wonach bestehende Vereinbarungen mit dem Vorstand zum Selbstbehalt im Rahmen der bestehenden Übergangsfrist nicht an die gesetzlichen Vorgaben angepasst werden müssen. Dementsprechend wird die Gesellschaft auch den Selbstbehalt bei den D&O-Versicherungen des Aufsichtsrats zunächst nicht anpassen. Eine Ungleichbehandlung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat ist aus Sicht der Gesellschaft nicht gerechtfertigt. |
| 3.8 | HEIDELBERGCEMENT AG O.N. | Der vereinbarte Selbstbehalt der D&O-Versicherung, der bislang unterhalb des Limits des Kodex lag, wurde für angemessen im Sinne der bis zum 5. August 2009 geltenden Kodexfassung erachtet. Für die Vorstandsmitglieder, deren Verträge aus der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und vor Inkrafttreten der Änderung der Fassung des Kodex stammen, galt bis zur Anpassung ihrer Verträge zur Umsetzung des neuen Vorstandsvergütungssystems (1. Januar 2011) ein entsprechender gesetzlicher Bestandschutz. Ab 1. Januar 2011 wird der Selbstbehalt der D&O-Versicherung für sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats kodexkonform angepasst. |
| 3.8 | HUGO BOSS AG VZO O.N. | Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 3.8 Satz 5 DCGK enthält die D&O(Directors & Officers)-Versicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats keinen Selbstbehalt. Die HUGO BOSS AG deckt das D&O-Risiko durch eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung, in die auch die Aufsichtsratsmitglieder einbezogen sind. Die Mitglieder des Aufsichtsrats führen ihre Ämter verantwortungsvoll und im Interesse des Unternehmens. Die HUGO BOSS AG ist der Auffassung, dass ein Selbstbehalt kein geeignetes Mittel ist, um das Verantwortungsbewusstsein weiter zu verbessern. Zudem würde die Einführung eines Selbstbehalt nicht zu einer wesentlichen Senkung der Prämienzahlungen führen. |
| 3.8 | INFINEON TECH.AG NA O.N. | Abweichend von der Empfehlung der Ziffer 3.8 DCGK hat die Infineon Technologies AG bisher persönliche Verpflichtungserklärungen der Aufsichtsratsmitglieder eingeholt, wonach sich die Aufsichtsratsmitglieder verpflichten, pro Kalenderjahr einen Selbstbehalt in Höhe von 100 Prozent der ihnen für ihre Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im jeweiligen Kalenderjahr zustehenden festen Vergütung zu tragen. Der Aufsichtsrat hat jedoch in seiner Sitzung am 22. November 2010 beschlossen, anstelle der bisherigen Selbstverpflichtungserklärungen gemäß der Empfehlung in Ziffer 3.8 Absatz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex unmittelbar in der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Selbstbehalt in Höhe von 10% des Schadens und bis 150% der jährlichen festen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu vereinbaren. Die laufende Police der D&O-Versicherung wird mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2011 entsprechend angepasst. |
| 3.8 | KLOECKNER + CO AG NA | Die von der Gesellschaft für ihre Organmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung sieht für die Mitglieder des Aufsichtsrats keinen Selbstbehalt vor, da Vorstand und Aufsichtsrat von einem Selbstbehalt keinen Einfluss auf die Qualität der Aufsichtsratsarbeit erwarten. |
| 3.8 | PUMA AG | Die PUMA AG ist gegenüber den Vorstandsmitgliedern aus vor dem 5. August 2009 geschlossenen Vereinbarungen zur Gewährung einer Versicherung ohne Selbstbehalt verpflichtet, die sie gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 EGAktG erfüllt. Bezüglich der D&O-Versicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats halten Vorstand und Aufsichtsrat einen Selbstbehalt für entbehrlich. Die D&O-Versicherung ist eine Gruppenversicherung für Personen im In- und Ausland. Im Ausland ist ein Selbstbehalt weithin unüblich. |
| 3.8 | SAP AG O.N. | Die SAP ist grundsätzlich nicht der Ansicht, dass Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des SAP-Aufsichtsrats ihre Aufgabe wahrnehmen, durch einen solchen Selbstbehalt verbessert werden könnten. Die SAP plant deshalb insoweit keine Änderung ihrer aktuellen D&O-Versicherungsverträge. |
| 3.8 | SGL CARBON AG O.N. | Kodex-Ziffer 3.8 Abs. 2: Die von der Gesellschaft für den Vorstand abgeschlossene Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) enthält in den laufenden Vorstandsverträgen keinen Selbstbehalt. Ein solcher wird jedoch im Rahmen der Vertragsverlängerungen in 2011 eingeführt. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|--------------------------|--|
| 3.8 | WACKER CHEMIE O.N. | Gesetz und Satzung setzen dem Aufsichtsrat feste Grenzen, auf die Geschäftstätigkeit einer Aktiengesellschaft Einfluss zu nehmen. Nach § 76 Absatz 1 Aktiengesetz leitet der Vorstand die Aktiengesellschaft in eigener Verantwortung. Über die Mitwirkung des Aufsichtsrats an der Festlegung der Grundzüge der Unternehmensstrategie hinaus sind die Möglichkeiten des Aufsichtsrats zur Einwirkung auf deren Umsetzung oder das operative Geschäft begrenzt. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Abwendung von Schäden für das Unternehmen. Da darüber hinaus die Mitglieder des Aufsichtsrats im Vergleich zur Vergütung des Vorstands lediglich eine relativ geringe Aufwandsentschädigung bekommen, halten wir vor diesem Hintergrund die Vereinbarung eines Selbstbehalts für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht für sinnvoll. |
| 3.8 | WINCOR NIXDORF O.N. | Die D&O-Versicherung der Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft sieht für den Aufsichtsrat keinen Selbstbehalt, insbesondere keinen von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Einneinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung, vor. Die D&O-Versicherung wurde für eine Vielzahl von Führungskräften der ganzen Wincor Nixdorf-Gruppe im In- und Ausland einschließlich der Organmitglieder abgeschlossen. Eine Unterscheidung bei der D&O-Versicherung zwischen Organmitgliedern einerseits und sonstigen Führungskräften andererseits erschien bei Abschluss des Vertrages nicht sachgerecht und war gesetzlich nicht vorgeschrieben. Für D&O-Versicherungsverträge besteht die gesetzliche Verpflichtung zu einer Vertragsanpassung gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG i. V. m. § 23 Abs. 1 S. 1 EGAktG ab dem 1. Juli 2010 nur für Versicherungen von Vorstandsmitgliedern. Der Gesetzgeber hat in § 116 S. 1 AktG den Selbstbehalt für den Aufsichtsrat nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern den Aufsichtsrat vom zwingenden Selbstbehalt vielmehr ausdrücklich ausgenommen. Der Charakter des Aufsichtsratsmandats, der auch durch die andersartige Ausgestaltung der Vergütung deutlich wird, lässt eine Differenzierung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat angemessen erscheinen, zumal auch für sonstige Führungskräfte die Versicherungsverträge insoweit nicht geändert wurden. Die Ausdehnung des Selbstbehalts in der D&O-Versicherung der Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft auch auf Aufsichtsratsmitglieder erscheint deshalb auch in Zukunft nicht sachgerecht. |
| 4.1.5 | COMMERZBANK AG O.N. | Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Ziffer 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung tragen. |
| 4.1.5 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Der Vorstand vergibt Führungsfunktionen im Unternehmen in erster Linie nach der Eignung und Qualifikation der Kandidaten. Bei der Besetzung von Führungsfunktionen orientiert sich der Vorstand an den Anforderungen der entsprechenden Funktion und sucht nach der bestmöglichen Person, die diese Anforderungen erfüllt. Stehen mehrere gleich qualifizierte Kandidatinnen oder Kandidaten zur Verfügung, achtet der Vorstand bei der Besetzung auf die Vielfalt und eine angemessene Berücksichtigung von Frauen im Unternehmen, ohne diese Kriterien zu einem vorrangigen Prinzip zu machen. Aus Sicht der Gesellschaft wäre eine solche Festlegung insbesondere angesichts der vergleichsweise geringen Anzahl der zu besetzenden Führungsfunktionen kontraproduktiv. |
| 4.1.5 | HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N. | Von den Empfehlungen in Ziffern 4.1.5, 5.1.2 Satz 2 und 5.4.1 2. Abs. des Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 wird die Heidelberger Druckmaschinen AG insoweit abweichen, als darin eine angemessene Berücksichtigung oder Beteiligung von Frauen angestrebt werden soll oder vorzusehen ist. Aufsichtsrat und Vorstand der Gesellschaft werden sich bei Vorschlägen und Entscheidungen in Personalfragen ausschließlich von der Befähigung und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen und dem Geschlecht keine Bedeutung beimessen. Aufsichtsrat und Vorstand begrüßen ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen |
| 4.2.1 | COMMERZBANK AG O.N. | Der Vorstand hat sich mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine Geschäftsordnung gegeben. Die Ressortverteilung legt der Vorstand allerdings selbst außerhalb der Geschäftsordnung fest. Auf diese Weise wird die erforderliche Flexibilität bei notwendigen Änderungen und damit eine effiziente Arbeitsteilung sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird über alle Änderungen informiert und auf diese Weise in die Ressortverteilung eingebunden. Die Geschäftsordnung des Vorstands einschließlich der Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf der Internetseite der Commerzbank veröffentlicht. |
| 4.2.3 | AAREAL BANK AG | Die Kodex-Empfehlungen in Ziffer 4.2.3 Abs. 4 und 5 sehen im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung Abfindungs-Caps vor. Die Vorstandsverträge enthalten keine Regelungen über Abfindungen. Soweit ein Vorstandsvertrag vorzeitig ohne wichtigen Grund beendet werden soll, ist für die vertraglichen Erfüllungsansprüche ein Cap nicht vorgesehen. Es ist aus Sicht des Aufsichtsrats empfehlenswerter, jeden Einzelfall individuell zu behandeln und flexibel in Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag zu gehen. Allerdings soll bei Vereinbarung über eine Entschädigungszahlung die empfohlene Begrenzung mit berücksichtigt werden. Im Falle eines Change of Controls enthalten die Vorstandsverträge Begrenzungen für Abfindungszahlungen, die nicht über den empfohlenen Wert hinausgehen. |
| 4.2.3 | ADIDAS-SALOMON AG O.N. | Für Verträge mit einer Laufzeit von über drei Jahren ist ein Abfindungs-Cap gemäß den Kodexempfehlungen vorgesehen. Für Verträge mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren sind wir der Auffassung, dass bereits die vereinbarte kurze Vertragsdauer im Zusammenhang mit weiteren Vertragsbestimmungen ausreichenden Schutz vor unangemessenen Abfindungszahlungen bietet. Es ist deshalb kein förmliches Abfindungs-Cap vorgesehen. |
| 4.2.3 | AURUBIS AG | Die Vorstandsstellungsverträge sehen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund keinen Abfindungscap in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen vor. Bei Erstbestellungen haben die Vorstandsverträge lediglich auf eine Laufzeit von 3 Jahren und eine Abfindungsbegrenzung für das Vorstandsmitglied wäre unverbindlich. Liegt ein wichtiger Grund im Sinne der §§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG, 626 BGB nicht vor, kann der Dienstvertrag mit dem betreffenden Vorstandsmitglied nur einvernehmlich beendet werden. In diesem Fall besteht keine Verpflichtung des Vorstandsmitglieds, einer Abfindungsbegrenzung im Sinne der Kodex-Empfehlung zuzustimmen (Abweichung von Kodex Ziffer 4.2.3 Abs. 4). |
| 4.2.3 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | Der Kodex empfiehlt in Ziffer 4.2.3 Abs. 4, beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf zu achten, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der BayWa AG enthalten keine solche Regelung. Denn die Höhe einer möglichen Abfindung ist Gegenstand eines ggf. bei Beendigung der Vorstandstätigkeit abzuschließenden Aufhebungsvertrages und damit von einer Einigung mit dem Vorstandsmitglied abhängig. Selbst bei Aufnahme einer entsprechenden Vertragsklausel könnte ein Vorstandsmitglied daher darauf bestehen, sich die vollständigen Ansprüche aus dem Dienstvertrag auszahlen zu lassen und ansonsten seine Zustimmung zur Beendigung der Vorstandstätigkeit verweigern. Die BayWa AG ist außerdem der Überzeugung, dass der Aufsichtsrat auch ohne eine solche Klausel das Unternehmensinteresse bei Verhandlungen mit einem ausscheidenden Vorstandsmitglied hinreichend berücksichtigen und keine übermäßigen Abfindungen gewähren wird. |
| 4.2.3 | BEIERSDORF AG O.N. | Gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 4 soll beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Dieser Empfehlung wurde beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit neuen Vorstandsmitgliedern ab dem Geschäftsjahr 2009 entsprochen. Bei der Anpassung oder Verlängerung von bestehenden Verträgen wurde dieser Empfehlung teilweise entsprochen. Damit enthält die Mehrzahl der Vorstandsverträge einen kodexkonformen Abfindungs-Cap. In den übrigen Fällen ist eine Anpassung alsbald vorgesehen. |
| 4.2.3 | BILFINGER BERGER AG | Der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Satz 5 (Berücksichtigung sowohl positiver als auch negativer Entwicklungen bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile) tragen die vor Bekanntwerden dieser Empfehlung abgeschlossenen Anstellungsverträge des Vorstands insoweit nicht vollumfänglich Rechnung, als sie eine übliche Jahrestantieme mit lediglich einjähriger Bemessungsgrundlage enthalten. Der Aufsichtsrat und die Mitglieder des Vorstands stimmen überein, dass eine der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Satz 5 des DCGK entsprechende variable Vergütung für alle Vorstandsverträge ab 01.01.2011 gelten wird, weil das System der Vorstandsvergütung für den gesamten Vorstand einheitlich zur Anwendung kommen soll. |
| 4.2.3 | COMMERZBANK AG O.N. | Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen einen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Abs. 4 vor. Einige Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern enthalten noch Change-of-Control-Klauseln ohne einen Abfindungs-Cap im Sinne der Ziffer 4.2.3 Abs. 5. Soweit Change-of-Control-Klauseln in Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern enthalten sind, entfallen diese mit Ablauf der aktuellen Bestellungsperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds. |
| 4.2.3 | DEUTSCHE BOERSE NA O.N. | Den Empfehlungen zu der Vereinbarung von Abfindungs-Caps nach Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Kodex und zur Limitierung von Abfindungszahlungen infolge eines Kontrollwechsels nach Ziffer 4.2.3 Abs. 5 des Kodex wurde bislang nicht durchgängig entsprochen. Der Aufsichtsrat hielt es für sinnvoll, die Umsetzung der Empfehlungen abhängig vom jeweiligen Einzelfall zu prüfen und dann gegebenenfalls die Empfehlungen umzusetzen, um bei Vertragsverhandlungen flexibler agieren zu können. [...] Somit soll bei Zahlungen im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds der von Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Kodex empfohlene Abfindungs-Cap regelmäßig eingehalten werden. Der Aufsichtsrat behält sich allerdings vor, von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Kodex abzuweichen, wenn ein außergewöhnlicher Fall ein Abweichen aus Sicht des Aufsichtsrats erfordert. [...] Bei einem vorzeitigen Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern im Falle eines Kontrollwechsels können an das Vorstandsmitglied geleistete Abfindungszahlungen auf 150% der Abfindung erhöht werden wie es die Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 5 des Kodex vorsieht. Diese Regelung gilt bereits für alle Neubestellungen im Vorstand seit September 2009 sowie alle Wiederbestellungen seit 1. Januar 2010. Für sonstige Vorstandsverträge bleibt die individuelle Regelung zum Kontrollwechsel bis zum Ende der laufenden Bestellungsperiode bestehen. [...] |
