

2.2 CORPORATE GOVERNANCE

Eine verantwortungsvolle, transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung hat für RWE von jeher hohen Stellenwert. Leitlinie ist für uns der 2002 eingeführte Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung. Mitte 2010 wurden Empfehlungen zur Diversity in den Kodex aufgenommen, deren Umsetzung bei RWE erhebliche Vorarbeiten erforderte und denen wir deshalb nicht sofort nachkommen konnten. Diese Lücke haben wir im zurückliegenden Geschäftsjahr geschlossen. Seit Dezember 2011 entsprechen wir den Empfehlungen des Kodex wieder in allen Punkten.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex. Der Begriff „Corporate Governance“ steht für eine verantwortungsbewusste, transparente und auf langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtete Führung und Kontrolle von Unternehmen. Auch RWE lässt sich an diesem Anspruch messen. Maßstab für uns sind die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Kodex verfolgt das Ziel, das Vertrauen von Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in deutsche börsennotierte Unternehmen zu stärken. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex legte im Februar 2002 die erste Fassung des Kodex vor; seitdem überprüft sie ihn Jahr für Jahr vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor. Im vergangenen Jahr hat es erstmals keine Änderungen gegeben. Der Deutsche Corporate Governance Kodex gilt damit weiterhin in der am 2. Juli 2010 im elektronischen Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung.

Diversity in Aufsichtsrat und Vorstand. Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir Maßnahmen ergriffen, um Empfehlungen zur Vielfalt (Diversity) in Aufsichtsrat und Vorstand nachzukommen, die wir bei unserer letzten Entsprechenserklärung im Februar 2011 noch nicht erfüllen konnten. Diese Empfehlungen waren 2010 in den Kodex aufgenommen worden. Demnach soll der Aufsichtsrat künftig konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen (Ziffer 5.4.1). Diese sollen – unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation – die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder, eine festzulegende Altersgrenze und das Kriterium der Diversity berücksichtigen. Insbesondere soll eine angemessene Beteiligung von Frauen vorgesehen werden. Der Kodex empfiehlt weiter, dass die Unternehmen künftig im Corporate-Governance-Bericht über die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und den Stand der Umsetzung dieser Ziele berichten (vgl. Ziffer 5.4.1 Abs. 3). Auch bei der

Besetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat dafür Sorge tragen, dass Diversity-Aspekte beachtet und insbesondere eine angemessene Einbeziehung von Frauen angestrebt wird (Ziffer 5.1.2). Die gleiche Empfehlung richtet sich an die Vorstände bei der Besetzung von Führungspositionen (Ziffer 4.1.5).

Um den Empfehlungen zu entsprechen, hat der Aufsichtsrat der RWE AG in seiner Sitzung vom 12. Dezember 2011 Anforderungsprofile für den Vorstand und für den Aufsichtsrat verabschiedet. Die Profile sollen sicherstellen, dass neue Mitglieder dieser Gremien in einem geordneten Verfahren ausgewählt werden und diese Auswahl objektiven Kriterien folgt. Für die Besetzung des Aufsichtsrats wurden folgende Ziele festgelegt:

- Wie im Aktiengesetz und im Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen, soll eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat sichergestellt sein. Angestrebt wird, dass für jeden Aspekt der Aufsichtsrats Tätigkeit mindestens ein Aufsichtsratsmitglied als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht, so dass die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen durch die Gesamtheit der Aufsichtsratsmitglieder umfassend abgebildet werden.
- Nur solche Personen sollen zur Wahl stehen, die durch ihre Integrität, Leistungsbereitschaft, Unabhängigkeit und Persönlichkeit in der Lage sind, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einem international tätigen Großunternehmen zu erfüllen und das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit zu wahren. Bei den Wahlvorschlägen ist unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation auch auf Diversity zu achten und im Besonderen eine angemessene Beteiligung von Frauen anzustreben. Deren Anteil im Aufsichtsrat liegt derzeit bei 15%. Mittelfristig soll er auf 20% steigen. Damit entspräche er dem Frauen-

anteil in der Belegschaft von RWE in Deutschland. Wir wollen dieses Ziel bereits durch Nachbesetzungen erreichen, die sich aus der natürlichen Fluktuation ergeben, spätestens aber bei den nächsten Wahlen zum Aufsichtsrat im Jahr 2016. Außerdem wollen wir uns die internationale Erfahrung von Persönlichkeiten sichern, die nicht aus Deutschland stammen oder viele Jahre in anderen Ländern tätig waren.

- Von den Aufsichtsratsmitgliedern wird erwartet, dass sie die Geschäftsfelder des RWE-Konzerns, das Marktumfeld, die Kundenbedürfnisse und die strategische Ausrichtung des Unternehmens kennen und verstehen. Sie sollen über alle für die Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied erforderlichen Fähigkeiten (z.B. zur Beurteilung von Vorstandsberichten, Geschäftsentscheidungen und Jahresabschlussunterlagen) verfügen oder sich diese gegebenenfalls aneignen.
- Das Anforderungsprofil schließt auch spezielle Qualifikationen ein, die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind. Das können z.B. Erfahrungen aus einer internationalen Tätigkeit oder aus Führungsfunktionen in Politik und Wirtschaft sein, Sachverstand auf den Gebieten der Energiewirtschaft, der Arbeitnehmer-Mitbestimmung, der Rechnungslegung oder der Abschlussprüfung sowie Kenntnisse über den öffentlichen Sektor.
- Dem Aufsichtsrat soll eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder angehören. Unabhängigkeit bedeutet, dass keine geschäftlichen oder persönlichen Beziehungen zur RWE AG oder zu Konzernunternehmen unterhalten werden, aus denen ein dauernder Interessenkonflikt entstehen könnte. Personen, die eine Organfunktion innehaben oder wesentliche Wettbewerber von RWE beraten, sollen dem Aufsichtsrat nicht angehören.
- Den Mitgliedern des Aufsichtsrats muss genug Zeit zur Verfügung stehen, um das Mandat mit der gebotenen Intensität und Sorgfalt ausüben zu können.
- Bei Neubesetzungen ist die Kandidatensuche danach auszurichten, welche der wünschenswerten Fachkenntnisse im Aufsichtsrat fehlen oder verstärkt werden sollen.

