



BERICHT ZUR CORPORATE GOVERNANCE

Geschäftsjahr 2018

Gute Corporate Governance – also das Handeln nach den Grundsätzen verantwortungsvoller und an nachhaltiger Wertschöpfung ausgerichteter Unternehmensführung – ist für MVV ein Anspruch, den wir umfassend und in allen Bereichen unseres Unternehmens verfolgen. Zu den Grundlagen unserer Unternehmensführung gehören die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Mitarbeiter untereinander, die Einbeziehung der Interessen aller Stakeholder, die transparente Berichterstattung und Unternehmenskommunikation sowie die Beachtung geltenden Rechts. Wir erachten eine gute Corporate Governance als unverzichtbare Basis für das Vertrauensverhältnis zu unseren Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern, Beschäftigten und der Öffentlichkeit.

Vorstand und Aufsichtsrat berichten nachfolgend über die Corporate Governance der MVV Energie AG gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Wir fassen diesen Bericht mit unserer Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB zusammen; sie enthält Angaben zu unseren Praktiken der Unternehmensführung sowie die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG.

BERICHT VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2018 ausführlich mit der Corporate Governance des Unternehmens befasst. Wie in den Vorjahren entsprach die MVV Energie AG im Berichtszeitraum sämtlichen Empfehlungen des Kodex. Dies gilt auch für die Anregungen des Kodex, mit nur einer Ausnahme: Ziffer 2.3.3 des Kodex regt an, dass Aktionäre die Möglichkeit haben sollten, die gesamte Hauptversammlung über Kommunikationsmedien wie das Internet zu verfolgen – wir übertragen ausschließlich die Begrüßung des Versammlungsleiters und die Rede des Vorstandsvorsitzenden live auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren; im Anschluss an die Hauptversammlung veröffentlichen wir dort zudem ein entsprechendes Video.

Aktionäre und Hauptversammlung

Ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte üben die Aktionäre der MVV Energie AG auf der Hauptversammlung aus, die einmal im Jahr stattfindet. Jeder Aktionär ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt, wenn er sich rechtzeitig anmeldet und die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung sowie für die Ausübung des Stimmrechts erfüllt. Die Aktionäre können vor Ort zu allen Tagesordnungspunkten das Wort ergreifen sowie sachbezogene Fragen und Anträge stellen. Bei den Abstimmungen gewährt jede Aktie eine Stimme. Unsere Aktionäre können sich durch die Stimmabgabe vor oder während der Hauptversammlung an allen Beschlüssen beteiligen. Dabei können Aktionäre ihre Stimme auf verschiedene Weise abgeben: persönlich oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl oder indem sie sich durch einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der MVV Energie AG vertreten lassen, durch ein Kreditinstitut oder eine Aktionärsvereinigung. Außerdem können Aktionäre im Vorfeld der Hauptversammlung per Briefwahl abstimmen; hierzu ist eine fristgerechte Anmeldung erforderlich.

Wir veröffentlichen auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren alle Unterlagen zu unserer Hauptversammlung gemäß den aktienrechtlichen Vorschriften; dazu zählen insbesondere die Einladung zur Hauptversammlung sowie alle Berichte und Informationen, die für die Beschlussfassungen erforderlich sind.

Transparente Kommunikation

Von großer Bedeutung ist für uns, alle Stakeholder der MVV Energie AG gleichberechtigt, zeitnah und umfassend über wesentliche, aktuelle Sachverhalte und die Lage des Unternehmens zu informieren. Dazu dienen sowohl unsere Öffentlichkeitsarbeit als auch unsere Internetseiten – insbesondere www.mvv.de sowie www.mvv.de/investoren. Den Berichtspflichten, die sich aus dem Aktiengesetz (AktG), dem Handelsgesetzbuch (HGB) sowie dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) für uns ergeben, kommen wir stets nach.

