

Erklärung zur Unternehmensführung 2019

Diese Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f / § 315d 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, die Angaben zu den festgelegten Zielgrößen gemäß des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die Beschreibung des Diversitätskonzepts. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist nicht Bestandteil des zusammengefassten Lageberichtes für das Geschäftsjahr 2019.

Entsprechenserklärung nach § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten deutschen Aktiengesellschaft sind nach § 161 AktG verpflichtet, zumindest einmal jährlich zu erklären, ob dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) 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 2019 die folgende Entsprechenserklärung abgegeben, welche neben den Entsprechenserklärungen der Vorjahre auch auf unserer Internetseite dauerhaft zugänglich ist:

Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG erklären, dass den Empfehlungen des Kodex entsprochen wird und bereits in der Vergangenheit entsprochen wurde. Lediglich die folgenden Empfehlungen wurden bzw. werden nicht angewendet.

Zusammensetzung des Vorstands (Ziff. 4.2.1)

Der Kodex empfiehlt in Ziff. 4.2.1 Satz 1, dass der Vorstand aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben soll.

Dieser Empfehlung wurde insofern nicht entsprochen, als dass nach dem Ausscheiden des Vorstandsvorsitzenden (CEO) in der Zeit vom 15. Oktober 2018 bis zum 31. Oktober 2018 das Vorstandsmitglied Ivo Huhmann (CFO) das Unternehmen bis zum Eintritt des Vorstandsmitglieds Igor Iraeta Munduate (COO) interimistisch als Alleinvorstand führte. Weiterhin hatte der Vorstand der Leifheit AG keinen Vorsitzenden bzw. Sprecher bis Henner Rinsche am 1. Juni 2019 das Amt des CEO angetreten hat. Künftig soll dieser Empfehlung wieder entsprochen werden.

Verwendung von Mustertabellen für die Offenlegung der Vorstandsvergütung (Ziff. 4.2.5)

Nach Ziff. 4.2.5 Abs. 3 Satz 2 des Kodex sollen für die Darstellung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Vergütungsbericht die dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.

Die Gesellschaft hat die Mustertabellen in der Vergangenheit verwandt und beabsichtigt, dies auch weiterhin zu tun. Allerdings hat die Gesellschaft in der Vergangenheit im Vergütungsbericht in der Mustertabelle 1 (Gewährte Zuwendungen) für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung die erfassten Aufwendungen angegeben. In der Mustertabelle 2 (Zufluss) wurden hinsichtlich der einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung die jeweils im Berichtsjahr an die Vorstandsmitglieder ausbezahlten Beträge angegeben. Es ist nicht auszuschließen, dass die bisherige Praxis möglicherweise nicht vollumfänglich mit den Vorgaben des Kodex übereingestimmt hat. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich für den Zeitraum bis zum Geschäftsjahr 2018 eine teilweise Abweichung von Ziff. 4.2.5 Abs. 3 Satz 2 des Kodex erklärt. Ab dem Geschäftsjahr 2019 werden die Angaben in den Mustertabellen vollständig den Vorgaben des Kodex entsprechen.

Bildung eines Nominierungsausschusses (Ziff. 5.3.3)

Der Kodex empfiehlt in Ziff. 5.3.3, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.

Von dieser Empfehlung wurde im April 2019 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Der Nominierungsausschuss der Leifheit AG wurde im ersten Quartal 2019 durch das Ausscheiden von Frau Sonja Wärtges und der Herren Helmut Zahn und Ulli Gritzuhn beschlussunfähig und war daher nicht in der Lage, dem Aufsichtsrat für die im Rahmen der Hauptversammlung 2019 anstehenden Aufsichtsratswahlen geeignete Kandidaten zu benennen. Der Aufsichtsrat hatte daher seine Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratskandidaten im April 2019 ohne vorausgehende Empfehlungen des Nominierungsausschusses beschlossen. Künftig soll dieser Empfehlung wieder entsprochen werden.

Beschlussvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Ziff. 5.4.1)

Der Kodex empfiehlt in Ziff. 5.4.1 Abs. 4 Satz 1, dass Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung benannten konkreten Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben sollen.