| 4.2.3 | FRESEN.MED.CARE AG O.N. | Gemäß Ziffer 4.2.3 Absatz 4 des Kodex soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Auch die mit Beginn des Jahres 2010 neu gefassten Anstellungsverträge für Mitglieder des Vorstands enthalten keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Derartige Abfindungsregelungen widersprechen dem von Fresenius Medical Care im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder regelmäßig für die Dauer der Bestellungsperiode abzuschließen. Eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages setzt damit grundsätzlich einen wichtigen Grund voraus. |
| 4.2.3 | HAMBURG.HAFEN U.LOG.A-SP | Gemäß Ziffer 4.2.3 des Kodex soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sowie infolge eines Kontrollwechsels bestimmte Abfindungsgrenzen (Abfindungs-Caps) nicht überschreiten und für die Berechnung des jeweiligen Abfindungs-Caps auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt werden soll. Die bereits im Wertpapierprospekt sowie im letzten Vergütungsbericht dargelegte Abfindungsregelung für Vorstandsmitglieder für Change-of-Control-Fälle und vergleichbare Sachverhalte entspricht diesen Vorgaben nur teilweise. Eine darüber hinaus gehende Aufnahme von Abfindungs-Caps für Fälle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund halten wir für wenig praktikabel, da Vorstandsverträge regelmäßig für die Dauer der Bestellperiode abgeschlossen werden und grundsätzlich ordentlich nicht kündbar sind. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|--|
| 4.2.3 | HANN.RUECKVER.AG NA O.N. | Eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund kann nur durch einvernehmliche Aufhebung erfolgen. Selbst wenn der Aufsichtsrat beim Abschluss oder der Verlängerung des jeweiligen Vorstandsvertrags auf der Vereinbarung eines Abfindungs-Caps besteht, ist damit nicht ausgeschlossen, dass beim Ausschneiden über den Abfindungs-Cap mitverhandelt wird. Zwar werden in der juristischen Literatur Gestaltungsmöglichkeiten diskutiert, die eine rechtssichere Umsetzung der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 4 erlauben. Es ist allerdings zweifelhaft, ob qualifizierte Kandidaten für einen Posten im Vorstand der Gesellschaft entsprechende Klauseln akzeptieren würden. Darüber hinaus wird der Spielraum für Verhandlungen über das Ausschneiden eingegrenzt, was insbesondere dann nachteilig sein kann, wenn Unklarheit über das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Abberufung besteht. Es liegt deshalb nach Auffassung der Hannover Rückversicherung AG im Interesse der Gesellschaft, von der Empfehlung in Ziff. 4.2.3 Abs. 4 abzuweichen. |
| 4.2.3 | HEIDELBERGCEMENT AG O.N. | Der Aufsichtsrat respektiert den Bestandsschutz der bestehenden Vorstandsverträge, die keine entsprechende Begrenzung für Abfindungszahlungen vorsehen. Künftige Neuausschlüsse und Verlängerungen von Vorstandsverträgen werden jedoch eine kodexkonforme Begrenzung von Abfindungszahlungen enthalten. Die bisherige, an mehrjährige Erfolgsziele geknüpfte variable Komponente der Vorstandsvergütung war ausgelaufen und wurde bewusst nicht vor der im Herbst 2010 beabsichtigten durchgreifenden Neustrukturierung des Vorstandsvergütungssystems ersetzt. Ab dem 1. Januar 2011 wird mit der Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems der Kodex-Empfehlung vollständig entsprochen. |
| 4.2.3 | HENKEL KGAA VZO O.N. | Abweichend von Abschnitt 4.2.3 des Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009 bzw. 26. Mai 2010 enthielten und enthalten die in 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträge derjenigen Vorstandsmitglieder, die im Zusammenhang mit dem Eintritt der Henkel Management AG als persönlich haftende Gesellschafterin im Jahr 2008 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt wurden und deren Mandat seit dem noch nicht für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren verlängert wurde, für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund kein Abfindungs-Cap, d.h. keine Begrenzung einer eventuellen Abfindungszahlung auf maximal 2 Jahresvergütungen. Im Zusammenhang mit dem in 2008 erfolgten Eintritt der Henkel Management AG als persönlich haftende Gesellschafterin wurden die Verträge der damaligen Mitglieder der Geschäftsführung der Henkel KGaA in entsprechende Vorstandsverträge übergeleitet. Hierbei wurde die Regelung zum Abfindungs-Cap nicht berücksichtigt, um nicht in den damaligen Besitzstand dieser Vorstandsmitglieder einzugreifen. Nach 2008 neu abgeschlossene bzw. für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren verlängerte Vorstandsverträge enthalten ein Abfindungs-Cap bzw. werden ein solches enthalten. |
| 4.2.3 | HUGO BOSS AG VZO O.N. | Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 4 Satz 2 DCGK wird für die Berechnung des Abfindungs-Caps die Gesamtvergütung für das letzte volle Geschäftsjahr bzw. – wenn das Vorstandsmitglied bereits zwei volle Geschäftsjahre im Amt war – der Durchschnitt der letzten zwei vollen Geschäftsjahre zugrunde gelegt, da dies nach Ansicht des Aufsichtsrats eine breitere und damit bessere Bemessungsgrundlage darstellt. |
| 4.2.3 | INFINEON TECH.AG NA O.N. | Die Empfehlung, bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile auch negativen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wurde mit der Fassung des DCGK vom 18. Juni 2009 neu in den DCGK eingefügt. Die Vorstandsverträge der Infineon Technologies AG wurden alle vorher abgeschlossen und konnten diese Empfehlung daher noch nicht berücksichtigen. Die Vorstandsverträge wurden bereits im Geschäftsjahr 2007 einheitlich um sogenannte Change-of-Control-Klauseln ergänzt, wonach die Vorstandsmitglieder, wenn sie im Rahmen eines Kontrollwechsels ausscheiden, Anspruch auf Fortzahlung des Jahreszieleinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit haben; dies kann im Einzelfall über die vom DCGK empfohlene Dreijahresgrenze hinausgehen. Im Geschäftsjahr 2010 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand der Infineon Technologies AG durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses in seiner Sitzung am 22. November 2010 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das für alle zukünftigen Vorstandsmitglieder gelten soll. Auch die bestehenden Verträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern werden entsprechend angepasst. Zukünftig soll die variable Vergütung des Vorstands gemäß der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 4 DCGK auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen und alle Vorstandsverträge werden eine Change-of-Control-Klausel enthalten, die der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 5 DCGK entspricht. |
| 4.2.3 | KLOECKNER + CO AG NA | Das virtuelle Aktienoptionsprogramm (Phantom Stocks) für den Vorstand bezieht sich nicht auf Vergleichsparameter, da es in Europa keine geeigneten vergleichbaren Unternehmen im Bereich der Stahldistribution gibt, auf die sich die Vergleichsparameter beziehen könnten. Die Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) waren und sind nicht formal auf 150 % des Abfindungs-Caps beschränkt. Sollte ein Mitglied seine Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels beenden, werden ihm die noch ausstehenden (maximal drei) Jahres-Tranchen des virtuellen Aktienoptionsprogramms zugeteilt. Aufgrund der bestehenden Unsicherheiten im Hinblick auf die Behandlung und Bewertung von (virtuellen) Aktienoptionen bei der Anwendung dieser Empfehlung geht die Gesellschaft vorsorglich davon aus, dass durch diesen Vergütungsbestandteil der Wert von 150 % des Abfindungs-Caps überschritten werden kann. |
| 4.2.3 | METRO AG ST O.N. | Am 5. Mai 2010 hat der Aufsichtsrat der METRO AG beschlossen, in einem Einzelfall von den Empfehlungen in Ziffer 4.2.3 Abs. 4 des Deutschen Corporate Governance Kodex abzuweichen. Nach diesen Empfehlungen soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Auf die Vereinbarung solcher Regelungen wurde bei dem Abschluss eines neuen Dienstvertrags mit Herrn Joël Saveuse in 2010 verzichtet. Der Grund hierfür lag in dem vergleichsweise kurzen Bestellungszeitraum und der entsprechend kurzen Vertragslaufzeit. Herr Saveuse wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 5. Mai 2010 nur für zwei weitere Jahre zum Mitglied des Vorstands bestellt. Wie die Bestellung, so endet auch der neu abgeschlossene Dienstvertrag im April 2013. Die kurze Vertragsdauer bietet der Gesellschaft ausreichenden Schutz vor unangemessenen Abfindungszahlungen, so dass der Aufsichtsrat keine Notwendigkeit sah, auf die Vereinbarung eines Abfindungs-Caps im Sinne des Kodex zu bestehen. |
| 4.2.3 | PUMA AG | Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass es nicht praktikabel ist, bei Abschluss eines Vorstandsvertrags eine Regelung über eine Begrenzung der Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, u.a. infolge eines Kontrollwechsels, aufzunehmen. Eine vorab getroffene Vereinbarung könnte der konkreten Situation, die zu einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit führt, und den übrigen Umständen des Einzelfalls bei Beendigung nicht gerecht werden. |
| 4.2.3 | SAP AG O.N. | Ziffer 4.2.3, Abs. 4 DCGK empfiehlt, dass bereits beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden soll, dass Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (sogenanntes Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. SAP beachtet die Kodexempfehlung für ein Abfindungs-Cap gemäß Ziffer 4.2.3, Abs. 5 DCGK für die Fälle eines Change of Control. Wir sind jedoch der Ansicht, dass es anders als in diesen Fällen nicht praktikabel wäre, bereits bei Abschluss eines Vorstandsvertrags eine Regelung über die Abfindungszahlung bei vorzeitiger einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit aufzunehmen. Eine solche im Voraus getroffene Vereinbarung widerspräche der Natur des regelmäßig auf die Dauer der Bestellungsperiode abgeschlossenen und im Grundsatz nicht ordentlich kündbaren Vorstandsvertrags. Zudem ließe sich eine im Vorstandsvertrag enthaltene entsprechende Begrenzung der Abfindungshöhe in den entscheidenden Fällen – jedenfalls faktisch – nicht ohne Weiteres einseitig von der Gesellschaft durchsetzen. Darüber hinaus könnte eine solche vorab getroffene Vereinbarung den konkreten Umständen, die später zu einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit führen, und der übrigen Situation des Einzelfalls zum Zeitpunkt der Beendigung nicht hinreichend Rechnung tragen. Den Grundgedanken der Empfehlung berücksichtigen wir aber insoweit, als wir an unserer bisherigen Praxis festhalten, im Falle der vorzeitigen einvernehmlichen Aufhebung eines Vorstandsvertrags eine Abfindungsregelung mit dem betroffenen Vorstandsmitglied zu vereinbaren, die dem Gebot der Angemessenheit entspricht. |
| 4.2.3 | SGL CARBON AG O.N. | Kodex-Ziffer 4.2.3 Abs. 4: Die Begrenzung von Abfindungen im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund halten wir im Hinblick auf die bestehende Vertrags- und Vergütungsstruktur nicht für angemessen. |
| 4.2.3 | STADA ARZNEIMITT.VNA O.N. | Die Regelung bestehender Vorstandsverträge entsprechen in Bezug auf Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit nur für den Fall des Vorstandsvorsitzenden nicht dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Auch in Zukunft schließt der Aufsichtsrat nicht aus, Vorstandsverträge mit Regelungen zu schließen, die diesbezüglich dem DCGK nicht entsprechen. Der Aufsichtsrat vertritt die Position, dass beim Abschluss von Vorstandsverträgen nicht einzelne Detailregelungen präjudiziert sein dürfen, sondern dass für den Aufsichtsrat der gesetzliche Rahmen der gesetzlichen Rahmen zur Ausgestaltung von Vorstandsverträgen voll ausnutzbar sein muss, um eine situativ optimale Vorstandsbesetzung zu erreichen. |
| 4.2.3 | SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N. | Die Vorstandsverträge enthalten keinen Abfindungs-Cap. Wir sehen dafür auch in Zukunft keine Notwendigkeit, zumal gegen solche Vertragsklauseln erhebliche rechtliche Bedenken bestehen. |
| 4.2.3 | VOLKSWAGEN AG ST O.N. | [...] mit Ausnahme der Ziffer 4.2.3 Abs. 4 (Abfindungs-Cap) [...]. Das Abfindungs-Cap wird beim Neuabschluss von Vorstandsverträgen berücksichtigt, nicht jedoch bei Abschluss von Verträgen mit Vorständen ab deren dritter Amtszeit. Insoweit wird Bestandsschutz eingeräumt. |
| 4.2.3 | WINCOR NIXDORF O.N. | Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft enthalten keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund. Derartige Abfindungsregelungen widersprechen dem von der Wincor Nixdorf Aktiengesellschaft im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder regelmäßig für die Dauer der Bestellungsperiode abzuschließen. Eine vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft setzt damit grundsätzlich einen wichtigen Grund voraus. Soweit das Vorstandsmitglied selbst sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt, erhält es ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Niederlegung bis zum Vertragsende kein Festgehalt (Fixum) und auch keine variable Vergütung mehr. |
| 4.2.4 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | Entgegen Ziffer 4.2.4 DCGK wurde und wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht individualisiert, sondern aufgeteilt nach fixen und variablen/erfolgsorientierten Bezügen jährlich im Anhang des Konzernabschlusses ausgewiesen. Ein entsprechender Hauptversammlungsbeschluss gemäß § 286 Abs. 5 HGB und Ziffer 4.2.4 Satz 3 DCGK wurde gefasst. Von einer individualisierten Ausweisung der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird abgesehen, da dies mittelfristig zu einer Angleichung der Vorstandsbezüge führen würde, die nicht mehr den individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder entspricht. |
| 4.2.4 | CELESIO AG O.N. | Die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung gemäß Ziff. 4.2.4 und 4.2.5 des Kodex im Vergütungsbericht unterbleibt, da die Hauptversammlung der Celasio AG am 27. April 2006 einen entsprechenden Beschluss für fünf Jahre gefasst hat. |
| 4.2.4 | PUMA AG | Entsprechend der Ermächtigung der Hauptversammlung vom 22. April 2008 wird der Vorstand gemäß § 286 Abs. 5 HGB zukünftig von der Veröffentlichung der Individualbezüge der Vorstandsmitglieder (Ziffern 4.2.4 und 4.2.5 Deutscher Corporate Governance Kodex) absehen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass dem berechtigten Informationsinteresse der Aktionäre durch Angabe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands hinreichend Rechnung getragen wird. Der Aufsichtsrat wird entsprechend der gesetzlichen Pflichten die Angemessenheit der individuellen Vergütung sicherstellen. |
| 4.2.4 | RATIONAL AG | Auf Grundlage eines Hauptversammlungsbeschlusses vom 17.05.2006 verzichtet die RATIONAL AG auf eine individualisierte Veröffentlichung der Vorstandsvergütung. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, der ordentlichen Hauptversammlung 2011 erneut vorzuschlagen, einen Beschluss nach § 286 Abs. 5 HGB zum Verzicht auf die individualisierte Offenlegung der Vorstandsgehälter zu fassen. Den weiteren Bestimmungen wird vollständig entsprochen. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|---|
| 4.2.4 | SUEDZUCKER MA/OCHS. O.N. | Die Hauptversammlung der Südzucker AG Mannheim/Ochsenfurt hat am 20. Juli 2010 beschlossen, auf die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung für die Dauer von fünf Jahren zu verzichten. |
| 4.2.5 | CELESIO AG O.N. | Die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung gemäß Ziff. 4.2.4 und 4.2.5 des Kodex im Vergütungsbericht unterbleibt, da die Hauptversammlung der Celesio AG am 27. April 2006 einen entsprechenden Beschluss für fünf Jahre gefasst hat. |
| 4.2.5 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Der Vergütungsbericht beschreibt im Rahmen des Lageberichts die Grundzüge des Vergütungssystems. Die Offenlegung der Vorstandsvergütung erfolgt nicht im Vergütungsbericht, sondern im Anhang des Jahresabschlusses. Die Gesellschaft veröffentlicht die Vergütung des Vorstands individualisiert. Entgegen der Empfehlung erfolgt die Offenlegung der Vergütungsbestandteile im Anhang des Jahresabschlusses. Eine nochmalige Offenlegung und damit Wiederholung der Angaben im Vergütungsbericht ist aus Sicht der Gesellschaft nicht geboten. |