Angaben zum Abschlussprüfer

Zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 wählte die Hauptversammlung der MVV Energie AG am 9. März 2018 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC). Zuvor hatte sich der Aufsichtsrat von der Unabhängigkeit des Prüfers überzeugt. Seit dem Geschäftsjahr 2009 ist PwC Abschlussprüfer der MVV Energie AG sowie Abschlussprüfer des Konzernabschlusses. Wir erfüllen die gesetzlichen Vorgaben, die sich aus der Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014) und den §§ 316 ff. HGB ergeben; diese betreffen Auswahl, Bestellung und Rotation des Abschlussprüfers und der für diesen verantwortlich Handelnden sowie dessen Beauftragung mit Nichtprüfungsleistungen.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Jahresabschluss der MVV Energie AG wird auf der Grundlage des Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt. Den Konzernabschluss sowie die Zwischenabschlüsse stellen wir nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union Anwendung finden. Die Lage des MVV Energie Konzerns und der MVV Energie AG stellen wir in einem zusammengefassten Lagebericht dar.

Der Abschlussprüfer prüft den Jahresabschluss der MVV Energie AG, den der Vorstand aufgestellt hat. Nachdem der Bilanzprüfungsausschuss diesen Abschluss erörtert hat, wird er vom Aufsichtsrat geprüft, gebilligt und damit festgestellt. Auch der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer geprüft und intensiv vom Bilanzprüfungsausschuss besprochen, bevor er dem Aufsichtsrat zur Prüfung und Billigung vorgelegt wird. Im Rahmen der Abschlussprüfung überprüft PwC den zusammengefassten Lagebericht sowie das Risikofrüherkennungssystem.

Die Quartalsmitteilungen zum 1. Quartal und zu den ersten neun Monaten sowie der Finanzbericht zum 1. Halbjahr werden vom Vorstand aufgestellt und vor der Veröffentlichung mit dem Bilanzprüfungsausschuss erörtert; sie unterliegen keiner Durchsicht durch den Abschlussprüfer.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG MIT ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Am 5. November 2018 haben wir die nachstehende Erklärung zur Unternehmensführung auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren veröffentlicht und damit die Anforderungen des § 289f HGB erfüllt.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat haben im September 2018 die folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex beschlossen:

Vorstand und Aufsichtsrat der MVV Energie AG erklären, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der am 24. April 2017 im Bundesanzeiger veröffentlichten und am 19. Mai 2017 im Bundesanzeiger berichtigten Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen wurde und wird.

Compliance und Risikomanagement

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Zusammenarbeit mit jedem einzelnen Stakeholder von Transparenz, Vertrauen, Fairness und Integrität geprägt ist. Unser Compliance-Managementsystem (CMS) hilft uns dabei sicherzustellen, dass geltende Gesetze ebenso eingehalten werden wie unternehmensinterne Richtlinien und ethische Standards, denen wir uns verpflichtet fühlen. Das CMS soll zum einen gewährleisten, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiter diese verstehen und befolgen; zum anderen überwachen wir mit dem CMS alle maßgeblichen geschäftlichen Tätigkeiten und Prozesse innerhalb unseres Konzerns.

In unserem Compliance-Management-Handbuch haben wir die wichtigsten Vorschriften und erforderlichen Organisationsstrukturen und Prozesse zusammengefasst, die Verantwortlichen benannt sowie die Details unseres Reportingsystems erläutert. Das Handbuch ist für alle Gesellschaften mit beschränkter Haftung im Teilkonzern Mannheim der MVV Energie AG verbindlich und steht jederzeit allen Mitarbeitern des Teilkonzerns Mannheim zum Download zur Verfügung.

Die weiteren Teilkonzerne haben gleichwertige Compliance-Managementsysteme eingeführt. Unser Compliance-Management-Handbuch steht auch in englischer Sprache wie beispielsweise für unsere britischen und tschechischen Teilkonzerne zur Verfügung.

Wir haben unser CMS so ausgerichtet, dass Verstöße gegen die Compliance grundsätzlich präventiv vermieden werden – vor allem durch vorbeugende Maßnahmen in den jeweiligen Geschäftsprozessen (sogenannte systemische Compliance). Beispielsweise prüfen wir relevante Vorgänge in sensiblen Bereichen bereits im operativen Prozess und greifen – falls erforderlich – frühzeitig korrigierend ein. Spenden und Zahlungen an Parteien und politische Organisationen sind strikt untersagt. Auszahlungen an Eigenkapitalgeber erfolgen ausschließlich über Dividenden.

