

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB

Die Corporate Governance der CENIT AG umfasst das gesamte System der Leitung und Überwachung des Unternehmens. Hierzu zählen neben der Organisation sowie internen und externen Kontroll- und Überwachungssystemen insbesondere auch die Leitlinien für die Geschäftspolitik. Eine gute Corporate Governance ist dazu geeignet, das Vertrauen der Anleger, Kunden und Mitarbeiter*innen sowie der Öffentlichkeit zu fördern und trägt somit als Grundlage zum langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Vor diesem Hintergrund beinhaltet die Erklärung zur Unternehmensführung der CENIT AG gemäß § 289f HGB und § 315d HGB die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (I.), relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken (II.), Ausgestaltung der Leitung und Kontrolle der Gesellschaft (III.) sowie der Beschreibung der Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat (IV.) und abschließend noch die Erläuterungen zu den Festlegungen nach den §§ 76 Abs. 4 und 111 Abs. 5 des AktG (V.-VI.).

I. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Gemäß § 161 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden. Die Abweichungen von den Empfehlungen sind zudem zu begründen. Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT AG haben zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 AktG am 12. Februar 2021 die folgende Entsprechenserklärung abgegeben:

„Die CENIT Aktiengesellschaft hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 13. Februar 2020 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 7. Februar 2017 ("DCGK 2017") mit folgenden Ausnahmen entsprochen.

- Der Empfehlung in Ziffer 3.8 Absatz 3 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll in einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds vereinbart werden.

Begründung: Bei der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist kein Selbstbehalt vereinbart. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass ein Selbstbehalt für Mitglieder des Aufsichtsrats keinen zusätzlichen Anreiz bietet, ihre Tätigkeit ordnungsgemäß und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften zu erbringen.

- Der Empfehlung in Ziffer 4.1.5 Satz 1 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Danach soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Begründung: Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält die Gesellschaft auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien für nachrangig.

- Der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten.

Begründung: Dem Aufsichtsrat kommt es bei der Besetzung des Vorstands im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Absatz 2 und Absatz 4 DCGK 2017 wurde nicht entsprochen. Nach diesen Empfehlungen soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass die Benennung und Veröffentlichung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie deren regelmäßige Überprüfung einen Aufwand erfordert, dessen Nutzen mit Blick auf die Struktur der CENIT Aktiengesellschaft und die Größe des Aufsichtsrats fraglich ist. Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

Am 20. März 2020 wurde der DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht („DCGK 2020“). Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, erklären hiermit gemäß § 161 AktG, das seit Bekanntmachung der Neufassung den Empfehlungen des DCGK 2020 mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wurde und auch künftig mit den nachfolgend genannten Abweichungen entsprochen wird:

- Der Empfehlung in A.1 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Begründung: Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält die Gesellschaft auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien für nachrangig. Insofern weicht die Gesellschaft von der Empfehlung A.1 des DCGK ab.

- Der Empfehlung in B.1 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf die Diversität achten.

Begründung: Dem Aufsichtsrat kommt es bei der Besetzung des Vorstands im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in C.1 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass die Benennung und Veröffentlichung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie deren regelmäßige Überprüfung einen Aufwand erfordert, dessen Nutzen mit Blick auf die Struktur der CENIT Aktiengesellschaft und die Größe des Aufsichtsrats fraglich ist. Für die Gesellschaft kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an. Demgegenüber hält der Aufsichtsrat auf gesellschaftspolitischen Überlegungen beruhende Diversity-Kriterien, auch wenn er eine angemessene Berücksichtigung von Frauen ausdrücklich unterstützt, für nachrangig.

