

Erklärung zur Unternehmensführung 2016

Diese Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB beinhaltet unsere Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex, die Erläuterung der relevanten Unternehmensführungspraktiken, die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen und die Erklärung zu den festgelegten Zielgrößen gemäß des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichtes für das Geschäftsjahr 2016.

Entsprechenserklärung nach § 161 Abs. 1 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten deutschen Aktiengesellschaft sind nach § 161 Abs. 1 AktG verpflichtet, zumindest einmal jährlich zu erklären, ob dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Auf Basis von Beratungen haben Vorstand und Aufsichtsrat zuletzt im Dezember 2016 die folgende Entsprechenserklärung abgegeben, welche neben den Entsprechenserklärungen der Vorjahre auch auf unserer Internetseite dauerhaft zugänglich ist:

Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen (Ziffer 3.8)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, in D&O-Versicherungen, die ein Unternehmen für den Aufsichtsrat abschließt, einen entsprechenden Selbstbehalt zu vereinbaren.

Dieser Empfehlung wurde bisher insofern nicht entsprochen, dass die bestehende D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat keinen Selbstbehalt vorsah. Leifheit vertritt die Ansicht, dass eine Erhöhung der Verantwortungsbereitschaft, mit der Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgaben wahrnehmen, durch einen Selbstbehalt bei der D&O-Versicherung nicht erreicht werden kann. Ab dem Geschäftsjahr 2017 soll dieser Empfehlung entsprochen werden.

Vergütung von Vorstandsmitgliedern (Ziffer 4.2.3)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt in Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 8, dass hinsichtlich der variablen Vergütungsteile eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll.

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht entsprochen. Die derzeit und künftig geltenden Vergütungsregelungen in den Vorstandsdiensverträgen sehen vor, dass der Aufsichtsrat berechtigt ist, im Fall außerordentlicher Entwicklungen auf Seiten der Gesellschaft (wie z. B. umwandlungsrechtliche Maßnahmen, Aktienrückkauf, Kapitalmaßnahmen, Erwerb und/oder Veräußerung von Unternehmen und Betrieben, Hebung stiller Reserven), die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielwerte der vorgesehenen variablen Vergütung haben, die Vertragsbedingungen und sonstigen Parameter der variablen Vergütung einseitig anzupassen. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass eine solche Regelung sinnvoll und erforderlich ist, um die Auswirkungen solcher außerordentlichen Entwicklungen in angemessener Weise zu neutralisieren.

Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats (Ziffer 5.3.3)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bildet, der dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten benennt.

Dieser Empfehlung wurde bislang nicht entsprochen, da aufgrund der Größe der Gesellschaft, der geringen Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern und der Kontinuität in der Besetzung des Aufsichtsrats ein gesonderter Ausschuss nicht notwendig war. Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 22. September 2016 wurde ein Nominierungsausschuss gebildet. In Zukunft wird dieser Empfehlung entsprochen.

Rechnungslegung (Ziffer 7.1.2)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand Halbjahres- und etwaige Quartalsfinanzberichte vor der Veröffentlichung mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss erörtert.

Dieser Empfehlung wurde bislang nicht entsprochen, da wir es für ausreichend erachteten, den Halbjahresfinanzbericht und die Quartalsfinanzberichte vor der Veröffentlichung mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden zu erörtern. Seit dem Geschäftsjahr 2016 wird dieser Empfehlung entsprochen.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt weiter, dass der Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich gemacht wird.

Dieser Empfehlung wurde mit der Veröffentlichung des Konzernabschlusses 2015 nicht entsprochen, der aus terminlichen Gründen am 31. März 2016 veröffentlicht wurde. In Zukunft wird dieser Empfehlung wieder entsprochen.

Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für uns ein unverzichtbares Element der unternehmerischen Kultur. Hierzu gehört auch die Integrität im Umgang mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit, die durch vorbildliches Verhalten zum Ausdruck kommt. Dementsprechend beruhen die Geschäftspraktiken bei Leifheit auf Integrität, Ehrlichkeit, Fairness und der Einhaltung von Recht, Gesetz sowie der internen Richtlinien.

Vision und Strategie

Eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung benötigt einen ganzheitlichen strategischen Rahmen, um nachhaltiges und profitables Unternehmenswachstum in der Zukunft zu sichern. Unsere Vision „Wir machen dein tägliches Leben zuhause einfacher und bequemer“ und die Strategie „Leifheit 2020“ mit ihren zehn strategischen Leitlinien geben uns hierfür die Richtung vor. Aus unserer Strategie haben wir ein Kompetenzmodell abgeleitet, das unsere unternehmensspezifischen fachübergreifenden Erwartungen an Führungskräfte und Mitarbeiter abbildet. Es beinhaltet persönliche, soziale, unternehmerische und methodische Kompetenzen, die für die Zusammenarbeit und die Erreichung unserer strategischen Ziele und damit für den Erfolg unseres Unternehmens wesentlich sind.

