

Corporate-Governance-Bericht 2018

Corporate Governance bei der VTG AG

Das Handeln der VTG ist auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung hat daher bei VTG einen hohen Stellenwert. Die Corporate Governance ist eine wesentliche Grundlage für das vertrauensvolle Miteinander zwischen Aktionären, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wird dabei weitgehend entsprochen.

Entsprechenserklärung 2019

Vorstand und Aufsichtsrat der VTG AG haben am 18. Februar 2019 die Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abgegeben. Die VTG hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 15. Februar 2018 den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in ihrer geltenden Fassung vom 7. Februar 2017 weiterhin weitgehend entsprochen und wird auch zukünftig weitgehend diesen Empfehlungen entsprechen. Folgende Empfehlungen wurden bzw. werden nicht angewendet:

1. Ziffer 3.8 Absatz 3 des Kodex

Die von der Gesellschaft für ihre Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung sieht für die Mitglieder des Aufsichtsrats keinen Selbstbehalt vor. Dies ist auch künftig nicht vorgesehen, weil ein Selbstbehalt nach Ansicht der Gesellschaft nicht erforderlich ist, um Verantwortungsbewusstsein und Motivation der Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu steigern.

2. Ziffer 4.2.2. Absatz 2 Satz 3 des Kodex

Den in Ziffer 4.2.2. Absatz 2 Satz 3 des Kodex enthaltenen Empfehlungen zum vertikalen Vergütungsvergleich wurde nicht entsprochen und es ist auch nicht beabsichtigt, diese Empfehlung des Kodex umzusetzen. Der Aufsichtsrat sorgt gemäß § 87 Absatz 1 Satz 1

AktG bereits von Gesetzes wegen dafür, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Hierbei berücksichtigt er auch die Vergütung auf nachgeordneten Führungsebenen. Die vom Kodex geforderten Festlegungen für den vertikalen Vergütungsvergleich bringen erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich. Vor diesem Hintergrund wird das derzeit bestehende flexible, den konkreten Einzelfall berücksichtigende Konzept des Aufsichtsrats ohne derartige Festlegungen für vorzugswürdig gehalten.

3. Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 3 des Kodex

In allen Verträgen mit Vorstandsmitgliedern der VTG ist ein System der variablen Vergütung vorgesehen, das kurz- sowie langfristige Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage enthält. Der Kodex stellt das zusätzliche Erfordernis auf, dass die mehrjährige Bemessungsgrundlage „im Wesentlichen zukunftsbezogen“ sein soll. Die langfristigen Komponenten der variablen Vergütungsbestandteile bei VTG knüpfen formal an einen Vergleich mit einem Referenzwert an, der aus den letzten drei Geschäftsjahren ermittelt wird. Die Gesellschaft geht dennoch davon aus, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

4. Ziffer 4.2.3 Absatz 2 Satz 6 des Kodex

Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder sehen betragsmäßige Höchstgrenzen nur hinsichtlich der Festvergütung und der variablen Vergütung, nicht aber hinsichtlich der "Vergütung insgesamt" (einschließlich eines möglichen Ermessensbonus) vor. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist die durch die Kodexempfehlung angestrebte Deckelung der Vorstandsbezüge bereits hinreichend durch die derzeitigen Regelungen sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird sein Ermessen bei der Prüfung eines möglichen Ermessensbonus wie in der Vergangenheit pflichtgemäß ausüben. Aus diesem Grund ist auch nicht beabsichtigt, diesen Teil der Empfehlung des Kodex bei neu abzuschließenden Vorstandsverträgen umzusetzen.

5. Ziffer 4.2.3 Absatz 3 des Kodex

Der Aufsichtsrat hält es für eine angemessene Versorgungszusage nicht für entscheidend, ein angestrebtes Versorgungsniveau festzulegen und behält sich daher vor, Versorgungszusagen zu machen, ohne dass das Versorgungsniveau festgelegt wird. Von dem jährlichen und langfristigen Aufwand für die Gesellschaft kann sich der Aufsichtsrat aufgrund von bestimmten Planungen und Annahmen gleichwohl ein hinreichend präzises Bild machen.