Compliance Officer von MVV ist der Leiter unseres Bereichs Konzernrecht, -Compliance und Materialwirtschaft. Gemeinsam mit den unterschiedlichen Organisationseinheiten stellt der Compliance Officer die entsprechenden Compliance-Vorschriften zusammen, dokumentiert sie und sorgt für ihre Umsetzung in den Geschäftsprozessen. Er ist dafür verantwortlich, dass Mitarbeiterschulungen durchgeführt und alle CMS-Prozesse beachtet werden. Darüber hinaus begleitet er Maßnahmen beratend und unterstützend, mit denen Gesetzesverstöße, Korruption und dolose Handlungen vermieden und gegebenenfalls aufgeklärt werden sollen. Er erstattet Bericht an den Vorstand und den Bilanzprüfungsausschuss.

Mit aktiver Prävention bereits in den Geschäftsprozessen setzen wir uns dafür ein, strafbare oder grob ordnungswidrige Rechtsverstöße zu verhindern. Dabei gilt eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich Bestechungen und allen anderen Formen der Korruption. Zum Thema Korruptionsprävention schulen wir daher insbesondere unsere Mitarbeiter im Vertrieb, in vertriebsnahen Bereichen und im Einkauf umfassend. Zudem werden die Mitarbeiter genau unterwiesen, wie sie mit Zuwendungen und Einladungen umgehen müssen; Zuwendungen und Einladungen werden von uns erfasst und kontrolliert. Mit diesen Maßnahmen minimieren wir das Risiko der sogenannten weichen Bestechung. Darüber hinaus überprüfen wir in allen Geschäftsfeldern, Fachbereichen, Stabsabteilungen und Tochtergesellschaften kontinuierlich, ob die Compliance-Vorschriften eingehalten werden. Mitarbeiter und Dritte können den Compliance Officer oder einen externen Vertrauensanwalt direkt erreichen; über „Whistleblower Hotlines“ können sie

auch anonym auf mögliches Fehlverhalten hinweisen. Auch auf unserer Internetseite www.mvv.de haben wir die Rufnummer des Vertrauensanwalts veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum sind einzelne Hinweise auf Verdachtsfälle von Compliance-Verstößen bei uns eingegangen, sowohl über unsere interne Whistleblower-Hotline als auch dem Compliance Officer unmittelbar; lediglich eine Meldung ging anonym ein. Es handelte sich dabei nicht um Fälle von besonderer Bedeutung.

Damit sämtliche Führungskräfte von MVV sowie Mitarbeiter mit Kunden- oder Lieferantenkontakt gut über die allgemeinen Compliance-Anforderungen unterrichtet sind und die gesetzlichen Vorgaben kennen, die für ihre jeweilige Unternehmenseinheit von Bedeutung sind, schulen wir sie ebenfalls regelmäßig: Zu den Schulungsthemen zählen die Bestimmungen des Kapitalmarkt-, Wertpapier- und Börsenrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts sowie des Energiewirtschaftsrechts. Neue Führungskräfte schulen wir umfassend: Jeder neu bestellte Geschäftsführer und jede Nachwuchsführungskraft besucht dazu ein mehrtägiges Seminar; bereits ab Gruppenleiterebene ist der Besuch dieses Seminars verpflichtend. Im Geschäftsjahr 2018 haben 169 Mitarbeiter im Teilkonzern Mannheim und 65 Mitarbeiter in den anderen Teilkonzernen an diesen Schulungen teilgenommen. Zusätzlich haben in dieser Zeit 418 Personen eine Online-Schulung absolviert, die unsere Tochtergesellschaft Stadtwerke Kiel anbietet. Am Ende eines jeden Geschäftsjahres werden alle oberen Führungskräfte aufgefordert, eine Compliance-Management-Erklärung (CME) abzugeben. Darin müssen sie darlegen, ob alle Compliance-Vorschriften und die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden. Mit der CME fragen wir unter anderem auch ab, ob die Mitarbeiter der jeweiligen Führungskraft wie vorgeschrieben in das CMS eingewiesen und entsprechend geschult worden sind. Zudem nehmen die Führungskräfte im Rahmen der CME detailliert Stellung zu Fragen, die auf die Gegebenheiten der jeweiligen Unternehmenseinheit abgestimmt sind.

