

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Lechwerke AG berichtet in dieser Erklärung gemäß § 289a HGB in Verbindung mit Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (Kodex) über die Corporate Governance der Lechwerke AG und die Unternehmensführung des Unternehmens. Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält die Entsprechenserklärung (§ 289a Abs. 2 Nr. 1 HGB, § 161 AktG), Angaben zu Unternehmensführungspraktiken (§ 289a Abs. 2 Nr. 2 HGB) und die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen (§ 289a Abs. 2 Nr. 3 HGB).

Vorstand und Aufsichtsrat berichten über die Corporate Governance des Unternehmens wie folgt:

CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT

Die Lechwerke AG bekennt sich zur Corporate Governance, d. h. zu einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ausgerichteten Führung und Kontrolle von Unternehmen. Der Kodex verfolgt das Ziel, das Vertrauen von nationalen und internationalen Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in deutsche börsennotierte Unternehmen zu stärken. Wir wollen das uns entgegengebrachte Vertrauen dauerhaft bestätigen und die Corporate Governance im Unternehmen fortlaufend weiterentwickeln.

Nach § 161 des Aktiengesetzes (AktG) haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekanntgemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird und welche Empfehlungen nicht angewendet werden. Der Kodex wird von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex jährlich überprüft und vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen bei Bedarf angepasst. Die Regierungskommission hat den Kodex auch 2010 überarbeitet und am 26. Mai 2010 in der aktuellen Fassung verabschiedet. Ein Schwerpunkt der Änderungen lag auf der weiteren Professionalisierung, Qualifikation und Weiterbildung der Aufsichtsratsmitglieder. Von großer Bedeutung ist dabei erneut das Thema „Diversity“, insbesondere die Berücksichtigung von Frauen bei der Zusammensetzung der Organe. Die Diversity erstreckt sich nun nicht mehr nur auf die Besetzung der Vorstandsmandate, sondern auch auf die Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen. Der Aufsichtsrat soll künftig konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, die unter Berücksichtigung der jeweiligen unternehmensspezifischen Situation zu mehr Vielfalt und hier insbesondere zu einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen führen sollen. Die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung als Wahlgremium sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Kommission empfiehlt darüber hinaus, dass die konkrete Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden. Weiterhin wurden Änderungen des Kodex aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG) bezüglich der Abhaltung von Hauptversammlungen vorgenommen.

Die Neufassung des Kodex wurde am 2. Juli 2010 im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

Nachfolgend gehen wir vorwiegend auf Sachverhalte ein, über die nach Maßgabe der neuen Fassung des Kodex zu berichten ist oder die sich im Berichtszeitraum ergeben haben.

AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionäre der Lechwerke AG nehmen im Rahmen der satzungsmäßig vorgesehenen Möglichkeiten ihre Rechte vor oder während der Hauptversammlung wahr und üben dabei ihr Stimmrecht aus.

Die Amtszeit des Aufsichtsrats der Lechwerke AG endete mit Ablauf der Hauptversammlung am 12. Mai 2010. Durch die Hauptversammlung am 12. Mai 2010 wurden die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat für die neue Amtszeit gewählt. Die Wahl erfolgte als Einzelwahl und satzungsgemäß für die Zeit bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2014 beschließt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung u. a. aufgrund der Anpassung an das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und an das ARUG erforderliche Satzungsänderungen beschlossen.

Die Lechwerke AG hat in ihrer Satzung die Möglichkeit der Briefwahl nicht vorgesehen. Die Wahrnehmung der Rechte der Aktionäre erfolgt auch weiterhin über die etablierte Stimmrechtsvertretung.

ZUSAMMENWIRKEN VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Vorstand und Aufsichtsrat haben auch im Berichtsjahr zum Wohle des Unternehmens eng zusammengearbeitet. Gemeinsames Ziel ist es, für den Fortbestand des Unternehmens und dessen strategischer Entwicklung zu sorgen. Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist in sämtliche Geschäfte und Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen frühzeitig und unmittelbar eingebunden. Die Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsrat und Vorstand war durch einen intensiven und offenen Austausch gekennzeichnet.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Diese sah bereits in der Vergangenheit einen angemessenen Selbstbehalt vor. Gemäß der Empfehlung in Ziffer 3.8 des Kodex und dem VorstAG wurden die Selbstbehalte der D&O-Versicherung für die Aufsichtsratsmitglieder entsprechend angepasst. Auch die Selbstbehalte des Vorstands der Lechwerke AG waren Gegenstand der Beratung.

VORSTAND

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Der Kodex erweitert in Ziffer 4.1.5 neu die Vielfalt (Diversity) auch auf die Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen. Der Vorstand soll dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Die Lechwerke AG hat bereits relevante Diversity-Aktivitäten angestoßen. Einzelne Maßnahmen beziehen sich explizit auf weibliche Führungskräfte. Hierzu gehören ein Mentoring-Programm und Personalentwicklungsmaßnahmen. Jedoch existiert zum Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung noch kein verabschiedetes Gesamtkonzept zu Diversity, das sich insbesondere explizit auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen bezieht und die Anforderungen des Kodex vollumfänglich erfüllt. Das Gesamtkonzept ist jedoch in Vorbereitung, um in 2011 verabschiedet zu werden. Die Lechwerke AG weicht daher von der Empfehlung in Ziffer 4.1.5 des Kodex ab.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ZUSAMMENSETZUNG UND VERGÜTUNG

Der Vorstand der Lechwerke AG besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern. Das Unternehmen führt seine Corporate Governance-Praxis fort und weicht auch im Berichtsjahr von der Empfehlung des Kodex in Ziffer 4.2.1 ab, wonach ein Vorstandsmitglied zum Vorsitzenden oder Sprecher des Vorstands ernannt werden soll. Für den Vorstand der Lechwerke AG wurde eine Geschäftsordnung erlassen, in der die Aufgabenverteilung detailliert geregelt und eine gleichberechtigte Führung der Lechwerke AG vorgesehen ist. Für eine Gesellschaft von der Größe der Lechwerke AG und den damit verbundenen Aufgaben ist nach unserer Ansicht die Ernennung eines Vorsitzenden oder eines Sprechers des Vorstands nicht sachgerecht.