Die beschriebenen Anforderungsprofile sind teilweise bereits bei der Neubesetzung des Aufsichtsrats auf der Hauptversammlung am 20. April 2011 und damit noch vor ihrer Verabschiedung berücksichtigt worden. Sie ergänzen die bereits in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat enthaltenen Kriterien, insbesondere zur Altersgrenze.

Seitdem der Aufsichtsrat im Dezember 2011 die Anforderungsprofile für Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet hat, entsprechen wir wieder sämtlichen Empfehlungen des Kodex in seiner aktuellen Fassung und greifen – mit wenigen Ausnahmen – auch seine Anregungen auf.

Unsere börsennotierte Konzerngesellschaft Lechwerke AG setzt den Kodex ebenfalls um; allerdings sind hier Besonderheiten der Konzerneinbindung zu berücksichtigen. Über Abweichungen von den Kodexempfehlungen informiert die Lechwerke AG in ihrer Entsprechenserklärung.

Directors' Dealings und mögliche Interessenkonflikte. Ein Kernelement guter Corporate Governance ist Transparenz. Sie ist gerade dann unverzichtbar, wenn Transaktionen des Vorstands zu Interessenkonflikten führen können. Aus der Corporate-Governance-Praxis von RWE möchten wir folgende Punkte hervorheben:

- Soweit Mitglieder des Vorstands oder ihnen nahestehende Personen wesentliche Geschäfte mit RWE oder einem Konzernunternehmen getätigt haben, entsprachen diese marktüblichen Standards. Darüber hinausgehende Interessenkonflikte wurden von Mitgliedern des Vorstands nicht angezeigt. Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine Verträge mit Gesellschaften des RWE-Konzerns geschlossen.
- Im Berichtsjahr haben Mitglieder des Vorstands und nahestehende Personen sowie Mitglieder des Aufsichtsrats RWE-Aktien erworben. Verkäufe wurden uns nicht gemeldet. Die Geschäfte sind durch Mitteilungen gemäß § 15a Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) bekannt gemacht worden. Wir haben europaweit darüber informiert.

Die direkt oder indirekt von den Mitgliedern des Vorstands oder Aufsichtsrats gehaltenen RWE-Aktien und sich darauf beziehenden Finanzinstrumente machen insgesamt weniger als 1% des Aktienkapitals aus.

Weitergehende Informationen über unsere Corporate-Governance-Praxis geben wir im Internet unter www.rwe.com/corporate-governance. Hier finden sich auch unsere Satzung, die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands, der RWE-Verhaltenskodex, sämtliche Corporate-Governance-Berichte und Entsprechenserklärungen sowie der Bericht zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB.

Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz. Vorstand und Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft geben nach pflichtgemäßer Prüfung die folgende Entsprechenserklärung ab:

Die RWE Aktiengesellschaft entsprach seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 22. Februar 2011 bis zum 11. Dezember 2011 den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der am 2. Juli 2010 bekannt gemachten Fassung des Kodex mit folgender Einschränkung:

Die Diversity-Empfehlungen nach Ziffer 5.1.2 Satz 2 und 5.4.1 Abs. 2 und 3 wurden nicht uneingeschränkt umgesetzt. Die Berücksichtigung von Vielfalt war und ist im Konzern gelebte Praxis. Seit längerem gibt es bei uns Diver-

sity-Programme, die u.a. auf eine Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte abzielen. Ein Gesamtkonzept zur Umsetzung von Diversity-Zielen bei der Besetzung des Vorstands lag aber noch nicht vor. Gleiches galt für die Besetzung des Aufsichtsrats: Zwar haben der Nominierungsausschuss und das Aufsichtsratsplenum bei der Auswahl der Kandidaten für die am 20. April 2011 erfolgte Wahl der Anteilseignervertreter – wie bereits in der Vergangenheit – den Aspekt der Vielfalt, die internationale Tätigkeit von RWE, mögliche Interessenkonflikte und die festgelegte Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt. Konkrete Ziele bei der Besetzung des Gremiums gab es jedoch noch nicht. Der Aufsichtsrat der RWE AG war der Auffassung, dass die Festlegung solcher Ziele und eines Gesamtkonzeptes zur Diversity in Vorstand und Aufsichtsrat umfangreicher Vorarbeiten und intensiver Erörterungen bedarf. Dies ist inzwischen geleistet worden. Am 12. Dezember 2011 verabschiedete der Aufsichtsrat Anforderungsprofile für seine Mitglieder und die des Vorstands und schuf damit zugleich ein Konzept zur Umsetzung von Diversity-Zielen.

Seit dem 12. Dezember 2011 entspricht die RWE Aktiengesellschaft sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der am 2. Juli 2010 bekannt gemachten Fassung.

RWE Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Dr. Manfred Schneider

Essen, 28. Februar 2012

Für den Vorstand

Dr. Jürgen Großmann

Peter Terium