

1.4 CORPORATE GOVERNANCE UND ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

In der nachfolgenden Erklärung berichtet die Lechwerke AG gemäß § 289a HGB i. V. m. 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), den Vergütungsbericht, 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:

1.4.1 CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT

Die Lechwerke AG setzt auf eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung, die sich an den Empfehlungen des Kodex ausrichtet.

DER DEUTSCHE CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Der Begriff „Corporate Governance“ bezeichnet den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen. Dieser muss nach allgemeiner Auffassung darauf ausgerichtet sein, dass Vorstand und Aufsichtsrat für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung sorgen. Die Grundsätze einer guten Unternehmensführung und -kontrolle sind im Kodex festgelegt, an dem wir uns orientieren. Der Kodex verfolgt das Ziel, das Vertrauen von Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und Öffentlichkeit in deutsche börsennotierte Unternehmen zu stärken.

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex überprüft den Kodex Jahr für Jahr vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen und passt ihn bei Bedarf an. Die aktuelle Fassung des Kodex vom 24. Juni 2014 wurde am 30. September 2014 im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Die Regierungskommission hat mit der Neufassung die Kodex-Mustertabellen zum Bericht über die Vorstandsvergütung präzisiert.

UMSETZUNG DES DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Vorstand und Aufsichtsrat der Lechwerke AG haben sich auch im Berichtsjahr intensiv mit der Erfüllung der Vorgaben des Kodex befasst. Gegenstand waren dabei auch die noch nicht umgesetzten Kodexempfehlungen. So hat der Aufsichtsrat insbesondere nochmals über die Empfehlung zur Benennung einer konkreten Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder in der Zielsetzung des Aufsichtsrats beraten. Der Aufsichtsrat hat von der Einführung einer solchen Zielsetzung aufgrund der Eigentümerstruktur der Gesellschaft abgesehen.

DIRECTORS' DEALINGS UND MÖGLICHE INTERESSENKONFLIKTE

Ein Kernelement guter Corporate Governance ist Transparenz, insbesondere zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Aus der Corporate Governance-Praxis der Lechwerke AG heben wir folgende Punkte hervor:

- Die Mitglieder des Vorstands oder ihnen nahestehende Personen haben mit der Lechwerke AG oder einem Konzernunternehmen nur marktübliche Geschäfte getätigt, die nicht wesentlich waren. Auch sonstige Interessenskonflikte wurden von Mitgliedern des Vorstands nicht angezeigt. Mitglieder des Aufsichtsrats haben ebenfalls keine Verträge mit Gesellschaften des LEW-Konzerns geschlossen.
- Die direkt oder indirekt von den Mitgliedern des Vorstands oder des Aufsichtsrats gehaltenen Aktien der Lechwerke AG oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente machen insgesamt weniger als 1 % der von der Lechwerke AG herausgegebenen Aktien aus.
- Über die wesentlichen 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 Webseite unserer Gesellschaft.

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

Weitere Informationen über unsere Corporate Governance-Praxis geben wir im Internet unter www.lew.de. Hier sind auch die Satzung, die Entsprechenserklärung, der Bericht zur Unternehmensführung gem. § 289a HGB sowie Erläuterungen zu Directors' Dealings zu finden.

VERGÜTUNGSBERICHT (TEIL DES LAGEBERICHTS)

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. Im Folgenden stellen wir die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die Struktur und die Höhe der Leistungen der Lechwerke AG dar. Der Vergütungsbericht entspricht den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex mit der Einschränkung, dass von den Vorgaben hinsichtlich der Darstellung von Zuwendungen, Zufluss und Versorgungsaufwand unter Verwendung von Mustertabellen (Ziffer 4.2.5 Abs. 3 und 4 des Kodex) abgewichen wird. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und des Corporate Governance-Berichts.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Struktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenum beschlossen und überprüft. Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird entsprechend dem am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und Ziffer 4.2 des Kodex ebenfalls vom Aufsichtsratsplenum nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgesetzt.

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 des Kodex 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 dazu verleiten, unangemessene Risiken einzugehen. Nach Ziffer 4.2.4 des Kodex ist u. a. die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, unter Namensnennung offenzulegen.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem vor dem Hintergrund des VorstAG und der vorgenannten Regelungen des Kodex bereits in der Vergangenheit eingehend geprüft. Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 hatte der Aufsichtsrat sodann das nunmehr geltende Vergütungssystem verabschiedet. Dieses richtet die Struktur des Vergütungssystems vor dem Hintergrund des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG u. a. noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus. Der Aufsichtsrat hat sich namentlich in seinen Sitzungen am 27. Februar 2012, 16. Mai 2012 und 24. Februar 2014 ausführlich mit Fragen des Vergütungssystems beschäftigt.