Dieser Empfehlung wurde teilweise nicht entsprochen. Das vom Aufsichtsrat verabschiedete Diversitätskonzept/Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sieht unter anderem die "angemessene Vertretung beider Geschlechter" vor und verweist auf die durch den Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, wonach dem Aufsichtsrat mindestens eine Frau angehören soll. Der Aufsichtsrat hatte die vorgenannten Ziele in seine Erwägungen bei der Verabschiedung der Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung 2019 miteinfließen lassen, sich aber letztlich nach einer Gesamtabwägung sämtlicher relevanten Aspekte dazu entschieden, der Hauptversammlung nur männliche Kandidaten zur Wahl vorzuschlagen. Künftig soll dieser Empfehlung wieder entsprochen werden.

Erfolgsorientierte Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder (Ziff. 5.4.6)

Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie nach der Empfehlung in Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.

Die Hauptversammlung 2019 hat eine Neufassung von § 12 der Satzung beschlossen, wonach den Aufsichtsratsmitgliedern unter anderem eine erfolgsabhängige Vergütung gewährt werden soll, deren Höhe sich nach der Veränderung des Periodenergebnisses je Aktie im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr richtet. Da nicht auszuschließen ist, dass die gewählte Bemessungsgrundlage der erfolgsorientierten Vergütung nicht im Sinne des Kodex auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist, wird vorsorglich eine teilweise Abweichung von Ziff. 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex erklärt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass mit der Anknüpfung der erfolgsorientierten Vergütung an das Periodenergebnis je Aktie die Verantwortung des Aufsichtsrats für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung angemessen zum Ausdruck kommt. Darüber hinaus besteht aufgrund der langfristigen variablen Vergütung für den Aufsichtsrat ein zusätzlicher Anreiz für die Aufsichtsratsmitglieder, ihre Amtsausübung auf eine langfristig orientierte, erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens auszurichten.

Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für Leifheit 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. Entsprechend beruhen die Geschäftspraktiken bei Leifheit auf Integrität, Ehrlichkeit, Fairness und der Einhaltung von Recht, Gesetz sowie der internen Richtlinien. Die Unternehmensführungspraktiken sind auf unserer Internetseite (unternehmensfuehrung.leifheit-group.com) öffentlich zugänglich.

Organisation und Führungsstruktur

Die Geschäftsaktivitäten des Leifheit Konzerns sind in den Segmenten Household, Wellbeing und Private Label organisiert. Die strategische Führung des Konzerns obliegt der Leifheit AG. Der Konzern agiert in einer mehrdimensionalen Managementstruktur aus operativen Geschäften und Konzernfunktionen. Details hierzu sind im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ des Jahresfinanzberichts zu finden.

Vision und Strategie

Seit über 60 Jahren sorgen wir mit unseren Produkten dafür, das tägliche Leben zuhause ein wenig einfacher und bequemer zu machen. Das ist unsere Mission. Im Fokus stehen dabei immer die Bedürfnisse der Konsumenten. Wir verfügen über ausgezeichnete Produkte mit hohem Verbrauchernutzen, exzellenter Qualität mit hervorragenden Bewertungen – viele davon werden regelmäßig Testsieger und mit sehr guten Ergebnissen von renommierten Instituten gewürdigt. Gleichzeitig sind wir mit unseren beiden bekannten Marken Leifheit und Soehnle in vielen europäischen Märkten bereits gut positioniert. Und wir haben motivierte Mitarbeiter, die mit ihrem großen Engagement zur Unternehmensentwicklung maßgeblich beitragen. Ausgezeichnete Produkte, starke Marken und hervorragende Mitarbeiter – diese vorhandenen Stärken wollen wir konsequenter nutzen, um nachhaltiges profitables Wachstum in der Zukunft zu sichern und gleichzeitig Mehrwert für den Verbraucher zu schaffen. Das bedeutet für uns: Scaling up Success. Wir adressieren dabei vier strategische Handlungsfelder:

1. Verbraucher begeistern
2. Distribution ausbauen
3. Profitabilität steigern
4. Kultur gestalten

Compliance

Unser Compliance-Management-System (CMS) umfasst grundlegende Leitlinien und Maßnahmen mit dem Ziel regelkonformen Verhaltens im Unternehmen. Es soll unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, die für ihre Arbeit verbindlichen Gesetze und Regeln sowie anerkannte Standards und Empfehlungen und unsere eigenen Leitlinien zu beachten. Regelkonformes Verhalten ist für Leifheit wesentliches Grundprinzip und gleichzeitig das Ziel für wirtschaftlich verantwortliches Handeln.