Die Lieferkette in der Energiewirtschaft wird stark vom Handel mit Energieträgern geprägt, die an Börsen oder bilateral gehandelt werden. Ein wesentlich geringerer Anteil unseres Gesamtbeschaffungsvolumens entfällt auf andere Lieferanten, die uns mit Gütern beliefern oder hochqualifizierte Dienstleistungen

erbringen. Auch in der Zusammenarbeit mit ihnen hat Compliance für uns einen hohen Stellenwert: Wir nutzen Lieferantenmanagementsysteme und fordern bei neuen Lieferanten Angaben ein – insbesondere zur Korruptionsbekämpfung, zum Umweltschutz und zur Übernahme von sozialer Verantwortung. Basis für eine Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern in Deutschland und der EU sind die geltenden Gesetze und Verordnungen sowie die Compliance-Vorschriften, Verhaltenskriterien und Arbeitspraktiken, die für uns relevant sind. Dazu zählen unter anderem die internationalen Konventionen der Vereinten Nationen (UN), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der UN Global Compact.

Unser Risikomanagementsystem und das Interne Kontrollsystem zur Rechnungslegung (IKS) sind weitere wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenssteuerung.

Duales Führungssystem

Als börsennotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Mannheim gelten für die MVV Energie AG die Vorschriften des deutschen Aktienrechts. Ein darin verankertes Grundprinzip ist das duale Führungssystem mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat. Dabei herrscht zwischen den Organen eine strikte personelle und funktionale Trennung: Der Vorstand ist für die Leitung des Unternehmens und die Führung der Geschäfte verantwortlich; der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu beraten und zu überwachen. Vorstand und Aufsichtsrat der MVV Energie AG kooperieren im Unternehmensinteresse eng und vertrauensvoll miteinander.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand führt das Unternehmen in eigener Verantwortung und mit dem Ziel, nachhaltiges und profitables Unternehmenswachstum zu generieren. Er bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und legt die Finanz-, Investitions- und Personalplanung fest. Er überprüft, ob die Strategie zielgerichtet umgesetzt wird und ob das Risikomanagementsystem angemessen ist. Darüber hinaus überwacht er das Risikocontrolling, das rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem und das Compliance-Management-System. Bei seinen Entscheidungen bezieht er die Interessen der Stakeholder mit ein.

Für die Arbeit des Vorstands hat der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung beschlossen und in ihr die Ressortzuständigkeiten und die Aufgaben und Entscheidungen festgelegt, die dem Gesamtvorstand vorbehalten sind. Zudem definiert sie die Aufgaben des Vorsitzenden des Vorstands, die Modalitäten für Beschlussfassungen im Vorstand und Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Der Vorstand besteht aus mindestens zwei Mitgliedern; zurzeit bestehen drei Vorstandsressorts: der Vorstandsbereich Vorsitz/Kaufmännische Angelegenheiten, der Vorstandsbereich Vertrieb und der Vorstandsbereich Technik. Der Vorsitzende des Vorstands nimmt die Aufgabe des Arbeitsdirektors wahr.

Der Vorsitzende des Vorstands koordiniert die Arbeit im Vorstand und repräsentiert den Vorstand nach außen. Im Übrigen sind die Mitglieder des Vorstands gleichberechtigt und verantworten die Führung des Unternehmens gemeinsam. Die Mitglieder des Vorstands leiten ihre Ressorts in eigener Verantwortung, ressortbezogene Interessen sind dem Gesamtwohl des Unternehmens unterzuordnen.

Diversitätskonzept für die Besetzung des Vorstands

Im Jahr 2018 hat der Aufsichtsrat ein Diversitätskonzept, in dem die Ziele und Kriterien für die Zusammensetzung des Vorstands formuliert sind, erarbeitet und beschlossen.

