

# Erklärung zur Unternehmensführung der thyssenkrupp AG

Die Erklärung zur Unternehmensführung wird gemäß § 289a Absatz 1 Satz 2 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 2016 auf der Website der Gesellschaft unter [www.thyssenkrupp.com](http://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 12. Juni 2015 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 5. Mai 2015 und wird diesen auch zukünftig entsprechen.

Ferner hat die thyssenkrupp AG seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 1. Oktober 2015 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 entsprochen.

Duisburg/Essen, 1. Oktober 2016

Für den Aufsichtsrat	Für den Vorstand
	
- Lehner -	- Hiesinger -

thyssenkrupp AG, thyssenkrupp Allee 1, 45143 Essen, Postfach, 45063 Essen, Deutschland  
T: +49 (0)201 844 - 0, F: +49 (0)201 844 - 536000, [www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com)  
Vorstand: Prof. Dr. Ulrich Lehner, Vorstand: Dr. Heinrich Hiesinger, Vorstand: Oliver Burkhard, Dr. Dornatus Kaufmann, Guido Kerhoff  
Sitz der Gesellschaft: Duisburg und Essen, Registergericht: Duisburg HR B 9082, Essen HR B 15364

## 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.

### 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.

Für thyssenkrupp ist Compliance eine Selbstverständlichkeit. So steht es in unserem Leitbild, das wir gemäß unserem Motto „Compliance ist eine Frage der Haltung“ ernst nehmen.

Der Vorstand der thyssenkrupp AG hat seine ablehnende Haltung gegenüber Kartell- und Korruptionsverstößen im thyssenkrupp Compliance Commitment unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Zur Einhaltung von Recht, Gesetz und verbindlichen internen Regelwerken gibt es ein klares Bekenntnis: Verstöße, insbesondere Kartell- oder Korruptionsverstöße, werden im Sinne von „null Toleranz“ nicht geduldet.

Die besondere Bedeutung von Compliance bei thyssenkrupp wird dadurch hervorgehoben, dass ein eigenes Mitglied des Vorstands für die Konzernfunktionen Recht & Compliance bestellt wurde. In dieser Position berichtet er regelmäßig im Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss. Der Chief Compliance Officer ist für die Steuerung des Compliance Programms verantwortlich. Er berichtet unmittelbar an den Vorstand Recht & Compliance. Die Leiter der Compliance-Abteilungen von Corporate und der Business Areas wiederum berichten jeweils direkt an den Chief Compliance Officer.

Weitere Informationen über Compliance bei thyssenkrupp stehen auf unserer Website sowie im Geschäftsbericht 2015/2016 im Kapitel „Compliance“ zur Verfügung.

### 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 und Informationssicherheit. Anforderungen an Lieferanten sind im thyssenkrupp Verhaltenskodex für

Lieferanten festgehalten. Zudem hat thyssenkrupp den Global Compact der Vereinten Nationen, die BME-Verhaltensrichtlinie 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 2015/2016 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Abschnitt „Ziele“ wird hierüber ausführlich informiert.

#### **Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen**

Die Zusammensetzung des Vorstands kann der Website der Gesellschaft entnommen werden. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Die Arbeitsweise des Vorstands ist in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt, welche auch auf unserer Website einsehbar ist. Die Verteilung der Ressorts auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus einem Geschäftsverteilungsplan, der Bestandteil der Geschäftsordnung ist. Die Informationsversorgung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse durch den Vorstand sowie dessen Berichterstattung sind ausführlich in einer gesonderten Informationsordnung enthalten, die ebenfalls Bestandteil der Geschäftsordnung für den Vorstand ist.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG ist gesetzlich vorgegeben und im Einzelnen in § 9 der Satzung geregelt; die Satzung ist ebenfalls auf unserer Website zu finden. Zudem hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt, die im Corporate-Governance-Bericht dargestellt sind. Die derzeitige Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist auf unserer Website dargestellt. Dort findet sich auch die aktuelle Zusammensetzung der sechs Ausschüsse des Aufsichtsrats. Als unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG ist Prof. Dr. Bernhard Pellens Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

Die Arbeitsweise des Aufsichtsrats ist in einer Geschäftsordnung geregelt, die auf unserer Website eingesehen werden kann. Die Zusammensetzung der einzelnen Ausschüsse und ihre Arbeitsweise sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat bzw. in den jeweiligen Geschäftsordnungen der Ausschüsse beschrieben.

Weitere Details zur Arbeit von Vorstand, Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen ergeben sich aus dem Kapitel „Aufsichtsrat“ im Geschäftsbericht 2015/2016.

#### **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 bereits 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 zu erreichen. Im Geschäftsbericht der thyssenkrupp AG wird über diese Strategie und die Fortschritte bei ihrer Umsetzung berichtet.

In Deutschland gilt für börsennotierte oder mitbestimmte Gesellschaften ein gesetzlicher Mindestanteil von 30 % für den Aufsichtsrat und eine Verpflichtung zur Festlegung einer Zielgröße für die Geschäftsleitung und die beiden nachfolgenden Führungsebenen jeweils verbunden mit einer Umsetzungsfrist. Für alle betroffenen deutschen Gesellschaften sind die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsleitung und deren beiden nachfolgenden Führungsebenen sowie Umsetzungsfristen

rechtzeitig bis 30.09.2015 festgelegt worden. Die Umsetzungsfristen enden einheitlich erstmals am 30.06.2017.

Für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG gilt der Mindestanteil von 30% für alle Neubesetzungen von seit dem 01.01.2016 frei werdenden Aufsichtsmandaten. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat insgesamt liegt weiterhin bei 25 %, nachdem die Arbeitnehmerseite der Gesamterfüllung des Mindestanteils durch den gesamten Aufsichtsrat bei der gerichtlichen Bestellung eines Arbeitnehmervertreters zum Mitglied des Aufsichtsrats 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 hat für den Frauenanteil im Vorstand der thyssenkrupp AG eine Zielgröße von 0 % und eine Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 beschlossen. Die Zusammensetzung des Vorstands ist seitdem unverändert geblieben.

Ebenfalls mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30.06.2017 hat der Vorstand der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2014 / 2015 für die Gesellschaft eine Zielgröße von 8 % für die erste Führungsebene und eine Zielgröße von 23 % für die zweite Führungsebene beschlossen. 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.