Der Aufsichtsrat ist derzeit mit Blick auf die Größe und Eigentümerstruktur der Gesellschaft der Überzeugung, dass Vereinbarungen über die Gewährung und Höhe einer Abfindung bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit im jeweiligen Einzelfall Gegenstand bilateraler Vereinbarungen zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstandsmitglied sein sollen. Dabei wird der Aufsichtsrat dem Grund der Beendigung sowie der zu vergütenden Restlaufzeit des Anstellungsvertrags in jedem Einzelfall angemessen Rechnung tragen. Der Aufsichtsrat hat daher derzeit von einer abstrakten Festlegung eines Abfindungs-Caps und der Beschränkung von Abfindungen auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags in den Vorstandsverträgen Abstand genommen. Die Lechwerke AG weicht insofern von Ziffer 4.2.3 des Kodex ab.

Weitergehende Informationen zu den gesetzlichen und den Kodex-Anforderungen an die Vorstandsvergütung ergeben sich aus dem Vergütungsbericht, der Teil dieses Corporate Governance-Berichts ist. Die Offenlegung der Vergütung erfolgt in diesem Vergütungsbericht.

AUFSICHTSRAT

AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Der Aufsichtsrat hat in der Sitzung am 12. Mai 2010 Herrn Paul Waning im Anschluss an seine bis zum 31. Dezember 2010 laufende Bestellung, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 für die Dauer von 18 Monaten, d. h. bis zum Ablauf des 30. Juni 2012, erneut zum ordentlichen Mitglied des Vorstands der Lechwerke AG bestellt.

Die Lechwerke AG weicht von der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 des Kodex, dass der Aufsichtsrat im Rahmen der Vielfalt (Diversity) bei der Zusammensetzung des Vorstands insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben soll, ab. Der Aufsichtsrat wird sich mit dem Thema Vielfalt explizit im Hinblick auf die nun im Kodex vorgesehene angemessene Berücksichtigung von Frauen eingehend befassen und die hierauf bezogenen Anforderungen bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern durch Beschluss festlegen. Das detaillierte Konzept wird derzeit erarbeitet, der Beschluss ist ebenfalls für 2011 vorgesehen.

In seiner Sitzung am 9. März 2010 hat der Aufsichtsrat seine Geschäftsordnung an die weiterentwickelte Gesetzeslage angepasst und insbesondere die Aufgaben des Prüfungsausschusses entsprechend den Vorgaben des Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz – BilMoG) erweitert. Geändert wurden in diesem Zusammenhang auch die Regularien zur Besetzung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats. Des Weiteren wurden zur Vereinheitlichung des Regelwerks die Bestimmungen über den Personalausschuss und der Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte und Maßnahmen für den Vorstand in die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat aufgenommen.

BILDUNG VON AUSSCHÜSSEN

Die Lechwerke AG weicht, wie in den Vorjahren, von der Empfehlung in Ziffer 5.3.3 des Kodex ab. Der Aufsichtsrat bildet keinen eigenen Nominierungsausschuss. Die Ziele dieses Ausschusses, die Verbesserung der Qualifikation der Kandidaten und der Transparenz des Auswahlverfahrens, können aufgrund der vergleichsweise geringen Mitgliederzahl auch im Plenum des Aufsichtsrats effizient umgesetzt werden. Auch vor dem Hintergrund der bestehenden Aktionärsstruktur würde die Bildung eines Nominierungsausschusses keine signifikante Verbesserung des Auswahlverfahrens der Kandidaten bewirken. Aus Effizienzgründen wird diese Aufgabe daher weiterhin durch das Gesamtgremium wahrgenommen.

ZUSAMMENSETZUNG UND VERGÜTUNG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen.

Herr Dr. Wolfgang Käser, Vorsitzender des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats, erfüllt die Anforderungen des Gesetzes an den unabhängigen Finanzexperten.

Ziffer 5.4.1 des Kodex empfiehlt neu in Abs. 2, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen soll, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenskonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen sollen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Die Lechwerke AG weicht von dieser Empfehlung im Berichtsjahr ab. Die Benennung der Ziele bedarf eingehender Beratung im Aufsichtsratsplenum, um die im Kodex genannten Gesichtspunkte sowie die Realisierbarkeit der Ziele bestmöglich zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat wird sich im Geschäftsjahr 2011 mit diesem Thema befassen und nach entsprechender Beratung die konkreten Ziele benennen und entsprechend veröffentlichen. Demzufolge weicht die Lechwerke AG auch von Ziffer 5.4.1 Abs. 3 des Kodex ab, wonach die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden sollen.

Die Lechwerke AG hat die Mitglieder des Aufsichtsrats bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung der erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im gesetzlich zulässigen Umfang unterstützt.

Die Aufsichtsratsmitglieder, die dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, nehmen gemäß Ziffer 5.4.5 des Kodex nicht mehr als drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen wahr.

Die Lechwerke AG weicht, wie in den Vorjahren, von Ziffer 5.4.6 des Kodex ab, da der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats nicht gesondert vergütet werden. Die Tätigkeit in den Ausschüssen wird durch die Aufsichtsratsvergütung mit abgegolten. Eine gesonderte Vergütung für diese Funktion ist aus unserer Sicht nicht erforderlich.

Die Struktur und Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats ist im Vergütungsbericht, der Teil dieses Corporate Governance-Berichts ist, im Einzelnen offen gelegt.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

