



BERICHT ZUR CORPORATE GOVERNANCE

Geschäftsjahr 2017

Für MVV ist eine verantwortungsvolle und transparente Corporate Governance, die auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtet ist, die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Zudem ist eine gute Corporate Governance unverzichtbar für das Vertrauensverhältnis zu unseren Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern, Beschäftigten und der Öffentlichkeit.

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

BERICHT VON VORSTAND UND AUF SICHTSRAT

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2017 erneut ausführlich mit der Corporate Governance von MVV auseinandergesetzt. Ein Fokus waren dabei die Überarbeitung des Kodex selbst sowie die Themen „Vielfalt“ und „Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder“. Den neuen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechend haben wir die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder auf unserer Internetseite veröffentlicht, ebenso wie eine Übersicht ihrer wesentlichen Tätigkeiten. Wie in den Vorjahren entsprach die MVV Energie AG auch im Berichtszeitraum sämtlichen Empfehlungen des Kodex. Mit nur einer Ausnahme gilt dies auch für die Anregungen: Ziffer 2.3.3. des Kodex regt an, dass die 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 auf dieser Seite zudem ein entsprechendes Video von der Rede des Vorstandsvorsitzenden und die Abstimmungsergebnisse.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der MVV Energie AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Jeder Aktionär ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt, wenn er sich rechtzeitig anmeldet und die Voraussetzungen erfüllt, die für die Teilnahme an der Hauptversammlung sowie für die Ausübung des Stimmrechts gelten. Er kann vor Ort zu allen Tagesordnungspunkten das Wort ergreifen sowie sachbezogene Fragen und Anträge stellen. Für die Abstimmungen gilt: Jede Aktie gewährt eine Stimme. Durch die Stimmabgabe können sich unsere Aktionäre in der Hauptversammlung an allen Beschlüssen beteiligen, die für das Unternehmen wesentlich sind. Aktionäre können ihre Stimme entweder persönlich oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl abgeben. Es ist auch möglich, dass sich die Aktionäre durch einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter von MVV Energie AG, ein Kreditinstitut oder eine Aktionärsvereinigung vertreten lassen. Darüber hinaus können Aktionäre ihre Stimmen im Vorfeld der Hauptversammlung per Briefwahl abgeben; hierzu ist eine fristgerechte Anmeldung nötig.

Vor der Hauptversammlung veröffentlichen wir auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren die Einladung zur Hauptversammlung sowie alle für die Beschlussfassungen erforderlichen Berichte und Informationen gemäß den aktienrechtlichen Vorschriften.

Transparente Kommunikation

Wir legen großen Wert darauf, alle Interessengruppen der MVV Energie AG gleichberechtigt, gleichzeitig, zeitnah und umfassend über wesentliche, aktuelle Sachverhalte und die Lage des Unternehmens zu informieren. Neben der Öffentlichkeitsarbeit nutzen wir primär unsere Internetseiten – insbesondere www.mvv.de sowie www.mvv.de/investoren. Wir kommen unseren Berichtspflichten, die sich aus dem Aktiengesetz (AktG), dem Handelsgesetzbuch (HGB) sowie dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) ergeben, stets nach.

Angaben zum Abschlussprüfer

Die Hauptversammlung vom 10. März 2017 wählte die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2017. Zuvor hatte sich der Aufsichtsrat von der Unabhängigkeit des Prüfers überzeugt. PwC ist seit dem Geschäftsjahr 2009 Abschlussprüfer der MVV Energie AG sowie Abschlussprüfer des Konzernabschlusses. Wir erfüllen die gesetzlichen Vorgaben, die aufgrund der Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014) und den §§ 316 ff. HGB bestehen, vollständig. Diese Vorgaben betreffen die Auswahl, Bestellung und Rotation des Abschlussprüfers. Gleiches gilt für die Beauftragung des Abschlussprüfers mit Nichtprüfungsleistungen.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

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

Der Abschlussprüfer, derzeit wie erwähnt PwC, prüft den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss der MVV Energie AG. 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 prüferischen Durchsicht.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG MIT ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Am 3. November 2017 haben wir die untenstehende 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 2017 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

Es ist uns wichtig, in der Zusammenarbeit mit jedem einzelnen Stakeholder stets transparent, vertrauensvoll, fair und integer zu sein. Wir nutzen ein Compliance-Managementsystem (CMS) um sicherzustellen, dass die geltenden Gesetze, unternehmensinternen Richtlinien und ethischen Standards eingehalten werden. 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.

