

Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der adesso AG gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Die adesso AG entspricht den im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit Ausnahme der nachfolgend dargestellten Sachverhalte und wird den Empfehlungen auch künftig mit den genannten Abweichungen entsprechen.

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2018 hat die adesso AG mit den darin aufgeführten und erläuterten Abweichungen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 24. April 2017 bekannt gemachten Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen.

Selbstbehalt der D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat (Ziffer 3.8 Abs. 3)

Die D&O-Versicherung sieht keinen Selbstbehalt für den Aufsichtsrat vor. Im Hinblick auf die vergleichsweise geringe Vergütung im Verhältnis zum Aufwand und den aufsichtsrechtlichen Risiken der Aufsichtsrats Tätigkeit erfolgt der Verzicht auf den Selbstbehalt, um die Hürde zur Übernahme eines entsprechenden Amtes niedrig zu halten.

Hinweisgebersystems für Beschäftigte (Ziffer 4.1.3 S. 3)

adesso kultiviert seit jeher eine offene Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Dies schließt auch kritische Aspekte ein. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sehen Vorstand und Aufsichtsrat auch ohne dediziertes Hinweisgebersystem ausreichend Kommunikationskanäle und Ansprechpartner, um Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen (geschützt) zu adressieren.

Zukunftsbezug der grundsätzlich mehrjährigen Bemessungsgrundlage (Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 3) und betragsmäßige Höchstgrenzen der Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihres variablen Anteils (Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 6) sowie Abfindungs-Cap (Ziffer 4.2.3 Abs. 4 und 5):

Einige der variablen Vergütungsteile laufender Vorstandsverträge haben keine im Wesentlichen zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage oder sehen keine betragsmäßigen Höchstgrenzen vor. Für die Verträge wurde keine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt festgelegt. Die Aktienoptionsprogramme der Gesellschaft, an denen auch der Vorstand im Rahmen seiner variablen Vergütungsbestandteile teilgenommen hat bzw. teilnimmt, sehen lediglich Begrenzungen in Form der Ausgabestückzahlen vor. Ebenfalls war in einem inzwischen ausgelaufenen Modell die Anzahl der Ausgabe etwaiger virtueller Aktienoptionen an die Mitglieder des Vorstands zur Erfüllung des variablen Vergütungsteils abhängig von der individuellen Zielerreichung und nicht in allen Vertragskonstellationen gedeckelt. Darüber hinaus hat die Gesellschaft an einige Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von der Ausgestaltung des jeweiligen Vorstandsvertrags Phantomaktien begeben, die einen zusätzlichen Tantiemen-Anspruch in Höhe etwaiger realer Dividenden sowie gegebenenfalls auch eine Vergütung durch Rücknahme, abhängig von den Jahren der Tätigkeit im Vorstand der Gesellschaft, verbiefen. Die Vergütungen aus dem Phantomaktienprogramm beziehen sich auf die reale Dividendenzahlung sowie den jeweiligen Aktienkurs und sind somit betragsmäßig nicht gedeckelt. Unter Berücksichtigung der potenziellen Rücknahmeverpflichtung bzw. der Vergütung aus aktienorientierten Vergütungsteilen wurde kein Abfindungs-Cap festgelegt. Die von den Kodexempfehlungen abweichenden Vergütungskonstellationen sind weitgehend historisch bedingt und auf Basis langfristiger Verträge den Begünstigten zugesichert worden. Der Aufsichtsrat sieht die zugrundeliegende Orientierung am jährlichen Unternehmenserfolg sowie in Bezug auf die Zukunft am Shareholder Value als ausreichend an. Auch ohne Caps ist nach Meinung des Aufsichtsrats eine ausreichende Deckelung über eine freie Preisbildung an der Börse gegeben, so dass bestehende Verträge oder Vergütungszusagen nicht geändert werden sollen.

Vielfalt (Diversity) bei der Zusammensetzung des Vorstands (Ziffer 5.1.2 S. 2)

Vor dem Hintergrund der bislang geringen Anzahl an internen und externen Anwärterinnen und Bewerberinnen für eine Vorstandsposition mit Verantwortung für operative Geschäftsbereiche hat sich der Aufsichtsrat mit der aktuellen Zielgröße 0 für die Anzahl an Frauen im Vorstand keine ambitionierten Ziele für Vielfalt (Diversity) gesteckt. Eine Ausweitung oder Veränderung im Vorstand im Bereich von Querschnittsfunktionen wird derzeit nicht angestrebt.

Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat (Ziffern 5.3.1, 5.3.2 und 5.3.3)

Der Aufsichtsrat hat keine Ausschüsse gebildet, da die übersichtliche Größe des Aufsichtsrats mit derzeit sechs Mitgliedern und die aktuelle Unternehmensgröße aus Sicht des Aufsichtsrats bislang nicht die Bildung von Fachausschüssen – wie insbesondere einen Prüfungsausschuss – erfordern. Da der Aufsichtsrat nicht die Möglichkeit des Aktiengesetzes in Anspruch nimmt, einen Prüfungsausschuss zu bilden, wird von den prüfungsausschussbezogenen konkretisierenden Empfehlungen insofern ebenfalls abgewichen.

Benennung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil für das Gesamtgremium (Ziffer 5.4.1 Abs. 2)

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele benannt und kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Der Aufsichtsrat sieht die gesetzlichen und satzungsmäßigen Bestimmungen für seine Zusammensetzung als ausreichend an. Auf ein formelles Kompetenzprofil für das Gesamtgremium hat der Aufsichtsrat bislang aufgrund der übersichtlichen Größe des Aufsichtsrats mit derzeit sechs Mitgliedern verzichtet.

Berücksichtigung von Vorsitz-, stellv. Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen im Rahmen der Aufsichtsratsvergütung (Ziffer 5.4.6 Abs. 1)

Lediglich der Vorsitz im Aufsichtsrat wird bei der Vergütung gesondert berücksichtigt, da sich die Arbeit des Stellvertreters im Rahmen der Aufsichtsratsstätigkeit in der Regel nicht wesentlich von der der übrigen normalen Mitglieder unterscheidet. Somit würde eine darüber hinausgehende Vergütung gegenüber diesen Mitgliedern ungerechtfertigt erscheinen. Ausschüsse wurden nicht gebildet, in deren Rahmen eine gesonderte Vergütung gerechtfertigt wäre.

Erörterung unterjähriger Finanzinformationen mit dem Aufsichtsrat vor der Veröffentlichung (Ziffer 7.1.2 S. 2) und Veröffentlichungstermin Halbjahresbericht (Ziffer 7.1.2 S. 3)

Der Halbjahresbericht wird nur bei Fertigstellung mit ausreichendem Zeitvorlauf vor dem Auslaufen der relevanten Veröffentlichungsfristen zwischen Aufsichtsrat und Vorstand erörtert, da der Aufsichtsrat ohnehin in ein monatliches Reporting eingebunden ist. Die Konzernstruktur mit vergleichsweise zahlreichen Beteiligungen erfordert im Rahmen der Konsolidierungsprozesse einen erheblichen Zeitaufwand, so dass vor dem Hintergrund einer schlank aufgestellten Verwaltung und Kosten-/Nutzenüberlegungen auch im Sinne der Aktionäre auf eine Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts vor der gesetzlich vorgegebenen Frist bislang verzichtet wird.

Dortmund, 6. Dezember 2018



Für den Aufsichtsrat:

Prof. Dr. Volker Gruhn
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Für den Vorstand:

Michael Kenfenheuer
Vorstandsvorsitzender