| 4.2.5 | GERRESHEIMER AG | Die Gesellschaft weist die Vergütung des Vorstandes aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung vom 14. Mai 2007 nicht individualisiert aus. |
| 4.2.5 | PUMA AG | Entsprechend der Ermächtigung der Hauptversammlung vom 22. April 2008 wird der Vorstand gemäß § 286 Abs. 5 HGB zukünftig von der Veröffentlichung der Individualbezüge der Vorstandsmitglieder (Ziffern 4.2.4 und 4.2.5 Deutscher Corporate Governance Kodex) absehen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass dem berechtigten Informationsinteresse der Aktionäre durch Angabe der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands hinreichend Rechnung getragen wird. Der Aufsichtsrat wird entsprechend der gesetzlichen Pflichten die Angemessenheit der individuellen Vergütung sicherstellen. |
| 4.2.5 | RATIONAL AG | Auf Grundlage eines Hauptversammlungsbeschlusses vom 17.05.2006 verzichtet die RATIONAL AG auf eine individualisierte Veröffentlichung der Vorstandsvergütung. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, der ordentlichen Hauptversammlung 2011 erneut vorzuschlagen, einen Beschluss nach § 286 Abs. 5 HGB zum Verzicht auf die individualisierte Offenlegung der Vorstandsgehälter zu fassen. Den weiteren Bestimmungen wird vollständig entsprochen. |
| 5.1.2 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | [...] andererseits keine festen Altersgrenzen für die Mitgliedschaft in Vorstand und Aufsichtsrat. Die BayWa AG prüft laufend die Leistungsfähigkeit und Kompetenz ihrer Organmitglieder. Das Lebensalter allein sagt jedoch nichts über die Leistungsfähigkeit eines aktuellen oder potenziellen Organmitglieds aus. Daher hält die BayWa AG starre Altersgrenzen, die zudem die Flexibilität bei Personalentscheidungen und die Zahl möglicher Kandidaten einschränken, nicht für sinnvoll. |
| 5.1.2 | BILFINGER BERGER AG | Der Aufsichtsrat entspricht insoweit nicht der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 (Anstreben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen), als er sich bei der Besetzung des Vorstands ausschließlich von der Qualifikation der zur Verfügung stehenden Personen leiten lässt und dem Geschlecht in diesem Zusammenhang keine prioritäre Entscheidungsrelevanz zuweist. |
| 5.1.2 | COMMERZBANK AG O.N. | Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Ziffer 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung tragen. |
| 5.1.2 | DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N. | Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass für Vorstandsmitglieder die wesentlichen Kriterien „Qualifikation“ und „Fähigkeit“ gelten. Eine Altersgrenze könnte eine qualifizierte und erfolgreiche Vorstandsarbeit behindern. |
| 5.1.2 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Besetzung des Vorstands nach der Eignung und Qualifikation. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder besteht nicht. Die Auswahl der Mitglieder soll vorrangig nach Eignung und Qualifikation erfolgen. Nach Auffassung der Gesellschaft würde die vom Kodex vorgegebene besondere Gewichtung weiterer Kriterien die Auswahl möglicher Kandidatinnen oder Kandidaten für den Vorstand einschränken. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Vorstand derzeit nur aus drei Mitgliedern besteht. Eine generelle Altersgrenze für Vorstandsmitglieder besteht nicht. Für ElringKlinger sind maßgeblich die Qualifikation und auch die Erfahrung, die für die Besetzung einer solchen Position erforderlich ist. Auch im Hinblick auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das zwar keine direkte Anwendung findet, dessen analoge Anwendung zumindest diskutiert werden kann, hält die Gesellschaft die Festsetzung einer Altersgrenze für nicht sachgerecht. |
| 5.1.2 | FIELMANN AG O.N. | Eine prinzipielle Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder besteht nicht. Wir sind der Auffassung, dass Kompetenz und Leistungsfähigkeit nicht anhand starrer Altersgrenzen bestimmt werden sollten. Die Entscheidung bei der Auswahl von geeigneten Kandidaten erfolgt nicht auf Grund von Geschlechtsmerkmalen, sondern ausschließlich fachbezogen und steht somit im Einklang mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Eine Nachfolgeplanung für Mitglieder des Vorstands wird von Fall zu Fall zwischen den Gremien diskutiert. |
| 5.1.2 | FRESEN.MED.CARE AG O.N. | Gemäß Ziffer 5.4.1 des Kodex soll bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder geachtet werden. Ebenso soll gemäß Ziffer 5.1.2 des Kodex für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden. Fresenius Medical Care wird – wie in der Vergangenheit – auch künftig von der Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder und für Mitglieder des Vorstands absehen, da dies die Auswahl qualifizierter Kandidaten pauschal einschränken würde. |
| 5.1.2 | HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N. | Von den Empfehlungen in Ziffern 4.1.5, 5.1.2 Satz 2 und 5.4.1.2 Abs. des Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 wird die Heidelberger Druckmaschinen AG insoweit abweichen, als darin eine angemessene Berücksichtigung oder Beteiligung von Frauen angestrebt werden soll oder vorzusehen ist. Aufsichtsrat und Vorstand der Gesellschaft werden sich bei Vorschlägen und Entscheidungen in Personalfragen ausschließlich von der Befähigung und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen und dem Geschlecht keine Bedeutung beimessen. Aufsichtsrat und Vorstand begrüßen ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. |
| 5.1.2 | RATIONAL AG | Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands wurden vor der Veröffentlichung der neu gefassten Empfehlung in Ziffer 5.1.2 des Kodex bestellt. Aufsichtsrat und Vorstand begrüßen ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. Bei der Besetzung der Positionen von Vorstandsmitgliedern legt der Aufsichtsrat allein Wert auf die besondere Kompetenz und Qualifikation, weitere Eigenschaften wie das Geschlecht oder nationale Zugehörigkeit waren und sind für diese Entscheidung deshalb ohne Bedeutung. |
| 5.1.2 | RWE AG ST O.N. | Die Diversity-Empfehlungen nach Ziffer 5.1.2 Satz 1 und 5.4.1 Abs. 2 und 3 werden derzeit nicht uneingeschränkt umgesetzt. Die Berücksichtigung von Vielfalt ist im Konzern gelebte Praxis. Seit längerem gibt es bei uns Diversity-Programme, die u.a. auf eine Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte abzielen. Ein Gesamtkonzept zur Umsetzung von Diversity-Zielen bei der Besetzung des Vorstands liegt aber noch nicht vor. Gleiches gilt für die Besetzung des Aufsichtsrats: Zwar haben der Nominierungsausschuss und das Aufsichtsratsplenum bei der Auswahl der Kandidaten für die am 20. April 2011 anstehende Wahl der Anteilseignervertreter – wie bereits in der Vergangenheit – den Aspekt der Vielfalt, die internationale Tätigkeit von RWE, mögliche Interessenkonflikte und die festgelegte Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt, konkrete Ziele, die hätten berücksichtigt und im Geschäftsbericht dargestellt werden können, gab und gibt es jedoch noch nicht. Der Aufsichtsrat der RWE AG ist der Auffassung, dass ein Gesamtkonzept zu Diversity für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat und die Festlegung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats umfangreicher Vorarbeiten und intensiver Erörterungen bedürfen, die dem nach der diesjährigen Hauptversammlung neu zusammengesetzten Aufsichtsrat vorbehalten bleiben sollen. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt werden und dass sich das Konzept und die Ziele in der Praxis bewähren. Im laufenden Geschäftsjahr wird sich der Aufsichtsrat eingehend mit der Thematik befassen und gemäß den gesetzlichen Vorgaben darüber informieren, wenn entsprechende Anpassungen in der Corporate Governance von RWE vorgenommen werden. |
| 5.1.2 | WACKER CHEMIE O.N. | Die Wacker Chemie AG misst dem Thema Diversity auch bei der Besetzung des Vorstands eine hohe Bedeutung bei. Wichtigste Kriterien sind dabei jedoch Kompetenz – auch internationale Kompetenz – und Qualifikation. Wir halten es aber nicht für zielführend, dem Thema „Anstreben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen“ eine höhere Priorität als der Kompetenz und Qualifikation einzuräumen. |
| 5.2 | HEIDELBERGCEMENT AG O.N. | Den Vorsitz im Personalausschuss hat nicht der Aufsichtsratsvorsitzende inne. Der Aufsichtsrat hält diese Besetzung aufgrund der Aktionärsstruktur der Gesellschaft für sachgerecht. |
| 5.3.1 | RATIONAL AG | Der Aufsichtsrat der RATIONAL AG hat keine Ausschüsse gebildet. Die Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats, etwa eines Prüfungsausschusses, ist für die RATIONAL AG nicht sachgerecht, da der Aufsichtsrat aus nur drei Mitgliedern besteht. Es ist daher auch in Zukunft nicht beabsichtigt, Aufsichtsratsausschüsse zu bilden. |
| 5.3.2 | COMMERZBANK AG O.N. | Nach Ziffer 5.3.2 des Kodex soll sich der Prüfungsausschuss (Audit Committee) neben den Fragen der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung auch mit Fragen des Risikomanagements der Bank befassen. Da das Risikomanagement bei Banken eine besondere Rolle spielt, hat der Aufsichtsrat bereits vor Jahren – über die Anforderungen des Kodex hinaus – einen eigenständigen Risikoausschuss gebildet, der sich mit der Behandlung von Risiken wie Kredit-, Markt- und operationellen Risiken der Bank befasst. Die umfassende Information des Prüfungsausschusses über die Fragen des Risikomanagements wird dadurch sichergestellt, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zugleich Mitglied des Risikoausschusses ist. |
| 5.3.2 | FIELMANN AG O.N. | Der Aufsichtsrat plant derzeit keine Einrichtung eines „Audit Committee“. Fragen der Rechnungslegung, des Risiko-Management-Systems sowie die Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte sollen weiterhin dem Gesamtorgan vorbehalten bleiben. Um ihrer Verantwortung für diese wesentlichen Aufgaben gerecht zu werden, beabsichtigen die Mitglieder des Aufsichtsrats auch künftig hieran unmittelbar mitzuwirken. Neben der jährlich stattfindenden Bilanzsitzung von Vorstand und Aufsichtsrat in Gegenwart der Wirtschaftsprüfer, auf der die Abschlüsse von Konzern und Aktiengesellschaft eingehend erörtert werden, besteht für alle Aufsichtsratsmitglieder die Möglichkeit, sich zuvor intensiv über Prüfungsinhalte und -ergebnisse in einem Diskussionsforum zu informieren. |
| 5.3.2 | RATIONAL AG | Der Aufsichtsrat der RATIONAL AG hat keine Ausschüsse gebildet. Die Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats, etwa eines Prüfungsausschusses, ist für die RATIONAL AG nicht sachgerecht, da der Aufsichtsrat aus nur drei Mitgliedern besteht. Es ist daher auch in Zukunft nicht beabsichtigt, Aufsichtsratsausschüsse zu bilden. |
| 5.3.3 | DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N. | Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht aus nur sechs Mitgliedern, die zudem alle Vertreter der Anteilseigner sind. Aufgrund der Größe und Struktur übernimmt daher das Präsidium des Aufsichtsrats die Aufgaben eines Nominierungsausschusses. |
| 5.3.3 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Ein Nominierungsausschuss für die Erstellung von Wahlvorschlägen von Vertretern von Anteilseignern im Aufsichtsrat besteht nicht. Aufgrund der derzeitigen Größe des Aufsichtsrats der Gesellschaft halten Vorstand und Aufsichtsrat die Einrichtung eines Nominierungsausschusses für nicht erforderlich. |
| 5.3.3 | RATIONAL AG | Der Aufsichtsrat der RATIONAL AG hat keine Ausschüsse gebildet. Die Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats, etwa eines Prüfungsausschusses, ist für die RATIONAL AG nicht sachgerecht, da der Aufsichtsrat aus nur drei Mitgliedern besteht. Es ist daher auch in Zukunft nicht beabsichtigt, Aufsichtsratsausschüsse zu bilden. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|--|
| 5.3.3 | SKY DTLG AG NA | Von der Errichtung eines Nominierungsausschusses nach Ziff. 5.3.3 DCGK wurde abgesehen. Vor dem Hintergrund, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft mangels einschlägiger Mitbestimmungsvorschriften ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist, erscheint die Errichtung eines Nominierungsausschusses aus Effizienzgesichtspunkten nicht zweckmäßig. |
| 5.3.3 | STADA ARZNEIMITT.VNA O.N. | Angesichts der Größe des STADA-Aufsichtsrats mit sechs Vertretern der Anteilseigner hält der Aufsichtsrat einen solchen zusätzlichen Ausschuss für strukturell entbehrlich, hat aber die Vorsitzenden des Personalausschusses und des Prüfungsausschusses mit der Aufgabe eine Nominierungskomitees beauftragt; damit wird auch eine sonst nach der Sitzung der Gesellschaft anfallende zusätzliche Vergütung für in einem solchen Ausschuss tätige Aufsichtsratsmitglieder vermieden. |
| 5.3.3 | SUEDZUCKER MA./OCHS. O.N. | Für die Einrichtung eines zusätzlichen Nominierungsausschusses, der die Kandidatenvorschläge des Aufsichtsrats vorbereiten soll, sehen wir keine Notwendigkeit. Es ist sachgerechter, dass - wie bisher - alle Aufsichtsratsmitglieder die Möglichkeit haben, gleichrangig an der Findung der Kandidaten für den Aufsichtsrat mitzuwirken. |
| 5.3.3 | WACKER CHEMIE O.N. | Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Diese Empfehlung wird von uns nicht befolgt, da unserer Ansicht nach die Einrichtung eines solchen Ausschusses bei unserer Aktionärsstruktur nicht sachgerecht ist. Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsrat sind aufgrund der Mehrheitsverhältnisse ohnehin mit dem Mehrheitsaktionär abzustimmen, so dass ein zusätzlicher Nominierungsausschuss auch keinen Beitrag zur Effizienzsteigerung liefern würde. |
| 5.4.1 | ADIDAS-SALOMON AG O.N. | Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder war bislang nicht vorgesehen. Der Prüfungsausschuss und das Plenum haben die Neuregelungen des Kodex hinsichtlich der Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zunächst beraten. In der Sitzung am 9. Februar 2011 beschloss der Aufsichtsrat die Ziele und legte im Rahmen dieser Beschlussfassung auch eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder fest. Den neuen Empfehlungen des Kodex wird demnach bei zukünftigen Besetzungen des Aufsichtsrats entsprochen. |
| 5.4.1 | AURUBIS AG | Der Aufsichtsrat wird sich bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auch künftig an den gesetzlichen Vorgaben orientieren und hierbei - unabhängig vom Geschlecht - die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten in den Vordergrund stellen. Dabei ist es selbstverständlich, dass auch die internationale Tätigkeit des Unternehmens sowie potenzielle Interessenskonflikte sowie Vielfalt (Diversity) berücksichtigt werden. Hierzu ist es allerdings nicht erforderlich, konkrete Ziele zu benennen (Abweichung von Kodex Ziff. 5.4.1). |
| 5.4.1 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | [...] andererseits keine festen Altersgrenzen für die Mitgliedschaft in Vorstand und Aufsichtsrat. Die BayWa AG prüft laufend die Leistungsfähigkeit und Kompetenz ihrer Organmitglieder. Das Lebensalter allein sagt jedoch nichts über die Leistungsfähigkeit eines aktuellen oder potenziellen Organmitglieds aus. Daher hält die BayWa AG starre Altersgrenzen, die zudem die Flexibilität bei Personalentscheidungen und die Zahl möglicher Kandidaten einschränken, nicht für sinnvoll. [...] Die Zielsetzung und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Da die genannten Empfehlungen unmittelbar vor Abgabe dieser Erklärungen bekannt gemacht wurden, konnte sich der Aufsichtsrat bislang noch kein abschließendes Bild davon machen, inwieweit dieser Empfehlung entsprochen werden soll und ggf. welche konkreten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der BayWa AG unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation unserer Gesellschaft sinnvoll sind. Der Aufsichtsrat prüft diese Frage und wird ggf. entsprechende konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats - insbesondere unter einer angemessenen Beteiligung von Frauen - festlegen. Dementsprechend können die genannten Ziele bislang auch nicht in etwaigen Wahlvorschlägen berücksichtigt werden und es kann folglich bislang auch keine entsprechende Berichterstattung im Corporate Governance Bericht erfolgen. Da diese Prüfung zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärungen noch andauert, wird vorläufig eine Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 und Abs. 3 DCGK erklärt. [...] Mit der Neufassung des DCGK vom 26. Mai 2010 wurde in Ziffer 5.4.1 Abs. 4 Satz 2 eine neue Empfehlung eingeführt, wonach die Aufsichtsratsmitglieder bei der Wahrnehmung der für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden sollen. Da derzeit noch unklar ist, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Unterstützung der Aus- und Fortbildung der Aufsichtsratsmitglieder seitens der Gesellschaft als angemessen angesehen werden kann, wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 4 Satz 2 DCGK erklärt. |