Wir haben die wichtigsten Vorschriften und alle erforderlichen Organisationsstrukturen und Prozesse sowie die Verantwortlichen in unserem Compliance-Management-Handbuch festgehalten. Zudem erläutern wir die Details unseres Reportingsystems. 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. Das Compliance-Management-Handbuch steht auch in englischer Sprache (auch für den tschechischen Teilkonzern) zur Verfügung.

Wir haben unser CMS darauf ausgerichtet, dass Verstöße gegen die Compliance grundsätzlich vermieden werden – vor allem durch präventive Maßnahmen. Beispielsweise prüfen wir relevante Vorgänge in sensiblen Bereichen bereits im Vorfeld und greifen frühzeitig korrigierend ein. Spenden und Zahlungen an Parteien und politische Organisationen sind strikt untersagt. Auszahlungen an Eigenkapitalgeber erfolgen ausschließlich über Dividenden. Im Berichtszeitraum sind neun Hinweise auf Verdachtsfälle von Compliance-Verstößen bei uns eingegangen; davon wurden fünf über unsere Whistleblower-Hotline gemeldet, wobei nur eine Meldung anonym einging. Es handelte sich dabei hauptsächlich um Fälle von geringer Bedeutung. Nach sorgfältiger interner Überprüfung konnten wir keine nennenswerten Verstöße gegen Gesetze oder gegen unsere internen Richtlinien feststellen.

Compliance Officer von MVV ist der Leiter unseres Bereichs Konzernrecht, -Compliance und Materialwirtschaft. Im Austausch mit den unterschiedlichen Organisations-Einheiten stellt der Compliance Officer die entsprechenden Compliance-Vorschriften zusammen. Er dokumentiert sie und überwacht ihre Umsetzung. Darüber hinaus ist er dafür verantwortlich, dass Mitarbeiterschulungen durchgeführt und alle CMS-Prozesse beachtet werden. Zu seinen Aufgaben gehört es zudem, Maßnahmen beratend und unterstützend zu begleiten, mit denen Gesetzesverstöße, Korruption und dolose Handlungen vermieden und gegebenenfalls aufgeklärt werden sollen. Der Compliance Officer berichtet an den Vorstand und den Bilanzprüfungsausschuss.

Wir setzen alles daran, strafbare oder grob ordnungswidrige Rechtsverstöße durch aktive Prävention zu verhindern. Hinsichtlich Bestechungen und allen anderen Formen der Korruption vertreten wir eine Null-Toleranz-Politik. Insbesondere unsere Mitarbeiter im Vertrieb, in vertriebsnahen Bereichen und im Einkauf schulen wir daher ausführlich zum Thema Korruptionsprävention. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter genau instruiert, wie sie mit Zuwendungen und Einladungen umgehen müssen; Zuwendungen und Einladungen werden von uns erfasst und kontrolliert. So reduzieren wir das Risiko der sogenannten „weichen“ Bestechung. Im Geschäftsjahr 2017 haben rund 250 Mitarbeiter an entsprechenden Schulungen teilgenommen. Ebenso überprüfen wir kontinuierlich, ob die Compliance-Vorschriften eingehalten werden – und zwar in allen Geschäftsfeldern, Fachbereichen, Stabsabteilungen und Tochtergesellschaften. Mitarbeiter und Dritte können den Compliance Officer oder einen externen Vertrauensanwalt direkt erreichen: Über „Whistleblower Hotlines“ können sie auch anonym auf mögliches Fehlverhalten hinweisen. Die Rufnummer des Vertrauensanwalts haben wir auch extern auf unserer Internetseite www.mvv.de veröffentlicht.

