



Corporate Governance Bericht der Würth-Gruppe

Auch die Würth-Gruppe braucht mit ihren fast 55.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmte Regelungen, die das Verhalten der Menschen und deren Zusammenarbeit mitgestalten, oder den Rahmen für unternehmerische Entscheidungen vorgeben.

Die Unternehmensverfassung der Würth-Gruppe besteht neben den festgelegten Regelungen der rechtlichen Struktur aus folgenden Bausteinen:

- Unternehmensphilosophie
- Unternehmenskultur
- Unternehmensethik
- Corporate Governance

Die Unternehmensphilosophie, die von Reinhold Würth geprägt und definiert wurde, bestimmt das Selbstverständnis und Selbstbild der Würth-Gruppe. Die Unternehmenskultur beschäftigt sich in Verbindung mit der Unternehmensethik mit den Fragen, welche Werte und Normen die unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen sowie das Verhalten und Zusammenleben der Menschen bestimmen. Die Unternehmenskultur bei Würth ist geprägt von Begriffen wie Dynamik, Leistungsorientierung, Offenheit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Die Unternehmensethik gibt die Antwort auf die Frage nach dem richtigen Handeln und Verhalten im Rahmen der gesetzlichen Normen.

Würth ist weltweit tätig. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Normen und Verhaltensweisen verbindlich so festzulegen, dass die herrschenden Wertvorstellungen in verschiedenen Ländern und Kulturkreisen nicht verletzt werden. Basierend auf Unternehmensphilosophie und Unternehmenskultur werden in unseren PAP-Regeln (Policy and Procedure Manual) Verhaltenskodizes aufgestellt, um Führungskräften und Mitarbeitern Hinweise zu geben, welches Verhalten und welche Handlungsweise wir von ihnen erwarten.

Corporate Governance umfasst die Regeln und Standards guter sowie verantwortungsvoller Leitung und Überwachung von Unternehmen. Sie steht damit in engem Verhältnis zur Unternehmensethik. Um die erfolgreiche Entwicklung der Würth-Gruppe fortzusetzen und unsere fast 55.000 Arbeitsplätze zu sichern bzw. weitere Arbeitsplätze zu schaffen, haben wir schon vor vielen Jahren Regeln, Verhaltensweisen und Normen für die Ausübung von Führungs- und Überwachungsfunktionen innerhalb der Würth-Gruppe festgelegt. Die Konzernführung ist mit dem Vorstand, der Beirat mit dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft vergleichbar. Aktionäre im Sinne des Corporate Governance Kodex sind die Würth Familienstiftungen.



Die Corporate Governance ist in der Würth-Gruppe durch folgende Regelungen und Einrichtungen gewährleistet:

- Duales Führungssystem, d.h. Trennung von operativem Management und Aufsichtsorganen
- Interne Revision
- Prüfung der Einzel- und Konzernabschlüsse durch unabhängige Wirtschaftsprüfer
- Risikomanagement und Risikocontrolling
- Zielsetzungs- und Planungsprozess auf Gesellschafts- und Konzernebene
- Ausgefeilte Controllingmethoden zur Schaffung von Transparenz in den operativen Einheiten
- Rating-Prozess durch zwei internationale Rating-Agenturen

Das Zusammenspiel dieser Elemente betrachten wir als eine gute Basis für eine gelebte Corporate Governance in der Würth-Gruppe.

Der Beirat der Würth-Gruppe hat am 24. November 2006 beschlossen, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2006 eine Effizienzmessung in Anlehnung an die Empfehlung 5.6 des Corporate Governance Kodex durchzuführen. Die am 12. Juni 2006 aktualisierte Fassung des Corporate Governance Kodex greift im Punkt 4.2.4 den Inhalt des § 286 Abs. 5 HGB auf. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, den Vorstand von der individualisierten Offenlegung seiner Bezüge zu entbinden. Die Würth-Familienstiftungen als Gesellschafter der Würth-Gruppe haben am 23. November 2006 einstimmig die Konzernführung von der Pflicht zur Offenlegung ihrer Einzelbezüge befreit.

Entsprechungserklärung:

Am 24. November 2006 gaben die Konzernführung und der Beirat der Würth-Gruppe die nachfolgende, gemeinsame Entsprechungserklärung für das Jahr 2006 zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 12. Juni 2006 ab.

Grundsatzerklärung nach Maßgabe von § 161 AktG:

Wir erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ mit nachfolgenden Maßgaben im Jahr 2006 entsprochen wurde und im Jahr 2007 weiterhin entsprochen wird.



Ausnahmen:

Die Empfehlungen des Corporate Governance Kodex sind für uns Leitlinie unseres unternehmerischen Handelns. Dennoch beinhalten diese Regeln Anforderungen, die für ein nicht börsennotiertes Familienunternehmen unangemessen erscheinen oder die sich in zeitlicher beziehungsweise inhaltlicher Hinsicht als zu starr erweisen. Im Einzelnen handelt es sich um nachfolgende Ziffern des Deutschen Corporate Governance Kodex, die ihre Legitimation gemeinhin in der Börsennotierung oder in der Rechtsform der Aktiengesellschaft haben:

- 5.4.7 Erfolgsorientiert ausgestaltete Vergütung des Beirats
- 6.7 Publikation eines Finanzkalenders
- 7.1.1 Veröffentlichung von Zwischenberichten
- 7.1.2 Veröffentlichung des Konzernabschlusses innerhalb von 90 Tagen nach Geschäftsjahresende
- 7.1.5 Beziehung zu Aktionären

Ferner beinhaltet der Corporate Governance Kodex Empfehlungen, die die individuellen Persönlichkeitsrechte einzelner Organmitglieder zu stark einschränken und denen wir Vorrang einräumen. Im Einzelnen handelt es sich um nachfolgende Ziffer des Deutschen Corporate Governance Kodex:

- 4.2.5 Offenlegung der Gesamtvergütung im Vergütungsbericht
- 5.4.7 Detaillierte und individualisierte Veröffentlichung der Bezüge der Beiratsmitglieder im Corporate Governance Bericht