

Festlegung und Angaben nach § 289f Abs. 2 Ziffer 4, Abs. 4 HGB

Seit 2015 sind bei einer Gesellschaft, die wie die Mannesmann Precision Tubes GmbH dem Drittelbeteiligungsgesetz unterliegt, für den Frauenanteil auf den Managementebenen Zielgrößen zu bestimmen.

I.

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

1. Die Geschäftsführung besteht derzeit aus vier männlichen Geschäftsführern. Bis zum 30. Juni 2022 wird eine Veränderung und damit ein Frauenanteil nicht angestrebt. Im Falle einer künftig erforderlich werdenden Nachbesetzung werden Frauen wie bisher gleichberechtigt berücksichtigt.
2. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus dreizehn männlichen Mitgliedern und zwei weiblichen Mitgliedern. Die derzeitige Zusammensetzung 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 Amit Bedi, Andreas Betzler, Jürgen Brakensiek und Jörn Winkels. Die Zielsetzung zum Frauenanteil in der Geschäftsführung wurde damit erreicht. 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 zwei Frauen befinden. Die Zielsetzung zum Frauenanteil im Aufsichtsrat wurde damit erreicht. Diese personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrates

gewährleistet eine sachgerechte Aufsichtsratsarbeit und soll daher bis auf Weiteres beibehalten werden.

Im Jahr 2022 hat die Gesellschafterversammlung folgende Festlegungen beschlossen:

1. Die Geschäftsführung besteht vier männlichen Geschäftsführern. Die derzeitige Zusammensetzung gewährleistet eine sachgerechte Geschäftsführungstätigkeit. Zum 30. Juni 2027 wird eine Veränderung und damit ein Frauenanteil nicht angestrebt.
2. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus dreizehn männlichen Mitgliedern und zwei weiblichen Mitgliedern. Die derzeitige Zusammensetzung gewährleistet eine sachgerechte Aufsichtsratsarbeit. Zum 30. Juni 2027 wird eine Veränderung und damit eine Erhöhung des Frauenanteils nicht angestrebt.

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 14,0 % und für diejenigen in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 18,6 %. Die Quoten sollten zum 30. Juni 2022 erreicht werden.

Die Zielsetzung zum Frauenanteil in der ersten Führungsebene wurde mit 7,1 % nicht erreicht. Die Zielsetzungen in der zweiten Führungsebene wurden mit 10,8 % Frauenanteil nicht erreicht.

Im Jahr 2022 hat die Geschäftsführung folgende Festlegungen beschlossen:

Für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 14,3 % und für diejenigen in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße von 10,8 %. Die Quoten sollen bis zum 30. Juni 2027 erreicht werden.

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 stahlverarbeitendes Unternehmen und Tochterunternehmen eines Stahl- und Technologiekonzerns nach wie vor 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.

Mülheim, im September 2022