Vorstand und Management von Leifheit bekennen sich zu Compliance als Führungsaufgabe. Die operative Verantwortung (Compliance Officer) ist im Bereich Personal/Recht/IP verortet. Compliance-Risiken werden im Rahmen des Risikomanagementsystems erfasst.

Unser Compliance-Programm umfasst Leitlinien und Maßnahmen, um Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße gegen Regeln und Gesetze zu vermeiden. Die Grundsätze des Compliance-Management-Systems und Verhaltensstandards sind seit Jahren etabliert und im Unternehmensalltag umgesetzt. Weitergehende Informationen sind auf unserer Internetseite zu finden (*unternehmensfuehrung.leifheit-group.com*).

Weitere wesentliche Unternehmensgrundsätze

Vorstand und Führungskräfte achten neben der Einhaltung von Recht und Gesetz auch intensiv auf Themen wie Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung, Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz sowie Datenschutz und Informationssicherheit.

Umsetzung der Empfehlungen des DCGK

Leifheit prüft regelmäßig die Einhaltung der Empfehlungen des DCGK.

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 festgelegte Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands ist das gesetzliche Renteneintrittsalter. Mitglieder des Aufsichtsrats sollen zum Zeitpunkt ihrer Bestellung durch die Hauptversammlung nicht älter als 70 Jahre sein.

Leitung und Geschäftsführung durch den Vorstand

Der Vorstand der Leifheit AG besteht aus einem oder mehreren Mitgliedern. Zum 31. Dezember 2019 bestand der Vorstand aus drei Mitgliedern, im Geschäftsjahr 2020 ist geplant, den Vorstand auf zwei Mitglieder zu reduzieren. Die Zusammensetzung ist auf der Internetseite (*www.leifheit-group.com/unternehmen*) einsehbar. 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) sowie für an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Managementsystem). 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 kontinuierlich 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 von Managementteamsitzungen und Sitzungen mit Führungskräften der 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. Den Vorsitz im Aufsichtsrat hat Dr. Blaschke inne.

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.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen sowie der Empfehlungen des DCGK hat der Aufsichtsrat ein Diversitätskonzept/Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats verabschiedet.

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 regelmäßig eine Effizienzprüfung durch. Dies erfolgt im Allgemeinen im Wege der Selbstevaluation durch Auswertung von Antworten der Aufsichtsratsmitglieder auf Fragebögen. Die letzte Effizienzprüfung wurde im Jahr 2018 durchgeführt. 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. Die nächste Effizienzprüfung erfolgt Anfang des Jahres 2020.

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 fünf Ausschüsse eingerichtet, die die Arbeit im Plenum effektiv unterstützen. Als Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung/Abschlussprüfung gemäß § 100 Abs. 5 AktG ist Dr. Zacharias gleichzeitig Vorsitzender des Prüfungsausschusses (Audit Committee). Den Vorsitz im Nominierungsausschuss hat Dr. Blaschke inne, im Personalausschuss Herr Hesse, im Vertriebs-/Marketingausschuss Dr. Blaschke und im Sortiments-/Innovationsausschuss Herr Schmidt.

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

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Ausschüsse stimmen mit den Anforderungen des DCGK überein. Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.

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

Leifheit hat zuletzt im Mai 2017 die gemäß § 111 Abs. 5 und § 76 Abs. 4 AktG festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und oberer Managementebene aktualisiert.