Die Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich am unternehmerischen Ansatz von MVV. Der Vorstand der MVV Energie AG soll so besetzt sein, dass eine qualifizierte Führung, Leitung und Geschäftsführung der MVV Energie AG und des MVV Konzerns jederzeit sichergestellt ist. Kandidaten und Kandidatinnen für den Vorstand der MVV Energie AG müssen die wirtschaftliche Lage und die technischen Rahmenbedingungen eines kommunal verankerten börsennotierten Energieversorgungsunternehmens sachgerecht beurteilen und seine nachhaltige Entwicklung erfolgreich gestalten können. Es wird nicht erwartet, dass jedes einzelne Mitglied des Vorstands über die gesamte Bandbreite der im Einzelnen erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen verfügt. Die Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder des Vorstands sollen sich so ergänzen und gegebenenfalls überschneiden, dass im Gesamtgremium die erforderlichen Fachkenntnisse und unterschiedlichen Erfahrungen zur Verfügung stehen. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Leitung und Geschäftsführung des

Unternehmens und des Konzerns. Daher müssen die Mitglieder des Vorstands über ausreichende Kenntnisse verfügen, um eine gegenseitige Kontrolle und Vertretung zu gewährleisten.

Auf unserer Website www.mvv.de/investoren haben wir die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands veröffentlicht, um über ihre Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten zu informieren.

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigt ferner die nachfolgenden Aspekte:

Bei Abschluss der Anstellungsverträge soll die Altersgrenze von 65 Jahren beachtet werden. Bei Erstbestellungen sollte die maximale Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein. Zudem soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeregelung sorgen. Der Aufsichtsrat strebt an, den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen: Im Jahr 2017 hat er die Zielgröße für den Zeitraum bis zum 30. September 2021 mit 25 % festgelegt.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens zu beraten und seine Tätigkeit zu überwachen. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehört es außerdem, die Mitglieder des Vorstands zu bestellen und abzu-berufen. Bei Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, wird er eingebunden. Deshalb informiert der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die beabsichtigte Strategie und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung. Darüber hinaus berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat über die Geschäftsentwicklung und die Lage des Unternehmens sowie über die Risikolage und das Risikomanagement.

Der Aufsichtsrat der MVV Energie AG besteht aus 20 Mitgliedern – davon sind zehn Mitglieder Vertreter der Anteilseigner und zehn Vertreter der Arbeitnehmer; die Amtsperioden sind identisch. Während acht Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung gewählt werden, entsendet die Stadt Mannheim zwei Mitglieder direkt: den Oberbürgermeister und den zuständigen Fachdezernenten. Diese Regelung ist vorgesehen, solange die Stadt Mannheim Aktionärin ist und – unmittelbar oder mittelbar – Aktien in Höhe von mehr als

der Hälfte des Grundkapitals hält. Gemäß dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) werden zehn Mitglieder des Aufsichtsrats als Vertreter der Arbeitnehmer von den Arbeitnehmern gewählt. Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats, die in einer Geschäftsordnung geregelt ist.

Um seine Tätigkeit effizient gestalten zu können, hat der Aufsichtsrat der MVV Energie AG fünf fachlich qualifizierte ständige Ausschüsse gebildet, die seine Tätigkeit vorbereiten und ergänzen. Der Bilanzprüfungsausschuss tagt mehrmals jährlich; der Personalausschuss, der Nominierungsausschuss, der Vermittlungsausschuss sowie der Ausschuss zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals werden bei Bedarf einberufen.