- Der Empfehlung in G.10 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Begründung: Abweichend von Empfehlung G.10 Satz 1 werden den Vorstandsmitgliedern die variablen Vergütungsbeträge weder aktienbasiert gewährt, noch sollen die Vorstandsmitglieder die ihnen gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft anlegen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Aktienkurse stets auch unternehmensfremden Einflüssen, auf die die Vorstandsmitglieder keinen Einfluss haben, unterliegen. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der CENIT AG ist deswegen insbesondere vom operativen Erfolg (Ebit) abhängig, der den Unternehmenswert unverfälscht wiedergibt und sich daher aus Sicht des Aufsichtsrats

besser zur Bemessung der Leistung der Vorstandsmitglieder für die Festsetzung einer angemessenen Vorstandsvergütung eignet.

Das Vorstandsvergütungssystem sieht eine langfristige variable Vergütung mit dreijähriger Laufzeit (LTI) vor, die jeweils im vierten Jahr nach Gewährung in bar auszuzahlen ist. Demzufolge erklären wir auch eine Abweichung von Empfehlung G.10 Satz 2. Eine Haltefrist von vier Jahren mag zwar bei einer aktienbasierten Vergütung ein denkbare Mittel zur Incentivierung der Vorstandsmitglieder darstellen. Dagegen hat im Fall einer Barauszahlung ein späterer Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung keine vergleichbare Anreizwirkung, da die Höhe nach Ablauf der jeweiligen LTI-Laufzeit feststeht und sich auch bei einem späteren Auszahlungszeitpunkt nicht mehr verändert.

- Der Empfehlung in G.14 DCGK 2019 wurde nicht entsprochen. Nach dieser Empfehlung sollen Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden.

Begründung: Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der Vorstand zu jeder Zeit und somit auch und insbesondere im Fall von Change of Control-Ereignissen (u. a. bei bevorstehende Übernahme) in seiner Entscheidungsfindung unabhängig sein muss und diese alleinig im Sinne der Gesellschaft trifft, ohne hierbei seine eigene Absicherung im Blick behalten zu müssen. Demzufolge wird von der Empfehlung in G.14 des Kodex abgewichen.

Aufsichtsrat und Vorstand der CENIT Aktiengesellschaft

Stuttgart, 12. Februar 2021

Für den Vorstand	Für den Aufsichtsrat
Kurt Bengel	Prof. Dr. Oliver Riedel
Sprecher des Vorstands	Vorsitzender des Aufsichtsrats“

II. Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die Unternehmensführung der CENIT AG als börsennotiertes, deutsches Unternehmen wird rechtlich vor allem durch das Aktiengesetz und die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt. In diesem Zusammenhang wird ergänzend auf die organisatorischen Regelungen und Maßnahmen hingewiesen, die im zusammengefassten (Konzern-)Lagebericht der CENIT AG unter den Gliederungspunkten „Steuerungssystem“, „Risiko- und Chancenbericht“ sowie „Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem bezogen auf den Rechnungslegungs- und Konzernrechnungslegungsprozess gemäß § 289 Abs. 4 HGB bzw. § 315 Abs. 4 HGB“ veröffentlicht sind.

Als international agierendes Unternehmen mit 25 Niederlassungen in acht Ländern ist sich die CENIT AG der damit einhergehenden Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Kunden und Geschäftspartnern, Kapitalgebern, unseren Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit an all unseren Standorten bewusst. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten und ethische Grundwerte respektieren. Dabei

wird diese Verantwortung sowohl durch den Vorstand und die Führungskräfte als auch jeder einzelnen Mitarbeiter*innen wahrgenommen. Weitere Informationen zu den Grundzügen des Compliance Management-Systems der CENIT AG sind unter dem Link http://www.CENIT.com/de_DE/investor-relations/corporate-governance.html abrufbar.

Bei CENIT wird Vielfalt gelebt, dabei legen wir höchsten Wert darauf, dass unabhängig vom Geschlecht, Alter, Religion, ethnisch-kultureller Herkunft oder sexueller Identität die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird.

Weitere Bestandteile der Unternehmensführung sind das Leitungs- und Kontrollsystem bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat.

