

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat legt für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats folgendes Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB fest:

Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt, die auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigen. Die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele beschreiben zugleich das Konzept, mit dem der Aufsichtsrat insgesamt eine vielfältige Besetzung anstrebt (Diversitätskonzept).

Zudem soll bei der Suche nach qualifizierten Persönlichkeiten für den Aufsichtsrat, die den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit im Rahmen dieser Ziele bestmöglich mit Fach- und Führungskompetenzen verstärken würden, generell auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern eine Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Aufsichtsratsmitglieder, unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und bei entsprechender Qualifikation eine angemessene Vertretung beider Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Im Aufsichtsrat sollten breit gefächerte Erfahrungswerte und unterschiedliche Spezialkenntnisse vertreten sein. Zudem sollte der Aufsichtsrat insgesamt über eine umfassende Meinungs- und Kenntnisvielfalt verfügen, um ein gutes Verständnis des aktuellen Stands sowie der längerfristigen Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und des Konzerns entwickeln zu können.

Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner sollen das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats in der Weise berücksichtigen, dass eine Umsetzung durch entsprechende Wahlbeschlüsse der Hauptversammlung unterstützt wird. Die Hauptversammlung ist jedoch an Wahlvorschläge des Aufsichtsrats nicht gebunden.

Diversitätskonzept für den Vorstand

Der Aufsichtsrat legt für die Zusammensetzung des Vorstands folgendes Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB fest:

Bei Abwägungen, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würden, berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und bei entsprechender Qualifikation eine angemessene Vertretung beider Geschlechter. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch folgende Gesichtspunkte:

- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit möglichst Erfahrung aus unterschiedlichen Ausbildungen und Berufen mitbringen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über Sachverstand auf dem Immobiliensektor, im Bereich Asset Management sowie über internationale Erfahrung verfügen
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung in den Bereichen Strategieentwicklung, Finanzen, Kapitalmarkt und Personalführung sowie Recht und Compliance verfügen
- Der Aufsichtsrat hat bis zum 30. Juni 2019 eine Zielquote für den Frauenanteil im Vorstand von 25% beschlossen.
- Unter den Vorstandsmitgliedern soll eine hinreichende Altersmischung vorhanden sein.

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.