

Erklärung zur Unternehmensführung der thyssenkrupp AG und des thyssenkrupp Konzerns

Die Erklärung zur Unternehmensführung wird gemäß §§ 289a Absatz 1 Satz 2, 315 Absatz 5 HGB gesondert im Internet öffentlich zugänglich gemacht. Sie umfasst die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen und die Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 des Aktiengesetzes.

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten deutschen Aktiengesellschaft sind gemäß § 161 AktG verpflichtet, zumindest einmal jährlich zu erklären, ob dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Vorstand und Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG haben die folgende Erklärung abgegeben, die am 1. Oktober 2017 auf der Website der Gesellschaft unter www.thyssenkrupp.com veröffentlicht wurde:



**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der thyssenkrupp AG
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gem. § 161 AktG**

Die thyssenkrupp AG entspricht sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 7. Februar 2017 und wird diesen auch zukünftig entsprechen.

Ferner hat die thyssenkrupp AG seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 1. Oktober 2016 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 12. Juni 2015 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 5. Mai 2015 sowie, seit deren Veröffentlichung im Bundesanzeiger, in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen.

Duisburg/Essex, 1. Oktober 2017

Für den Aufsichtsrat


- Lehner -

Für den Vorstand


- Hiesinger -

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Umsetzung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die thyssenkrupp AG führt regelmäßig eine Prüfung der Einhaltung der Empfehlungen und der Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex durch. Sie erfüllt freiwillig auch dessen Anregungen.

Organisation- und Führungsstruktur

Die Geschäftsaktivitäten des thyssenkrupp Konzerns sind in fünf Business Areas gebündelt. Die strategische Führung des Konzerns obliegt der thyssenkrupp AG. Der Konzern agiert in einer mehrdimensionalen Managementstruktur (Netzwerkorganisation) aus operativen Geschäften, Konzernfunktionen, Regionen und Service-Einheiten. Weitere Einzelheiten können dem Geschäftsbericht 2016/2017 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Abschnitt „Profil und Organisation“ entnommen werden.

Compliance-Programm

Compliance als Gesamtheit der konzernweiten Maßnahmen zur Einhaltung von Recht, Gesetz und verbindlichen internen Regelwerken ist bei thyssenkrupp eine wichtige Leitungs- und Überwachungsaufgabe.

Der Vorstand der thyssenkrupp AG hat seine ablehnende Haltung gegenüber Kartell- und Korruptionsverstößen im thyssenkrupp Compliance Commitment unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Verstöße, insbesondere Kartell- oder Korruptionsverstöße, werden im Sinne von „null Toleranz“ nicht geduldet. Compliance ist eine Frage der Haltung.

Die besondere Bedeutung von Compliance bei thyssenkrupp wird dadurch hervorgehoben, dass ein eigenes Mitglied des Vorstands für die Konzernfunktionen Recht & Compliance zuständig ist. Dieses Vorstandsmitglied berichtet regelmäßig im Aufsichtsrat bzw. im Prüfungsausschuss über Compliance-Themen. Der Chief Compliance Officer ist für die Steuerung des Compliance-Programms verantwortlich. Er berichtet unmittelbar an den Vorstand Recht & Compliance.

Mehr über Compliance bei thyssenkrupp erfahren Sie auf unserer Website sowie im Geschäftsbericht 2016/2017 im Kapitel „Compliance“.

Konzernleitbild als Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Unternehmenskultur

Mit dem Konzernleitbild haben wir das Selbstverständnis unseres Konzerns formuliert – ein „WIR sind thyssenkrupp“. Es stärkt die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, gibt Orientierung und dient als Grundlage unseres Handelns. Somit spielt es auch eine wichtige Rolle im konzernweiten Kulturwandel, der uns unseren im Leitbild ausformulierten Ansprüchen näherbringt. Das Konzernleitbild wurde von Mitarbeitern weltweit entwickelt. Gemeinsam haben sie die Ansprüche von thyssenkrupp auf dem Weg zu einem diversifizierten Industriekonzern definiert.

Weitere wesentliche Unternehmensgrundsätze

Während das Konzernleitbild Auskunft über unsere Ziele und Ansprüche gibt, sind die konkreten Prinzipien und Grundregeln für unser Handeln sowie unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit im thyssenkrupp Verhaltenskodex zusammengefasst. Dieser bietet Mitarbeitern, Führungskräften und Vorstand gleichermaßen einen Orientierungsrahmen zu Themen wie Einhaltung von Recht und Gesetz, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz sowie Datenschutz



Compliance ist eine Frage der Haltung.

und Informationssicherheit. Anforderungen an Lieferanten sind im thyssenkrupp Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Zudem hat thyssenkrupp den Global Compact der Vereinten Nationen, die Verhaltensrichtlinie des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) und die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

All diese Grundsätze werden mithilfe der bestehenden Programme und Managementsysteme sowie der Indirekt Finanziellen Ziele umgesetzt. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf unserer Website sowie im Geschäftsbericht 2016/2017 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Abschnitt „Ziele“ wird hierüber ausführlich informiert.