Compliance

Compliance als konzernweite Maßnahme zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien ist bei Leifheit eine wesentliche Leitungs- und Überwachungsaufgabe. Der Vorstand hat seine ablehnende Haltung zu Kartell- und Korruptionsverstößen im Leifheit Code of Conduct und in einer Kartellrecht Compliance Richtlinie unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Verstöße werden nicht geduldet und sämtlichen Hinweisen auf Fehlverhalten wird nachgegangen.

Mit dem Leifheit Code of Conduct und der Kartellrecht Compliance Richtlinie haben wir Basisregeln formuliert, die dabei helfen sollen, stets nach unseren unternehmerischen Grundsätzen zu handeln. Er soll alle Leifheit Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen und dabei als Orientierungshilfe dienen bei der Bewältigung rechtlicher und ethischer Herausforderungen. Das Management bekennt sich uneingeschränkt zur Compliance und trägt die unternehmerische Verantwortung zur Einhaltung von Recht, Gesetz sowie der internen Richtlinien.

Weitere wesentliche Unternehmensgrundsätze

Die Anforderungen an unsere Lieferanten regeln wir in einem Verhaltenskodex (Leifheit Social Code of Conduct), dessen Grundsätze unter anderem mit der Business Social Compliance Initiative (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen im Einklang stehen.

Umsetzung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Leifheit prüft regelmäßig die Einhaltung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Unternehmensführungspraktiken sind auf unserer Internetseite öffentlich zugänglich.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Ein intensiver, kontinuierlicher Dialog zwischen den beiden Gremien ist die Basis einer effizienten Unternehmensleitung. Gemeinsames Ziel ist es, für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Den gesetzlichen Vorgaben für eine deutsche Aktiengesellschaft entsprechend besteht bei der Leifheit AG ein duales Führungssystem, das durch eine personelle Trennung zwischen dem Leitungs- und dem Überwachungsorgan gekennzeichnet ist.

Die Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands ist auf 65 Jahre sowie für Mitglieder des Aufsichtsrats auf 70 Jahre festgelegt.

Leitung und Geschäftsführung durch den Vorstand

Unser Vorstand besteht derzeit aus drei Mitgliedern. Kein Mitglied des Vorstands nimmt Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften wahr, die vergleichbare Anforderungen stellen. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung, legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Darüber hinaus bestimmt er die unternehmerischen Ziele und gestaltet die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation. Ferner sorgt er für ein angemessenes Risikomanagement, für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance). Er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und orientiert sich dabei am Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts. Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt.

Die Arbeit im Vorstand wird durch eine Geschäftsordnung des Vorstands näher ausgestaltet, in der auch die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten, die sonstigen Beschlussmodalitäten und die Verteilung der Ressorts geregelt sind.

Beschlüsse fasst der Vorstand im Rahmen von turnusmäßigen Sitzungen. Bestimmte Vorstandsentscheidungen von besonderem Gewicht bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Diese Zustimmungserfordernisse sind nach der Satzung der Leifheit AG in der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegt.

Die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung tragen die Mitglieder des Vorstands gemeinsam. Sie arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Die einzelnen Mitglieder des Vorstands führen die ihnen zugewiesenen Ressorts im Rahmen der Vorstandsbeschlüsse in eigener Verantwortung unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder.

Der Vorstand erstellt die Jahresabschlüsse der Leifheit AG sowie die Quartals- und Jahresabschlüsse des Konzerns und beruft die Hauptversammlung ein.

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens stimmt der Vorstand regelmäßig mit dem Aufsichtsrat ab, sorgt für deren Umsetzung und erörtert mit dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen den Stand der Umsetzung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend in schriftlicher und mündlicher Form über die für das Unternehmen relevanten Vorkommnisse und Maßnahmen der Geschäftsentwicklung, der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, der Planung und Zielerreichung, der Risikolage sowie des Risikomanagements. Dies beinhaltet auch Informationen über Abweichungen des Geschäftsverlaufs von der Planung.

