

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der thyssenkrupp Automation Engineering GmbH wurde im Jahr 2017, als die Gesellschaft noch unter thyssenkrupp System Engineering GmbH firmierte, eine Zielgröße von 18,5% mit einer Zielerreichungsfrist bis zum 30. Juni 2022 beschlossen. Zum 30. Juni 2022 verfügte die Gesellschaft, aus der zum 1. Mai 2022 drei Betriebe auf die thyssenkrupp Automotive Body Solutions GmbH übergingen und in dessen Folge ein Statusverfahren gem. § 97f. AktG eingeleitet wurde, über keinen Aufsichtsrat. Für den zum 5. Juli 2022 neu gebildeten Aufsichtsrat wurde eine Zielgröße für den Frauenanteil von 22,2% mit einer Zielerreichungsfrist bis zum 30. Juni 2027 beschlossen. Diese Quote wurde mit der Besetzung des Aufsichtsrates bereits erreicht.

Die Geschäftsführung der thyssenkrupp Automation Engineering GmbH wurde seit dem Jahr 2017 von vier auf zwei Mitglieder verkleinert. Die Verkleinerung der Geschäftsführung ging ebenfalls einher mit dem Übergang dreier Betriebe auf die thyssenkrupp Automotive Body Solutions GmbH. Diese wesentlichen organisatorischen Veränderungen waren bei Zielsetzung im Jahr 2017 nicht vorherzusehen, weshalb sie bei der Zieldefinition nicht berücksichtigt wurden. Die Zielgröße von 30% wurde bei einem Frauenanteil in der Geschäftsführung von 0% zum 30. Juni 2022 verfehlt. In der Zukunft soll der Frauenanteil in der Geschäftsführung wieder gesteigert werden, weshalb die Gesellschafterversammlung am 26. August 2022 den Beschluss fasste, den Frauenanteil in der Geschäftsführung - mit einer Zielerreichungsfrist bis zum 30. Juni 2027 - auf 50% zu steigern.

Die Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung wurde im Jahr 2017 für die erste Führungsebene auf 6,7% und für die zweite auf 3,8% festgelegt - jeweils mit einer Zielerreichungsfrist zum 30. Juni 2022. Zum 30. Juni 2022 betrug der Frauenanteil auf der ersten 0% und auf der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 11,11%. Damit konnte die für die erste Ebene unterhalb der Geschäftsführung anvisierte Frauenquote nicht erreicht werden, was außer auf oben genannte strukturelle Veränderungen u. a. auf zwei Personalabbauprogramme zurückzuführen ist, die seit 2017 umgesetzt wurden, zum Zeitpunkt der Zielsetzung jedoch noch nicht vorhersehbar waren. Die Geschäftsführung der thyssenkrupp Automation Engineering GmbH ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern. Mit Beschluss vom 4. April 2022 hat sie deshalb eine Zielgröße von 14,6% sowohl für die erste wie auch für die zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung gesetzt. Diese Quoten entsprechen dem sog. „Fair Share“, dem Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in der Belegschaft. Die Zielerreichungsfrist für die festgelegten Zielgrößen ist der 30.6.2027.

*In 2017, when the company was still operating under the name thyssenkrupp System Engineering GmbH, a target of 18.5% was set for the proportion of women on the Supervisory Board of thyssenkrupp Automation Engineering GmbH with a target deadline of June 30, 2022. As of June 30, 2022 the company, from which three operations were transferred to thyssenkrupp Automotive Body Solutions GmbH on May 1, 2022 and as a result of which status proceedings were initiated in accordance with § 97f. AktG were initiated, the company had no supervisory board. For the Supervisory Board newly formed on July 5, 2022 a target figure for the proportion of women of 22.2% was resolved with a target achievement deadline of June 30, 2027. This quota has already been achieved with the composition of the Supervisory Board.*

*The Executive Board of thyssenkrupp Automation Engineering GmbH has been reduced from four to two members since 2017. The reduction in the size of the management board was also accompanied by the transfer of three operations to thyssenkrupp Automotive Body Solutions GmbH. These significant organizational changes were not foreseeable when the target was set in 2017, which is why they were not taken into account in the target definition. The target*

*of 30% was missed with a 0% share of women on the Executive Board as of June 30, 2022. In the future, the proportion of women on the management board is to be increased again, which is why the shareholders' meeting on August 26, 2022 passed a resolution to increase the proportion of women on the management board to 50% - with a target achievement deadline of June 30, 2027.*

*The target for the proportion of women at the first and second management levels below the Executive Board was set in 2017 at 6.7% for the first management level and 3.8% for the second - in each case with a target achievement deadline of June 30, 2022. As of June 30, 2022, the proportion of women at the first management level was 0% and at the second management level below the Executive Board 11.11%. This means that the target quota for women at the first level below executive management was not achieved. In addition to the above-mentioned structural changes, this was due among other things to two workforce reduction programs which have been implemented since 2017 but were not yet foreseeable at the time the target was set. The management of thyssenkrupp Automation Engineering GmbH is committed to further increasing the proportion of women in management positions. In a resolution dated April 4, 2022 it therefore set a target of 14.6% for both the first and second management levels below executive management. These quotas correspond to the so-called "fair share", the proportion of female employees in the workforce. The deadline for achieving the targets set is June 30, 2027.*