Das Vergütungssystem wurde den Aktionären in den vergangenen Hauptversammlungen dargestellt und erläutert. Die Gesamtvergütung des Vorstands beinhaltet mehrere Komponenten: zum einen das erfolgsunabhängige Festgehalt, zum anderen erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, bestehend aus Tantieme, einer aktienkursbasierten Vergütung mit sog. Performance Shares und einem Vergütungsbestandteil auf Basis der Entwicklung des Verschuldungsgrads des RWE-Konzerns. Darüber hinaus erhält der Vorstand Sach- und sonstige Bezüge.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | KURZFRISTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtbarvergütung setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Festgehalt 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 2014 wird aufgrund gesellschafts- und konzernbezogener Komponenten fixiert. Bezugsgrößen für beide Komponenten sind die Zielerreichungsgrade bezüglich definierter Wertbeiträge, die durch eine Topmanagement-Beurteilung flankiert werden. Diese berücksichtigt, in welchem Umfeld die wirtschaftlichen Ergebnisse erzielt wurden. Die Zielerreichung kann bei der Unternehmenstantieme zwischen 0 % und maximal 150 % betragen.

Die Höhe der individuellen Tantieme ist vom Erreichen der zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem einzelnen Vorstandsmitglied vereinbarten Performance-Zielen abhängig. Bei der individuellen Tantieme kann die Zielerreichung zwischen 0 % und maximal 150 % betragen. Die Erhöhung des möglichen Zielerreichungsgrads von 130 % auf 150 % erfolgte vor dem Hintergrund einer Studie im Wettbewerberumfeld, aus der sich auch für Organe ein Trend zu deutlich höheren individuellen

Zielerreichungsgraden im Markt ergibt (bis zu 200 %). Außerdem können so herausragende individuelle Leistungen stärker honoriert werden.

Damit die Mitglieder des Vorstands noch stärker messbar an der langfristigen positiven wie negativen Unternehmensentwicklung teilhaben, werden seit dem Geschäftsjahr 2010 40 % der Gesamtantime zunächst nicht ausgezahlt, sondern für drei Jahre zurückbehalten (Tantiemenrückbehalt). Jährlich überprüft der Aufsichtsrat anhand eines Nachhaltigkeitsfaktors (Bonus-Malus-Faktor), ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies am Ende eines Drei-Jahres-Zeitraums der Fall ist, wird die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt. 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 Aufsichtsratsstätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen erhalten. Diese Mandatseinkünfte werden vollständig auf die erfolgsbezogene Vergütung angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Bezüge.

Für das Geschäftsjahr 2014 betragen die kurzfristigen Vergütungsbestandteile des Vorstands:

■ KURZFRISTIGE VERGÜTUNGEN 2014

	Erfolgsunabhängige Vergütung TEUR	Erfolgsbezogene Vergütung TEUR	Sach- und sonstige Bezüge TEUR	Mandats-einkünfte ¹ TEUR	Gesamt TEUR
Dr. Markus Litpher	240	68	17	37	362
Norbert Schürmann	234	65	17	36	352
	474	133	34	73	714

¹ Sind auf die erfolgsbezogene Vergütung 2014 angerechnet

Für das Geschäftsjahr 2013 betragen die kurzfristigen Vergütungsbestandteile des Vorstands:

■ KURZFRISTIGE VERGÜTUNGEN 2013

	Erfolgsunabhängige Vergütung TEUR	Erfolgsbezogene Vergütung TEUR	Sach- und sonstige Bezüge TEUR	Mandats-einkünfte ¹ TEUR	Gesamt TEUR
Dr. Markus Litpher	240	66	17	41	364
Norbert Schürmann	234	72	17	29	352
	474	138	34	70	716

¹ Sind auf die erfolgsbezogene Vergütung 2013 angerechnet

Nicht in der Tabelle enthalten ist der zurückbehaltene Tantiemenanteil von 40 % für das Geschäftsjahr 2014, da dieser erst nach dem Drei-Jahres-Zeitraum und nur bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen ausgezahlt wird. Die Behandlung des Tantiemenrückbehalts richtet sich nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard 17, der zwischen aktienbasierten und nicht aktienbasierten Bezügen differenziert. Die zurückbehaltenen Tantiemen für 2011 bis 2014 werden im nachfolgenden Abschnitt dargestellt.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | VERGÜTUNGEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

Damit die Mitglieder des Vorstands noch stärker messbar an der langfristigen positiven wie negativen Unternehmensentwicklung teilhaben, werden seit dem Geschäftsjahr 2010 40 % der Gesamtantienne zunächst nicht ausgezahlt, sondern für drei Jahre zurückbehalten (Tantiemenrückbehalt). Jährlich überprüft der Aufsichtsrat anhand eines Nachhaltigkeitsfaktors (Bonus-Malus-Faktor), ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies am Ende eines Drei-Jahres-Zeitraums der Fall ist, wird die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt.