VERGÜTUNGSBERICHT

Eine transparente Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat gehört für uns zu den Kernelementen guter Corporate Governance. Bereits seit 2003 veröffentlicht die Lechwerke AG die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen in individualisierter Form. Seit dem Geschäftsjahr 2006 erfolgt dies in einem gesonderten Vergütungsbericht im Rahmen des Corporate Governance-Berichts. Nach Maßgabe der gesetzlichen Anforderungen und des Kodex informieren wir im Folgenden über die Grundzüge des Vergütungssystems sowie über die Struktur und die Höhe der Leistungen der Lechwerke AG. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die rechtlichen Vorgaben über die Vorstandsvergütung sind in den vergangenen Jahren mehrfach modifiziert worden. So sieht der Kodex bereits seit Juni 2008 vor, dass das Aufsichtsratsplenum die Struktur des Vergütungssystems beschließt und überprüft. Für die Festsetzung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist nach dem am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) das Aufsichtsratsplenum nach Vorbereitung durch den Personalausschuss zuständig. Die Änderungen des Aktiengesetzes (AktG) durch das VorstAG wurden von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ebenfalls im Jahre 2009 aufgegriffen und in Ziffer 4.2 des Kodex (seit der Fassung vom 18. Juni 2009) umgesetzt. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bilden nach den vorgenannten Regeln sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Ziffer 4.2.3 sieht u. a. entsprechend § 87 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG vor, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist und variable Vergütungsteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben müssen. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Nach Ziffer 4.2.4 ist u. a. die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen unter Namensnennung offenzulegen. Die Kodex-Weiterentwicklung im Jahre 2010 (in der Fassung vom 26. Mai 2010) hat zu keiner Änderung der hier relevanten Vergütungsregelungen geführt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem vor dem Hintergrund des VorstAG und der vorgenannten Regelungen des Kodex eingehend geprüft. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hatte schon in der Sitzung am 5. Dezember 2008 auf Vorschlag seines Personalausschusses ausführlich über die Struktur des Vergütungssystems beraten und einen Beschluss zur Struktur der Vorstandsvergütung gefasst. Zugleich hat der Aufsichtsrat festgelegt, das Vergütungssystem für den Vorstand regelmäßig auf seine Angemessenheit zu überprüfen. Nachdem sich der Aufsichtsrat darüber hinaus in der Sitzung am 23. September 2009 und am 8. Dezember 2009 mit den geänderten Regelungen des Kodex für die Vorstandsvergütung auseinandergesetzt hatte, hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 9. März 2010 erneut ausführlich über die Struktur des Vergütungssystems beraten und ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Diesen Beschluss hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. Mai 2010 nochmals bestätigt. Das neue Vergütungssystem, das mit Wirkung zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten ist, richtet die Struktur des Vergütungssystems vor dem Hintergrund des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG u. a. noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus.

Das neue Vergütungssystem wurde durch den Aufsichtsratsvorsitzenden bereits in der Hauptversammlung am 12. Mai 2010 dargestellt und erläutert und wird nachfolgend beschrieben.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | KURZFRISTIGE VERGÜTUNGS-BESTANDTEILE

Die Gesamtbarvergütung setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen fixen und einer erfolgsbezogenen variablen Komponente zusammen. Bei einer 100%igen Zielerreichung beträgt der fixe Gehaltsbestandteil rund 60 % und der variable Teil rund 40 % der Gesamtbarvergütung. Der variable Anteil setzt sich aus einer Unternehmenstantieme in Höhe von 70 % und einer individuellen Tantieme in Höhe von 30 % zusammen.

Die Unternehmenstantieme für 2010 wird aufgrund gesellschafts- und konzernbezogener Komponenten fixiert. Bezugsgrößen für beide Komponenten sind die Zielerreichungen bezüglich definierter Wertbeiträge, die durch eine Top-Management-Beurteilung flankiert wird. Diese berücksichtigt, in welchem Umfeld die wirtschaftlichen Ergebnisse erzielt wurden. Die Zielerreichung kann bei der Unternehmenstantieme zwischen 0 % und maximal 150 % betragen. Die bisherige Mindestzielerreichung von 50 % bei der Unternehmenstantieme ist ab 2010 entfallen, sodass die Mitglieder des Vorstands insoweit nun ein deutlich höheres Risiko tragen.

Die Höhe der individuellen Tantieme ist vom Erreichen der zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem einzelnen Vorstandsmitglied vereinbarten Performance-Ziele abhängig. Bei der individuellen Tantieme kann die Zielerreichung zwischen 0 % und maximal 120 % betragen.

Damit die Mitglieder des Vorstands noch stärker messbar an der langfristigen positiven wie negativen Unternehmensentwicklung teilhaben, werden 40 % der Gesamtantiente zunächst nicht ausbezahlt, sondern für drei Jahre zurückbehalten. Dies entspricht annähernd 19 % der Gesamtbarvergütung. Am Ende des Drei-Jahres-Zeitraums überprüft der Aufsichtsrat anhand eines „Bonus-Malus-Faktors“, ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies der Fall ist, wird die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt.

Der Bonus-Malus-Faktor bestimmt sich zu 60 % aus der Entwicklung des Wertbeitrages der LEW-Gruppe. Weitere 30 % werden auf Basis eines Index ermittelt, der den Erfolg auf dem Gebiet der Corporate Responsibility (CR) wiedergibt. Mit diesem CR-Index wird das ökologische und gesellschaftliche Handeln abgebildet.

Die verbleibenden 10 % des Bonus-Malus-Faktors werden durch den Motivationsindex bestimmt, der die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter misst. Beim Motivationsindex handelt es sich um eine standardisierte Kennzahl im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragung.

Der Aufsichtsrat der Lechwerke AG legt zu Beginn des Drei-Jahres-Zeitraums verbindliche Zielwerte für Wertbeitrag, CR-Index und Motivationsindex fest, die während des gesamten Beobachtungszeitraums nicht mehr verändert werden können. Diese Zielwerte werden am Ende des Drei-Jahres-Zeitraums den tatsächlich erreichten Werten gegenübergestellt. Der so ermittelte Bonus-Malus-Faktor ist maßgeblich dafür, ob und in welcher Höhe die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt wird. Je besser die tatsächlich erreichten Werte sind, desto höher ist der Bonus-Malus-Faktor. Er kann zwischen 0 % und maximal 130 % liegen.

