

Corporate Governance Bericht der Würth-Gruppe

Auch die Würth-Gruppe braucht mit ihren über 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmte Regelungen, die das Verhalten der Menschen, die Zusammenarbeit, aber auch 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 unternehmerische Entscheidungen und Handlungen sowie Verhalten und Zusammenleben der Menschen bestimmen. Die Unternehmenskultur bei Würth ist geprägt von Begriffen wie dynamisch, leistungsorientiert, offen, ehrlich, zuverlässig und verantwortungsbewusst. Unter dem Begriff Unternehmensethik wird die Frage nach dem richtigen Handeln und Verhalten im Rahmen der gesetzlichen Normen verstanden.

Würth ist weltweit tätig. Daher ergibt sich die Notwendigkeit, unsere 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 jedem Mitarbeiter erwarten.

Corporate Governance umfasst die Regeln und Standards guter und verantwortungsvoller Leitung und Überwachung von Unternehmen. Corporate Governance steht damit in engem Verhältnis zur Unternehmensethik. Die Würth-Gruppe begrüßt den von der Regierungskommission vorgelegten und zuletzt im Juni 2005 aktualisierten Deutschen Corporate Governance Kodex.

Um die erfolgreiche Entwicklung der Würth-Gruppe fortzusetzen und unsere über 50.000 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 Codex sind die fünf Stiftungen:

- Carmen Würth-Familienstiftung
- Bettina Würth-Familienstiftung
- Marion Würth-Familienstiftung
- Markus Würth-Familienstiftung
- Adolf Würth-Stiftung

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 Planungs-Prozess auf Gesellschafts- und Konzern-ebene
- Ausgefeilte Controllingmethoden zur Schaffung von Transparenz in den operativen Einheiten
- Rating-Prozess durch internationale Rating-Agenturen

Das Zusammenspiel dieser Systeme sehen wir als eine gute Basis an für eine gelebte Corporate Governance in der Würth-Gruppe.

Am 25. November 2005 gaben die Konzernführung und der Beirat der Würth-Gruppe die nachfolgende, gemeinsame Entsprechenserklärung für das Jahr 2005 zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 02. Juni 2005 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 2005 entsprochen wurde und im Jahr 2006 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 haben:

- 4.2.3 Angabe der Grundzüge des Vergütungssystems der Konzernführung im Internet und Geschäftsbericht
- 5.4.7 Erfolgsorientiert ausgestaltete Vergütung des Beirats
- 5.6 Effizienzprüfung 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
- 7.1.4 Veröffentlichung einer Liste von Beteiligungsunternehmen

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 Ziffern des Deutschen Corporate Governance Kodex:

- 4.2.4 Detaillierte und individualisierte Veröffentlichung der Bezüge der Konzernführung sowie deren Bestandteile
- 5.4.7 Detaillierte und individualisierte Veröffentlichung der Bezüge der Beiratsmitglieder sowie deren Bestandteile