Der Nachhaltigkeitsfaktor bestimmt sich zu 60 % aus der Entwicklung des Wertbeitrags 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 maßgebend 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. In der Sitzung am 25. Februar 2015 wird der Aufsichtsrat über die Höhe des erreichten Bonus-Malus-Faktors entscheiden und damit festlegen, in welchem Umfang die zurückbehaltene Tantieme für das Geschäftsjahr 2011 im Jahr 2015 ausbezahlt wird. Die folgenden Übersichten zeigen die zurückbehaltenen Tantiemen für die Geschäftsjahre 2012 bis 2014 sowie den Auszahlungsbetrag des Tantiemenrückbehalts für das Geschäftsjahr 2011.

■ TANTIEMENRÜCKBEHALT

	2014 TEUR	2013 TEUR	2012 TEUR	2011 TEUR
Dr. Markus Litpher	69	69	64	57
Norbert Schürmann	67	67	67	-
	136	136	131	57

■ BONUS-MALUS-FAKTOR – AUSZAHLUNG 2015

	2011 TEUR
Dr. Markus Litpher	77
Norbert Schürmann	-
	77

Zusätzlich wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2014 eine langfristige Vergütung in Form von Performance Shares zugeteilt. Diese Zuteilungen erfolgten im Rahmen des Long Term Incentive Plan Beat 2010 (Beat 2010). Danach erhalten die Vorstandsmitglieder jährlich bedingte Zuteilungen von Performance Shares. Ein Performance Share gewährt das bedingte Recht, nach einer Wartezeit von vier Jahren (oder optional von fünf Jahren) eine Barauszahlung zu erhalten. Zudem ist ein Eigeninvestment vorgesehen.

Der Unternehmenserfolg wird anhand des Total Shareholder Returns (TSR) der RWE-Aktie – also der Entwicklung des Aktienkurses sowie reinvestierter Dividenden – gemessen. Zur Bestimmung des Auszahlungsfaktors wird der TSR der RWE AG 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 die Performance der

RWE-Aktie nach Ablauf der Wartezeit besser ist als die von mindestens 25 % der Vergleichsunternehmen – gemessen an deren Indexgewicht zum Zeitpunkt der Auflegung des Programms. Damit kommt es nicht allein darauf an, welche Position die RWE AG unter den Vergleichsunternehmen einnimmt, sondern auch darauf, welche Unternehmen die RWE AG übertrifft. Schlägt RWE 25 % des Indexgewichts, werden 7,5 % der Performance Shares werthaltig. Mit jedem weiteren Prozentpunkt des übertroffenen Indexgewichts steigt der Anteil der werthaltigen Performance Shares um 1,5 %.

Die Höhe der Auszahlung wird im Geschäftsjahr auf Basis des so ermittelten Auszahlungsfaktors, des durchschnittlichen RWE-Aktienkurses an den letzten 60 Börsenhandeltagen vor Programmablauf und der Anzahl der bedingt zuteilbaren Performance Shares berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist bei den Vorstandsmitgliedern auf das Zweifache des Zuteilungswerts der Performance Shares begrenzt.

Im Berichtsjahr 2014 hat die Lechwerke AG folgende Zuteilungen nach dem Programm Beat 2010 gewährt:

■ ZUTEILUNG BEAT 2010 – TRANCHE 2014

	Stück	Zeitwert bei Zuteilung TEUR
Dr. Markus Litpher	5.398	40
Norbert Schürmann	5.655	42
	11.053	82