| 5.4.1 | BILFINGER BERGER AG | Abweichend von den neu gefassten Empfehlungen in Ziffer 5.4.1 (Benennung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Folgemaßnahmen) hat der Aufsichtsrat noch keine konkreten Ziele im Sinne von Ziffer 5.4.1 Absatz 2 benannt, weil eine der Bedeutung der Thematik angemessene Behandlung im Aufsichtsrat noch nicht möglich war. |
| 5.4.1 | COMMERZBANK AG O.N. | Sowohl bei der Zusammensetzung des Vorstands, der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen als auch bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Ziffer 4.1.5, 5.1.2 und 5.4.1) sowie zur Besetzung sonstiger Gremien werden Vorstand und Aufsichtsrat der Commerzbank im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit, dem Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) verstärkt Rechnung tragen. |
| 5.4.1 | CONTINENTAL AG O.N. | Nach Ziffer 5.4.1 soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den Empfehlungen in Ziffer 5.4.1 zu folgen, und einen Ausschuss beauftragt, die Beschlussfassung über die Ziele durch den Aufsichtsrat vorzubereiten. Nach Verabschiedung der Zielsetzung wird der Aufsichtsrat sie nach Maßgabe des Kodex veröffentlichen. |
| 5.4.1 | DAIMLER AG NA O.N. | Der Aufsichtsrat hat am 9. Dezember 2010 über bereits bestehende qualitative Zielsetzungen hinaus zahlenmäßig konkretisierte Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen, die insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. |
| 5.4.1 | DEMAG CRANES AG | Der Aufsichtsrat strebt eine angemessene Beteiligung von Frauen an; dem Aufsichtsrat sollen daher zeitnah Frauen angehören. Eine konkrete Zahl oder Quote für die Beteiligung von Frauen hat der Aufsichtsrat nicht festgelegt. Eine solche Zahl oder Quote hält der Aufsichtsrat nicht für sachgerecht, da bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen die unternehmensspezifische Situation der Demag Cranes AG und die sich daraus ergebenden Anforderungen im Vordergrund stehen sollen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Besetzung des Aufsichtsrats bestmöglich im Unternehmensinteresse, orientiert an der Qualifikation und Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten, erfolgt. |
| 5.4.1 | DEUTSCHE BANK AG NA O.N. | Aufgrund der Neuregelung hinsichtlich der Zielsetzungen bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden in der Aufsichtsratsitzung am 27. Juli 2010 in einem ersten Schritt die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats, des Präsidial- und des Nominierungsausschusses angepasst. Nach der erforderlichen eingehenden Diskussion wurden die konkreten Ziele in der Aufsichtsratsitzung am 27. Oktober 2010 beschlossen. |
| 5.4.1 | DEUTSCHE WOHNEN AG INH | Ziffer 5.4.1 des Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 sieht vor, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) sowie eine angemessene Beteiligung von Frauen berücksichtigen. Wahlvorschläge an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung und der Stand ihrer Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Der Aufsichtsrat hat seine für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern verfolgte Zielsetzung in § 2 Absatz 6 seiner Geschäftsordnung verankert. Die Zielsetzung entspricht den Kodexbestimmungen bereits weitgehend und wurde nunmehr kodexkonform insbesondere um das Ziel der angemessenen Berücksichtigung von Frauen ergänzt. Die Ziele werden auch in Zukunft bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung berücksichtigt. Über sie und den Stand ihrer Umsetzung wird ab sofort im Corporate Governance Bericht informiert. Bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen wurde bisher bereits in hohem Maße auf fachliche Qualifikation, Diversity und eine angemessene Vertretung von Frauen geachtet. Die gleichen Grundsätze werden sowohl im Rahmen der langfristigen als auch der konkreten Nachfolgeplanung für Vorstands- und Aufsichtsratspositionen angemessen berücksichtigt. Dies wurde bisher als selbstverständlich angesehen und nicht explizit normiert und berichtet. |
| 5.4.1 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden nicht vorgegeben und dementsprechend nicht im Corporate Governance Bericht veröffentlicht. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder besteht nicht. Auch bei der Besetzung des Aufsichtsrats gilt, dass Eignung, Erfahrung und Qualifikation die maßgeblichen Auswahlkriterien sind. Eine Bindung an Vorgaben hinsichtlich der zukünftigen Besetzung schränkt die Flexibilität ein, ohne dass damit anderweitige Vorteile für das Unternehmen verbunden wären. Dies gilt umso mehr, als derzeit nur sechs Mitglieder des mitbestimmten Aufsichtsrats von den Anteilseignervertretern zur Wahl aufgestellt werden können. Im Übrigen sind die in der Kodexempfehlung genannten Vorgaben per se wichtige weitere Kriterien bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats, ohne dass es aus den genannten Gründen einer Festlegung auf konkrete Ziele bedürfte. Eine generelle Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder besteht nicht, da in erster Linie die Kompetenz entscheiden soll. Dabei spielt insbesondere auch die Erfahrung eine wichtige Rolle. Auch im Hinblick auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das zwar keine direkte Anwendung findet, dessen analoge Anwendung zumindest diskutiert werden kann, hält die Gesellschaft die Festsetzung einer Altersgrenze für nicht sachgerecht. |
| 5.4.1 | FRESLEN.MED.CARE AG O.N. | Gemäß Ziffer 5.4.1 Absatz 2 und 3 des Kodex soll der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und bei seinen Wahlvorschlägen berücksichtigen. Die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Von diesen Empfehlungen wird abgewichen. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats von Fresenius Medical Care hat sich am Unternehmensinteresse auszurichten und muss die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands gewährleisten. Deshalb kommt es bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats vorrangig auf die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen des Einzelnen an. Feste Diversity Quoten und Altersgrenzen würden demgegenüber die Auswahl geeigneter Kandidaten pauschal einschränken. |
| 5.4.1 | GERRESHEIMER AG | Im Aufsichtsrat der Gesellschaft sind Persönlichkeiten vertreten, die das Unternehmen professionell beraten und kontrollieren. Der Aufsichtsrat befasst sich zurzeit mit der Erarbeitung konkreter Ziele im Sinne von Ziffer 5.4.1 Absatz 2 DCGK zur Berücksichtigung bei Vorschlägen an die zuständigen Wahlgremien. |
| 5.4.1 | HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N. | Von den Empfehlungen in Ziffern 4.1.5, 5.1.2 Satz 2 und 5.4.1 2. Abs. des Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 wird die Heidelberger Druckmaschinen AG insoweit abweichen, als darin eine angemessene Berücksichtigung oder Beteiligung von Frauen angestrebt werden soll oder vorzusehen ist. Aufsichtsrat und Vorstand der Gesellschaft werden sich bei Vorschlägen und Entscheidungen in Personalfragen ausschließlich von der Befähigung und Qualifikation der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen und dem Geschlecht keine Bedeutung beimessen. Aufsichtsrat und Vorstand begrüßen ausdrücklich alle Bestrebungen, die einer geschlechtlichen wie auch jeder anderen Form von Diskriminierung entgegenwirken und die Vielfalt (Diversity) angemessen fördern. |
| 5.4.1 | HEIDELBERGCEMENT AG O.N. | Der Aufsichtsrat sieht die Qualifikation des Aufsichtsratsmitglieds und eines Aufsichtsratskandidaten als entscheidendes Kriterium für die Übernahme eines Aufsichtsratsmandats und seiner Zusammensetzung an. Dabei unterstützt und berücksichtigt er die in Ziff. 5.4.1 genannten Kriterien, lässt sich aber in seinem Auswahlermessen nicht durch konkrete Zielvorgaben oder Quoten einengen. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|---|
| 5.4.1 | LUFTHANSA AG VNA O.N. | Der Aufsichtsrat unterstützt die grundsätzliche Bedeutung von Vielfalt bei seiner Zusammensetzung für das Unternehmen und strebt zugleich eine stärkere Repräsentanz von Frauen an. Es werden jedoch - anders als in Ziff. 5.4.1 des Kodex gefordert - hierfür keine konkreten Ziele in Form von Quoten oder absoluten Zahlen benannt. Der Aufsichtsrat wird sich bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen infrage kommender Personen leiten lassen. Eine Altersgrenze von im Grundsatz 70 Jahren ist bereits in § 8 (2) der Satzung festgelegt. |
| 5.4.1 | MERCK KGAA O.N. | Entgegen Ziffer 5.4.1 S. 2 wird bei Vorschlägen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern keine Altersgrenze berücksichtigt. Das Alter der Aufsichtsratsmitglieder ist kein Kriterium für Ihre Qualifikation und Kompetenz. Außerdem soll auf langjährige Erfahrung von Aufsichtsratsmitgliedern nicht verzichtet werden. |
| 5.4.1 | METRO AG ST O.N. | Die neue Empfehlung der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, nach der der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen soll (Ziffer 5.4.1 des Kodex), ist am 2. Juli 2010 im elektronischen Bundesanzeiger bekannt gemacht worden. Die Umsetzung der Empfehlung bedurfte zunächst der Beratung durch einen Ausschuss; ein Beschluss des Plenums zur Benennung der Ziele wurde daraufhin im Oktober 2010 gefasst. Bedingt durch diese Zeitfolge wurde der neuen Empfehlung im Zeitraum vom 2. Juli 2010 bis zum 27. Oktober 2010 formal nicht entsprochen. |
| 5.4.1 | RATIONAL AG | Nach dem Willen der Aktionäre der RATIONAL AG besteht der Aufsichtsrat in der aktuellen Form bereits seit vielen Jahren. Aufgrund der erfolgreichen Arbeit des Aufsichtsrats und des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens ist eine kurzfristige Änderung im Aufsichtsrat nicht beabsichtigt. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der RATIONAL AG hat sich am Unternehmensinteresse auszurichten und muss die effektive Überwachung und Beratung des Vorstands gewährleisten. Die Kandidaten und Kandidatinnen für Wahlvorschläge an die Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat daher ausschließlich nach Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen auswählen, weitere Eigenschaften wie das Geschlecht oder nationale Zugehörigkeit waren und sind für diese Wahlempfehlungen ohne Bedeutung. Dementsprechend wird der Aufsichtsrat der RATIONAL AG keine konkreten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats gemäß Ziffer 5.4.1 Abs. 2 des Kodex benennen und darüber auch nicht im Corporate Governance Bericht berichten. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt. Wahlvorschläge an die Hauptversammlung orientieren sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der jeweiligen Kandidatinnen bzw. Kandidaten. Es ist beabsichtigt, daran auch in Zukunft festzuhalten, um Erfahrung und Kompetenz zum Wohle des Unternehmens zu sichern. |
| 5.4.1 | RHOEN-KLINIKUM O.N. | Der Aufsichtsrat benennt keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung im Sinne von Ziff. 5.4.1 Abs. 2. Folglich kann auch den hierauf basierenden Empfehlungen gemäß Ziff. 5.4.1 Abs. 3 nicht gefolgt werden. Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat bisher ausschließlich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dies hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt. Deshalb wird keine Notwendigkeit gesehen, diese Praxis zu ändern. |
| 5.4.1 | RWE AG ST O.N. | Die Diversity-Empfehlungen nach Ziffer 5.1.2 Satz 1 und 5.4.1 Abs. 2 und 3 werden derzeit nicht uneingeschränkt umgesetzt. Die Berücksichtigung von Vielfalt ist im Konzern gelebte Praxis. Seit längerem gibt es bei uns Diversity-Programme, die u.a. auf eine Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte abzielen. Ein Gesamtkonzept zur Umsetzung von Diversity-Zielen bei der Besetzung des Vorstands liegt aber noch nicht vor. Gleiches gilt für die Besetzung des Aufsichtsrats: Zwar haben der Nominierungsausschuss und das Aufsichtsratsplenum bei der Auswahl der Kandidaten für die am 20. April 2011 anstehende Wahl der Anteilseignervertreter – wie bereits in der Vergangenheit – den Aspekt der Vielfalt, die internationale Tätigkeit von RWE, mögliche Interessenkonflikte und die festgelegte Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt, konkrete Ziele, die hätten berücksichtigt und im Geschäftsbericht dargestellt werden können, gab und gibt es jedoch noch nicht. Der Aufsichtsrat der RWE AG ist der Auffassung, dass ein Gesamtkonzept zu Diversity für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat und die Festlegung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats umfangreicher Vorarbeiten und intensiver Erörterungen bedürfen, die dem nach der diesjährigen Hauptversammlung neu zusammengesetzten Aufsichtsrat vorbehalten bleiben sollen. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt werden und dass sich das Konzept und die Ziele in der Praxis bewähren. Im laufenden Geschäftsjahr wird sich der Aufsichtsrat eingehend mit der Thematik befassen und gemäß den gesetzlichen Vorgaben darüber informieren, wenn entsprechende Anpassungen in der Corporate Governance von RWE vorgenommen werden. |
| 5.4.1 | SALZGITTER AG O.N. | Der Aufsichtsrat entspricht bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für die Wahl der Anteilseignervertreter und für die Wahl des weiteren Mitglieds sämtlichen gesetzlichen Vorgaben und sämtlichen Empfehlungen des Kodex hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für Aufsichtsratsmitglieder. Im Vordergrund steht dabei die fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Kandidaten und Kandidatinnen unter besonderer Beachtung der unternehmensspezifischen Anforderungen, damit die Mitglieder des Aufsichtsrates im Falle der Wahl der Vorgesetzten insgesamt über die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Im Rahmen der Bewertung der Kompetenz berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die festgelegte Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt. Die Benennung konkreter Ziele hält er dabei derzeit für nicht erforderlich. |
| 5.4.1 | SAP AG O.N. | Der Deutsche Corporate Governance Kodex 2009 empfiehlt in Ziffer 5.4.1 die Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder. Die SAP sah in einer solchen Festlegung bislang eine unangebrachte Einschränkung des Rechts der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen. Die SAP hatte deshalb keine Altersgrenzen bei der zuletzt durchgeführten Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt oder festgelegt. Ebenso hatte SAP abweichend von der entsprechenden Empfehlung in Ziffer 5.1.2, Abs. 2 DCGK keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vorgesehen, da hierin eine pauschale Einschränkung des SAP-Aufsichtsrats bei seiner Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder gesehen wurde. Hieran halten wir nicht mehr fest. |
| 5.4.1 | STADA ARZNEIMITT.VNA O.N. | Der Aufsichtsrat hat mit der Arbeit zur Benennung von konkreten Zielen für seine Zusammensetzung begonnen und wird diese rechtzeitig vor der nächsten Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern vorlegen. |
| 5.4.1 | SUEDZUCKER MA/JOCHS. O.N. | Der Aufsichtsrat strebt eine hinreichende Vielfalt in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen an. Der Aufsichtsrat wird aber weiterhin die Entscheidung hinsichtlich seiner Zusammensetzung prioritär nicht am jeweiligen Geschlecht, sondern an der Qualifikation der zur Verfügung stehenden Personen ausrichten. |