Darüber hinaus enthält die Vergütung der Vorstandsmitglieder Sach- und sonstige Bezüge, die im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Dienstwagennutzung und Versicherungsprämien zur Unfallversicherung bestehen. Hinzu kommen Mandatseinkünfte, die die Vorstandsmitglieder für die Aufsichtsrats Tätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen erhalten. Diese Mandatseinkünfte werden auf die erfolgsbezogene Vergütung angerechnet.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Für das Geschäftsjahr 2010 betragen die kurzfristigen Vergütungsbestandteile des Vorstands:

	Erfolgsun- abhängige Vergütung TEUR	Erfolgs- bezogene Vergütung TEUR	Sach- und sonstige Bezüge TEUR	Mandats- einkünfte ¹ TEUR	Gesamt TEUR
Dr. Markus Litpher	212	59	13	36	320
Paul Waning	245	64	21	43	373
	457	123	34	79	693

KURZFRISTIGE VERGÜTUNGEN

¹ werden auf die variable Vergütung 2010 angerechnet

Nicht in der obigen Tabelle enthalten ist der zurückbehaltene Tantiemeanteil von 40 %, da dieser erst nach dem Drei-Jahres-Zeitraum und nur bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen ausgezahlt wird. Der Tantiemerückbehalt für 2010 wird nachfolgend dargestellt:

	TEUR 2010
Dr. Markus Litpher	61
Paul Waning	71
	132

TANTIEMERÜCKBEHALT

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | VERGÜTUNGEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

Auch im Geschäftsjahr 2010 wurde den Vorstandsmitgliedern eine langfristige Vergütung in Form von Performance Shares zugeteilt. Diese Zuteilungen erfolgten im Rahmen des neuen Long Term Incentive Plan Beat 2010 (Beat 2010), der im Rahmen der Neugestaltung des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2010 an die Stelle des Long Term Incentive Plan Beat 2005 (Beat 2005) getreten ist. Auch das neue Programm Beat 2010 ergänzt – wie das bisherige Programm Beat 2005 – das Vergütungssystem durch eine langfristige Anreizkomponente, indem es den nachhaltigen Beitrag der Vorstandsmitglieder zum Unternehmenserfolg honoriert.

Auch im Rahmen des neuen Programms Beat 2010 erhalten die Vorstandsmitglieder jährlich bedingte Zuteilungen von Performance Shares. Ein Performance Share umfasst danach das bedingte Recht, nach einer nun auf vier Jahre verlängerten Wartezeit (bisher drei Jahre) eine Auszahlung zu erhalten. Auch wurden zusätzliche Ausübungszeitpunkte über die Laufzeit hinaus aufgenommen. Zudem ist künftig ein Eigeninvestment vorgesehen. Schließlich erhalten die Vorstandsmitglieder der Lechwerke AG aufgrund der geänderten Vergütungsstruktur eine um 15 % des Regelbudgets gekürzte Performance Shares-Zuteilung. Der sich aus dieser Kürzung ergebende Betrag wird ab dem Berichtsjahr in Fixgehalt umgewandelt. Damit ergänzt Beat 2010 das Vergütungssystem nun durch eine noch längerfristige nachhaltige Anreizkomponente als bisher.

Damit trotz Verlängerung der Wartezeit auf vier Jahre die Möglichkeit erhalten bleibt, auch im Jahr 2013 durch Ausübung von Performance Shares ggf. am Unternehmenserfolg zu partizipieren, erfolgte im Jahr 2010 (Tranche 2010) einmalig eine gesplittete Zuteilung der Performance Shares. Dabei wurde der Brutto-Zuteilungsbetrag jeweils zur Hälfte auf eine dreijährige und auf eine vierjährige Wartezeit aufgeteilt.

Der Unternehmenserfolg wird nach wie vor anhand des Total Shareholder Return (TSR) der RWE-Aktie – also der Entwicklung des Aktienkurses sowie reinvestierter Dividenden – gemessen. Zur Bestimmung des Auszahlungsfaktors wird der TSR von RWE wie bisher mit dem TSR anderer Unternehmen im Dow-Jones-STOXX-Utilities-Index verglichen.

Eine Auszahlung aufgrund der zugeteilten Performance Shares findet nur dann statt, wenn nach Ablauf der Wartezeit die Performance der RWE-Aktie besser ist als die von 25 % der Vergleichsunternehmen – gemessen an deren Indexgewicht zum Zeitpunkt der Auflegung des Programms. Damit kommt es nicht allein darauf an, welche Position RWE unter den Vergleichsunternehmen einnimmt, sondern auch darauf, welche Unternehmen RWE übertrifft.

Die Höhe der Auszahlung wird im Geschäftsjahr auf Basis des durchschnittlichen RWE-Aktienkurses an den letzten 60 (bisher 20) Börsenhandelstagen vor Programmablauf, der Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares und des Auszahlungsfaktors berechnet.

Auch für die Tranche 2010 nach dem neuen Programm Beat 2010 ist der Auszahlungsbetrag bei den Vorstandsmitgliedern auf das Zweifache des Zuteilungswerts der Performance Shares begrenzt.

Im Berichtsjahr hat die Lechwerke AG folgende Zuteilungen nach dem Programm Beat 2010 gewährt:

BEAT TRANCHE 2010

		Stück	Zeitwert bei Zuteilung TEUR
Dr. Markus Litpher	3-jährige Wartezeit	1.641	47
	4-jährige Wartezeit	1.820	47
Paul Waning	3-jährige Wartezeit	1.641	47
	4-jährige Wartezeit	1.820	47
		6.922	188

Von den in 2010 neu zugeteilten Performance Shares, die als Teil der Gesamtvergütung als langfristige Vergütungen für das Jahr 2010 gewährt wurden, sind Auszahlungen aus werthaltig gewordenen Zuteilungen der Vorjahre zu unterscheiden. So erhielt das Vorstandsmitglied Paul Waning aus der werthaltigen Beat Tranche 2007 von der Lechwerke AG eine Auszahlung. Diese Auszahlung stellt keinen Bestandteil der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2010 dar, sondern ist als Zuteilung für das Geschäftsjahr 2007 im Vergütungsbericht für das Jahr 2007 abgebildet. Die nachfolgende Darstellung dieser Auszahlung erfolgt daher auf freiwilliger Basis mit dem Ziel, ein vollständiges Bild der Vergütungshistorie zu vermitteln.

BEAT TRANCHE 2007

	Auszahlung TEUR
Dr. Markus Litpher	-
Paul Waning	39
	39

Aus seiner Vorstandstätigkeit der Vorjahre hält das Vorstandsmitglied Paul Waning außerdem von der Lechwerke AG gewährte Performance Shares aus den Tranchen 2008 und 2009 des Programms Beat 2005. Diese Zuteilungen sind nicht Bestandteil der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2010. Vielmehr stellen sie Bestandteile der Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2008 bzw. 2009 dar und sind als solche in den Vergütungsbe-

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

richten dieser Jahre abgebildet. Dem Vorstandsmitglied Dr. Markus Litpher wurden aufgrund seiner unterjährigen Bestellung mit Wirkung zum 14. Mai 2009 weder für das Jahr 2009 noch für Vorjahre Performance Shares durch die Lechwerke AG gewährt.

