

FESTLEGUNG UND ANGABEN NACH § 289F ABS. 2 ZIFFER 4, ABS. 4 HGB

Seit 2015 sind bei einer Gesellschaft, die wie die Salzgitter Flachstahl GmbH dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegt, für den Frauenanteil auf den Managementebenen Zielgrößen zu bestimmen.

I.

Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern hatte der Aufsichtsrat im Jahr 2017 folgenden Beschluss gefasst:

1. Die Geschäftsführung besteht derzeit aus vier Geschäftsführern, darunter eine Frau. Bis zum 30. Juni 2022 wird eine Veränderung und damit eine Erhöhung des Frauenanteils nicht angestrebt. Im Falle einer künftig erforderlich werdenden Nachbesetzung werden Frauen wie bisher gleichberechtigt berücksichtigt.
2. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus fünfzehn Mitgliedern, darunter drei Frauen. Die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrates gewährleistet eine sachgerechte Aufsichtsratsarbeit. Deshalb wird bis zum 30. Juni 2022 eine Veränderung und damit eine Erhöhung des Frauenanteils nicht angestrebt. Im Falle einer künftig erforderlich werdenden Nachbesetzung werden Frauen wie bisher gleichberechtigt berücksichtigt.

Bei der Gesellschaft bestand die Geschäftsführung zum 30. Juni 2022 aus den Herren Ulrich Grethe, Jens Looock und Alexander Stein. Die Zielsetzung zum Frauenanteil in der Geschäftsführung wurde damit nicht erreicht. Die Nichterreichung resultiert daraus, dass Frau Schäfer im Jahr 2021 die Gesellschaft verlassen und konzernintern eine andere Position als Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin angetreten hatte. Der Aufsichtsrat hatte bereits Anfang des Jahres 2022 Herrn Eike Brünger mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum Geschäftsführer bestellt. Ferner wurde Herr Gerd Baresch mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 zum weiteren Geschäftsführer bestellt. Diese personelle Besetzung der Geschäftsführung gewährleistet eine sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsführung und soll daher bis auf Weiteres beibehalten werden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft bestand zum 30. Juni 2022 aus fünfzehn Mitgliedern, unter denen sich drei Frauen befinden. Die Zielsetzung zum Frauenanteil im Aufsichtsrat wurde damit erreicht. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat ist im Vergleich zur letzten Festlegung konstant bei 20 % geblieben. Es erscheint sachgerecht, dass die Gesellschaft sich angesichts ihrer Größe bei der Festlegung des Frauen-

anteils an dem für börsennotierte und mitbestimmte Aktiengesellschaften zwingend geltenden Frauenanteil von 30 % orientiert. Da bei Angaben in Prozent die Zielgröße vollen Personenzahlen entsprechen muss, wird unter Zugrundelegung von fünfzehn Aufsichtsratsmitgliedern als Zielgröße zum 30. Juni 2027 ein Frauenanteil von 33,3 % beschlossen.

Im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat folgende Festlegungen beschlossen:

1. Die Geschäftsführung besteht derzeit aus drei männlichen Mitgliedern und wird ab dem 1. Januar 2023 aus fünf männlichen Mitgliedern bestehen. Diese Zusammensetzung gewährleistet eine sachgerechte Geschäftsführungstätigkeit. Zum 30. Juni 2027 wird eine Veränderung und damit ein Frauenanteil nicht angestrebt. Im Falle einer künftig erforderlich werdenden Nachbesetzung werden Frauen wie bisher gleichermaßen berücksichtigt.
2. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus zwölf männlichen Mitgliedern und drei weiblichen Mitgliedern. Damit ist ein Frauenanteil von 20 % erreicht. Als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zum 30. Juni 2027 wird 33,3 % festgelegt.

II.

Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer hatte die Geschäftsführung im Jahr 2017 folgende Festlegungen beschlossen:

Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 9,7 % und für diejenigen in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 7,1 %. Die Quoten sollten zum 30. Juni 2022 erreicht werden.

Die Zielsetzung zum Frauenanteil in der ersten Führungsebene wurde mit 17,1 % erreicht. Die Zielsetzungen in der zweiten Führungsebene wurden mit 13,2 % Frauenanteil erreicht.

Im Jahr 2022 hat die Geschäftsführung folgende Festlegungen beschlossen:

Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 17,1 % und für diejenigen in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 13,2 %. Die Quoten sollen bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden.

FESTLEGUNG UND ANGABEN NACH § 289F ABS. 2 ZIFFER 4, ABS. 4 HGB

2/2

III.

Die Gesellschaft gehört zum Stahl- und Technologie-Konzern Salzgitter AG. Bei der Besetzung von Gesellschaftsorganen in den Konzerngesellschaften (wie der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat) ist die Salzgitter AG bestrebt, sowohl eine Gleichbehandlung der Geschlechter als auch eine bestmögliche Besetzung im Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Funktion sicherzustellen. In diesem Sinne hat der Aufsichtsrat der Salzgitter AG Diversitätskonzepte sowohl für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands der SZAG beschlossen. Danach sind neben unternehmensspezifischen Anforderungen, persönlichen und fachlichen Voraussetzungen und Kompetenzen auch Aspekte der Vielfalt in besonderem Maße zu berücksichtigen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils im Konzern hat die Salzgitter AG in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität insgesamt und insbesondere zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte am Arbeitsmarkt eingeleitet. Darüber hinaus wurden auch die Anstrengungen zur internen Identifizierung und Weiterentwicklung berufserfahrener Mitarbeiterinnen intensiviert. Beispielhaft zu nennen ist ein Programm zum konzernweiten Nachfolge- und Talentmanagement, welches auch individuelle Förderungsmöglichkeiten eröffnet. Weiterhin wurde ein speziell an weibliche Mitarbeitende gerichtetes Orientierungsprogramm etabliert, welches systematisch berufliche Orientierungshilfen gewährt, um Frauen verschiedene Karrierewege als Führungskraft im Konzern der Salzgitter AG aufzuzeigen.

Ergänzt wird dies um ein Mentoring-Programm für engagierte weibliche Führungskräfte und Expertinnen, um diese auf dem Weg zur Führungsverantwortung oder bei der Entwicklung innerhalb ihrer Führungsrolle gezielt zu unterstützen.

Dennoch ist zu konstatieren, dass die Gesellschaft als stahlproduzierendes Unternehmen und Tochterunternehmen eines Stahl- und Technologiekonzerns nach wie vor Herausforderungen bei der Gewinnung von Frauen für die entsprechenden Positionen steht. Die erforderlichen Qualifikationen liegen im Schwerpunkt im Bereich der Ingenieurwissenschaften/Technischen Berufe, bei denen der Anteil an Absolventinnen bzw. Kandidatinnen an den Hochschulen nach wie vor gering ist. Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, dass sich trotz aktiver Werbemaßnahmen nur wenige Absolventinnen für Karrieremöglichkeiten in der Stahlbranche entscheiden. Sich andeutende Tendenzen verstärkten Interesses von Frauen an Studienabschlüssen im Bereich der Ingenieurwissenschaften/Technischen Berufe werden erst in den nächsten Jahren zur Besetzung von Führungspositionen relevant, da Absolventinnen und Absolventen zunächst einschlägige Berufserfahrungen sammeln müssen, bevor sie für Führungspositionen in Betracht kommen. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsratspositionen in den betroffenen Gesellschaften, um der besonderen Verantwortung dieser Positionen für den Erfolg des Unternehmens nachkommen zu können.

Salzgitter, im September 2022