| 5.4.1 | VOLKSWAGEN AG ST O.N. | Ziffer 5.4.1, Abs. 2 (Erklärung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats) ist neu geschaffen worden; nach entsprechenden Beratungen und Festlegung der konkreten Ziele durch den Aufsichtsrat am 19. November 2010 wird dieser Empfehlung erst seit diesem Tag entsprochen. |
| 5.4.3 | BILFINGER BERGER AG | Nicht gefolgt wird der Empfehlung in Ziffer 5.4.3 Satz 3 (Bekanntgabe von Kandidatenvorschlägen für den Aufsichtsratsvorsitz an die Aktionäre), weil diese Empfehlung nicht der „im Aktiengesetz festgelegten Kompetenzverteilung“ entspricht; die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden obliegt nach dem Gesetz allein dem Aufsichtsrat. |
| 5.4.3 | DEMAG CRANES AG | Gemäß Ziffer 5.4.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds bis zur nächsten Hauptversammlung befristet werden. Die Empfehlung soll nach verschiedentlich geäußelter Ansicht auch für die gerichtliche Bestellung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gelten. Vorsorglich erklären Vorstand und Aufsichtsrat, dass diese Empfehlung bei der gerichtlichen Bestellung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Demag Cranes AG nicht umgesetzt worden ist. Da Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht durch die Hauptversammlung gewählt werden, ist eine Befristung ihrer gerichtlichen Bestellung bis zur nächsten Hauptversammlung nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat nicht zweckmäßig. |
| 5.4.3 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz werden den Aktionären nicht bekannt gegeben. Die Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden obliegt dem Aufsichtsrat in eigener Verantwortung, da er die Eignung der Kandidaten am Besten einschätzen kann. Eine vorherige Bekanntgabe der Kandidaten für den Aufsichtsratsvorsitz ist nach Ansicht der Gesellschaft insbesondere vor diesem Hintergrund nicht sachgerecht. |
| 5.4.3 | FIELMANN AG O.N. | Um den zeitlichen Ablauf der Hauptversammlung nicht zu verzögern, wird die Fielmann AG zukünftig bei Wahlen zum Aufsichtsrat, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften ein anderes Vorgehen erfordern oder es sich aus der Sache selbst ergibt, auf Einzelwahl verzichten. |
| 5.4.3 | WACKER CHEMIE O.N. | Nach dieser Empfehlung sollen die Kandidaten für den Aufsichtsratsvorsitz den Aktionären bekannt gegeben werden, obwohl der Aufsichtsrat in der Regel noch nicht gewählt ist. Das Gesetz sieht vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats „aus seiner Mitte“ von den Aufsichtsräten zu wählen ist. Eine Bekanntgabe der Kandidaten für den Vorsitz aus dem Kreis von Aufsichtsräten, die noch nicht einmal gewählt sind, ist auch vom Gesetz nicht vorgesehen und würde darüber hinaus zu einer weiteren vom Gesetz nicht vorgesehenen faktischen Vorfestlegung führen. Aus diesen Gründen wird die Empfehlung nicht befolgt. |
| 5.4.5 | ADIDAS-SALOMON AG O.N. | Das Vorstandsmitglied Herbert Hainer hält derzeit zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften und zwei Mandate in Aufsichtsgremien von Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen, so dass es seit Inkrafttreten der Ziffer 5.4.5 Satz 2 n. F. zu einer Abweichung von der Empfehlung kommt. Mit Wirkung zum 28. Februar 2011 wird Herbert Hainer sein Mandat bei der Engelhorn KGaA niederlegen. Auf Grund der langjährigen Mitgliedschaft im genannten Aufsichtsgremium, kann der geänderten Empfehlung des Kodex nicht ohne einen gewissen zeitlichen Vorlauf entsprochen werden. Diese temporäre Abweichung halten wir für angemessen. Ab 1. März 2011 werden alle Vorstandsmitglieder der Empfehlung des Kodex entsprechen. |
| 5.4.5 | BAYER AG O.N. | Die Abweichung von der Empfehlung in Kodex Ziff. 5.4.5 ergibt sich daraus, dass das Aufsichtsratsmitglied Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz, Vorsitzender des Vorstands der ThyssenKrupp AG, mehr als drei Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften und Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen angehört (Bayer AG, MAN SE, RWE AG sowie AXA Konzern AG). Herr Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz wird mit Ablauf der Hauptversammlung der ThyssenKrupp AG am 21. Januar 2011 aus dem Vorstand der ThyssenKrupp AG ausscheiden. Ab diesem Zeitpunkt werden alle Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der Empfehlung in Kodex Ziff. 5.4.5 entsprechen. Mit Hinblick auf die langjährige Mitgliedschaft von Herrn Dr. Schulz in den genannten drei weiteren Aufsichtsgremien und die nur noch limitierte Zeit seiner Zugehörigkeit zum Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft wird die zeitlich befristete Abweichung von der Kodex-Empfehlung in Ziff. 5.4.5 für angemessen erachtet. |
| 5.4.5 | DEMAG CRANES AG | Das Aufsichtsratsmitglied Robert J. Koehler ist Vorstandsvorsitzender der SGL CARBON AG, Wiesbaden, und nimmt mit seinem Amt als Mitglied im Aufsichtsrat der Demag Cranes AG insgesamt vier Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften und keine Ämter in Aufsichtsgremien von Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen wahr. Die Überwachungstätigkeit von Herrn Koehler als Mitglied des Aufsichtsrats der Demag Cranes AG wird hierdurch nicht beeinträchtigt. Herrn Koehler steht ausreichend Zeit zur Wahrnehmung seines Mandats bei der Demag Cranes AG zur Verfügung. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|---|
| 5.4.5 | HEIDELBERG.DRUCKMA.O.N. | Ein Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, das dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, nimmt seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vier Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften wahr. Die Mandate hatte das Mitglied bereits zum Zeitpunkt der Änderung des Kodex im Jahr 2009. Darüber hinaus nimmt diese Mitglied des Aufsichtsrats ein weiteres Aufsichtsratsmandat in einem Aufsichtsgremium einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen im Sinne von Ziffer 5.4.5 des Kodex wahr. Dieses Aufsichtsratsmandat hatte das Mitglied zum Zeitpunkt der Änderung des Kodex im Jahr 2010, aber auch schon 2009 inne. Damit wird und wird der gemäß Ziffer 5.4.5 des Kodex empfohlenen Anzahl von höchstens drei derartigen Mandaten nicht entsprochen. Die Heidelberg Druckmaschinen Aktiengesellschaft sieht hierin jedoch keine Beeinträchtigung der pflichtgemäßen Aufgabenerfüllung, da dem Aufsichtsratsmitglied ausreichend Zeit zur Wahrnehmung seines Mandats bei der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft zur Verfügung steht. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, bei zukünftigen Nominierungen von Aufsichtsratsmitgliedern diese Empfehlung zu berücksichtigen. |
| 5.4.5 | KLOECKNER + CO AG NA | Ein Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, das dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, war zum Zeitpunkt der Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex im Sommer 2009 gewähltes Mitglied in vier Aufsichtsräten von konzernexternen börsennotierten Gesellschaften sowie im Aufsichtsrat einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen. Damit wurde und wird die nunmehr empfohlene Zahl von drei derartigen Mandaten überschritten. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, bei zukünftigen Nominierungen von Aufsichtsratsmitgliedern diese geänderte Empfehlung zu berücksichtigen. |
| 5.4.5 | LUFTHANSA AG VNA O.N. | Durch Ziff. 5.4.5 des neugefassten Kodex werden nunmehr auch Mandate in Aufsichtsgremien von Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen an Mandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften für die empfohlene Höchstzahl von drei berücksichtigt. Dieser veränderten Empfehlung kann ohne Verletzung des in die Mandatswahrnehmung gesetzten Vertrauens nicht ohne einen gewissen zeitlichen Vorlauf entsprochen werden. Herr Mayhuber wird mit Wirkung zum 31.12.2010 aus dem Vorstand ausscheiden und danach nicht mehr an die Beschränkung gebunden sein. Herr Gemkow wird im ersten Halbjahr 2011 eines seiner vier hier relevanten Mandate aufgeben. |
| 5.4.5 | MAN AG ST O.N. | Der Empfehlung in Ziffer 5.4.5 der Kodex-Fassung vom 26. Mai 2010 wird für den Zeitraum von deren Inkrafttreten am 2. Juli 2010 bis zum Ablauf der Hauptversammlung der ThyssenKrupp AG am 21. Januar 2011 nicht uneingeschränkt gefolgt. Die temporäre Abweichung von der Empfehlung in Ziffer 5.4.5 ergibt sich daraus, dass Herr Dr.-Ing Ekkehard D. Schulz, Vorsitzender des Vorstands der ThyssenKrupp AG, konzernexterne Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften (MAN SE, Bayer AG und RWE AG) und darüber hinaus in einer nicht börsennotierten Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen (AXA Konzern AG) inne hat. Herr Dr. Schulz wird allerdings mit Ablauf der Hauptversammlung der ThyssenKrupp AG am 21. Januar 2011 aus dem Vorstand der ThyssenKrupp AG ausscheiden. Im Hinblick auf die einerseits langjährige Mitgliedschaft von Herrn Dr. Schulz im Aufsichtsrat der MAN SE und auf die andererseits baldige Beendigung seines Vorstandsmandates bei der ThyssenKrupp AG, erscheint eine zeitlich befristete Abweichung von der Kodexabweichung in Ziffer 5.4.5 angemessen. |
| 5.4.5 | RWE AG ST O.N. | Im Zeitraum vom 3. Juli 2010 bis zum 21. Januar 2011 entsprach die RWE AG der Empfehlung in Ziffer 5.4.5 nur eingeschränkt. Herr Dr. Ekkehard Schulz war bis zum Ablauf dieses Zeitraums Vorsitzender des Vorstands der ThyssenKrupp AG und zugleich neben seiner Mitgliedschaft im Aufsichtsrat von RWE auch Mitglied im Aufsichtsrat von zwei weiteren börsennotierten Gesellschaften sowie einer nicht börsennotierten Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen. Mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand von ThyssenKrupp wird der Kodexempfehlung wieder ohne Einschränkung entsprochen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats der RWE AG lag es im Interesse des Unternehmens, dass Herr Dr. Schulz in dem RWE-Gremium verbleibe. Diese Einschätzung stützt sich auf die mehrjährige Mitgliedschaft von Herrn Dr. Schulz im Aufsichtsrat von RWE sowie die hohe Kompetenz und große Erfahrung, die er durch Wahrnehmung führender Positionen in international tätigen Unternehmen erworben hat. Die Abweichung von der Kodexempfehlung war überdies zeitlich eng begrenzt. |
| 5.4.5 | THYSSENKRUPP AG O.N. | Die Abweichung von der Empfehlung in Ziffer 5.4.5 ergibt sich daraus, dass der Vorsitzende des Vorstands der ThyssenKrupp AG, Herr Dr.-Ing Ekkehard D. Schulz, konzernexterne Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften (Bayer AG, MAN SE und RWE AG) und in einer nicht börsennotierten Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen (AXA Konzern AG) inne hat. Herr Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz wird mit Ablauf der Hauptversammlung der ThyssenKrupp AG am 21. Januar 2011 aus dem Vorstand der ThyssenKrupp AG ausscheiden. Mit Blick auf die langjährige Mitgliedschaft von Herrn Dr. Schulz in den genannten vier Aufsichtsratsgremien und die nur noch limitierte Zeit seiner Vorstandszugehörigkeit halten wir die zeitlich befristete Abweichung von der Kodexempfehlung in Ziffer 5.4.5 für angemessen. |
| 5.4.6 | A.SPRINGER AG VNA | Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen werden im Corporate Governance Bericht nicht in individualisierter Form ausgewiesen (Ziffer 5.4.6 Sätze 6 und 7 DCGK). Die Angaben erfolgen nicht individualisiert, da auch von Wettbewerbern der Axel Springer AG keine Bezüge veröffentlicht werden. |
| 5.4.6 | ADIDAS-SALOMON AG O.N. | Die Mitglieder unseres Aufsichtsrats erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung, um potenzielle Interessenkonflikte bei Entscheidungen des Aufsichtsrats, die Einfluss auf Erfolgskriterien haben könnten, auszuschließen. |
| 5.4.6 | ALLIANZ AG VNA O.N. | Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten bislang neben einer festen auch eine erfolgsorientierte Vergütung (Ziff. 5.4.6 DCGK). Die beabsichtigt der ordentlichen Hauptversammlung 2011 die Umstellung auf eine reine Festvergütung vorzuschlagen. Insofern ist eine Abweichung von Ziff. 5.4.6 Abs.2 Satz 1 Deutscher Corporate Governance Kodex geplant. Die Gesellschaft hält eine angemessene feste Vergütung für besser geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen hat. |
| 5.4.6 | BAYWA AG VINK.NA. O.N. | Entgegen der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 3 DCGK wurde und wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (einschließlich der vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen) nicht individualisiert, sondern aufgeteilt nach festen und erfolgsorientierten Bezügen jährlich im Corporate Governance Bericht ausgewiesen. Aus den im Corporate Governance Bericht gemachten Angaben ergibt sich die Struktur und Höhe der Vergütung für den Aufsichtsrat. Die BayWa AG erachtet diese Angaben für ausreichend, um dem Informationsinteresse des Kapitalmarkts und der Aktionäre zu genügen. |
| 5.4.6 | BILFINGER BERGER AG | Sobald der Formwechsel der Gesellschaft in die Europäische Aktiengesellschaft (SE) wirksam geworden ist, wird der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Satz 4 (feste und erfolgsorientierte Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung) nicht mehr gefolgt werden. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der künftigen Bilfinger Berger SE werden ausschließlich eine feste Vergütung erhalten. Dieses System der festen Vergütung wird der überwachenden Aufgabe der Aufsichtsratsmitglieder nach unserer Auffassung besser gerecht als eine erfolgsabhängige Vergütung, weil so jedwedes eigene finanzielle Interesse der Aufsichtsratsmitglieder an unternehmerischen Entscheidungen ausgeschlossen werden kann. |
| 5.4.6 | CELESIO AG O.N. | Die individualisierte Offenlegung der Aufsichtsratsvergütung gemäß Ziff. 5.4.6 Abs. 3 des Kodex unterbleibt. Den Transparenzfordernissen dieser Kodexempfehlung wird weitgehend durch die Regelungen zur Zusammensetzung der Aufsichtsratsvergütung in § 5 Absatz 11 der Satzung der Gesellschaft Rechnung getragen. |
| 5.4.6 | DAIMLER AG NA O.N. | Der Aufsichtsrat der Daimler AG erhält eine angemessene Vergütung, die fixe und funktionsbezogene Bestandteile sowie ein Sitzungsentgelt enthält. Für jedes Mitglied ist durch die Satzung ein Grundbetrag festgelegt. Dieser erhöht sich mit Übernahme weiterer Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats, wie bei Mitgliedschaft oder Vorsitz in einem Ausschuss oder bei Übernahme des Vorsitzes bzw. des stellvertretenden Vorsitzes im Aufsichtsrat entsprechend dem jeweiligen Verantwortungsbereich. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere der vorstehend genannten Funktionen ausübt, bemisst sich seine Vergütung ausschließlich nach der Funktion, die unter diesen am höchsten vergütet wird. Dieses System der funktionsbezogenen Vergütung wird der überwachenden Aufgabe der Aufsichtsratsmitglieder nach unserer Auffassung auch deshalb besser gerecht als eine erfolgsabhängige Vergütung, weil so potenzielle Interessenkonflikte bei Entscheidungen des Aufsichtsrats, die Einfluss auf Erfolgskriterien haben könnten, ausgeschlossen sind. Eine erfolgsabhängige Vergütung erfolgt daher nicht. |
| 5.4.6 | DEMAG CRANES AG | Die Satzung der Demag Cranes AG sieht für die Aufsichtsratsmitglieder keine erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile vor. Hierdurch soll der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats Rechnung getragen werden, die zur Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion erforderlich ist. Die Wahrnehmung dieser Überwachungsfunktion soll unabhängig von etwaigen monetären Anreizen sein. |
| 5.4.6 | DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N. | Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass eine feste Vergütung des Aufsichtsrats das Geschäftsmodell am besten abbildet. Der langfristige Unternehmenserfolg resultiert wesentlich aus der Wahl der zu erwerbenden und im Bestand zu haltenden Einkaufszentren sowie der Qualität der langfristigen Mietverträge. |