Der Deutsche Rechnungslegungsstandard 17 legt fest, dass der Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütungen für jedes Vorstandsmitglied individualisiert anzugeben ist. Aufgrund der Kursentwicklung ist im Berichtsjahr insgesamt kein Aufwand für die aktienbasierte Vergütung entstanden. Stattdessen konnte die vorhandene Rückstellung in der Berichtsperiode zum Teil aufgelöst werden, und zwar wie folgt:

Aufwandszuführung für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2008/2009/2010	2010 TEUR
Dr. Markus Litpher	12
Paul Waning	- 25
	- 13

AUFWANDSZUFÜHRUNG BEAT TRANCHEN 2008/2009/2010

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | GESAMTVERGÜTUNG

Insgesamt erhielten die Vorstandsmitglieder Paul Waning und Dr. Markus Litpher für das Geschäftsjahr 2010 kurzfristige Vergütungsbestandteile in Höhe von 693 Tsd. €. Außerdem wurden Paul Waning und Dr. Markus Litpher im Rahmen des Programms Beat 2010 Performance Shares mit einem Ausgabezeitwert von 188 Tsd. € als Vergütung für das Geschäftsjahr 2010 zugeteilt. Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2010 betrug demnach 881 Tsd. €.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Im Folgenden werden die im Fall einer Beendigung der Vorstandstätigkeit von der Lechwerke AG zu erbringenden Leistungen erläutert.

Pensionszusagen

Den Mitgliedern des Vorstands wurden von der Lechwerke AG Pensionszusagen (Direktzusagen) erteilt, die ihnen oder ihren Hinterbliebenen in folgenden Fällen einen Anspruch auf lebenslange Ruhegeld- bzw. Hinterbliebenenversorgung einräumen: beim Ausscheiden aufgrund der Inanspruchnahme der Altersrente, bei dauernder Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, im Todesfall und bei einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder einer Nichtverlängerung des Dienstvertrags. Maßgeblich für die Höhe des individuellen Ruhegelds und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen und der Versorgungsgrad, der aus der Anzahl der geleisteten bzw. anerkannten Dienstjahre ermittelt wird. Gewinnbeteiligungen und sonstige Nebenbezüge gehören nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen. Als Zielwert für die Altersversorgung wird für die Vorstandsmitglieder nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein Versorgungsgrad von 60 % bzw. 75 % des letzten ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde gelegt. Das Witwengeld beträgt in Abhängigkeit von der Vertragsgestaltung beim jeweiligen Vorstandsmitglied mindestens 60 % des Ruhegelds des Ehemanns, das Waisengeld mindestens 20 % des Witwengelds. Die Anwartschaft auf die Altersversorgung ist direkt unverfallbar. Die Höhe des Ruhegelds bzw. der Hinterbliebenenversorgung wird in Abhängigkeit von der Vertragsgestaltung beim jeweiligen Vorstandsmitglied jährlich bzw. alle drei Jahre unter Berücksichtigung aller für die Höhe des Ruhegelds bedeutsamen Umstände, insbesondere der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, überprüft. Infolge früherer Regelungen bestehen Unterschiede zwi-

schen den Versorgungszusagen u. a. bei der Berechnung des Versorgungsgrads, bei der Anrechnung von sonstigen Renten und Versorgungsbezügen, beim Anpassungsmodus der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung sowie bei der Hinterbliebenenversorgung.

Bei vorzeitiger Beendigung oder bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags erhalten die Vorstandsmitglieder Zahlungen ausschließlich dann, wenn die Beendigung oder Nichtverlängerung von der Gesellschaft ausgeht und ohne wichtigen Grund erfolgt. In diesem Fall wird das Ruhegeld bereits ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens, in Abhängigkeit von der Vertragsgestaltung beim jeweiligen Vorstandsmitglied, jedoch frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres, gewährt. Im Falle der Nichtverlängerung bzw. vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses werden die Einkünfte, die durch anderweitige Tätigkeit bis zur Vollendung des 60. bzw. 65. Lebensjahres bzw. bis zum Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erzielt werden, zu 50 % auf das Ruhegeld angerechnet.

Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für die Pensionsverpflichtungen lag im Geschäftsjahr 2010 bei 40 Tsd. €. Der Barwert IFRS der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Ende des Berichtsjahres 2.927 Tsd. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstzugehörigkeit ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Versorgungsansprüche:

PENSIONEN

	Alter	Voraussichtliches jährliches Ruhe- geld im Alter von 60 Jahren ¹	Service Cost (Dienstzeit- aufwand)	Defined Benefit Obligation (Barwert IFRS)	(Teilwert HGB)
		TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Dr. Markus Litpher	47	104	40	381	389
Paul Waning	59	156	-	2.546	2.670
		260	40	2.927	3.059

¹ nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2010

Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten Zahlungen in Höhe von 550 Tsd. €. Es bestehen Pensionsverpflichtungen nach IFRS (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen in Höhe von 7.370 Tsd. €, nach HGB ergibt sich ein Teilwert von 7.428 Tsd. €.

Change of Control

Bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle verfallen nach den Planbedingungen sowohl des bisherigen Programms Beat 2005 als auch des neuen Programms Beat 2010 sämtliche noch nicht ausgeübten Performance Shares. Für die verfallenen Performance Shares wird eine Entschädigungszahlung – ermittelt auf den Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots – gewährt. Ihre Höhe richtet sich nach dem im Rahmen der Übernahme für die RWE-Aktie gezahlten Preis. Dieser wird mit der endgültigen Anzahl der Performance Shares multipliziert.

Auch bei einem Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft verfallen die Performance Shares und es wird eine Entschädigungszahlung gewährt, es sei denn, der Zusammenschluss betrifft ausschließlich Gesellschaften des RWE-Konzerns. In diesem Fall bemisst sich die Entschädigungszahlung nach dem Erwartungswert der Performance Shares zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses. Dieser Erwartungswert wird mit der Anzahl der gewährten Performance Shares multipliziert, die dem Verhältnis der Zeit während der Warteperiode bis zum Zusammenschluss zur gesamten Warteperiode der Performance Shares entspricht.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die in 2010 geänderten Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Dr. Markus Litpher und Paul Waning enthalten darüber hinaus keine Regelungen zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle.

