

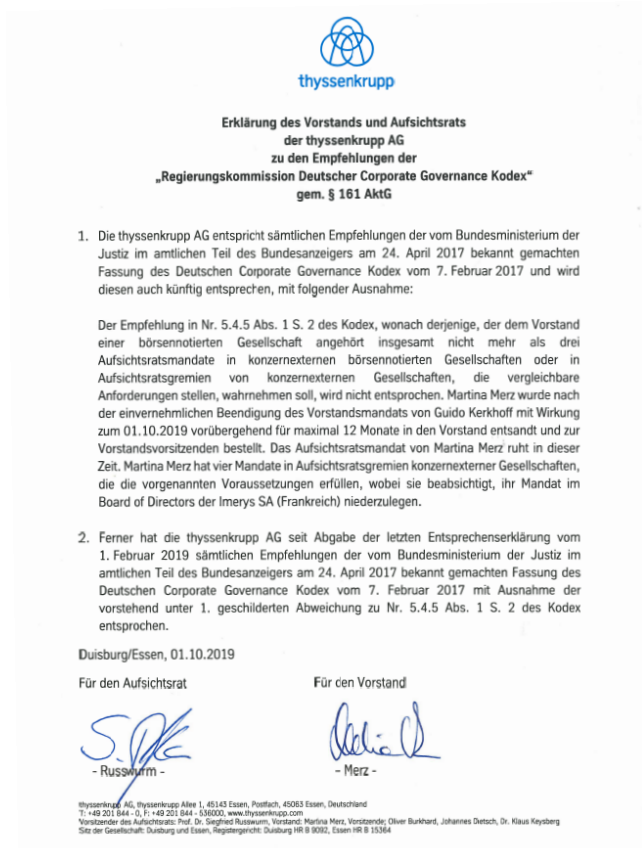
# Erklärung zur Unternehmensführung

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung für die thyssenkrupp AG und zugleich für den Konzern gemäß §§ 315d, 289f HGB ab.

## Entsprechenserklärung zum DCGK

Vorstand und Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG haben gemäß § 161 Abs. 1 AktG folgende Erklärung abgegeben, die am 10. Oktober 2019 auf der Website der Gesellschaft ([www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com)) veröffentlicht wurde:

[www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com) > Unternehmen > Management > Corporate Governance



Die in den vergangenen fünf Jahren abgegebenen Entsprechenserklärungen sind auf der Website der Gesellschaft dauerhaft zugänglich.

Unsere börsennotierte Tochtergesellschaft Eisen- und Hüttenwerke AG entspricht ebenfalls dem DCGK, wobei die Besonderheiten der Konzerneinbindung berücksichtigt werden. Einzelne Abweichungen sind in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft, die am 1. Oktober 2019 veröffentlicht wurde, dargelegt und begründet.

## Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die thyssenkrupp AG entspricht freiwillig sämtlichen Anregungen des DCGK. Über relevante, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Unternehmensführungspraktiken haben wir im Corporate Governance Bericht berichtet.


## Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat


Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Der Aufsichtsrat hat sich selbst, seinen Ausschüssen und dem Vorstand jeweils eine Geschäftsordnung gegeben, die unter anderem die Informationsversorgung des Aufsichtsrats durch den Vorstand regeln. Diese Geschäftsordnungen stehen dauerhaft auf der Website der Gesellschaft ([www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com)) zur Verfügung. Der Vorstand berichtet in den Sitzungen des Aufsichtsrats, sowie in den Ausschusssitzungen. Um die Aufsichtsratssitzungen effizient und konzentriert vorzubereiten, tagt das Präsidium in erhöhter Sitzungsfrequenz unter Hinzuziehung von weiteren Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern oder externen Beratern. Die Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat halten auch zwischen den Sitzungen regelmäßig Kontakt und beraten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens.

## Beschreibung der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat insgesamt sechs Ausschüsse gebildet. Diese sind bis auf den Nominierungsausschuss paritätisch zu besetzen. Dem nach § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Vermittlungsausschuss müssen der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und je ein von den Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zu wählendes Mitglied angehören. Dem Präsidium und dem Personalausschuss gehören dieselben vier Mitglieder an. Dem Prüfungsausschuss gehören sechs Mitglieder, dem Strategie-, Finanz- und Investitionsausschuss acht Mitglieder an, die jeweils zur Hälfte auf Vorschlag des Nominierungsausschusses mit Aktionärsvertretern und auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter mit Arbeitnehmervertretern besetzt werden. Nach den Empfehlungen des DCGK sollen Vorsitz von Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss nicht identisch besetzt sein. Der Nominierungsausschuss besteht aus bis zu fünf Aktionärsvertretern, die ausschließlich von den Aktionärsvertretern im Aufsichtsrat gewählt werden. Einzelheiten über die Zusammensetzung der Ausschüsse und ihre Aufgaben finden sich in den vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnungen für die Ausschüsse. Diese sowie die aktuellen Mitglieder sind auf der Website der Gesellschaft ([www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com)) auffindbar.

