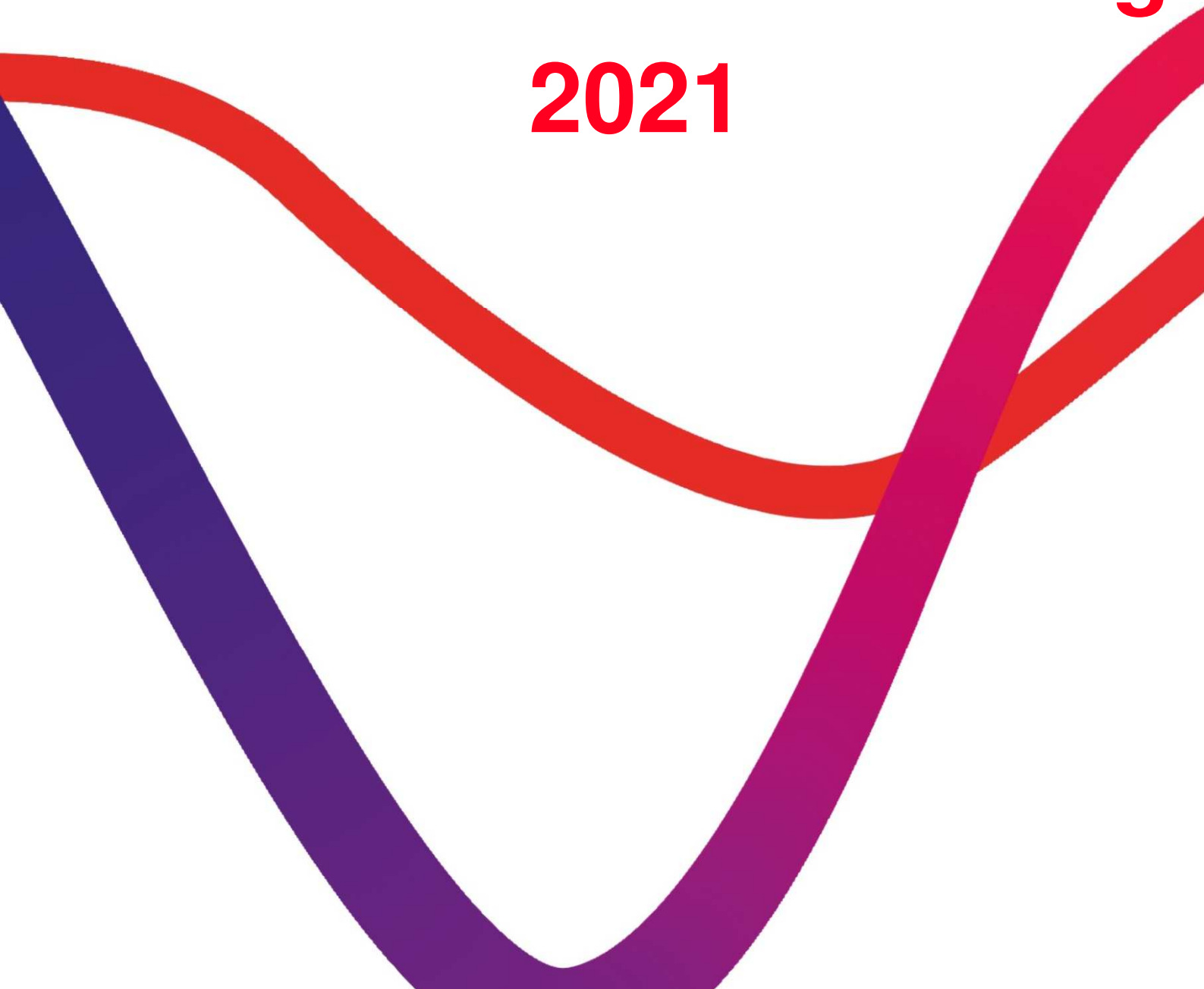




**Wir begeistern
mit Energie.**

Erklärung zur Unternehmensführung 2021



Erklärung zur Unternehmensführung

Eine gute und transparente Corporate Governance – das Handeln nach den Grundsätzen verantwortungsvoller und an nachhaltiger Wertschöpfung ausgerichteter Unternehmensführung – ist für MVV ein Anspruch, den wir umfassend und in allen Bereichen unseres Unternehmens verfolgen. Wir fördern deshalb die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beziehen die Interessen unserer Aktionäre und aller anderen Stakeholder in unsere Entscheidungen ein, beachten geltendes Recht und gestalten unsere Berichterstattung und Unternehmenskommunikation transparent und offen. Wir sind überzeugt: Eine gute Corporate Governance ist eine unverzichtbare Basis für das Vertrauensverhältnis zu unseren Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern, Beschäftigten und der Öffentlichkeit.

Die nachfolgende Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB enthält sowohl die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG als auch die weiteren Angaben zur Corporate Governance der MVV Energie AG, die nach §§ 289f, 315d HGB aufzunehmen sind.

Vorstand und Aufsichtsrat von MVV haben sich im Geschäftsjahr 2021 ausführlich mit der Corporate Governance des Unternehmens befasst. Die nachfolgende Entsprechenserklärung zeigt: MVV Energie entspricht den Empfehlungen des Kodex mit nur einer Ausnahme. Auch künftig ist es unser Ziel, den Empfehlungen und Anregungen des Kodex möglichst vollständig zu folgen.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat haben im September 2021 die folgende Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben:

Vorstand und Aufsichtsrat der MVV Energie AG erklären, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen wurde und wird.

