

# Corporate Governance

## Entsprechenserklärung nach § 161 AktG vom März 2015

Gemäß § 161 AktG erklären Vorstand und Aufsichtsrat der Gigaset AG, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" entsprochen wurde und wird.

Soweit im Einzelfall Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden, sind die Abweichungen einschließlich der Begründung hierfür im Folgenden erläutert.

**Ziffer 3.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex** sieht vor, dass bei Abschluss der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens vereinbart werden soll. In Abweichung hiervon wurde bei Abschluss der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft kein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens vereinbart. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die Aufsichtsratsmitglieder der Gigaset AG auch ohne die Vereinbarung eines entsprechenden Selbstbehalts ihre Aufgaben mit der erforderlichen Sorgfalt wahrnehmen.

**Ziffer 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex** sieht vor, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Der Aufsichtsrat hat dafür zu sorgen, dass variable Vergütungsteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen. Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Hauptversammlung einmalig über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Veränderung informieren.

Abweichend von **Ziffer 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex** haben die variablen Vergütungsteile der Vorstände keine mehrjährige Bemessungsgrundlage: Der Ende 2014 verlängerte Vorstandsdienstvertrag von Herrn Fränkl hat lediglich eine zweijährige Laufzeit. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dorn hat eine Laufzeit von drei Jahren. Auch der beendete Vorstandsdienstvertrag von Herrn Brockmann hatte lediglich eine zweijährige Laufzeit. Das beendete Dienstverhältnis von Herrn Dr. Blum war unbefristet, konnte aber jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Vor diesem Hintergrund würde die Festlegung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage nach Auffassung der Gesellschaft keinen zusätzlichen Schutz und Mehrwert bieten.

Des Weiteren ist abweichend von **Ziffer 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex** eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter nicht explizit ausgeschlossen. Die variable Vergütung der Vorstände ist an den Erfüllungsgrad der Messgrößen für den Unternehmenserfolg der Gigaset gekoppelt. Die Festlegung der Zielvorgabe zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ermöglicht es der Gigaset AG, auf geänderte Parameter flexibel zu reagieren.

Abweichend von **Ziffer 5.1.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex** ist für die Mitglieder des Vorstands keine Altersgrenze festgelegt. Eine Nachfolgeplanung ist bisher nicht getroffen worden. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass eine Altersgrenze für sich gesehen kein sinnvolles/sachgerechtes Ausschlusskriterium für die Ausübung eines Amtes als Vorstand darstellt, zumal dies den Anschein einer Diskriminierung hervorrufen könnte. Eine Berufung zum Vorstand der Gesellschaft orientiert sich in erster Linie an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen des jeweiligen Kandidaten. Eine Nachfolgeplanung erscheint in Anbetracht der Laufzeit der Vorstandsverträge sowie der Anzahl der Mitglieder des Vorstands momentan noch nicht angezeigt.

Abweichend von **Ziffer 5.1.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex** hat sich der Aufsichtsrat in der laufenden Amtsperiode keine Geschäftsordnung gegeben. Aufgrund der guten Zusammenarbeit und engen Koordination der Aufsichtsratsmitglieder in der Vergangenheit sah die Gigaset AG in der Vergangenheit keine zwingende Notwendigkeit für eine Geschäftsordnung. Angesichts der verstärkten Internationalisierung der Aufsichtsratsarbeit erarbeitet der Aufsichtsrat derzeit eine Geschäftsordnung und geht davon aus, dass diese im Jahre 2015 beschlossen wird.

Abweichend von **Ziffer 5.3.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex** befasst sich das vom Aufsichtsrat eingerichtete Audit Committee nicht mit Fragen der Compliance. Der Aufsichtsrat behandelt das Thema Compliance vielmehr aufgrund seiner Bedeutung im Plenum.

Entsprechend **Ziffer 5.3.1, 5.3.2 und 5.3.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex** hat der Aufsichtsrat Ausschüsse gebildet, nämlich ein Audit Committee, einen Kapitalmarktausschuss und einen Personalausschuss. Im Übrigen gewährleisten die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die mit sechs Aufsichtsräten überschaubare Größe sowie die in der Praxis nahezu monatlichen Sitzungen des Aufsichtsrats ein effizientes Arbeiten und intensive Diskussionen zu strategischen Themen wie auch zu Detailfragen, so dass durch die Bildung von weiteren Ausschüssen keine weitere Effizienzsteigerung erwartet wird. Auf die Bildung eines Nominierungsausschusses wird verzichtet, da dem Aufsichtsrat ausschließlich Vertreter der Anteilseigner angehören.

Abweichend von **Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex**, wonach der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung eine festzulegende Altersgrenze für seine Mitglieder berücksichtigen soll, ist für die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Altersgrenze festgelegt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass eine Altersgrenze für sich gesehen kein sinnvolles/sachgerechtes Ausschlusskriterium für die Ausübung eines Amtes als Aufsichtsrat darstellt, zumal dies den Anschein einer Diskriminierung hervorrufen könnte. Wahlvorschläge an die Hauptversammlung orientieren sich in erster Linie an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der jeweiligen Kandidaten.

In Abweichung von **Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex** hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt. Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung gewählt. Die Gigaset AG ist der Meinung, dass es allein die Entscheidung der Aktionäre der Gesellschaft ist, über die Geeignetheit von Kandidatinnen und Kandidaten zu entscheiden. Aus diesem Grunde gibt es auch keine Festlegung betreffend der empfohlenen „angemessene Beteiligung von Frauen“. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass dem Aufsichtsrat auch ohne derartige Festlegung derzeit eine Aufsichtsrätin angehört, was einer Quote von einem Sechstel entspricht. Während früherer Geschäftsjahre gehörten dem Aufsichtsrat auch ohne derartige Festlegung zwei Aufsichtsrätinnen an, so dass eine Quote von einem Drittel erreicht war.

Abweichend von **Ziffer 5.4.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex** entspricht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder einer Festvergütung. Die Vergütung enthält keinen erfolgsorientierten Anteil. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Festvergütung die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bekräftigt, potentielle Interessenkonflikte vermieden und die Pflichten des Aufsichtsrats dennoch in vollem Umfang gewährleistet werden können.

München, im März 2015

Gigaset AG

Vorstand und Aufsichtsrat