Von den im Jahr 2014 neu zugeteilten Performance Shares, die als Teil der Gesamtvergütung als langfristige Vergütungen für das Jahr 2014 gewährt wurden, sind Auszahlungen aus werthaltig gewordenen Zuteilungen der Vorjahre zu unterscheiden. Die 2014 zur Auszahlung ausstehende Beat-Tranche 2011 war nicht werthaltig und es erfolgten keine Auszahlungen. Die Behandlung von Performance Shares richtet sich dabei nach dem Deutschen Rechnungslegungsstandard 17, der zwischen aktienbasierten und nicht aktienbasierten Bezügen differenziert. Eine Auszahlung wäre damit kein Bestandteil der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2014, sondern ist als (nicht werthaltig gewordene) Zuteilung für das Geschäftsjahr 2011 im Vergütungsbericht für das Jahr 2011 abgebildet. Der Deutsche Rechnungslegungsstandard 17 legt fest, dass der Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütungen für jedes Vor-

standsmitglied individualisiert anzugeben ist. Aufgrund der Kursentwicklung ist im Berichtsjahr insgesamt betrachtet ein Aufwand für die aktienbasierte Vergütung entstanden, und zwar wie folgt:

■ AUFWANDSZUFÜHRUNG

BEAT-TRANCHEN 2014/2013/2012

Aufwandszuführung für aktienkursbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2014/2013/2012	2014 TEUR	2013 TEUR	2012 TEUR
Dr. Markus Litpher	9	6	51
Norbert Schürmann	9	24	30
	18	30	81

Zur Struktur der Vorstandsvergütung ab 2014 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 24. Februar 2014 durch die Aufnahme der Reduktion des Verschuldungsgrades des RWE-Konzerns als zusätzlicher Erfolgskomponente eine Anpassung des bestehenden Long Term Incentive Plan Beat 2010 und die Einführung eines ergänzenden Mid Term Incentive Plan (MTIP) für die Vorstandsmitglieder beschlossen, der bereits im Geschäftsjahr 2014 wirksam geworden ist. Performance-Kriterium des MTIP ist der Verschuldungsfaktor, also das Verhältnis der Nettoschulden zum EBITDA des RWE-Konzerns. Der Plan unterstützt das Management darin, alle relevanten Maßnahmen und Anstrengungen im RWE-Konzern auf das Ziel auszurichten, Verschuldung und Ertragskraft wieder in ein gesundes und nachhaltiges Verhältnis zu bringen.

Der Long Term Incentive Plan Beat 2010 wird beibehalten, für die Jahre 2014 bis 2016 allerdings mit einer reduzierten Zuteilung in Höhe von 50 % des bisherigen LTIP-Budgets. Ergänzend wurde dafür im Zuteilungsjahr 2014 der MTIP mit einer Laufzeit von drei Jahren eingeführt. Die Zuteilung im Rahmen des MTIP erfolgte einmalig im Jahr 2014 für den Zeitraum von 2014 bis 2016. Im MTIP steht ein jährliches Zuteilungsbudget in Höhe von 50 % des bisherigen LTIP-Budgets zur Verfügung. Sinkt der Verschuldungsfaktor von 3,5 (Ende 2013) auf 3,0 (Ende 2016), erhalten die Vorstandsmitglieder 100 % des Zuteilungsbudgets. Kann der Verschuldungsfaktor noch stärker zurückgeführt werden, steigt die Auszahlung linear auf maximal 200 % des Zuteilungsbudgets an. Diese Obergrenze wird bei einem Faktor von 2,4 erreicht. Umgekehrt ist die Auszahlung geringer,

wenn der Faktor die Zielmarke von 3,0 überschreitet. Liegt er bei 3,3, erhalten die Vorstandsmitglieder noch 50 % des Zuteilungsbudgets. Bei einem über 3,3 liegenden Verschuldungsgrad erfolgt keine Auszahlung.

■ ZUTEILUNG MTIP 2014

	TEUR
Dr. Markus Litpher	120
Norbert Schürmann	126
	246

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS | GESAMTVERGÜTUNG

Insgesamt erhielten die Vorstandsmitglieder Dr. Markus Litpher und Norbert Schürmann für das Geschäftsjahr 2014 kurzfristige Vergütungsbestandteile in Höhe von 714 Tsd. € (Vorjahreswert: 716 Tsd. €). Außerdem wurden Dr. Markus Litpher und Norbert Schürmann im Rahmen des Programms Beat 2010 Performance Shares (Tranche 2014) mit einem Ausgabezeitwert von 82 Tsd. € (Vorjahreswert: 160 Tsd. €) sowie im Rahmen des Mid Term Incentive Plan ein MTIP-Budget in Höhe von 246 Tsd. € als Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 zugeteilt. Des Weiteren ermittelt sich für Dr. Markus Litpher als Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung eine Vergütung in Höhe von 77 Tsd. €. Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2014 betrug demnach 1.119 Tsd. € (Vorjahreswert: 951 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 Übertritts in

den Ruhestand, 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 % des letzten ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde gelegt. Das Witwengeld beträgt höchstens 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 alle drei Jahre unter Berücksichtigung aller für die Höhe des Ruhegelds bedeutsamen Umstände, insbesondere der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, überprüft.