Der **Bilanzprüfungsausschuss** hat die Aufgabe, sich mit den Grundsatzfragen der Rechnungslegung zu befassen. Ihm obliegt ebenso die Vorbereitung der Auswahl des Abschlussprüfers, die Vorberatung und Erörterung der Jahres- und Konzernabschlüsse sowie des Konzern-Zwischenabschlusses zum 1. Halbjahr und der Zwischenabschlüsse zum 1. Quartal und für die ersten neun Monate des Geschäftsjahres. Er hat sich auch mit der Unternehmensplanung, der Strategie und der Entwicklung in einzelnen Geschäftsfeldern sowie mit dem Aufbau und der Struktur der einzelnen Kontrollsysteme auseinanderzusetzen. Außerdem überwacht er die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, der internen Revision und des Risikomanagementsystems. Er prüft, ob die organisatorischen Vorkehrungen ausreichend wirken, damit die gesetzlichen Bestimmungen und die unternehmensinternen Richtlinien (Compliance) eingehalten werden. Der Bilanzprüfungsausschuss legt darüber hinaus Prüfungsschwerpunkte fest und trifft Entscheidungen über die Vergabe von Nichtprüfungsleistungen. Jeweils drei Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bilden den Ausschuss. Professor Heinz-Werner Ufer ist Vorsitzender des Ausschusses; er erfüllt als unabhängiges und sachverständiges Mitglied die Anforderungen nach §§ 100 Absatz 5, 107 Absatz 4 AktG und Ziffer 5.3.2 Sätze 2 und 3 DCGK. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist ständiger Gast im Ausschuss. Im Geschäftsjahr 2018 hat der Bilanzprüfungsausschuss das Auswahlverfahren für die Vergabe der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses der MVV Energie AG ab

dem Geschäftsjahr 2019 durchgeführt sowie den Wahlvorschlag an die Hauptversammlung 2019 vorbereitet. Das Auswahlverfahren war nach der am 17. Juni 2016 in Kraft getretenen Abschlussprüferverordnung (AP-VO) (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) notwendig geworden, da der derzeitige Abschlussprüfer die Höchstlaufzeit von zehn Jahren für Prüfungsmandate mit der Abschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2018 erreicht hat.

Beschlüsse des Aufsichtsrats, die Abschluss, Änderungen oder Aufhebungen der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands betreffen, werden vom **Personalausschuss** vorbereitet. Dabei gehört zu seinen Aufgaben, sicherzustellen, dass die mit dem Diversitätskonzept für die Besetzung des Vorstands verfolgten Ziele erreicht werden. Er schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für die Bestellung zum Vorstand vor. Dabei beachtet er zudem die gesetzlichen Vorschriften sowie die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Es obliegt dem Aufsichtsrat, nach der Vorbereitung durch den Personalausschuss neue Mitglieder des Vorstands zu bestellen und bestehende Anstellungsverträge zu verlängern. Bei der Auswahl neuer Mitglieder des Vorstands werden aktuelle Anforderungsprofile auf Grundlage des Diversitätskonzepts für die Besetzung des Vorstands entwickelt und eingesetzt. Der Ausschuss setzt sich aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der zugleich Vorsitzender des Personalausschusses ist, seinem Stellvertreter sowie jeweils zwei Mitgliedern des Aufsichtsrats der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen.

In die Zuständigkeit des **Nominierungsausschuss** fällt es, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen. Dabei beachtet er insbesondere die gesetzlichen Vorschriften, das Diversitätskonzept sowie die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Zudem legt er die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats fest. Zu den Mitgliedern des Ausschusses zählen der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der zugleich Vorsitzender des Ausschusses ist, sowie weitere Mitglieder der Anteilseigner.

Der **Vermittlungsausschuss** unterbreitet gemäß § 27 Absatz 3 MitbestG dem Aufsichtsrat weitere Personalvorschläge, falls im ersten Wahlgang die erforderliche Zweidrittelmehrheit für die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern nicht erreicht wurde.

Aufgabe des **Ausschusses zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals** ist es, die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorzubereiten, die zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals nötig sind. Der Ausschuss besteht aus acht Mitgliedern: dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der gleichzeitig Vorsitzender des Ausschusses ist, seinem Stellvertreter sowie einem weiteren Mitglied des Aufsichtsrats der Arbeitnehmer und fünf Mitgliedern des Aufsichtsrats der Anteilseigner.

Diversitätskonzept für die Besetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2018 auf Basis des bisherigen Anforderungsprofils für Mitglieder des Aufsichtsrats ein Diversitätskonzept, in dem die Ziele und Kriterien für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats formuliert sind, entwickelt und beschlossen.