Abfindungs-Cap

Ebenso enthalten die Verträge der Vorstandsmitglieder keine Regelungen zu Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Abfindungs-Cap und Beschränkung auf Restlaufzeit), vgl. hierzu die entsprechende Ausnahme in der Entsprechenserklärung zu Ziffer 4.2.3 des Kodex.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung bestimmt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres für ihre Tätigkeit eine Festvergütung von 2.500 € je Geschäftsjahr. Die Vergütung erhöht sich um 125 € je angefangene Mio. € der Ausschüttung ohne Berücksichtigung von Sonderausschüttungen und Boni. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache der vorgenannten Beträge für ein ordentliches Mitglied. Darüber hinaus wird je Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von netto 100 € zur pauschalisierten Erstattung der entstehenden Auslagen je Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung gewährt, sofern das jeweilige Aufsichtsratsmitglied nicht verzichtet hat. Der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats werden nicht gesondert vergütet.

Für das Geschäftsjahr 2010 betragen die Bezüge des Aufsichtsrats insgesamt 124 Tsd. €.

Vergütung des Aufsichtsrats	Feste Vergütung TEUR	Variable Vergütung TEUR	Gesamt Vergütung TEUR
Dr. Rolf Martin Schmitz	5	18	23
Ralf Zimmermann	4	13	17
Thomas Siprak	4	13	17
Tim Hartmann ¹	1	3	4
Dr. Ivo Holzinger	2	9	11
Dr. Wolfgang Kässer ²	2	8	10
Jürgen Kaiser	2	9	11
Dr. Arndt Neuhaus	2	9	11
Robert Rehm ³	2	6	8
Dr. Ulrich Rust ³	2	6	8
Linda Wiedenmann ¹	1	3	4
	27	97	124

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

¹ Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Mai 2010

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 19. Januar 2010

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit 12. Mai 2010

Für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der beschriebenen Aufsichtsrats Tätigkeit, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden Mitgliedern des Aufsichtsrats keine Vergütungen gewährt. Ausgenommen ist die Vergütung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aus ihrem Arbeitsvertrag. Entsprechende Angaben nach Ziffer 5.4.6 des Kodex sind daher nicht zu machen.

Gemäß § 13 der Satzung der Lechwerke AG bestand ein Beirat. Die Beiratsmitglieder erhielten für das Geschäftsjahr 2010 insgesamt 46 Tsd. €.

TRANSPARENZ

Die direkt oder indirekt von den Mitgliedern des Vorstands oder Aufsichtsrats gehaltenen Aktien der Lechwerke AG oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente machen insgesamt weniger als 1 % der von der Lechwerke AG ausgegebenen Aktien aus.

Über die wesentlichen wiederkehrenden Termine, wie den Termin der Hauptversammlung oder die Veröffentlichungstermine der Finanzberichte, unterrichten wir unsere Aktionäre, Analysten, Aktionärsvereinigungen, Medien sowie die interessierte Öffentlichkeit kontinuierlich in einem Finanzkalender. Diesen veröffentlichen wir im Geschäftsbericht, in den Zwischenberichten sowie auf der Website unserer Gesellschaft.

Über aktuelle Entwicklungen können sich Aktionäre ebenfalls zeitnah und gleichmäßig im Internet informieren. Dort werden sämtliche Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen der Lechwerke AG veröffentlicht.

RECHNUNGSLEGUNG

Die nach Ziffer 7.1.3 des Kodex in diesem Bericht empfohlenen Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft sind bei den Angaben zur Vorstandsvergütung bereits konkret aufgeführt.

Die von der Lechwerke AG veröffentlichte Liste von Drittunternehmen, an denen die Gesellschaft eine Beteiligung von für das Unternehmen nicht untergeordneter Bedeutung hat, ist auf den Seiten 150 f. im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Beziehungen zu Aktionären, die im Sinne der anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften als nahestehende Personen zu qualifizieren sind, werden im Konzernabschluss auf Seite 144 f. erläutert.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Vorstand und Aufsichtsrat der Lechwerke AG haben am 8. Dezember 2010 nach pflichtgemäßer Prüfung folgende Entsprechenserklärung im Sinne von § 161 AktG abgegeben:

Die Lechwerke AG hat den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Regierungskommission) in der am 5. August 2009 bekanntgemachten Fassung (Kodexfassung vom 18. Juni 2009) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 8. Dezember 2009 bis 2. Juli 2010 mit den folgenden Ausnahmen entsprochen:

1. Ernennung eines Vorstandsmitglieds zum Vorsitzenden oder Sprecher des Vorstands (Ziffer 4.2.1)

Für den Vorstand der Lechwerke AG wurde eine Geschäftsordnung erlassen, in der die Aufgabenverteilung detailliert geregelt und eine gleichberechtigte Führung der Lechwerke AG vorgesehen ist. Für eine Gesellschaft von der Größe der Lechwerke AG und den damit verbundenen Aufgaben ist die Ernennung eines Vorsitzenden oder eines Sprechers des Vorstands nicht sachgerecht.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

2. Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Abfindungs-Cap und Beschränkung auf Restlaufzeit, Ziffer 4.2.3)

Der Aufsichtsrat ist derzeit mit Blick auf die Größe und Eigentümerstruktur der Gesellschaft der Überzeugung, dass Vereinbarungen über die Gewährung und Höhe einer Abfindung bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit im jeweiligen Einzelfall Gegenstand bilateraler Vereinbarungen zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstandsmitglied sein sollen. Dabei wird der Aufsichtsrat dem Grund der Beendigung sowie der zu vergütenden Restlaufzeit des Anstellungsvertrags in jedem Einzelfall angemessen Rechnung tragen. Der Aufsichtsrat hat daher derzeit von einer abstrakten Festlegung eines Abfindungs-Caps und der Beschränkung von Abfindungen auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags in den Vorstandsverträgen Abstand genommen.