III. Ausgestaltung der Leitung und Kontrolle

Die CENIT AG weist ein duales Führungssystem auf, wobei die Aufgabenteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sich nach dem Aktiengesetz, der Satzung und den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat richtet.

1. Vorstand

Der Vorstand ist das Leitungsorgan der Gesellschaft. Er entwickelt die Unternehmensstrategie und sorgt für deren Umsetzung. Zudem führt er die Geschäfte des Unternehmens im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften unter eigener Verantwortung. Er ist den Interessen der Gesellschaft verpflichtet und an die geschäftspolitischen Grundsätze gebunden. Er berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung, der Unternehmensstrategie sowie über mögliche Risiken.

Der Vorstand besteht laut Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern und gliedert seine Verantwortungsbereiche nach Ressorts. Eine detaillierte Darstellung der Zuständigkeiten und Ressorts findet sich im Geschäftsbericht im Abschnitt "Organe".

Für die Mitglieder des Vorstands gilt eine Altersgrenze von 63 Jahren.

2. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder Vorstandes. Zudem berät und überwacht er den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überprüft und überwacht dessen Geschäftsführung. Zudem prüft er das Risikomanagement und die Compliance. Hierzu tagt der Aufsichtsrat regelmäßig in ordentlichen und - falls erforderlich - in außerordentlichen Sitzungen sowie Telefon- und Videokonferenzen, bei Bedarf auch ohne den Vorstand. Arbeitnehmerinteressen werden angemessen durch den Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat repräsentiert. Der Aufsichtsrat der CENIT AG besteht aus drei Mitgliedern, wobei zwei seiner Mitglieder von der Hauptversammlung gewählt werden und ein Mitglied durch die Arbeitnehmer des Unternehmens bestimmt wird (§ 96 Abs. 1 AktG i. V. m. § 4 DrittelbG). Aufgrund der geringen Zahl der Aufsichtsratsmitglieder wurden keine Ausschüsse gebildet.

Neben den turnusgemäß erfolgenden Aufsichtsratssitzungen hält der Aufsichtsratsvorsitzende insbesondere zum Sprecher des Vorstands regelmäßig Kontakt, um mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens zu erörtern.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die auf der Website des Unternehmens im Bereich Investor Relations unter http://www.CENIT.com/de_DE/investor-relations/corporate-governance.html verfügbar ist.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Altersgrenze von grundsätzlich 70 Jahren. In Ausnahmefällen kann ein Aufsichtsratsmitglied für einen Zeitraum gewählt bzw. bestellt werden, der nicht länger als bis zum Ablauf der vierten ordentlichen Hauptversammlung reicht, die nach Vollendung seines 66. Lebensjahres stattfindet.

Die Zugehörigkeitsdauer der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat soll im Regelfall 15 Jahre nicht überschreiten. Ansonsten wird das Aufsichtsratsmitglied als nicht unabhängig eingestuft.

Die langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands der CENIT AG orientiert sich an der Unternehmensstrategie. Grundlage ist eine systematische Managemententwicklung mit den folgenden wesentlichen Elementen:

- Frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten unterschiedlicher Fachrichtungen, Nationalitäten und unterschiedlichen Geschlechts
- Systematische Entwicklung der Führungskräfte durch die erfolgreiche Übernahme von Aufgaben mit wachsender Verantwortung, möglichst in verschiedenen Geschäften, Regionen und Funktionen
- Nachgewiesener, erfolgreicher strategischer sowie operativer Gestaltungswille und Führungsstärke, insbesondere unter herausfordernden Geschäftsbedingungen
- Vorbildfunktion bei der Umsetzung unserer Unternehmenswerte

Hierdurch soll dem Aufsichtsrat im Zuge der Bestellung von Vorständen eine hinreichende Vielfalt in Bezug auf Berufsausbildung und -erfahrung, kulturelle Prägung, Internationalität, Geschlecht und Alter ermöglicht werden. Unabhängig von diesen einzelnen Kriterien ist der Aufsichtsrat überzeugt, dass letztlich nur die ganzheitliche Würdigung der einzelnen Persönlichkeit ausschlaggebend für eine Bestellung in den Vorstand der CENIT AG sein kann.