Alle Führungskräfte von MVV schulen wir ebenfalls regelmäßig: Sie müssen gut über die allgemeinen Compliance-Anforderungen unterrichtet sein – und die gesetzlichen Vorgaben kennen, die für ihre jeweilige Unternehmenseinheit relevant sind. Dazu zählen beispielsweise die Bestimmungen des Kapitalmarkt-, Wertpapier- und Börsenrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts sowie des Energiewirtschaftsrechts. Neue Führungskräfte schulen wir ausführlich: Jeder neu bestellte Geschäftsführer und jede Nachwuchsführungskraft besucht dazu ein mehrtägiges Seminar; bereits ab Gruppenleiterebene ist der Besuch dieses Seminars vorgeschrieben. Am Ende jedes Geschäftsjahres sind alle Führungskräfte verpflichtet, eine Compliance-Management-Erklärung (CME) abzugeben. In ihrem Rahmen müssen sie angeben, ob alle, detailliert angegebenen einschlägigen Compliance-Vorschriften und die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden. Wir fragen dabei unter anderem auch ab, ob die Mitarbeiter der jeweiligen Führungskraft wie vorgeschrieben in das CMS eingewiesen und entsprechend geschult worden sind. Darüber hinaus nehmen die Führungskräfte im

Rahmen der CME detailliert Stellung zu Fragen, die auf die Gegebenheiten der jeweiligen Unternehmenseinheit abgestimmt sind.

Die Lieferkette der Energiewirtschaft wird stark vom Handel mit Energieträgern geprägt, die an Börsen oder bilateral gehandelt werden. Ein deutlich geringerer Anteil unseres Gesamtbeschaffungsvolumens entfällt auf andere Lieferanten, die uns mit Gütern beliefern oder für uns hochqualifizierte Dienstleistungen erbringen. Compliance hat für uns auch in der Zusammenarbeit mit ihnen einen hohen Stellenwert: Wir nutzen Lieferantenmanagementsysteme und fordern bei neuen Lieferanten Angaben ein insbesondere zur Korruptionsbekämpfung, zum Umweltschutz und zur Übernahme von sozialer Verantwortung. Grundlage 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 zum Beispiel 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, dem MVV im Geschäftsjahr 2017 beigetreten ist, nachdem der internationale Teil unseres Geschäfts in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat.

Weitere wichtige Bestandteile unserer Unternehmenssteuerung sind unser Risikomanagementsystem und das interne Kontrollsystem zur Rechnungslegung (IKS).

Duales Führungssystem

MVV Energie AG unterliegt als börsennotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Mannheim dem deutschen Aktienrecht. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts 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 von MVV Energie AG kooperieren im Unternehmensinteresse eng und vertrauensvoll miteinander.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung; im Fokus steht für ihn das nachhaltige und profitable Unternehmenswachstum. Er bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, und legt die Finanz-, Investitions- und Personalplanung fest. Er begutachtet, ob die Strategie zielgerichtet umgesetzt wird und ob das Risikomanagementsystem angemessen ist. Zudem überwacht er das Risikocontrolling, das rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem und das Compliance-Management-System. Die Interessen der Stakeholder bezieht er in seine Entscheidungen ein.

Der Aufsichtsrat hat für die Arbeit des Vorstands eine Geschäftsordnung erlassen und in ihr die Ressortzuständigkeiten und die Aufgaben und Entscheidungen, die dem Gesamtvorstand vorbehalten sind, festgelegt. Darüber hinaus definiert sie die Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden, die Modalitäten für Beschlussfassungen im Vorstand und welche Geschäfte der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Der Vorstand besteht aus mindestens zwei Mitgliedern; es bestehen derzeit drei Vorstandsressorts: der Vorstandsbereich Vorsitz/Kaufmännische Angelegenheiten, der Vorstandsbereich Vertrieb und der Vorstandsbereich Technik. Der Vorstandsvorsitzende nimmt die Aufgabe des Arbeitsdirektors wahr.

Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder; er repräsentiert den Vorstand darüber hinaus nach außen. Davon abgesehen sind die Vorstandsmitglieder gleichberechtigt und verantworten die Führung des Unternehmens gemeinsam. Die Vorstandsmitglieder leiten ihre Ressorts in eigener Verantwortung, ressortbezogene Interessen sind jedoch dem Gesamtwohl des Unternehmens unterzuordnen.

Anforderungen an die Besetzung des Vorstands

Die Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich am unternehmerischen Ansatz von MVV.

Wir legen Wert auf eine allgemein-wirtschaftliche, technische und vertriebliche Expertise ergänzt durch individuelle Fachkompetenz. Strategisches Denken und Weitsicht entsprechend der eigenen Erfahrungen und Kenntnisse sind ebenfalls ein wichtiger Bestandteil. Darüber hinaus ist eine unternehmerische Grundeinstellung wesentlich. Ziel ist es, dass im Vorstand unterschiedliche Bildungs- und Erfahrungshintergründe abgebildet sein sollen, um so vielfältige Sichtweisen, Facetten und Einflüsse in das unternehmerische Handeln einbeziehen zu können. Es obliegt dem Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss, neue Vorstandsmitglieder zu suchen, vorzuschlagen, zu bestellen und bestehende Anstellungsverträge zu verlängern. Bei der Auswahl neuer Vorstandsmitglieder werden aktuelle Anforderungsprofile auf Grundlage der zuvor genannten Eigenschaften entwickelt und eingesetzt; vorgeschlagene Kandidaten werden eingehend geprüft.