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, 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. 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 2014 bei 263 Tsd. € (Vorjahreswert: 213 Tsd. €). Der Barwert nach IFRS der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Ende des Berichtsjahres 3.984 Tsd. € (Vorjahreswert: 2.976 Tsd. €). Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstzugehörigkeit ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Versorgungsansprüche des Vorstands:

■ PENSIONEN

	Alter	Voraussichtliches jährliches Ruhe- geld im Alter von 60 Jahren ¹ TEUR	(Dienstzeit- aufwand) TEUR	Service Cost (Barwert IFRS) TEUR	Defined Benefit Obligation (Teilwert HGB) TEUR
Dr. Markus Litpher	51				
2014		116	135	1.856	1.180
2013		116	108	1.353	983
Norbert Schürmann	53				
2014		113	128	2.128	1.478
2013		119	105	1.623	1.340
2014		229	263	3.984	2.658
2013		235	213	2.976	2.323

¹ Nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2014 und 31. Dezember 2013

Für künftige Vorstandsmitglieder wurde das bisherige Pensionsmodell im Geschäftsjahr 2011 durch ein neues, beitragsorientiertes Versorgungskonzept abgelöst. Vorstandsmitglieder erhalten danach eine Versorgungszusage auf Basis des im Folgenden dargestellten Neumodells. Diese Regelung gilt nicht für Dr. Markus Litpher und Norbert Schürmann.

Vorstandsmitglieder, die künftig bestellt werden, erhalten in jedem Jahr ihrer aktiven Dienstzeit ein Versorgungsentgelt in Höhe von 13 % der Zielbarvergütung. Dieses Versorgungsentgelt kann jährlich als Barkomponente auf Basis der individuellen einkommensteuerrechtlichen Gegebenheiten ausgezahlt werden. Alternativ kann das Vorstandsmitglied jährlich zugunsten einer späteren Versorgungsleistung auf die Barauszahlung verzichten. In diesem Fall wird das Versorgungsentgelt durch eine Brutto-Entgeltumwandlung zugunsten einer wertgleichen Versorgungszusage gewandelt. Zur Finanzierung dieser Versorgungszusage wird eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Die Leistungen der Versorgungszusage entsprechen den garantierten Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt in den Ruhestand, frühestens aber mit Vollendung des 60. Lebensjahres, als Einmalzahlung oder als Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen abrufbar. Weitere Versorgungsleistungen erhalten das Vorstandsmitglied bzw. seine Hinterbliebenen nach dem neuen Modell nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unberührt.

Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten Zahlungen in Höhe von 736 Tsd. € (Vorjahr:

725 Tsd. €). Darin sind Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung in Höhe von 89 Tsd. € (Vorjahr: 88 Tsd. €) enthalten. Es bestehen Pensionsverpflichtungen nach IFRS (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen in Höhe von 11.643 Tsd. € (Vorjahr: 10.520 Tsd. €).

Wir haben Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen auf die RWE Pensionsfonds AG übertragen. Dies führte zu einem Abgang der handelsrechtlich bilanzierten Pensionsverpflichtungen. Sobald Vergütungen an ehemalige Organe durch den Pensionsfonds geleistet werden, entfällt eine entsprechende Anhangsangabe. Frühere Mitglieder des Vorstands, die noch nicht auf die RWE Pensionsfonds AG übertragen wurden, erhielten 53 Tsd. €. Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands sind 2.690 Tsd. € (Vorjahr: 2.639 Tsd. €) zurückgestellt.

Change of Control im Rahmen des Programms Beat 2010

Bei einem Wechsel in der Unternehmenskontrolle verfallen nach den Planbedingungen des aktuellen Programms Beat 2010 sämtliche noch nicht ausgeübte Performance Shares. Für die verfallenden 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. Die Entschädigungszahlung bemisst sich 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.