| 5.4.6 | DEUTSCHE WOHNEN AG INH | Abweichend von den Empfehlungen der Ziffer 5.4.6 des Kodex legt die Satzung der Deutsche Wohnen AG für die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine feste, aber keine erfolgsorientierte Vergütung fest. Zudem werden bei dieser Vergütung die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrates nicht berücksichtigt. Die Deutsche Wohnen AG hält eine feste Aufsichtsratsvergütung im Hinblick auf die überwachende Funktion des Aufsichtsrats für vorzugswürdig, um die erforderliche unabhängige Kontrollfunktion des Aufsichtsrats zu gewährleisten. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass mit der bestehenden Aufsichtsratsvergütung auch die Übernahme von Aufgaben als Vorsitzender oder als Mitglied in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausreichend abgegolten ist. |
| 5.4.6 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Der Vergütungsbericht beschreibt im Rahmen des Lageberichts die Grundzüge des Vergütungssystems. Die Offenlegung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt nicht im Vergütungsbericht, sondern im Anhang des Jahresabschlusses. Die Gesellschaft veröffentlicht die Vergütung des Aufsichtsrats individualisiert. Entgegen der Empfehlung erfolgt die Offenlegung der Vergütungsbestandteile im Anhang des Jahresabschlusses. Eine nochmalige Offenlegung und damit Wiederholung der Angaben im Vergütungsbericht ist aus Sicht der Gesellschaft nicht geboten. |
| 5.4.6 | FIELMANN AG O.N. | Die heutige Vergütungsstruktur der Aufsichtsratsmitglieder trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang Rechnung, daher wird auf erfolgsorientierte Bestandteile verzichtet. Der Gesamtbetrag der Bezüge wird entsprechend der gesetzlichen Regelungen im Anhang zum Konzernabschluss und im Jahresabschluss der Fielmann Aktiengesellschaft ausgewiesen. |
| 5.4.6 | FRAPORT AG FFM.AIRPORT | Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten entsprechend § 12 unserer Satzung eine feste Vergütung und Sitzungsgeld. Der Aufsichtsrat hält dies mit Blick auf die intensiv kontrollierende Tätigkeit des Aufsichtsrats bis auf weiteres für vertretbar. Darüber hinaus wird für die Tätigkeit in einem Ausschuss eine Vergütung gezahlt, wobei aufgrund der gestiegenen Bedeutung des Finanz- und Prüfungsausschusses der Vorsitzende dieses Ausschusses eine erhöhte Vergütung und die Mitglieder dieses Ausschusses ein erhöhtes Sitzungsgeld erhalten. |
| 5.4.6 | FRESEN.MED.CARE AG O.N. | Gemäß Ziffer 5.4.6 des Kodex sollen Mitglieder des Aufsichtsrats neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten. Diese erfolgsorientierte Vergütung sollte auch auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Bestandteile enthalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care erhalten derzeit ausschließlich eine feste Vergütung. Die mögliche Einführung einer an den Unternehmenserfolg gebundenen erfolgsorientierten Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats wird derzeit noch geprüft. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|---------------------------|---|
| 5.4.6 | FUCHS PETROL AG VZO O.N. | Fuchs Petroclub AG weist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Anhang des Konzernabschlusses (Corporate Governance Bericht) aufgeteilt nach festen und variablen Komponenten aus. Auf eine individualisierte Angabe der Vergütung wird verzichtet, da diese jeweils aus den Angaben im Corporate Governance Bericht nachvollzogen werden kann. |
| 5.4.6 | GEA GROUP AG | Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht keine erfolgsorientierte Vergütung vor. Die Gesellschaft hält eine angemessene feste Vergütung für besser geeignet, der Beratungs- und Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen, welche unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllen ist. |
| 5.4.6 | HUGO BOSS AG VZO O.N. | Abweichend von Ziffer 5.4.6 Absatz 3 DCGK wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Corporate Governance-Bericht nicht individualisiert ausgewiesen. Ebenso wenig erfolgt ein individualisierter Ausweis der vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen. Die gezahlten Aufsichtsratsvergütungen werden im Anhang in Summe dargestellt. Ein betragsmäßiger Individualausweis im Corporate Governance Bericht bringt nach Ansicht der HUGO BOSS AG keine kapitalmarktrelevante Zusatzinformation. |
| 5.4.6 | K+S AG O.N. | Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 wird in 2011 mit der Ausnahme entsprochen, dass lediglich für den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats Vorsitz und Mitgliedschaft bei der Vergütung berücksichtigt werden (Ziffer 5.4.6 des Kodex); für die übrigen Ausschüsse wird über die Gewährung eines gesonderten Sitzungsgeldes hinaus keine zusätzliche Vergütung für erforderlich angesehen. |
| 5.4.6 | MTU AERO ENGINES NA O.N. | Von einer erfolgsorientierten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird abgesehen. Wir sind der Auffassung, dass eine feste Vergütungsregelung angemessen ist und darüber hinaus nicht an den Erfolg des Konzerns geknüpft werden sollte. Unseres Erachtens ist eine erfolgsorientierte Vergütung nicht geeignet, die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats zu fördern. |
| 5.4.6 | SGL CARBON AG O.N. | Kodex-Ziffer 5.4.6 Abs. 2: Die Satzung der SGL Carbon SE sieht eine feste Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder sowie eine zusätzliche Vergütung für die Mitarbeit in Ausschüssen vor. Wir sind der Ansicht, dass diese Regelung für unser Unternehmen geeignet ist, sich in der Vergangenheit bewährt hat und damit auf absehbare Zeit beibehalten werden soll. |
| 5.4.6 | SIEMENS AG NA | Gemäß Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 1 des Kodex sollen Mitglieder des Aufsichtsrats neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Siemens AG haben beschlossen, der Hauptversammlung der Gesellschaft am 25. Januar 2011 vorzuschlagen, die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung für das am 1. Oktober 2010 begonnene Geschäftsjahr durch Änderung der Satzung der Siemens AG auf eine reine Festvergütung umzustellen. Die Satzungsänderung bedarf eines Beschlusses der Hauptversammlung und wird erst mit Eintragung in den Handelsregistern in Berlin und München wirksam. Durch den Verzicht auf eine variable Vergütungskomponente soll die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats weiter gestärkt werden. Der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder entwickelt sich in aller Regel nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens beziehungsweise zur Ertragslage der Gesellschaft. Vielmehr wird häufig gerade in schwierigen Zeiten, in denen eine variable Vergütung unter Umständen zurückgeht, eine besonders intensive Wahrnehmung der Überwachungs- und Beratungsfunktion durch die Aufsichtsratsmitglieder erforderlich sein. Der vorgeschlagene Verzicht auf eine erfolgsorientierte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird deshalb in der aktuellen Corporate Governance-Diskussion von verschiedener Seite befürwortet und entspricht eher der internationalen Best Practice in diesem Bereich. Die der Hauptversammlung vorgeschlagene Neuregelung der Aufsichtsratsvergütung trägt dem Rechnung. |
| 5.4.6 | SUEDZUCKER MA/OCHS. O.N. | Wir weisen die Aufsichtsratsvergütung aufgeteilt nach Fixum und erfolgsbezogenen Komponenten aus. Ein Aktienoptionsprogramm existiert bei der Südzucker AG Mannheim/Ochsenfurt nicht. Der Empfehlung des Kodex, die Aufsichtsratsbezüge individualisiert auszuweisen, folgen wir nicht. Unseres Erachtens stehen die damit verbundenen Eingriffe in die Privatsphäre in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen einer solchen Praxis. Dementsprechend enthält der Corporate Governance-Bericht auch keine individualisierte Darstellung der Aufsichtsratsbezüge. |
| 5.4.6 | WINCOR NIXDORF O.N. | Auf eine Vergütung für die bloße Mitgliedschaft in einem Ausschuss kann verzichtet werden. Die Praxis der Tätigkeit des Aufsichtsrats hat gezeigt, dass die Ausschusssitzungen zum überwiegenden Teil in engem zeitlichem und räumlichem Zusammenhang mit den Sitzungen des Aufsichtsrats selbst stattfinden. Zudem wird der Vorsitz im Prüfungsausschuss aufgrund des damit verbundenen Mehraufwands gesondert vergütet. Die Gesellschaft hält eine angemessene feste Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder für besser geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrates Rechnung zu tragen. |
| 5.5.1 | GILDEMEISTER AG O.N. | Ein Aufsichtsratsmitglied übt eine Organfunktion bei einem wesentlichen Wettbewerber des Unternehmens aus. Das seit November 2009 amtierende Aufsichtsratsmitglied ist Präsident eines ausländischen Herstellers von Maschinen zur zerspanenden Metallverarbeitung. Die besondere Sachkenntnis dieses Aufsichtsratsmitglieds stellt für die Gesellschaft und insbesondere auch die Arbeit im Aufsichtsrat eine besondere Bereicherung dar. Etwasigen Interessenkonflikten tritt die Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen entgegen. |
| 6.6 | ADIDAS-SALOMON AG O.N. | Soweit nicht weitergehende gesetzliche Verpflichtungen bestehen, geben wir den Aktienbesitz, wenn er 1 % der von der adidas AG ausgegebenen Aktien übersteigt, nicht für die einzelnen Organmitglieder an. Stattdessen veröffentlichen wir den Gesamtbesitz aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder lediglich getrennt nach Gruppen, um die schutzwürdigen Interessen der Organmitglieder zu wahren. |
| 6.6 | DOUGLAS HOLDING O.N. | Die DOUGLAS HOLDING AG veröffentlicht gemäß den gesetzlichen Vorgaben die Anteile von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern an der DOUGLAS HOLDING AG, wenn die gesetzlichen Meldeschwellen des § 21 WpHG über- oder unterschritten werden sowie sämtliche DOUGLAS HOLDING-Aktien-Transaktionen dieses Personenkreises. Weitere Angaben über den Anteilsbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgen zum Schutz der persönlichen Sphäre der betreffenden Personen nicht. |
| 6.6 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Angaben nach Ziffer 6.6 des Kodex über die gesetzlichen Pflichten hinaus erfolgen nicht. Die Gesellschaft hält eine transparente Unternehmenskommunikation für essenziell, um insbesondere das Vertrauen der Anleger zu schützen. Die relevanten Informationen werden gemäß den in den letzten Jahren umfassend erweiterten gesetzlichen Vorgaben von der Gesellschaft offengelegt. Die Angaben sind auch auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar. Die in Ziffer 6.6 des Kodex zur Veröffentlichung empfohlenen weiteren Angaben bieten aus Sicht der Gesellschaft keinen Mehrwert für die Anleger. Nach dem Verständnis der Gesellschaft hat Transparenz nichts mit der Fülle der Informationen zu tun, sondern in erster Linie mit deren Qualität und Relevanz. Vor diesem Hintergrund folgt die Gesellschaft nicht der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Empfehlung des Kodex. |
| 6.6 | FIELMANN AG O.N. | Die Mehrheitsverhältnisse des stimmberechtigten Kapitals werden im zusammengefassten Lagebericht für Konzern und Aktiengesellschaft veröffentlicht. Ergänzend hierzu erfolgen regelmäßig Meldungen über Käufe und Verkäufe nach dem Wertpapierhandelsgesetz. Auf eine darüber hinausgehende individualisierte Darstellung wird verzichtet, da der restliche Bestand insgesamt 1 Prozent des stimmberechtigten Kapitals nicht überschreitet. |
| 6.6 | FUCHS PETROL AG VZO O.N. | Fuchs Petroclub AG veröffentlicht die gemäß § 15 WpHG meldepflichtigen Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft oder mit sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten auf der Internetseite der Gesellschaft. Eine zusätzliche Angabe im Corporate Governance Bericht erfolgt daher nicht. |
| 6.6 | GERRESHEIMER AG | Eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Veröffentlichung der von Organmitgliedern an der Gesellschaft gehaltenen Aktien oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente im Corporate Governance Bericht erfolgt nicht. Die Gesellschaft ist der Überzeugung, dass mit der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften ausreichende Transparenz gegeben ist. |
| 6.6 | HEIDELBERGCEMENT AG O.N. | Aufsichtsratsmitglieder unterliegen den Veröffentlichungspflichten zum Anteilsbesitz nach § 21 WpHG und zu „Director's Dealings“ nach § 15a WpHG. Dadurch erscheint ausreichende Transparenz hinsichtlich des Anteilsbesitzes von Aufsichtsratsmitgliedern gewährleistet. |
| 6.6 | HENKEL KGAA VZO O.N. | Abweichend von Abschnitt 6.6 des Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009 bzw. 26. Mai 2010 wurde und wird - soweit nicht weitergehende gesetzliche Verpflichtungen bestehen - zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen und der Privatsphäre derjenigen Organmitglieder, die Mitglieder der Familie Henkel sind, deren individuell gehaltener Aktienbesitz, sofern er 1 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien übersteigt, nicht angegeben. Angegeben wurde und wird jedoch der dem Aktienbindungsvertrag zwischen Mitgliedern der Familie Henkel insgesamt unterliegende Aktienbesitz. Weiterhin wurde und wird angegeben, ob der von sämtlichen Mitgliedern eines Gremiums insgesamt gehaltene Aktienbesitz 1 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien übersteigt. |
| 6.6 | STADA ARZNEIMITT.VNA O.N. | Erwerb und Veräußerung von Aktien der Gesellschaft einschließlich Optionen durch Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie durch die im Gesetz genannten in einer engen Beziehung zu ihnen stehenden Personen werden der Gesellschaft und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemäß den gesetzlichen Bestimmungen publiziert. Der jeweilige Besitz an Aktien und von darauf bezogenen Erwerbs- oder Veräußerungsrechten (z.B. Optionen) der einzelnen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat wird jedoch nicht im Anhang zum Konzernabschluss veröffentlicht. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Überzeugung, dass mit der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften ausreichende Transparenz gegeben ist. Entsprechend erfolgt auch keine Angabe im Corporate Governance Bericht. |
| 7.1.2 | DEUTSCHE EUROSHOP AG O.N. | Die Gesellschaft legt Wert darauf, geprüfte und vom Aufsichtsrat festgestellte Jahresabschlüsse zu veröffentlichen. Aufgrund der zeitlichen Abläufe für die Erstellung, Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses ist ein früherer Termin für die Veröffentlichung nicht möglich. |
| 7.1.2 | DEUTSCHE WOHNEN AG INH | Der Konzernabschluss und die Zwischenberichte werden innerhalb der gesetzlich geregelten Fristen öffentlich zugänglich gemacht, jedoch voraussichtlich nicht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende bzw. nicht binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums (Kodex Ziffer 7.1.2 Satz 4). Aufgrund der erforderlichen zeitlichen Abläufe für eine sorgfältige Erstellung von Abschlüssen und Unternehmensberichten können frühzeitigere Veröffentlichungstermine derzeit noch nicht verbindlich dargestellt werden. |
| 7.1.2 | DOUGLAS HOLDING O.N. | Die Veröffentlichung des Konzern-Abschlusses der DOUGLAS HOLDING AG erfolgt – trotz des am 30.09. eines Jahres endenden Geschäftsjahres – nicht vor dem 31.12. des Jahres, sondern erst im Januar des Folgejahres. Damit soll eine bessere Aufmerksamkeit bei Investoren und der interessierten Öffentlichkeit als bei einer Veröffentlichung Ende Dezember erreicht werden. Die DOUGLAS HOLDING AG wird auch im nächsten Jahr wenige Tage nach Ende des Geschäftsjahres ein Trading Statement veröffentlichen. |
| 7.1.2 | FIELMANN AG O.N. | Der Vorstand informiert die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig im Rahmen seiner Berichtspflicht über die aktuelle Situation sowie über die Veröffentlichungen des Unternehmens. Er steht darüber hinaus allen Mitgliedern des Aufsichtsrats jederzeit für eine offene Diskussion über die wirtschaftliche Lage zur Verfügung. Der geprüfte Konzernabschluss sowie die Zwischenberichte werden innerhalb der börslich vorgesehenen Fristen veröffentlicht. |