Der Aufsichtsrat strebt an, in Zukunft auch den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen. Aufgrund der Besetzung des Vorstands, der zum damaligen Zeitpunkt aus Männern bestand, hat der Aufsichtsrat im Jahr 2015 beschlossen, dass die Zielgröße des Frauenanteils bis zum 30. Juni 2017 0% betragen soll. Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße für die Besetzung des Vorstands 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. Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Bei Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, wird der Aufsichtsrat eingebunden. Deshalb informiert der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die beabsichtigte Strategie und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung. Zudem 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 dabei jeweils identisch. Acht Vertreter der Anteilseigner werden durch die Hauptversammlung gewählt, und zwei werden direkt von der Stadt Mannheim entsendet: der Oberbürgermeister und der zuständige Fachdezernent. 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 koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats, die in einer Geschäftsordnung geregelt ist.

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

Der **Bilanzprüfungsausschuss** befasst sich mit der Unternehmensplanung, der Strategie und der Entwicklung in einzelnen Geschäftsfeldern sowie Aufbau und Struktur der einzelnen Kontrollsysteme. Auch mit den Grundsatzfragen der Rechnungslegung setzt er sich auseinander. 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. Der Ausschuss überwacht die Wirksamkeit des IKS, 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. Zu den Aufgaben des Bilanzprüfungsausschusses gehört es darüber hinaus, die Prüfungsschwerpunkte festzulegen und die Entscheidungen zu den Nichtprüfungsleistungen des

Abschlussprüfers. Der Ausschuss ist mit je drei Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. 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.

Beschlüsse des Aufsichtsrats, die Abschluss, Änderungen oder Aufhebungen der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern betreffen, werden vom **Personalausschuss** vorbereitet. Er hat sechs Mitglieder: den Aufsichtsratsvorsitzenden, der zugleich Vorsitzender des Personalausschusses ist, seinen Stellvertreter sowie zwei Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und zwei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer.

Der **Nominierungsausschuss** schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vor. Dabei beachtet er insbesondere die gesetzlichen Vorschriften sowie die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Ausschuss legt zudem die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats fest. Zu den fünf Mitgliedern des Ausschusses zählen der Aufsichtsratsvorsitzende, der zugleich Vorsitzender des Ausschusses ist, sowie vier weitere Mitglieder der Anteilseigner.

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

Vom **Ausschuss zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals** werden die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet, die zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals nötig sind. Acht Aufsichtsratsmitglieder bilden den Ausschuss: der Aufsichtsratsvorsitzende, der zugleich Vorsitzender des Ausschusses ist, sein Stellvertreter sowie ein weiteres Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer und fünf Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner.

Anforderungen an die Besetzung des Aufsichtsrats

Für zukünftige Aufsichtsratsmitglieder hat der Aufsichtsrat ein detailliertes Anforderungsprofil festgelegt, in dem Ziele und Kriterien für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats formuliert sind: Ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium wird in ihm ebenso beschrieben wie die Ansprüche an die Fachexpertise, die Fähigkeiten und die Erfahrungen, denen alle Mitglieder gerecht werden müssen. Auch die Ansprüche an Erfahrung, Persönlichkeit und Integrität der Mitglieder werden aufgeführt.