Die Vorsitzenden der Ausschüsse berichten regelmäßig in den Aufsichtsratssitzungen über die Sitzungen der Ausschüsse und ihre Tätigkeiten. Diese bestehen überwiegend in der Vorbereitung ihrer Behandlung und Beschlussfassung im Gesamtaufichtsrat, soweit der Aufsichtsrat den Ausschüssen nicht eine abschließende Tätigkeit übertragen hat. Vorbereitende und abschließende Aufgaben sind in den Geschäftsordnungen für die Ausschüsse geregelt. Einzelheiten über die Tätigkeiten der Ausschüsse und ihre Arbeitsweise im Berichtsjahr sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

 [www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com) >  
Unternehmen > Management >  
Corporate Governance

 [www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com) >  
Unternehmen > Management >  
Ausschüsse des Aufsichtsrats

## Zielgrößen für den Frauenanteil

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.

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. Die gesetzlich vorgegebene sowie die vom Aufsichtsrat festgelegte Mindestgröße von 30 % Frauenanteil ist im Laufe des Geschäftsjahres 2018/2019 überschritten worden. Sowohl auf Anteilseignerseite als auch auf Arbeitnehmerseite sind im Berichtszeitraum jeweils vier weibliche Mitglieder in den Aufsichtsrat bestellt worden, woraus sich ein Frauenanteil zum 30.09.2019 von 40% ergibt.

Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat im Mai 2017 eine Zielgröße von 20% Frauenanteil beschlossen, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden soll.

Die Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands der thyssenkrupp AG hat der Vorstand im April 2017 von 8% auf 11% und von 23% auf 25% festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden sollen. 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.

Des Weiteren haben 24 mitbestimmte Gesellschaften im thyssenkrupp Konzern für die Zeit nach dem 30. Juni 2017 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung und deren beiden nachfolgenden Führungsebenen beschlossen. Die Umsetzungsfristen laufen jeweils bis zum 30. Juni 2022. Im ersten Umsetzungszeitraum bis zum 30. Juni 2017 konnte der Anteil von Frauen an Aufsichtsratsmandaten von 13% auf 20% gesteigert werden. Im Berichtszeitraum ist kein Aufsichtsrat mehr ohne weibliches Mitglied und auch die Zahl der Konzerngesellschaften mit Frauen in der Geschäftsleitung konnte erhöht werden.

## Beschreibung des Diversitätskonzepts hinsichtlich der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG

Als börsennotierte Gesellschaft hält sich die thyssenkrupp AG an die Vorgaben zur Vielfalt insbesondere aus dem AktG, dem DCGK und den anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften. Diese umfassen unterschiedliche Anforderungen an die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat. Zusätzlich hat sich thyssenkrupp eigene Ziele gesetzt und ein Kompetenzprofil beschlossen. Diese Vorgaben und Ziele sind die Grundlagen des vom Aufsichtsrat im November 2017 beschlossenen Diversitätskonzepts für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG. Hinsichtlich des Frauenanteils und der festgelegten Zielgröße wird auf den Inhalt des vorhergehenden Abschnitts verwiesen.

---

Die Darstellung der Ziele und des Kompetenzprofils sowie des Grades der Umsetzung für den Aufsichtsrat erfolgt im Corporate Governance Bericht

## Vorstand

Das Diversitätskonzept ist auf eine ausreichende Meinungs- und Kenntnisvielfalt im Vorstand gerichtet. Die Bewertung, Auswahl und Ernennung von Bewerbern erfolgt nach den Regeln und allgemein anerkannten Grundsätzen der Nichtdiskriminierung. Bei der Auswahl von Kandidaten für den Vorstand berücksichtigt der Aufsichtsrat darüber hinaus weitere Diversitätskriterien: Persönlichkeit des Kandidaten, seine Sachkenntnis und Erfahrung, die Internationalität, den Bildungs- und Berufshintergrund sowie Alter und Geschlecht.

Die Ausprägung und Gewichtung der Diversitätskriterien richtet sich nach dem im Einzelfall zu besetzenden Vorstandsressort und den damit auszufüllenden Aufgaben. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr die genannten Kriterien im Rahmen des strukturierten Prozesses zur Findung eines Nachfolgers für Guido Kerkhoff als Finanzvorstand berücksichtigt und Johannes Dietrich zum CFO bestellt. Dies gilt ebenso für die jeweils zum 1. Oktober 2019 vorgenommene Entsendung von Martina Merz aus dem Aufsichtsrat zur Vorstandsvorsitzenden der thyssenkrupp AG als Nachfolgerin für Guido Kerkhoff und der zusätzlichen Bestellung von Dr. Klaus Keysberg in den Vorstand der thyssenkrupp AG.

## Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept in Bezug auf den Aufsichtsrat soll sicherstellen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

Für die Zielsetzung zum Frauenanteil im Aufsichtsrat befolgt die thyssenkrupp AG die gesetzlichen Vorgaben. Danach ist der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammenzusetzen. Daneben enthält das Diversitätskonzept zwei wesentliche Elemente: die Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und das Kompetenzprofil für den Gesamtaufwichtsrat. Beide enthalten bereits Anforderungen an das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats, beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund. Die Darstellung der Ziele und des Kompetenzprofils sowie den Stand der Umsetzung erfolgt im Corporate Governance Bericht.

Die Umsetzung des Diversitätskonzepts erfolgt im Rahmen der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung der thyssenkrupp AG müssen die gesetzlichen Vorgaben zur Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern erfüllen und sollen die selbstgesetzten Ziele berücksichtigen sowie gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Dies gilt auch für die Nachbestellung von Kandidaten in den Aufsichtsrat. So berücksichtigt der Nominierungsausschuss bei seiner Suche nach Kandidaten auf Seiten der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat das Diversitätskonzept.