| Ziffer | Unternehmen | Erläuterung zu „Soll-Empfehlung“ |
|--------|--------------------------|--|
| 7.1.2 | HAMBURG.HAFEN U.LOG.A-SP | Gemäß Ziffer 7.1.2 des Kodex sollen Halbjahres- und etwaige Quartalsfinanzberichte vom Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung mit dem Vorstand erörtert werden. Dieser Empfehlung wird derzeit nicht entsprochen, da die Erstellung der entsprechenden Berichte aufgrund der Sparteneinzelberichterstattung für A- und S-Sparte einen höheren Zeitaufwand verursacht als bei Gesellschaften mit nur einer Aktiengattung. Daher kann eine effektive Vorabfassung des Aufsichtsrates oder des Prüfungsausschusses derzeit nicht gewährleistet werden. Zur Herbeiführung einer stärkeren und qualifizierten Prüfberichte wurden der Halbjahresfinanzbericht und der Zwischenlagebericht auch in diesem Jahr einer prüferischen Durchsicht durch die Abschlussprüfer unterzogen. Dies soll auch weiterhin künftig erfolgen. |
| 7.1.2 | RHOEN-KLINIKUM O.N. | Geschäftsjahr der Gesellschaft und des Konzerns ist das Kalenderjahr. Der Jahresabschluss für die Gesellschaft und den Konzern wird im darauf folgenden April vorgelegt. Der Jahresabschluss für die Gesellschaft und den Konzern wird auf Grund der besonderen konzerninternen Qualitätsanforderungen erst zu dem vorstehenden angegebenen Zeitpunkt fertiggestellt. |
| 7.1.3 | ELRINGKLINGER AG NA O.N. | Angaben zu Aktienoptionsprogrammen und wertpapierorientierten Anreizsystemen als Bestandteil der Vorstandsvergütung erfolgen nicht im Corporate Governance Bericht, sondern im Anhang des Jahresabschlusses. Die Vergütung des Vorstands muss im Anhang des Jahresabschlusses offengelegt werden. Die Beschreibung des Vergütungssystems, soweit es Bestandteile im Sinne der Empfehlung gemäß Ziffer 7.1.3 des Kodex enthält, erfolgt im Vergütungsbericht als Teil des Lageberichts. Die Wiederholung dieser Angaben im Corporate Governance Bericht ist aus Sicht der Gesellschaft nicht zweckmäßig. |