3. Bildung eines Nominierungsausschusses (Ziffer 5.3.3)

Die Ziele dieses Ausschusses, die Verbesserung der Qualifikation der Kandidaten und der Transparenz des Auswahlverfahrens, können aufgrund der vergleichsweise geringen Mitgliederzahl auch im Plenum des Aufsichtsrats effizient umgesetzt werden. Auch vor dem Hintergrund der bestehenden Aktionärsstruktur würde die Bildung eines Nominierungsausschusses keine signifikante Verbesserung des Auswahlverfahrens der Kandidaten bewirken. Aus Effizienzgründen wird diese Aufgabe daher weiterhin durch das Gesamtgremium vorgenommen.

4. Gesonderte Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats (Ziffer 5.4.6)

Die Tätigkeit in den Ausschüssen wird durch die Aufsichtsratsvergütung mit abgegolten. Eine gesonderte Vergütung für diese Funktion ist aus unserer Sicht nicht erforderlich.

Die Regierungskommission hat am 26. Mai 2010 erneut Kodexänderungen beschlossen und dabei einen Schwerpunkt auf die Diversity der Organe, hierbei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen, gelegt. Des Weiteren soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und diese Zielsetzung und der Stand deren Umsetzung sollen im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden.

Die neuen Kodexempfehlungen werden von der Lechwerke AG derzeit noch nicht uneingeschränkt angewandt.

Die Lechwerke AG entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 2. Juli 2010 im elektronischen Bundesanzeiger bekanntgemachten Fassung des Kodex vom 26. Mai 2010 insofern mit folgenden Ausnahmen:

1. Vielfalt (Diversity), insbesondere angemessene Berücksichtigung von Frauen, bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen (Ziffer 4.1.5)

Die Lechwerke AG hat bereits relevante Diversity-Aktivitäten angestoßen. Einzelne Maßnahmen beziehen sich explizit auf weibliche Führungskräfte. Hierzu gehören ein Mentoring-Programm und Personalentwicklungsmaßnahmen. Jedoch existiert zum Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung noch kein verabschiedetes Gesamtkonzept zu Diversity, das sich insbesondere explizit auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen bezieht und die Anforderungen des Kodex vollumfänglich erfüllt. Das Gesamtkonzept ist jedoch in Vorbereitung, um in 2011 verabschiedet zu werden.

2. Ernennung eines Vorstandsmitglieds zum Vorsitzenden oder Sprecher des Vorstands (Ziffer 4.2.1)

Hinsichtlich der Begründung für die Abweichung wird auf die vorgenannte Begründung zum Zeitraum bis 2. Juli 2010 verwiesen.

3. Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Abfindungs-Cap und Beschränkung auf Restlaufzeit, Ziffer 4.2.3)

Hinsichtlich der Begründung für die Abweichung wird auf die vorgenannte Begründung zum Zeitraum bis 2. Juli 2010 verwiesen.

4. Anstreben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Diversity bei der Zusammensetzung des Vorstands (Ziffer 5.1.2)

Der Aufsichtsrat wird sich mit dem Thema Vielfalt (Diversity) explizit im Hinblick auf die nun im Kodex vorgesehene angemessene Berücksichtigung von Frauen eingehend befassen und die hierauf bezogenen Anforderungen bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern durch Beschluss festlegen. Das detaillierte Konzept wird derzeit erarbeitet, der Beschluss ist ebenfalls für 2011 vorgesehen.

5. Bildung eines Nominierungsausschusses (Ziffer 5.3.3)

Hinsichtlich der Begründung für die Abweichung wird auf die vorgenannte Begründung zum Zeitraum bis 2. Juli 2010 verwiesen.

6. Benennung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Veröffentlichung dieser Zielsetzung und des Standes der Umsetzung im Corporate Governance-Bericht (Ziffer 5.4.1 Absätze 2 und 3)

Die Benennung der Ziele bedarf eingehender Beratung im Aufsichtsratsplenum, um die im Kodex genannten Gesichtspunkte (insbesondere die unternehmensspezifische Situation, potenzielle Interessenskonflikte, festzulegende Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder, Diversity) sowie die Realisierbarkeit der Ziele bestmöglich zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat wird sich im Geschäftsjahr 2011 mit diesem Thema befassen. Der Aufsichtsrat wird nach entsprechender Beratung die konkreten Ziele benennen und entsprechend veröffentlichen.

7. Gesonderte Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats (Ziffer 5.4.6)

Hinsichtlich der Begründung für die Abweichung wird auf die vorgenannte Begründung zum Zeitraum bis 2. Juli 2010 verwiesen.

ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Nach § 289a Abs. 2 Ziffer 2 HGB angabepflichtige Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen des deutschen Rechts hinaus angewendet werden, bestehen bei der Lechwerke AG nicht.

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT SOWIE DER ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE VON DEREN AUSSCHÜSSEN

Die Unternehmensführung der Lechwerke AG als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft wird in erster Linie durch das Aktiengesetz und daneben durch die Vorgaben des Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben unterliegt die Lechwerke AG dem sogenannten „dualen Führungssystem“. Dieses ist durch eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, seiner Geschäftsordnung, der Beschlüsse des Aufsichtsrats und etwaig erlassener Richtlinien.

Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, d. h. die Mitglieder des Vorstands tragen unbeschadet der Geschäftsverteilung gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands der Lechwerke AG sind in der Geschäftsordnung des Vorstands zusammengefasst. Diese regelt insbesondere die Ressortzuständigkeit der beiden Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die erforderliche Beschlussmehrheit bei Vorstandsbeschlüssen.

Der Vorstand der Lechwerke AG besteht aus zwei Mitgliedern.

Der Vorstand wird durch den Aufsichtsrat überwacht und bezieht diesen in sämtliche Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, unmittelbar und frühzeitig ein.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig sowohl in schriftlicher als auch mündlicher Form zeitnah und umfassend über die Lage des Unternehmens und seiner Beteiligungen, alle wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung und der strategischen Weiterentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle und die Lage des Konzerns. Alle für das Unternehmen bedeutenden Geschäftsvorfälle erörtert der Aufsichtsrat auf Basis der Berichte des Vorstands ausführlich. Die Berichterstattung des Vorstands umfasst regelmäßig auch das Thema Compliance, also Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien, Vorgaben und Regelungen.

Die Mitglieder des Vorstands arbeiten mit den übrigen Organen der Gesellschaft und mit der Belegschaft bzw. deren Vertretung zum Wohle des Unternehmens zusammen.