Bei der Auswahl von Kandidaten für die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung wird die Kompetenz unter anderem hinsichtlich folgender Aspekte beurteilt: fundiertes Verständnis über die Energiewirtschaft und insbesondere über die Geschäftsfelder, in denen unsere Unternehmensgruppe tätig ist; die Fähigkeit zur kritischen Beurteilung komplexer wirtschaftlicher und technischer Sachverhalte; sichere Beurteilung von Geschäftsentscheidungen hinsichtlich ihrer Ordnungs- und Gesetzmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit; qualifizierte Bewertung von Abschlüssen einschließlich der Lageberichte und Prüfungsberichte des Abschlussprüfers. Darüber hinaus sollen Aufsichtsratsmitglieder über spezielle Fachkenntnisse in ausgewählten Tätigkeitsgebieten unserer Unternehmensgruppe verfügen, die für die Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Im Gremium muss mindestens ein Finanzexperte vertreten sein; er muss über die Qualifikationen verfügen, die nach dem Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlich sind. Bei den vorgeschlagenen Kandidaten soll die Altersgrenze von 70 Jahren beachtet 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. Außerdem soll dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder angehören. Bereits vor dem Nominierungsvorschlag ermittelt der Aufsichtsrat, ob dem potenziellen Kandidaten ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um das Amt wahrzunehmen und ob geschäftliche und/oder persönliche Beziehungen zwischen ihm und unserer Unternehmensgruppe oder Wettbewerbern bestehen.

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.

In seiner aktuellen Besetzung erfüllt der Aufsichtsrat der MVV Energie AG die genannten Anforderungen.

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: Zwischen ihnen und dem Unternehmen und seinen Organen bestehen weder persönliche noch geschäftliche Beziehungen im kommerziellen Sinne. Falls Interessenkonflikte von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern auftreten sollten, werden diese dem Aufsichtsrat unverzüglich offengelegt. Unabhängig im Sinne der Empfehlung sind unseres Erachtens auch die Mitglieder des Aufsichtsrats, die von der Stadt Mannheim entsendet werden: 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. Daher ist es folgerichtig, dass die Stadt Mannheim als Hauptaktionärin der MVV Energie AG durch Mitglieder des Gemeinderats im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten wird. Maßgeblich 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. Zudem ist es auch aufgrund des demografischen Wandels sowohl aus gesellschaftlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen sinnvoll, alle Talente unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern, um aktiv einem Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen. In der Vergangenheit haben weibliche Beschäftigte in Unternehmen der Energiebranche einen verhältnismäßig geringen Anteil an der Gesamtbelegschaft ausgemacht. Aufsichtsrat und Vorstand der MVV Energie AG sehen daher in der langfristigen Steigerung des Anteils von Frauen in der Unternehmensgruppe einen wesentlichen Schlüssel zur erfolgreichen Weiterentwicklung des Unternehmens. 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 – und ihn bei den Führungskräften auf 25 % erhöhen, ausgehend von 14 % am 30. Juni 2015. Ein wichtiges Maßnahmenpaket dafür betrifft die gezielte Personalentwicklung für Frauen mit entsprechendem Potenzial. Zum 30. Juni 2017 sind wir unserem Ziel näher gekommen: Der Frauenanteil in der Belegschaft unseres Konzerns ist auf 29 % und bei den Führungskräften auf 16 % gestiegen. Um unser Ziel bis zum 30. September 2021 zu erreichen, werden wir unsere Fördermaßnahmen und -programme in den kommenden Jahren kontinuierlich ausbauen.

Für die MVV Energie AG berichten wir über den Frauenanteil auf der ersten sowie zweiten Führungsebene: Der Vorstand hatte sich zum Ziel gesetzt, auf der **ersten Führungsebene** bis zum 30. Juni 2017 die Zielgröße von 20 % zu erreichen. Es ist uns gelungen, den Anteil bis zu diesem Zeitpunkt auf 17 % zu erhöhen (30. Juni 2015: 12 %). Dass wir unsere Zielgröße nicht vollständig erreichen konnten, lag insbesondere daran, dass wir auf die wenigen Stellen, die in dem Zweijahreszeitraum zu besetzen waren, nur wenige Bewerbungen von Frauen erhielten. Wir streben daher mit geeigneten Maßnahmen – in Ergänzung zu den bereits bestehenden Angeboten unserer Frauenförderung – mehr Bewerbungen von aussichtsreichen externen und internen Kandidatinnen an. Auf der **zweiten Führungsebene** lag der Frauenanteil zum 30. Juni 2017 bei 25 % (30. Juni 2015: 20 %). Damit haben wir auf dieser für die künftige Weiterentwicklung wichtigen Ebene die vom Vorstand beschlossene Zielgröße von 25 % zum 30. Juni 2017 erreicht. Als neue Zielgrößen hat der Vorstand für die erste Führungsebene einen Anteil von 20 % und für die zweite Führungsebene von 30 % festgelegt. Beide Zielgrößen sollen bis zum 30. September 2021 erreicht werden.