

Corporate Governance – Entsprechenserklärung vom März 2012

Die Gigaset AG entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“), der im Jahr 2002 erlassen und zuletzt am 26. Mai 2010 erweitert wurde, mit nur wenigen Ausnahmen. Die Gigaset AG begreift Corporate Governance als einen Prozess, der laufend fortentwickelt und verbessert wird.

Entsprechenserklärung

Die Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG wurde den Aktionären dauerhaft zugänglich gemacht: „Vorstand und Aufsichtsrat der Gigaset AG erklären, dass den im elektronischen Bundesanzeiger bekannt gemachten Verhaltensempfehlungen der Kodex-Kommission zur Unternehmensleitung und -überwachung Stand 26. Mai 2010 bis auf folgende Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen werden wird. Die Abweichungen werden im Folgenden erläutert.

D & O Versicherung für den Aufsichtsrat

Abweichend von Ziffer 3.8 wurde bei Abschluss der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrates 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.

Zusammensetzung des Vorstandes

Abweichend von Ziffer 4.2.1 bestand der Vorstand in der Zeit vom 1. September 2010 bis zum 29. März 2011 nur aus einem Mitglied. Dies trug dem Verkauf diverser Beteiligungen sowie der Neuausrichtung des Geschäftsmodells und der Fokussierung auf den Bereich Telekommunikation Rechnung. In der Zeit vom 30. März 2011 bis zum 31. Dezember 2011 bestand der Vorstand aus zwei Mitgliedern.

Vergütung des Vorstands

Abweichend von Ziffer 4.2.3 haben die variablen Vergütungsteile der Vorstände Dr. Alexander Blum und Maik Brockmann keine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Die Vorstandsdiensvertrag des Herrn Brockmann sowie der Geschäftsführerdienstvertrag des Herrn Dr. Blum haben lediglich eine zweijährige Laufzeit, so dass die Festlegung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage nach Auffassung der Gesellschaft keinen zusätzlichen Schutz und Mehrwert bietet.

Abweichend von Ziffer 4.2.3 ist eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter nicht ausgeschlossen.

Die variable Vergütung des Herrn Dr. Blum ist an den Erfüllungsgrad der Messgröße für den Unternehmenserfolg der Gigaset Communications GmbH gekoppelt. Die Festlegung der Zielvorgabe zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres ermöglicht es der Gigaset Communications GmbH, auf geänderte Parameter flexibel zu reagieren.

Bezüglich der Auszahlung eines Bonus an Herrn Brockmann ist vertraglich vereinbart, dass der Aufsichtsrat sowohl über das „ob“ als auch über Höhe und Zeitpunkt einer solchen Auszahlung entscheidet. Nach Auffassung der Gesellschaft kann dadurch einer positiven oder negativen Entwicklung der Gesellschaft optimal und flexibel Rechnung getragen werden.

Abweichend von Ziffer 4.2.3 sehen die variablen Vergütungsteile der Vorstände Maik Brockmann und Dr. Alexander Blum keine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) vor.

Im Falle des Vorstands Brockmann entscheidet jedoch der Aufsichtsrat der Gesellschaft sowohl über das „ob“ als auch über Höhe und Zeitpunkt der Auszahlung eines Bonus. Bei der Festlegung der Höhe eines solchen Betrages ist zudem eine etwaige Auszahlung aufgrund einer Wertsteigerung des virtuellen Aktiendepots entsprechend zu berücksichtigen. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch das Wechselspiel zwischen Bonuszahlungen und Auszahlungen aufgrund Wertsteigerungen des virtuellen Aktiendepots – der Aufsichtsrat kann einer hohen Auszahlung aufgrund des gestiegenen Aktienkurses dadurch Rechnung tragen, dass die Auszahlung eines Bonus entsprechend geringer ausfällt oder unterbleibt – sowie durch die kurze Vertragsdauer bereits ein ausreichender Schutz vor einer unangemessen hohen variablen Vergütung des Vorstands Brockmann besteht.

Im Falle des Vorstands Dr. Blum beträgt die bei Zielerreichung von 100% auszuzahlende variable Vergütung lediglich brutto € 30.000,00. Zudem besteht nach Auffassung der Gesellschaft auch hier durch die kurze Vertragsdauer von zwei Jahren ein ausreichender Schutz vor einer unangemessen hohen variablen Vergütung des Vorstands Dr. Blum.

Abweichend von Ziffer 4.2.3 ist mit den Vorständen Maik Brockmann und Dr. Alexander Blum kein Abfindungs-Cap vereinbart.

Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die kurze Vertragsdauer von lediglich zwei Jahren bereits ausreichend Schutz vor unangemessenen Abfindungszahlungen gewährleistet.

Nachfolgeplanung

Abweichend von Ziffer 5.1.2 ist für die Mitglieder des Vorstandes 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 Vorstands 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 Vorstandes momentan noch nicht angezeigt.

Geschäftsordnung des Aufsichtsrats

Abweichend von Ziffer 5.1.3 hat sich der Aufsichtsrat in der laufenden Amtsperiode keine Geschäftsordnung gegeben.

Aufgrund der guten Zusammenarbeit und engen Koordination der Aufsichtsratsmitglieder in der Vergangenheit sieht Gigaset AG derzeit keine zwingende Notwendigkeit für eine Geschäftsordnung.

Altersgrenze des Aufsichtsrats

Abweichend von Ziffer 5.4.1 ist für die Mitglieder des Aufsichtsrates 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.

Vergütung der Aufsichtsräte

Abweichend von Ziffer 5.4.6 des Kodexes 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.

Ausschüsse des Aufsichtsrates

Abweichend von Ziffern 5.3.1 und 5.3.3 hat der Aufsichtsrat mit Ausnahme des Audit Committee keine Ausschüsse gebildet. Der Kodex empfiehlt in 5.3.1 die Bildung von fachlich qualifizierten Ausschüssen, deren Ziel die Steigerung der Effizienz der Aufsichtsratsarbeit ist.

Die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrats und die mit sechs Aufsichtsräten überschaubare Größe sowie die in der Praxis nahezu monatlichen Sitzungen des Aufsichtsrates gewährleisten effizientes Arbeiten und die intensive Diskussion zu strategischen Themen wie auch zu Detailfragen. Zudem wird aufgrund der Größe des Aufsichtsrats durch die Bildung von Ausschüssen keine weitere Effizienzsteigerung erwartet. Auf die Bildung eines Nominierungsausschusses wird verzichtet, da dem Aufsichtsrat ausschließlich Vertreter der Anteilseigner angehören.

Zusammensetzung und Ziele des Aufsichtsrats

Abweichend von Ziffer 5.4.1 hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt.

Der Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung gewählt. Gigaset AG ist der Meinung, dass es allein die Entscheidung der Aktionäre der Gesellschaft ist, über die Geeignetheit von Kandidatinnen und Kandidaten zu entscheiden.“

München, März 2012