Der Vorstand berät und entscheidet in regelmäßigen Sitzungen. Jedes Mitglied des Vorstands kann darüber hinaus die Einberufung einer Sitzung unter Mitteilung des Beratungsgegenstands verlangen.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Der Aufsichtsrat der Lechwerke AG besteht aus neun Mitgliedern und ist nach Maßgabe des Drittelbeteiligungsgesetzes zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der Lechwerke AG sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat geregelt. Diese enthält auch einen Katalog von Geschäften und Maßnahmen, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf. Die Arbeitsweise des Aufsichtsrats ist im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 71 f. dieses Geschäftsberichts umfassend beschrieben.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUSSCHÜSSE

Der Vorstand der Lechwerke AG hat keine Ausschüsse gebildet.

Der Aufsichtsrat der Lechwerke AG hat einen Prüfungsausschuss und einen Personalausschuss gebildet.

PRÜFUNGSAUSSCHUSS DES AUFSICHTSRATS

Die Errichtung eines Prüfungsausschusses ist in § 9 Abs. 1 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat vorgesehen.

Wie im Corporate Governance-Bericht bereits erwähnt, wurden die Aufgaben des Prüfungsausschusses in der Sitzung des Aufsichtsrats am 9. März 2010 gemäß den Anforderungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes an das Rechnungswesen und den Prüfungsausschuss erweitert und die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat entsprechend angepasst.

Zu den in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat festgeschriebenen Aufgaben des Prüfungsausschusses zählen die Befassung mit Fragen der Rechnungslegung und der Compliance. Weiter obliegt ihm die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, des Risikomanagements und der internen Maßnahmen dazu, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems und des internen Revisionssystems. Er soll den Vorschlag zur Wahl des Abschlussprüfers und die Vereinbarungen mit diesem vorbereiten und geeignete Maßnahmen zur Feststellung und Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers treffen. Der Prüfungsausschuss bereitet die Beratungen über den Jahresabschluss und den Lagebericht sowie den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht vor und erörtert zudem vor deren Veröffentlichung die Halbjahres- und etwaige Quartalsfinanzberichte mit dem Vorstand. Grundlegende Fragen der Rechnungslegung werden im Prüfungsausschuss beraten.

Herr Ralf Zimmermann hat seine Mitgliedschaft und den Vorsitz im Prüfungsausschuss mit Wirkung zum Ablauf des 28. Februar 2010 niedergelegt. Herr Dr. Wolfgang Kässer wurde durch schriftlichen Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung ab 1. März 2010 zum Mitglied und Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

In der Sitzung des Aufsichtsrats am 9. März 2010 wurde in die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat aufgenommen, dass der Prüfungsausschuss aus drei Mitgliedern, d. h. zwei Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und einem Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer besteht und die Wahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses und dessen Vorsitzenden aus der Mitte des Aufsichtsrats erfolgt.

In der anschließenden Wahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses durch den Aufsichtsrat wurde die Wahl von Herrn Dr. Wolfgang Kässer in den Prüfungsausschuss und zu dessen Vorsitzenden bestätigt. Zu weiteren Mitgliedern wurden Herr Dr. Arndt Neuhaus und Herr Thomas Siprak gewählt.

Der Aufsichtsrat wählte in seiner konstituierenden Sitzung am 12. Mai 2010 die Herren Dr. Wolfgang Kässer, Dr. Arndt Neuhaus sowie Jürgen Kaiser zu Mitgliedern des Prüfungsausschusses und bestellte Dr. Kässer erneut zum Vorsitzenden.

Es wird auf die Angaben unter Organe und weitere Gremien auf den Seiten 156 und 157 dieses Geschäftsberichts verwiesen.

Der Prüfungsausschuss wird grundsätzlich durch den Vorsitzenden des Ausschusses einberufen. Der Prüfungsausschuss tagt in der Regel im Vorfeld der Aufsichtsratssitzungen.

5.0 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Darüber hinaus werden die Zwischenmitteilungen und der Halbjahresbericht vor deren Veröffentlichung mit dem Vorstand erörtert.

PERSONALAUSSCHUSS DES AUFSICHTSRATS

Grundlage für die Errichtung des Personalausschusses des Aufsichtsrats bildet § 10 Abs. 1 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat.

Mit Inkrafttreten des VorstAG wurden Kompetenzzuweisungen an den Personalausschuss auf das Plenum zurückübertragen. Die Aufgaben des Personalausschusses des Aufsichtsrats wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats am 9. März 2010 entsprechend angepasst und gleichzeitig zur Vereinheitlichung des Regelwerks in die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat aufgenommen.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats bereitet die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor.

Er beschließt an Stelle des Aufsichtsrats im Rahmen der gesetzlich möglichen Kompetenzübertragung über Abschluss, Änderung und Beendigung der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands, über sonstige Rechtsgeschäfte gegenüber Vorstandsmitgliedern nach § 112 AktG und Ziffer 4.3.4 des DCG-Kodex, sowie über die Einwilligung zu anderweitigen Tätigkeiten eines Vorstandsmitglieds nach § 88 AktG und zu sonstigen Nebentätigkeiten, insbesondere zur Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten und Mandaten in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen außerhalb des Konzerns, über die Gewährung von Darlehen an den in §§ 89, 115 AktG genannten Personenkreis und erteilt die Zustimmung zu Verträgen mit Aufsichtsratsmitgliedern nach § 114 AktG.

Der Personalausschuss berät regelmäßig über die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Dabei berücksichtigt er die Führungskräfteplanung des Unternehmens und achtet auch auf Vielfalt (Diversity).

Interessenskonflikte werden von Mitgliedern des Vorstands oder des Aufsichtsrats gegenüber dem Personalausschuss an Stelle des Aufsichtsrats offengelegt.

Dem Personalausschuss gehören nach Maßgabe der Geschäftsordnung kraft Amtes der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und sein zweiter Stellvertreter an. Mitglieder des Personalausschusses sind damit die Herren Dr. Rolf Martin Schmitz, Ralf Zimmermann und Thomas Siprak.

Der Personalausschuss wird durch den Vorsitzenden des Ausschusses einberufen. Die Einberufung erfolgt so oft, wie es erforderlich ist.

Es wird auf die Angaben unter Organe und weitere Gremien auf den Seiten 156 und 157 dieses Geschäftsberichts verwiesen.