6. Ziffer 4.2.3 Absatz 4 des Kodex

Die bestehenden Vorstandsverträge enthalten zum Teil keinen „Abfindungs-Cap“. Auch für die Zukunft schließt der Aufsichtsrat nicht aus, Vorstandsverträge mit Regelungen zu schließen, die diesbezüglich dem Kodex nicht entsprechen. Der Aufsichtsrat vertritt die Position, dass im Interesse einer optimalen Vorstandsbesetzung die im gesetzlichen Rahmen bestehende Gestaltungsfreiheit beim Abschluss von Vorstandsverträgen nicht in einzelnen Details vorab beschränkt werden sollte.

7. Ziffer 4.2.4 des Kodex

Die Gesellschaft hat die Vergütung des Vorstands aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2014 nicht individualisiert offen gelegt. Aufgrund dieses Beschlusses wird die Vorstandsvergütung auch in den Jahres- und Konzernabschlüssen der Gesellschaft für die Geschäftsjahre bis einschließlich 2018 nicht individualisiert offen gelegt werden.

8. Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex

Da aufgrund Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2014 die Vergütung des Vorstands nicht individualisiert offen gelegt wird, enthält der Vergütungsbericht keine individualisierte Darstellung entsprechend den Vorgaben von Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex und werden die dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen nicht verwendet.

9. Ziffer 5.3.3 des Kodex

Die Gesellschaft hat aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrats von der Einrichtung eines eigenen Nominierungsausschusses abgesehen. Die Aufgaben des im Kodex vorgesehenen Nominierungsausschusses sind dem Präsidialausschuss übertragen, der sich wie der Aufsichtsrat insgesamt nur aus Vertretern der Anteilseigner zusammensetzt.

10. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 des Kodex

Die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung verabschiedeten Ziele sehen weder eine Altersgrenze noch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat und auch keine konkreten Festlegungen zur Vielfalt (*Diversity*) vor. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass das Alter und die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat keine geeigneten Kriterien für die Auswahl qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten darstellen. Der Aufsichtsrat achtet bei seiner Zusammensetzung auch auf die Vielfalt (*Diversity*) und steht den diesbezüglich vom Kodex verfolgten Zielen aufgeschlossen gegenüber. Konkrete Festlegungen sind aus Sicht des Aufsichtsrats insoweit jedoch problematisch; eine zweckmäßige und hinreichend flexible Gremienbesetzung wird dadurch erschwert.

11. Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex

Die Gesellschaft kommt ihren Veröffentlichungspflichten jeweils innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen nach und informiert ihre Aktionäre am Jahresanfang im Voraus über die Veröffentlichungsdaten aller im Geschäftsjahr zu publizierenden Finanzberichte. Eine darüber hinausgehende Verkürzung der Fristen gemäß Ziffer 7.1.2 Satz 3 des Kodex erachten Vorstand und Aufsichtsrat aus organisatorischen Gründen und angesichts des damit verbundenen Aufwands für nicht sinnvoll.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats / Kompetenzprofil / Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat am 15. Februar 2018 die folgenden Vorgaben für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats beschlossen. Diese berücksichtigen sowohl in Bezug auf die Anforderungen an einzelne Aufsichtsratsmitglieder als auch in Bezug auf die Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums die gesetzlichen Vorgaben und – soweit nicht ausdrücklich eine Abweichung erklärt ist – die Vorgaben des deutschen Corporate Governance Kodex. Insbesondere ist im Hinblick auf das Gesamtgremium ein Kompetenzprofil vorgesehen.

Der Aufsichtsrat wird die Ziele bei den Wahlvorschlägen berücksichtigen und sich bei den jeweiligen Kandidaten über das Vorliegen der Voraussetzungen vergewissern. Dabei ist die spezifische Situation des Unternehmens zu berücksichtigen.

1. Anforderungen an einzelne Mitglieder

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft strebt an, dass jedes Aufsichtsratsmitglied die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt:

a) Allgemeines Anforderungsprofil

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, die es befähigen, die Gesellschaft sorgfaltsgemäß zu überwachen und zu beraten und etwaige Risiken für die Geschäfte der Gesellschaft zu beurteilen.