Change of Control im Rahmen des Programms MTIP

Kommt es während der Planlaufzeit zu einem Wechsel in der Unternehmenskontrolle oder fusioniert die RWE AG mit einer anderen Gesellschaft, ohne dass der Zusammenschluss ausschließlich Gesellschaften des RWE-Konzerns betrifft, verfallen nach den Planbedingungen des MTIP alle zugewiesenen MTIP-Budgets. Für das verfallende MTIP-Budget wird eine Entschädigungszahlung gewährt. Der Zeitpunkt des Kontrollwechsels bzw. des Wirksamwerdens der Fusion wird nachfolgend einheitlich als „Kontrollwechselzeitpunkt“ bezeichnet.

Für die Feststellung der Höhe der Entschädigungszahlung ist die bis zum Kontrollwechselzeitpunkt erzielte Verbesserung des prognostizierten Verschuldungsgrads (Leverage Factor) des RWE-Konzerns zum Ende der Planlaufzeit maßgeblich. Die Höhe der Entschädigungszahlung bemisst sich nach dem zum Kontrollwechselzeitpunkt maßgeblichen Prognose- bzw. Erwartungswert für den Verschuldungsfaktor zum Ende der Planlaufzeit. Dieser Prognose- bzw. Erwartungswert wird mit dem MTIP-Budget multipliziert, das dem Verhältnis des Zeitraums von Planbeginn bis zum Kontrollwechselzeitpunkt zur gesamten Planlaufzeit entspricht.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Dr. Markus Litpher und Norbert Schürmann 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. Mit satzungsänderndem Beschluss der Hauptversammlung am 8. Mai 2013 wurden die Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung dahingehend geändert, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf eine reine Fixvergütung umgestellt und der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen besonders vergütet werden. Diese Änderungen sind mit Wirkung zum 1. Juli 2013 in Kraft getreten.

Für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2013 (1. Januar bis 30. Juni 2013) galten mithin noch die bisherigen Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung, wonach die Mitglieder des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit pro rata eine Festvergütung von 2.500 € je Geschäftsjahr erhalten. Die Vergütung erhöht sich um 125 € je angefangene Mio. € der Ausschüttung ohne Berücksichtigung von Sonderausschüttungen und Boni. Von dem so ermittelten Betrag erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Zweifache und seine Stellvertreter das Eineinhalbfache. Der Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats wurden nach der bisher gültigen Fassung nicht gesondert vergütet.

Der variable Vergütungsteil, den die Mitglieder des Aufsichtsrats noch für das erste Halbjahr des Geschäftsjahrs 2013 erhalten, wurde am Tag der Hauptversammlung am 22. Mai 2014 ausbezahlt.

Für den Zeitraum ab 1. Juli 2013 gilt die neu beschlossene Satzungsregelung zur Vergütung des Aufsichtsrats. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten hiernach eine jährliche feste Vergütung von 12.000 €. Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- oder Personalausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder dieser Ausschüsse eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 3.000 € und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses in Höhe von 9.000 €, sofern der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Jahr tätig geworden ist. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Funktionen in Ausschüssen aus, erhält es nur die zusätzliche jährliche Vergütung für die am höchsten vergü-



tete Funktion, bei gleich hoch vergüteten Funktionen in mehreren Ausschüssen die zusätzliche jährliche Vergütung nur einmal. Anstelle der vorgenannten Vergütung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche feste Vergütung von 24.000 €, jeder seiner Stellvertreter eine jährliche feste Vergütung von 18.000 €.

Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen erstattet. Sofern keine Auslagen gegen Einzelnachweis geltend gemacht werden, erhält jedes Mitglied bei Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse einen pauschalen Auslagenersatz von 100 € je Sitzungstag.

Die Bezüge des Aufsichtsrats summierten sich für das Geschäftsjahr 2014 auf 141 Tsd. €.

■ VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

	Vergütung 2014 TEUR	Vergütung 2013 TEUR
Dr. Bernd Widera	24	24
Ralf Zimmermann	18	18
Thomas Siprak	18	18
Bernd Böddeling ¹	1	-
Dr. Wolfgang Kässer	21	16
Jürgen Kaiser	15	13
Dr. Arndt Neuhaus ²	8	11
Robert Rehm	12	11
Jürgen Reichert	12	11
Elke Temme	12	7
Dr. Ulrich Rust ³	-	4
Gesamt	141	133

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit 4. Dezember 2014

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. August 2014

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Mai 2013

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

Im Berichtsjahr wurden keine Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats gewährt.

Gemäß § 13 der Satzung der Lechwerke AG bestand ein Beirat. Die Beiratsmitglieder erhielten für das Geschäftsjahr 2014 insgesamt 45 Tsd. €.

