



Corporate Governance Bericht 2008 der Würth-Gruppe

Die Würth-Gruppe braucht mit ihren rund 60.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmte Regelungen, die das Verhalten der Menschen und deren Zusammenarbeit mitgestalten oder den Rahmen für unternehmerische Entscheidungen vorgeben.

In der Unternehmensverfassung der Würth-Gruppe sind neben rechtlichen Regelungen folgende Bausteine festgelegt:

- Unternehmensphilosophie
- Unternehmenskultur
- Unternehmensethik
- Corporate Governance

Die Unternehmensphilosophie, die von Prof. Dr. h. c. mult. 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 Werten und Normen, die unternehmerisches Handeln und Entscheiden und menschliches Verhalten und Zusammenleben bestimmen. Die Unternehmenskultur bei Würth ist geprägt von Begriffen wie Dynamik, Leistungsorientierung, Offenheit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

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 der Würth Unternehmensphilosophie und der Würth Unternehmenskultur wird in unseren PAP-Regeln (Policy and Procedure Manual) ein Verhaltenskodex aufgestellt, der Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hinweise gibt, welches Verhalten und welche Handlungsweise von ihnen erwartet werden.

Corporate Governance umfasst die Regeln und Standards guter und verantwortungsvoller Leitung und Überwachung von Unternehmen. Sie steht damit in engem Verhältnis zur Unternehmensethik. Um die erfolgreiche Entwicklung der Würth-Gruppe fortzusetzen und die rund 60.000 Arbeitsplätze zu sichern und weitere zu schaffen, wurden 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.



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 Einzelabschlüsse und des Konzernabschlusses durch unabhängige Wirtschaftsprüfer
- Risikomanagement und Risikocontrolling
- Zielsetzungs- und Planungsprozess auf Gesellschafts- und Konzernebene
- Ausgefeilte Controllingmethoden zur Schaffung von Transparenz in den operativen Einheiten
- Rating durch zwei internationale Rating-Agenturen

Das Zusammenspiel dieser Elemente betrachtet die Konzernführung als eine gute Basis für 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. Der 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.

Entsprechenserklärung:

Am 28. November 2008 gaben die Konzernführung und der Beirat der Würth-Gruppe die nachfolgende, gemeinsame Entsprechenserklärung für das Jahr 2008 zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 6. Juni 2008 ab.

Grundsaterklärung 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 2008 entsprochen wurde und im Jahr 2009 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:

6.7 Publikation eines Finanzkalenders

7.1.1 Veröffentlichung von Quartalsberichten

7.1.2 Veröffentlichung von Quartalsberichten und 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. Den Persönlichkeitsrechten räumen wir Vorrang ein. Im Einzelnen handelt es sich um nachfolgende Ziffern des Deutschen Corporate Governance Kodex:

4.2.2 Festlegung der Vergütung der Konzernführung durch das Beiratsplenum

4.2.5 Offenlegung der Gesamtvergütung der Konzernführung im Vergütungsbericht

5.4.6 Detaillierte und individualisierte Veröffentlichung der Bezüge der Beiratsmitglieder im Corporate Governance Bericht