Mit den darin enthaltenen fachlichen und persönlichen Anforderungen – die der Aufsichtsrat der MVV Energie AG in seiner aktuellen Besetzung erfüllt – soll ein transparenter und systematischer Auswahlprozess für neue Aufsichtsratsmitglieder sowie eine angemessene und ausgewogene Besetzung des Gesamtgremiums gewährleistet werden. Ziel ist es, den Aufsichtsrat der MVV Energie AG so zu besetzen, dass eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands in seiner Tätigkeit für MVV jederzeit sichergestellt ist. Die Kandidaten und Kandidatinnen für den Aufsichtsrat der MVV Energie AG müssen in der Lage sein, die wirtschaftliche Lage und die technischen Rahmenbedingungen eines kommunal verankerten börsennotierten Energieversorgungsunternehmens sachgerecht beurteilen und seine nachhaltige Entwicklung erfolgreich begleiten zu können. Es wird nicht erwartet, dass jedes einzelne Mitglied des Aufsichtsrats über die gesamte Bandbreite der erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen verfügt; jedoch sollen sich die Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen der Mitglieder des Aufsichtsrats so ergänzen und gegebenenfalls überschneiden, dass im Gesamtgremium die erforderlichen Fachkenntnisse und unterschiedlichen Erfahrungen zur Verfügung stehen, um die Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erfüllen zu können.

Außerdem muss im Gremium mindestens ein Finanzexperte vertreten sein, der über die Qualifikationen verfügt, die nach dem Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlich sind. Dem Aufsichtsrat soll eine ausreichende Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder angehören.

Auf unserer Website www.mvv.de/investoren haben wir die Lebensläufe unserer Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht, um über ihre Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten zu informieren.

Das Diversitätskonzept für die Besetzung des Aufsichtsrats berücksichtigt ferner nachfolgende Aspekte:

Bei den vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen ist die Altersgrenze von 70 Jahren zu beachten – sie soll im Verlauf der Amtsperiode grundsätzlich nicht überschritten werden. Für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat gilt: Gewählte Mitglieder sollen dem Aufsichtsrat möglichst nicht weniger als eine und nicht mehr als drei volle Amtsperioden angehören.

Nach § 96 Absatz 2 Satz 1 AktG soll sich der Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammensetzen; diese Verpflichtung gilt nach § 96 Absatz 2 Satz 2 AktG grundsätzlich für den Aufsichtsrat als Ganzes. Für den Aufsichtsrat der MVV Energie AG haben jedoch sowohl die Seite der Arbeitnehmer als auch die Seite der Anteilseigner von ihrer Möglichkeit nach § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG Gebrauch gemacht, dass dieser Mindestanteil nicht nur im Aufsichtsrat insgesamt, sondern auch einzeln von den Arbeitnehmer- und den Arbeitgebervertretern zu erfüllen ist. Dementsprechend sind von den Mandaten der Anteilseigner und von den Mandaten der Arbeitnehmer jeweils mindestens drei Sitze mit Frauen und mindestens drei Sitze mit Männern zu besetzen.

Es gehört zu den Aufgaben des Nominierungsausschusses, das Diversitätskonzept für die Besetzung des Aufsichtsrats umzusetzen. Er schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vor. Dabei beachtet er zudem die gesetzlichen Vorschriften sowie die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bereits vor dem Nominierungsvorschlag ermittelt der Aufsichtsrat, ob dem potenziellen Kandidaten oder der potenziellen Kandidatin

ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um das Amt wahrzunehmen und ob geschäftliche und/oder persönliche Beziehungen zwischen ihm/ihr und unserer Unternehmensgruppe oder Wettbewerbern bestehen. Für die Auswahl der Arbeitnehmervertreter bei der Besetzung des Aufsichtsrats gelten die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen.

Im Geschäftsjahr 2018 änderte sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats: Steffen Ratzel, der vom Amtsgericht Mannheim durch Beschluss vom 21. Dezember 2017 zum Mitglied des Aufsichtsrats ab 1. Januar 2018 bestellt worden war, wurde von der Hauptversammlung am 9. März 2018 in den Aufsichtsrat gewählt. Er trat die Nachfolge von Carsten Südmersen an, der zum 31. Dezember 2017 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden war. Der Wahlvorschlag stützte sich auf die Empfehlung des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats und berücksichtigte die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung festgelegten Ziele.