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 Seite 140 im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Beziehungen zu Aktionären, die im Sinn der anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften als nahestehende Personen zu qualifizieren sind, werden im Konzernabschluss auf den Seiten 136 f. erläutert.

Mit dem Abschlussprüfer hat die Lechwerke AG auch für das Berichtsjahr vereinbart, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sofort unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Der Abschlussprüfer soll unverzüglich auch über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse berichten, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben.

1.4.2 ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Die jeweils aktuelle Entsprechenserklärung ist im Internet unter www.lew.de veröffentlicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der Lechwerke AG haben am 24. Februar 2014 nach pflichtgemäßer Prüfung folgende Entsprechenserklärung im Sinne von § 161 AktG abgegeben:

„Seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 25. Februar 2013 hat die Lechwerke AG den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex mit folgenden Einschränkungen entsprochen:

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

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

2. Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Abfindungs-Cap und Beschränkung auf Restlaufzeit, Ziffer 4.2.3 Abs. 4)

Der Aufsichtsrat ist derzeit mit Blick auf die Größe und Eigentümerstruktur der Gesellschaft der Überzeugung, dass Vereinbarungen über die Gewährung und die 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 hält die Festlegung eines Abfindungs-Caps und die Beschränkung von Abfindungen auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags in den Vorstandsverträgen für nicht erforderlich.

3. Bildung eines Nominierungsausschusses (Ziffer 5.3.3)

Die Ziele dieses Ausschusses, die Verbesserung der Qualifikation der Kandidaten und der Transparenz des Auswahlverfahrens, können auf Grund 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. Benennung eines konkreten Ziels für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinsichtlich der Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, Berücksichtigung dieses Ziels bei den Vorschlägen an die Hauptversammlung sowie Veröffentlichung dieser Zielsetzung und des Stands der Umsetzung im Corporate Governance-Bericht (Ziffer 5.4.1 Abs. 2 und 3)

Seit der am 15. Juni 2012 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung empfiehlt der Kodex in Ziffer 5.4.1 Abs. 2 zusätzlich, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung als konkretes Ziel auch die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der Ziffer 5.4.2 des Kodex benennen soll. Der Aufsichtsrat hat bislang keine Zielvorgabe zur Anzahl seiner unabhängigen Mitglieder festgelegt. Der Aufsichtsrat prüft, ob die Umsetzung mit Blick auf die Größe und Eigentümerstruktur der Gesellschaft sachgerecht ist.

5. Gesonderte Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats (Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2)

Vor dem 1. Juli 2013 war die Tätigkeit in den Ausschüssen durch die Aufsichtsratsvergütung mit abgegolten. Die Hauptversammlung der Lechwerke AG hat am 8. Mai 2013 mit Wirkung zum 1. Juli 2013 die gesonderte Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in den Ausschüssen beschlossen. Seit dem 1. Juli 2013 entspricht die Lechwerke AG daher auch der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

6. Ausrichtung der erfolgsorientierten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung (Ziffer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2)

Vor dem 1. Juli 2013 erhielten die Aufsichtsratsmitglieder neben einer fixen Vergütung auch eine variable Vergütung, die sich nach der Dividendenausschüttung bemmaß und daher nicht auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet war. Die Hauptversammlung der Lechwerke AG hat am 8. Mai 2013 mit Wirkung zum 1. Juli 2013 die Umstellung der Vergütung des Aufsichtsrats von einer erfolgsabhängigen Vergütung auf eine reine Fixvergütung beschlossen. Seit dem 1. Juli 2013 entspricht die Lechwerke AG nun auch der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Seit dem 1. Juli 2013 entspricht die Lechwerke AG zusätzlich den Empfehlungen in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2



und Ziffer 5.4.6. Abs. 2 Satz 2 Kodex, während die übrigen vorstehend genannten Abweichungen von den Empfehlungen des Kodex fortbestehen (vgl. bereits die unterjährige Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom 30. September 2013).

Bereits vor Abgabe der letzten Erklärung konnte die Empfehlung zur angemessenen Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Diversity bei der Zusammensetzung des Vorstands umgesetzt werden. Wie zuvor erläutert, führt die von der Hauptversammlung beschlossene Änderung der Satzung zur Aufsichtsratsvergütung und zur gesonderten Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats zusätzlich dazu, dass die Empfehlungen in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 und Ziffer 5.4.6. Abs. 2 Satz 2 Kodex erfüllt werden können. Im Vergleich zum Jahr 2012 hat die Lechwerke AG im Jahre 2013 somit insgesamt drei Abweichungen von den Empfehlungen des Kodex abgebaut.“

1.4.3 ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Angabepflichtige Unternehmensführungspraktiken nach § 289a Abs. 2 Ziffer 2 HGB, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewendet werden, bestehen bei der Lechwerke AG nicht.