Beschreibung der Arbeitsweise und Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Aufsichtsratsausschüsse

Die Zusammensetzung des Vorstands der thyssenkrupp AG ist auf der Website www.thyssenkrupp.com einsehbar. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Die Arbeitsweise des Vorstands, die Ressortsverteilung sowie die Informationsversorgung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse durch den Vorstand und dessen Berichterstattung sind in der Geschäftsordnung für den Vorstand und deren Anlagen geregelt.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG ist gesetzlich vorgegeben und im Einzelnen in § 9 der Satzung geregelt. Die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner sechs Ausschüsse ist auf der Website einsehbar. Zudem hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt, die im Corporate-Governance-Bericht dargestellt sind. Als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG ist Bernhard Pellens Vorsitzender des Prüfungsausschusses. Der Aufsichtsrat hat sich und seinen Ausschüssen jeweils eine Geschäftsordnung gegeben.

Die Satzung der thyssenkrupp AG und alle Geschäftsordnungen für den Vorstand, den Aufsichtsrat und dessen Ausschüsse sind auf der Website einsehbar. Weitere Details zur Arbeit von Vorstand, Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen ergeben sich aus dem Kapitel „Aufsichtsrat“ im Geschäftsbericht 2016/2017.

Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 des Aktiengesetzes und Angaben zu Mindestanteilen im Aufsichtsrat

thyssenkrupp verfolgt seit 2013 eine konzernweite Strategie zur Förderung der Vielfalt (Diversity). Wir streben u.a. an, bis 2020 global einen Frauenanteil von 15 % in allen Führungspositionen des Konzerns zu erreichen. Im Geschäftsbericht der thyssenkrupp AG wird über diese Strategie und die Fortschritte im Kapitel „Mitarbeiter“ berichtet.

Derzeit unterliegen 24 deutsche Gesellschaften im thyssenkrupp Konzern zusätzlich der gesetzlichen Verpflichtung, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung und den beiden nachfolgenden Führungsebenen sowie jeweils eine Umsetzungsfrist für die Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Alle betroffenen Gesellschaften haben dieser Verpflichtung entsprochen. Die Umsetzungsfristen endeten einheitlich erstmals am 30.06.2017. Im Umsetzungszeitraum konnte der Anteil von Frauen an Aufsichtsratsmandaten von 13 % auf 20 % gesteigert werden. Kein Aufsichtsrat ist mehr ohne weibliches Mitglied. Auch die Zahl der Konzerngesellschaften ohne Frauen in der Geschäftsleitung konnte reduziert werden. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 haben die Gesellschaften erneut Zielgrößen

Ben für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung und deren beiden nachfolgenden Führungsebenen beschlossen. Die Umsetzungsfristen laufen jeweils bis zum 30.06.2022.

Für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG gilt gesetzlich, dass sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen muss. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat liegt insgesamt bei 25 %. Im letzten Geschäftsjahr ist nach Ausscheiden eines Arbeitnehmervertreters aus dem Aufsichtsrat der freigewordene Sitz im Aufsichtsrat durch gerichtliche Bestellung mit einem männlichen Arbeitnehmervertreter nachbesetzt worden, nachdem die Arbeitnehmerseite der Gesamterfüllung des Mindestanteils durch den gesamten Aufsichtsrat widersprochen hatte. Da auf der Seite der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bereits ein Anteil von 30 % Frauen bestand, lagen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bestellung vor.

Der Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG hatte für den Frauenanteil im Vorstand der thyssenkrupp AG zunächst eine Zielgröße von 0 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 beschlossen. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 hat der Aufsichtsrat nun eine Zielgröße von 20 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2022 beschlossen. Die Zusammensetzung des Vorstands ist seitdem unverändert geblieben.

Ebenfalls mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 hatte der Vorstand der thyssenkrupp AG für die Gesellschaft eine Zielgröße von 8 % für die erste Führungsebene und eine Zielgröße von 23 % für die zweite Führungsebene beschlossen. Erreicht wurde ein Frauenanteil von 5 % auf der ersten bzw. 23 % auf der zweiten Führungsebene. Auf der ersten Führungsebene ist der Frauenanteil innerhalb der ersten Umsetzungsfrist somit unter den angestrebten 8 % geblieben. Innerhalb der kurzen ersten Umsetzungsfrist war eine Neubesetzung einer Stelle der ersten Führungsebene mit einer weiblichen Führungskraft noch nicht möglich. Die thyssenkrupp AG arbeitet darauf hin, die Zahl der weiblichen Führungskräfte im Kreis dieser Talente, die nach ihrer Qualifikation für solche Positionen in Betracht kommen, zu erweitern. Für die Zeit nach dem 30.06.2017 gelten nun Zielgrößen von 11 % bzw. 25 % für die ersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands und jeweils eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2022. Daneben verfolgt der Vorstand der thyssenkrupp AG unvermindert die oben genannte konzernweite Strategie, mit der bis 2020 global ein Frauenanteil von 15 % in allen Führungspositionen angestrebt wird.