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Zielgröße für die Frauenquote im Aufsichtsrat 16 Prozent (1 Frau) und für den Vorstand 33 Prozent (1 Frau) betragen soll – jeweils mit einer Umsetzungsfrist bis zum 23. Mai 2022. Die Zielgröße im Aufsichtsrat sowie die Zielgröße im Vorstand wurden zum 31. Dezember 2019 noch nicht erreicht, da jeweils zum Zeitpunkt der Neubesetzung nach Abwägung sämtlicher relevanter Aspekte entschieden wurde, männliche Kandidaten vorzuschlagen bzw. auszuwählen.

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 ist auf 14,29 Prozent festgelegt – mit einer Umsetzungsfrist bis zum 14. Mai 2022. Zum 31. Dezember 2019 war die Zielgröße mit 21,4 Prozent übertroffen.

Diversitätskonzept/Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat hat Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats verabschiedet, die auch die Empfehlungen des DCGK berücksichtigen.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands

Im Rahmen der Abwägung, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen, achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Entscheidungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen auch im internationalen Bereich, sowie nach Möglichkeit die angemessene Vertretung beider Geschlechter. Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Im Rahmen seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere folgende Aspekte:

1. Die Mitglieder des Vorstands sollen über eine langjährige Führungserfahrung verfügen.
2. Mindestens ein Mitglied soll über internationale Führungserfahrung verfügen.
3. Mindestens ein Mitglied des Vorstands soll eine technische Ausbildung haben.
4. Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über eine langjährige Erfahrung auf den Gebieten Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Marketing, Finanzen und Personalführung verfügen.
5. Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt.
6. Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK eine Regelaltersgrenze festgesetzt. Sie orientiert sich an dem gesetzlichen Renteneintrittsalter.

Mit Ausnahme des Frauenanteils sind zum 31. Dezember 2019 alle Kriterien erfüllt.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Nominierungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung unter Beachtung der nachfolgend genannten Ziele und Kompetenzen geeignete Kandidaten als Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat vor. Welche Persönlichkeit für eine konkrete Aufsichtsratsposition vorgeschlagen werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass Aufsichtsratskandidaten primär nach ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen ausgewählt werden sollten, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Die bisher formulierte Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder von 70 Jahren schränkte sie bei der Auswahl qualifizierter Kandidaten zu sehr ein und würde darüber hinaus formal ein Ausscheiden von gewählten Aufsichtsratsmitgliedern mit dem 70. Geburtstag während der Amtsdauer erfordern. Der Aufsichtsrat hat daher Ziffer 8 des Diversitätskonzepts/ Kompetenzprofils für seine Zusammensetzung im Berichtsjahr neu gefasst und folgende Fassung verabschiedet:

1. Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen. Der Aufsichtsrat achtet insbesondere auf unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen auch im internationalen Bereich, sowie auf die angemessene Vertretung beider Geschlechter.
2. Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt.
3. Jedes Aufsichtsratsmitglied erfüllt die gesetzlichen und satzungsmäßigen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat (insbesondere § 100 Abs. 1 bis 4 AktG).
4. Potentielle Interessenkonflikte legt jedes Aufsichtsratsmitglied unverzüglich offen.
5. Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei unabhängige Mitglieder – unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur – im Sinne des DCGK Nummer 5.4.2 angehören.
6. Dem Aufsichtsrat gehört mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG) an.
7. Dem Aufsichtsrat sollte mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet der Konsumgüterwirtschaft bzw. eines Markenartiklers auch im internationalen Umfeld angehören.
8. Um ein möglichst vielfältiges Spektrum an Lebenserfahrung zu repräsentieren, sollte zwischen dem Lebensalter des jüngsten und des ältesten Aufsichtsratsmitglieds eine Differenz von mindestens 10 Jahren bestehen. Zum Zeitpunkt ihrer Bestellung durch die Hauptversammlung sollen Mitglieder des Aufsichtsrats nicht älter als 70 Jahre sein.
9. Die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sollte auf 25 Jahre begrenzt sein.
10. Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
11. Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.

Die Ziele dieses Diversitätskonzepts sind mit Ausnahme des Frauenanteils zum 31. Dezember 2019 alle erfüllt.