Der Aufsichtsrat wird zudem darauf achten, dass sämtliche Aufsichtsratsmitglieder über ein persönliches Profil verfügen, das sie befähigt, das Ansehen der Gesellschaft in der Öffentlichkeit zu wahren.

b) Zeitliche Verfügbarkeit

Alle Aufsichtsratsmitglieder sollen den für die sorgfältige Wahrnehmung des Mandats erforderlichen Zeitaufwand über ihre gesamte Amtszeit hinweg erbringen können. Die Aufsichtsratsmitglieder sollen insbesondere die Anforderungen des Gesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex im Hinblick auf die zulässige Anzahl von Aufsichtsratsmandaten beachten.

c) Interessenskonflikte

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenskonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber, zu Händen des Aufsichtsratsvorsitzenden, offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über auftretende Interessenkonflikte.

d) Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder / Regelzugehörigkeit

Der Aufsichtsrat hat – wie bereits in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zum Ausdruck gebracht – weder eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder noch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat im Sinne von Ziff. 5.4.1 des aktuellen Corporate Governance Kodex festgelegt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Alter und Zugehörigkeitsdauer keine geeigneten Kriterien für die Auswahl qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten darstellen.

2. Anforderungen an die Zusammensetzung des Gesamtgremiums

Neben den individuellen Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder strebt der Aufsichtsrat der Gesellschaft an, dass das Gesamtgremium die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt:

a) Kompetenzprofil für das Gesamtgremium

Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit über die zur erforderlichen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Der Aufsichtsrat strebt an, dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit ein möglichst breites Spektrum der für das Unternehmen relevanten Kenntnisse und

Erfahrungen abdeckt und insbesondere die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- (1) Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in der Logistik-Branche;
- (2) Vertiefte Kenntnisse von Betrieb und Finanzierung langlebiger Wirtschaftsgüter
- (3) Fachkenntnisse oder Erfahrungen aus anderen Wirtschaftsbereichen;
- (4) unternehmerische bzw. betriebliche Erfahrungen;
- (5) mindestens zwei Mitglieder mit mehrjähriger internationaler Expertise;
- (6) mindestens ein Mitglied mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren;
- (7) vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen im Controlling und Risikomanagement.

b) Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat hat – wie bereits in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zum Ausdruck gebracht – keine konkreten Vorgaben zur Vielfalt (*Diversity*) festgelegt. Die Gesellschaft hat sich zudem kein Diversitätskonzept gegeben.

c) Unabhängigkeit

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens drei Mitglieder angehören, die im Sinne von Ziff. 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sind, das heißt insbesondere in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, ihren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikt begründen kann.

3. Derzeitige Zusammensetzung / Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft sieht die genannten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats derzeit als erfüllt an. Unabhängige

Mitglieder des Aufsichtsrats im Sinne des Ziff. 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind gegenwärtig: Dr. Jost A. Massenberg, Jens Fiege, Karl Gernandt, Ulrich Müller und Prof. Dr. Franca Ruhwedel.

Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und Führungsebenen sowie Stand der Umsetzung

Das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" vom 24. April 2015 hat das Aktiengesetz sowie eine Reihe weiterer Gesetze geändert.

Für die VTG AG ergaben sich aus dem Gesetz insbesondere folgende Verpflichtungen:

- Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der VTG AG durch den Aufsichtsrat,
- Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand der VTG AG durch den Aufsichtsrat,
- Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene der VTG AG durch den Vorstand.

Nach eingehender Prüfung und unter Berücksichtigung des seit der ersten Zielsetzung erreichten Standes haben der Aufsichtsrat mit Beschlussfassung vom 15. Februar 2018 und der Vorstand mit Beschlussfassung vom 15. Februar 2018 dazu folgende Beschlüsse gefasst:

- Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat wird für den Referenzzeitraum (bis 30. Juni 2022) die Zielgröße „0“ festgelegt.
- Für den Frauenanteil im Vorstand wird für den Referenzzeitraum (bis 30. Juni 2022) die Zielgröße „0“ festgelegt.

- Für den Frauenanteil in der VTG AG wird für den Referenzzeitraum (bis 30. Juni 2022) in der ersten Führungsebene eine Zielgröße von 8% und in der zweiten Führungsebene eine Zielgröße von 30% festgelegt.

Aufsichtsrat und Vorstand der VTG AG sehen die genannten Zielgrößen derzeit als erfüllt an, wobei der Frauenanteil im Aufsichtsrat erfreulicherweise über die festgelegte Zielgröße hinaus gesteigert werden konnte.