Der Aufsichtsrat beurteilt seit 2020 unter Heranziehung eines Selbstevaluations-Fragebogens, wie wirksam er seine Aufgaben erfüllt (Effizienzprüfung). Die Ergebnisse werden anonymisiert in einer Sitzung besprochen und Verbesserungspotentiale diskutiert. Die erste Selbstbeurteilung hatte in den einzelnen abgefragten Kategorien die Noten fast ausschließlich positive Einschätzungen zum Ergebnis. Die Effizienzprüfung wurde auch dazu genutzt, um die konforme Umsetzung des DCGK und des ARUG II zu überprüfen.

3. Transparente Unternehmenskommunikation

Eine transparente Unternehmenskommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil guter Corporate Governance. Neben klaren und verständlichen Inhalten erfordert dieser Aspekt auch einen gleichberechtigten Zugang aller Zielgruppen zu den Informationen des Unternehmens.

Die Berichterstattung über die Geschäftslage und die Ergebnisse der CENIT AG erfolgt umfassend und zeitnah im Geschäftsbericht, der Bilanzpressekonferenz in den Quartalsberichten und im Halbjahresfinanzbericht. Des Weiteren werden Informationen über Corporate News und Ad-hoc-Meldungen veröffentlicht. Alle Meldungen und Berichte sind [hier](#) einsehbar.

IV. Beschreibung der Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat stimmen sich über die strategische Ausrichtung des Unternehmens regelmäßig ab und erörtern hierbei den Stand der Strategieumsetzung. In alle Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, wird der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Wesentliche Entscheidungen erfordern die Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat sowohl in schriftlichen als auch mündlichen

Berichten regelmäßig, zeitnah und umfassend. Die Berichte behandeln vor allem die Planung, die Strategie, die Geschäftsentwicklung und -lage der CENIT AG sowie ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich der Risiko- und Chancenlage, des Risikomanagements, der Compliance sowie den Geschäften von besonderer Bedeutung für das Unternehmen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben die Verantwortlichkeiten des Vorstandes sowie die interne Zusammenarbeit als auch diese mit dem Aufsichtsrat in einer Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Sie regelt neben allgemeinen Grundsätzen insbesondere die Zusammenarbeit im Vorstand sowie der Kooperation mit dem Aufsichtsrat (inklusive zustimmungspflichtiger Geschäftshandlungen).

V. Besetzung von Führungsfunktionen gemäß § 76 Abs. 4 AktG

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen steht der Vorstand der Vielfalt (Diversity) offen gegenüber. Dabei wertet jedoch der Vorstand allein die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht nicht als geeignetes Kriterium für die Auswahl an Führungskräften. Bei der Entscheidung des Vorstandes über die Besetzung der Führungsebenen findet daher vorrangig die Qualifikation der Bewerber*innen Berücksichtigung.

Aktuell konnte bei der Besetzung von Führungspositionen ein Frauenanteil von 13,7 % erreicht werden.

Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands als Zielgröße 15 % festgelegt. Hierbei wurde bestimmt, dass die Zielgröße spätestens bis Ende 2025 erreicht oder überschritten wird.

VI. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG

Der Aufsichtsrat steht ebenfalls der Tätigkeit von Frauen im Aufsichtsrat sowie im Vorstand offen gegenüber. Gleichwohl will auch er daran festhalten, auch zukünftig sowohl bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung für Aufsichtsratsmitglieder als auch bei der Berufung von Vorstandsmitgliedern nicht das Geschlecht in den Vordergrund zu stellen, sondern sich weiterhin – unabhängig vom Geschlecht – an den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der infrage kommenden Personen zu orientieren.

Bisher konnte weder für den Vorstand noch Aufsichtsrat eine Frau gewonnen werden.

Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand einen Frauenanteil von 0% festgelegt.