Interessenkonflikte und Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Hinsichtlich Ziffer 5.4.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind wir der Auffassung, dass alle Mitglieder unseres Aufsichtsrats unabhängig im Sinne des Kodex sind: Es gibt zwischen ihnen und dem Unternehmen und seinen Organen weder persönliche noch geschäftliche Beziehungen im kommerziellen Sinne. Sofern Interessenkonflikte von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern auftreten sollten, werden diese dem Aufsichtsrat unverzüglich offengelegt. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats, die von der Stadt Mannheim entsendet werden, erachten wir als unabhängig im Sinne der Empfehlung: Die Stadt Mannheim hält die Mehrheit der Aktien an der MVV Energie AG; der Gemeinderat bildet nach der Baden-Württembergischen Gemeindeordnung das Hauptorgan der Gemeinde. Deshalb ist es folgerichtig, dass die Stadt Mannheim als Hauptaktionärin der MVV Energie AG durch Mitglieder des Gemeinderats im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten wird. Entscheidend für die Unabhängigkeit ist die Frage, ob ein wesentlicher Interessenkonflikt vorliegt. Dies ist bei den entsandten Mitgliedern nicht der Fall.

Bericht über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern

Aufsichtsrat und Vorstand der MVV Energie AG sind davon überzeugt, dass nachhaltiger Unternehmenserfolg nur erreicht werden kann, wenn Frauen und Männern gleichberechtigt Verantwortung übertragen wird. Darüber hinaus ist es sinnvoll – sowohl aus gesellschaftlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen – alle Talente unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern; unter anderem wirkt man so aktiv einem Fach- und Führungskräfte-mangel aufgrund des demografischen Wandels entgegen. Weibliche Beschäftigte machen in Unternehmen der Energiebranche bisher nur einen relativ geringen Anteil an der Gesamtbelegschaft aus. Aufsichtsrat und Vorstand der MVV Energie AG streben deshalb an, den Anteil von Frauen in der Unternehmensgruppe langfristig zu steigern, da dies ein zentraler Faktor zur erfolgreichen Weiterentwicklung des Unternehmens ist. Wir wollen den Frauenanteil in der Belegschaft unseres Konzerns bis zum 30. September 2021 schrittweise auf 35 % steigern, ausgehend von 27 % am 30. Juni 2015. Mit einem Anteil von 28 % zum 30. September 2018 sind wir diesem Ziel einen kleinen Schritt näher gekommen. Auch bei den Führungskräften wollen wir den Anteil von Frauen erhöhen – und zwar auf 25 %, ausgehend von 14 % am 30. Juni 2015. Nachdem dieser zum Ende des Geschäftsjahres 2017 bereits bei 16 % lag, haben Reorganisationen im Konzern dazu geführt, dass er zum Bilanzstichtag 30. September 2018 mit 14 % wieder auf dem Niveau vom 30. Juni 2015 angelangt ist. Um unsere Ziele bis zum 30. September 2021 zu erreichen, werden wir unsere Fördermaßnahmen und -programme – insbesondere auch unsere gezielte Personalentwicklung für Frauen mit entsprechendem Potenzial – konsequent umsetzen und in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

Für die MVV Energie AG berichten wir über den Frauenanteil auf der ersten sowie der zweiten Führungsebene: Im August 2017 hat der Vorstand neue Zielgrößen festgelegt, und zwar für die erste Führungsebene einen Anteil von 25 % und für die zweite Führungsebene einen Anteil von 30 %; beide Zielgrößen sollen bis zum 30. September 2021 erreicht werden. Der Anteil auf der ersten Führungsebene hat sich zum 30. September 2018 mit 11 % nicht verändert (30. September 2017: 11 %). Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil zum 30. September 2018 bei 22 % (30. September 2017: 25 %). Mit geeigneten Maßnahmen – in Ergänzung zu den bereits bestehenden Angeboten unserer Frauenförderung – streben wir mehr Bewerbungen von aussichtsreichen externen und internen Kandidatinnen an.