1.4.4 BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT SOWIE DER ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE

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

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Gemeinsames Ziel ist es, für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

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

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Dem Vorstand obliegt die eigenverantwortliche Leitung des Unternehmens. Er nimmt seine Leitungsaufgabe als Kollegialorgan wahr. Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, d. h., die Mitglieder des Vorstands tragen unbeschadet der Geschäftsverteilung gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung.

Die Aufgabe des Vorstands umfasst insbesondere die Festlegung der Unternehmensziele, die strategische Ausrichtung des Unternehmens und dessen Steuerung und Überwachung. Er stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, ihrer Geschäftsordnung, der Beschlüsse des Aufsichtsrats und etwaig erlassener Richtlinien.

Die Mitglieder des Vorstands arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Geschäftsbereichen. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands der Lechwerke AG sind in der Geschäftsordnung des Vorstands zusammengefasst. Diese regelt insbesondere die Ressortzuständigkeiten der Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die erforderliche Beschlussmehrheit bei Vorstandsbeschlüssen.

Der Vorstand der Lechwerke AG besteht aus zwei Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand und wird in sämtliche Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, unmittelbar und frühzeitig einbezogen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend sowohl in schriftlicher als auch mündlicher Form über alle für die Lechwerke AG und ihre Beteiligungen wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragsituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäfts-

verlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet. Außerdem berichtet der Vorstand regelmäßig neben dem Thema Revision über das Thema Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und darüber hinausgehender 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 Beratungsgegenstandes verlangen.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Er wird in alle Entscheidungen eingebunden, die für die Lechwerke AG von grundlegender Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat der Lechwerke AG besteht aus neun Mitgliedern und ist nach Maßgabe des Drittelbeteiligungsgesetzes zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt.

Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder, sowohl der Vertreter der Anteilseigner als auch der Arbeitnehmer, endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2014 beschließt.

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 detaillierte Beschreibung der Arbeitsweise des Aufsichtsrats ist im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 24 ff. dieses Geschäftsberichts umfassend dargestellt.

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.

Die Aufgaben des Prüfungsausschusses sind in § 9 Abs. 6 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat detailliert geregelt. Zu den festgeschriebenen Aufgaben zählen die Befassung mit Fragen der Rechnungslegung und der Compliance sowie die Compliance-Überwachung. 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 Finanzberichte mit dem Vorstand. Grundlegende Fragen der Rechnungslegung werden im Prüfungsausschuss beraten.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses berichtet regelmäßig über die Arbeit des Ausschusses an den Aufsichtsrat.

Nach § 9 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat besteht der Prüfungsausschuss aus drei Mitgliedern, d. h. zwei Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und einem Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer. Die Wahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses und dessen Vorsitzenden erfolgt aus der Mitte des Aufsichtsrats. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung der Rechnungslegungsgrundsätze und internen Kontrollverfahren verfügen. Er sollte unabhängig sein und kein ehemaliges Vorstandsmit-

glied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Dr. Wolfgang Kässer.

Weitere Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Herr Dr. Bernd Widera und Herr Jürgen Kaiser als Arbeitnehmervertreter.

Es wird auf die Angaben unter Organe und weitere Gremien auf den Seiten 144 bis 147 dieses Geschäftsberichts verwiesen.

Der Prüfungsausschuss wird grundsätzlich durch den Vorsitzenden des Ausschusses einberufen. Der Prüfungsausschuss tagt in der Regel im Vorfeld der Aufsichtsratssitzungen. Darüber hinaus werden die Zwischenmitteilungen und der Halbjahresbericht vor deren Veröffentlichung mit dem Vorstand erörtert.

PERSONALAUSSCHUSS DES AUFSICHTSRATS

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

Die Aufgaben des Personalausschusses sind in § 10 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat detailliert geregelt. 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 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).

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

Der Vorsitzende des Personalausschusses berichtet regelmäßig über die Arbeit des Ausschusses an den Aufsichtsrat.

Dem Personalausschuss gehören nach Maßgabe der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat kraft Amtes der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und sein zweiter Stellvertreter an. Vorsitzender des Personalausschusses ist damit Herr Dr. Bernd Widera. Weitere Mitglieder des Personalausschusses sind Herr Ralf Zimmermann und Herr 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 144 bis 147 dieses Geschäftsberichts verwiesen.