

## Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289f Abs. 4 HGB)

Gemäß § 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG hatte die Busch-Jaeger Elektro GmbH am 30.06.2017 die nachfolgenden Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder in Aufsichtsrat (unten 1.), Geschäftsführung (unten 2.) und auf den Führungsebenen 1 und 2 unter der Geschäftsführung (unten 3.) festgelegt, die jeweils bis zum 30.06.2022 zu erreichen waren:

1. Der Anteil weiblicher Mitglieder im sechsköpfigen (drittelbeteiligten) Aufsichtsrat der Gesellschaft sollte von – zum Zeitpunkt der Festlegung – 16,66% bis zum 30.06.2022 auf 33,33% erhöht werden.
2. Nachdem zum Zeitpunkt der Festlegung weder ein Wechsel in der Geschäftsführung noch eine Vergrößerung der seinerzeit aus drei Personen bestehenden Geschäftsführung der Gesellschaft geplant war, betrug die bis zum 30.06.2022 zu erreichende Zielgröße für den Anteil weiblicher Mitglieder in der Geschäftsführung 0%.
3. Der Anteil weiblicher Mitglieder von – zum Zeitpunkt der Festlegung – 9,09% auf der Führungsebene 1 unter der Geschäftsführung und von 6,67% auf der Führungsebene 2 unter der Geschäftsführung sollte bis zum 30.06.2022 jeweils auf 15% erhöht werden.

Diese Zielgrößen wurden bei der Geschäftsführung und der Führungsebene 1 unter der Geschäftsführung erreicht bzw. übertroffen. So betrug der Frauenanteil zum 30.06.2022 in der inzwischen auf zwei Mitglieder verkleinerten Geschäftsführung 0% und auf der Führungsebene 1 unter der Geschäftsführung 16,66%. Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil zum 30.06.2022 0% und auf der Führungsebene 2 unter der Geschäftsführung wurde das Ziel mit 14,29% knapp verfehlt.

Hauptgrund für die Nicht-Erreichung war in beiden Fällen der lediglich geringe Frauenanteil in den technischen Berufen, woraus sich auch für ABB Schwierigkeiten ergeben, Frauen als Mitarbeiterinnen und insbesondere für Führungspositionen zu gewinnen. Um dem entgegenzuwirken, hat ABB mehrere Programme und Maßnahmen gestartet, mit denen gezielt Stellenbewerberinnen angesprochen und Mitarbeiterinnen auch im Hinblick auf Führungspositionen gefördert werden. Naturgemäß braucht es eine gewisse Zeit, bis solche Programme und Maßnahmen – gerade im Hinblick auf Führungspositionen – Wirkung zeigen. In Bezug auf den Aufsichtsrat kommt hinzu, dass gemäß Drittelbeteiligungsgesetz bei einer Größe von sechs Mitgliedern zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern gewählt werden und die Unternehmensführung auf das Ergebnis dieser Wahlen keinen Einfluss hat. In Bezug auf die Führungsebene 2 unter der Geschäftsführung kam hinzu, dass aufgrund verschiedener global-konzernweiter Umstrukturierungen und Neu-Organisationen zwischen dem Jahr 2017 und dem Jahr 2022 die Ist- und die Zielquote nur eingeschränkt vergleichbar waren.

Mit dem turnusmäßigen Ende der Zielerreichungsperiode am 30.06.2022 wurden neue Zielgrößen festgelegt, die bis zum 30.06.2027 zu erreichen sind. Gemäß § 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG wurden die nachfolgenden Zielgrößen für den Anteil weiblicher Mitglieder in Aufsichtsrat (unten 1.), Geschäftsführung (unten 2.) und auf der Führungsebene 1 (unten 3.) sowie der Führungsebene 2 unter der Geschäftsführung (unten 4.) festgelegt:

1. Der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von derzeit 0% soll bis zum 30.06.2027 auf 33,33% erhöht werden. Das bedeutet, es wird angestrebt, dass – bei unveränderter Größe des Aufsichtsrates von derzeit sechs Mitgliedern – zum 30.06.2027 zwei Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich sind.
2. Der Anteil weiblicher Mitglieder in der zweiköpfigen Geschäftsführung von derzeit 0% soll bis zum 30.06.2027 auf 50% erhöht werden. Das bedeutet, es wird angestrebt, dass – bei gleichbleibender Größe der Geschäftsführung von derzeit zwei Mitgliedern – zum 30.06.2027 ein Mitglied der Geschäftsführung weiblich ist.
3. Der Anteil weiblicher Mitglieder auf der Führungsebene 1 unter der Geschäftsführung von derzeit 16,66% (eine Frau bei insgesamt sechs Beschäftigten der Führungsebene 1) soll bis zum 30.06.2027 auf 33,33% erhöht werden. Das bedeutet, es wird angestrebt, dass – bei gleichbleibender Größe der Führungsebene 1 – zum 30.06.2027 zwei von insgesamt sechs Beschäftigten der Führungsebene 1 weiblich sind.
4. Der Anteil weiblicher Mitglieder auf der Führungsebene 2 unter der Geschäftsführung von derzeit 14,29% (zwei Frauen bei insgesamt 14 Beschäftigten der Führungsebene 2) soll bis zum 30.06.2027 auf 28,57% erhöht werden. Das bedeutet, es wird angestrebt, dass – bei gleichbleibender Größe der Führungsebene 2 – zum 30.06.2027 vier von insgesamt 14 Beschäftigten der Führungsebene 2 weiblich sind.

Die Busch-Jaeger Elektro GmbH und der gesamte ABB-Konzern betrachten die Gleichstellung aller Geschlechter – sowie allgemein die Förderung der Vielfalt und Gleichberechtigung – über die Grenzen einzelner Konzerngesellschaften hinweg als wichtige Aufgabe und werden, daraus folgend, weiterhin daran arbeiten, den Anteil der Frauen in den Führungspositionen zu erhöhen. Dabei geht es ABB nicht um die bloße Erfüllung einer Quote, sondern um die Gewinnung von talentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik). ABB ist davon überzeugt, dass vielfältige Teams erhöhte Chancen für mehr Innovationskraft bieten und zu höherer Produktivität führen. Dabei sollen alle Beschäftigten gleichberechtigt Wertschätzung erfahren, um motiviert ihr Potenzial ein-bringen zu können.