An den Sitzungen des Aufsichtsrats, nimmt der Vorstand regelmäßig teil. Er berichtet schriftlich und mündlich zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie Beschlussvorlagen und steht für Fragen zur Verfügung. Die Strategie wird jährlich in einer Sitzung des Aufsichtsratsplenums erörtert. Die Ergebnisse der Mittelfristplanung, der operativen Planung und des Budgets für das anstehende Geschäftsjahr werden jeweils im zweiten Halbjahr in diesem Gremium beraten.

Der Vorstand lässt sich zudem im Rahmen der monatlich stattfindenden Managementteamsitzungen und in Sitzungen mit Führungskräften von Tochtergesellschaften und Niederlassungen detailliert über die aktuelle Geschäftsentwicklung berichten.

Überwachung der Unternehmensleitung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden.

Gemäß Aktiengesetz und dem deutschen Drittelbeteiligungsgesetz in Verbindung mit der Satzung der Leifheit AG setzt sich der Aufsichtsrat aus vier Vertretern der Anteilseigner und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen aufgrund ihrer unterschiedlichen Werdegänge ein breites Spektrum von Erfahrungen, auch internationale, sowie Fähigkeiten in ihre Tätigkeit ein. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zeichnet sich durch Vielfalt sowie Branchenkenntnisse aus. Die Mitglieder unseres Aufsichtsrats üben keine Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei Wettbewerbern des Unternehmens aus. Ferner stehen sie in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Leifheit AG oder deren Vorstand, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat regelt die Aufgaben und Zuständigkeiten sowie das Prozedere von Sitzungen und Beschlussfassungen. Die Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse werden im Bericht des Aufsichtsrats erläutert.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. Er wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Geschäftsentwicklung, die Planung sowie die Risikolage des Unternehmens einschließlich der Compliance informiert und stimmt mit dem Vorstand die Unternehmensstrategie und deren Umsetzung ab. Ebenso legt der Vorstand dem Aufsichtsrat die Jahresabschlüsse der Leifheit AG und des Leifheit Konzerns unter Berücksichtigung der Berichte des Abschlussprüfers zur Billigung vor. Bestimmte Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands von besonderer Bedeutung bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

Die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands gehört ebenfalls zu den Aufgaben des Aufsichtsrats. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf eine für die Gesellschaft bestmögliche Zusammensetzung des Vorstands. Dabei spielen Erfahrung und Branchenkenntnisse sowie fachliche und persönliche Qualifikation eine wichtige Rolle.

Der Aufsichtsrat führt jährlich eine Effizienzprüfung durch. Dies erfolgt im Allgemeinen im Wege der Selbstprüfung durch Auswertung von Antworten der Aufsichtsratsmitglieder auf Fragebögen. Themengebiete dieser Effizienzprüfung waren insbesondere die Organisation des Aufsichtsrats, die Gremien- und die Ausschussarbeit. Aus der Auswertung und der Diskussion ergibt sich, dass der Aufsichtsrat nach Einschätzung seiner Mitglieder seiner Arbeit effizient gerecht wurde.

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen. Zu diesen Zielen zählen Kriterien wie fachliche Eignung, Unabhängigkeit und internationaler Hintergrund. Im Corporate Governance Bericht des Jahresfinanzberichts 2016 sind sie erläutert.

Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offen zu legen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über das Auftreten von Interessenkonflikten.

Zusammensetzung und Arbeitsweise von Ausschüssen

Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet.

Der Aufsichtsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben und zur Unterstützung einer fokussierten Diskussion der Sachverhalte drei Ausschüsse eingerichtet, die die Arbeit im Plenum effektiv unterstützen: einen Personalausschuss, einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) und einen Nominierungsausschuss.

Aufgabe der Ausschüsse ist es, die Themen und Beschlüsse des Aufsichtsrats vorzubereiten. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt auch die Zuständigkeit der Ausschüsse.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten beider Ausschüsse stimmen mit den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex überein.

Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Leifheit hat gemäß § 111 Abs. 5 und § 76 Abs. 4 AktG Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und oberer Managementebene jeweils mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Zielgröße für die Frauenquote im Aufsichtsrat 16 % (1 Frau) und für den Vorstand 0 % betragen soll. Die Zielgröße im Aufsichtsrat ist seit dem 4. Februar 2016 erreicht. Die Zielgröße im Vorstand entspricht dem Status Quo und ist somit erreicht.

Der Vorstand hat beschlossen, die Verpflichtung für die beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands aufgrund flacher Hierarchie auf eine Ebene unterhalb des Vorstands zu beschränken. Die Zielgröße für den Anteil von Frauen wurde auf 14,29 % festgelegt und ist ebenfalls erreicht.