Über die Autoren

Christian R. G. Kohl, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an dem an der Handelshochschule Leipzig angesiedelten Center for Corporate Governance. Er studierte Technologie- und Managementorientierte Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität München.

Univ.-Prof. Dr. Marc Steffen Rapp, ist akademischer Co-Direktor des Centers for Corporate Governance an der Handelshochschule Leipzig und Professor für Allgemeine BWL und Controlling an der Philipps-Universität Marburg. Er beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Fragestellungen aus dem Bereich Kapitalmarkt, Unternehmensführung, -kontrolle und -finanzierung.

Univ.-Prof. Dr. Michael Wolff, ist akademischer Co-Direktor des Centers for Corporate Governance an der Handelshochschule Leipzig und Professor für Corporate Governance an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Die Wirkung von Governance-Strukturen auf strategische Unternehmensentscheidungen und Aspekte einer wertorientierten Unternehmensführung stehen im Fokus seiner Aktivitäten.

Kontakt

Handelshochschule Leipzig
Center for Corporate Governance
www.hhl.de/ccg
E-Mail: ccg@hhl.de
Tel.: +49 341 9851-875

Über das Center for Corporate Governance (CCG)

Das Center for Corporate Governance (CCG) an der Handelshochschule Leipzig wurde im April 2010 gegründet. Die Forschungsschwerpunkte umfassen unter anderem folgende Themenbereiche: Corporate Governance und Unternehmensperformance, Diversity, Corporate Governance in Schwellenländern sowie Governance Ratings. Es wird geleitet von einem akademischen Direktorium, bestehend aus Univ.-Prof. Dr. Marc Steffen Rapp (Philipps-Universität Marburg), Christian Strenger (Mitglied von Aufsichtsräten und der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex) und Univ.-Prof. Dr. Michael Wolff (Universität Mainz). Ein Beiratsgremium steht dem akademischen Direktorium beratend zur Seite. Das CCG kooperiert unter anderem mit dem Millstein Center for Corporate Governance and Performance an der Yale School of Management und dem Center for Corporate Governance der Copenhagen Business School. Wesentliche Sponsoren des CCG sind: DWS Investments, Bertelsmann Business Consulting und KPMG.

Über die Handelshochschule Leipzig

Die Handelshochschule Leipzig, gegründet 1898, ist die älteste Business School Deutschlands. Wesentliche Merkmale aller Studienprogramme der HHL sind eine fundierte akademische Ausbildung, die Verknüpfung von Theorie und Praxis, die Internationalität sowie der enge Kontakt zwischen den Studierenden und Professoren. Darüber hinaus ist das erklärte Ziel der HHL, leistungsfähige und verantwortungsbewusste Führungspersönlichkeiten auszubilden, die den Herausforderungen der globalisierten Wirtschaftswelt gewachsen sind. Im April 2004 wurde die HHL als erste private Hochschule von der renommierten Organisation AACSB International akkreditiert. Hervorragende Plätze in mehreren wichtigen nationalen und internationalen Rankings bestätigen die Qualität der Studienprogramme.

Disclaimer

Die Autoren haben dieses Dokument nach bestem Wissen auf Basis der ihnen zur Verfügung stehenden Informationen erstellt. Die Informationen und Daten in der vorliegenden Analyse stammen aus Quellen, die die Autoren für zuverlässig halten, bzgl. deren Korrektheit und Vollständigkeit sie jedoch keine Gewähr übernehmen.

Meinungsaussagen spiegeln die aktuelle Einschätzung der Autoren wider. Diese kann sich, auch ohne vorherige Ankündigung, zukünftig ändern.

Vor der Ableitung individueller Handlungsempfehlungen müssen zusätzliche Daten gesichtet und weitere Analysen durchgeführt werden; daher wird jegliche Haftung für etwaige Kosten und Schäden, die sich aufgrund der in diesem Dokument gemachten Aussagen ergeben könnten, ausgeschlossen.