Folgende Empfehlung des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wird nicht angewendet:

G.10: „Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm 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. Fließen gewährte Zuwendungen den Vorstandsmitgliedern in einem späteren Jahr zu, soll dies im Vergütungsbericht in geeigneter Form erläutert werden.“

Das von der Hauptversammlung am 12. März 2021 mit breiter Mehrheit gebilligte Vergütungssystem von MVV www.mvv.de/investoren sieht keine Vergütung in Aktien der Gesellschaft, Share Ownership-Verpflichtungen oder entsprechend aktienbasierte Vergütungsmodelle vor. Die variable Vergütung des Vorstands wird ausschließlich als Geldleistung ausbezahlt. Das Vergütungssystem von MVV bildet gleichwohl das Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder an einem langfristigen, wertorientierten und nachhaltigen Wachstum ab. Für die im Vergütungsbericht auf [Seite 91](#) näher dargestellten variablen Tantiemen sind der operative Erfolg (Adjusted EBIT) des jeweiligen Geschäftsjahres sowie der durchschnittliche ROCE (Return on Capital Employed) über einen Drei-Jahres-Zeitraum maßgeblich. Die variable Vergütung kommt zur Auszahlung, wenn vorab bestimmte Mindestschwellen überschritten werden. Insbesondere mit der Anknüpfung der variablen Vergütung an den ROCE und dessen Entwicklung über einen Zeitraum von drei Jahren wird dem kapitalintensiven Geschäft von MVV Rechnung getragen und der langfristige Erfolg des Unternehmens berücksichtigt. Der ROCE misst, wie effizient ein Unternehmen sein Kapital einsetzt, und ist aus unserer Sicht die am besten geeignete Kenngröße, um zu beurteilen, ob sich MVV mit ihrer kapitalintensiven Infrastruktur nachhaltig entwickelt und die richtigen langfristigen, strategischen Entscheidungen getroffen wurden. Ferner spricht die Aktionärsstruktur von MVV, insbesondere der geringe Streubesitz und das geringe Handelsvolumen in der Aktie, gegen eine variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft oder andere aktienbasierte Vergütungsmodelle.

Aktionäre und Hauptversammlung

Ihre Mitwirkungs- und Kontrollrechte üben die Aktionäre der MVV Energie AG in der Hauptversammlung aus. Die ordentliche Hauptversammlung findet jährlich statt. Jeder Aktionär ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt, wenn er sich rechtzeitig anmeldet und die Voraussetzungen erfüllt, die für die Teilnahme an der Hauptversammlung sowie für die Ausübung des Stimmrechts gelten. Die Aktionäre können zu allen Tagesordnungspunkten das Wort ergreifen sowie sachbezogene Fragen und Anträge stellen. Bei der im Jahre 2021 pandemiebedingt rein virtuell durchgeführten Hauptversammlung waren zudem die weiter unten beschriebenen Besonderheiten zu berücksichtigen. Bei der Abstimmung gewährt jede Aktie eine Stimme, wobei die Stimmabgabe vor oder während der Hauptversammlung möglich ist. Zudem können Aktionäre ihre Stimme auf verschiedene Weise abgeben: persönlich oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl, indem sie sich durch einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der MVV Energie AG, durch ein Kreditinstitut oder eine Aktionärsvereinigung vertreten lassen. Außerdem können Aktionäre im Vorfeld der Hauptversammlung per Briefwahl abstimmen, wenn sie dies fristgerecht anmelden. Alternativ können sie sämtliche Erklärungen über unser passwortgeschütztes Aktionärsportal auf der Internetseite von MVV elektronisch übermitteln.

Aufgrund der Corona-Pandemie haben wir die Hauptversammlung 2021 als virtuelle Hauptversammlung durchgeführt. Sie wurde in voller Länge auf unserer Internetseite und im internetbasierten Aktionärsportal live übertragen. Darüber hinaus war es den Aktionären bis zum Ende der Abstimmung möglich, ihre Stimmen über das internetbasierte Aktionärsportal abzugeben – so konnten unsere Aktionäre auch noch sehr kurzfristig über ihre Stimmabgabe entscheiden. Von der Möglichkeit, Fragen zur Tagesordnung bis einen Tag vor der Hauptversammlung über das Aktionärsportal zu stellen, haben unsere Aktionäre zahlreich Gebrauch gemacht. Die eingereichten Fragen wurden in der Hauptversammlung von Vorstand und Aufsichtsrat beantwortet. Auf diese Weise wurde auch im virtuellen Format ein qualitativ hochwertiger Austausch mit unseren Aktionären sichergestellt.

Das sogenannte Covid-19-Gesetz (Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie), das die Zulässigkeit und die Voraussetzungen der Durchführung von virtuellen Hauptversammlungen regelt, läuft mit Ablauf des Kalenderjahres 2021 aus. Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzgeber auf eine möglicherweise weiter anhaltende Pandemie reagieren wird. Wir haben Vorkehrungen getroffen, um sowohl eine Präsenz-Hauptversammlung als auch nochmals eine rein virtuelle ordentliche Hauptversammlung durchführen zu können, sofern die Beschränkungen für Großveranstaltungen bis März 2022 fortbestehen sollten und die gesetzlichen Regelungen zur virtuellen Hauptversammlung im Covid-19-Gesetz bis über den 31. Dezember 2021 hinaus verlängert werden.

Wir veröffentlichen auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren alle relevanten Unterlagen zu unserer Hauptversammlung gemäß den aktienrechtlichen Vorschriften; dazu zählen insbesondere die Einladung zur Hauptversammlung sowie alle Berichte und Informationen, die für die Beschlussfassungen erforderlich sind.

Transparente und zeitnahe Kommunikation

Wir wollen unseren Aktionären ein hohes Maß an Transparenz und Informationsgleichheit gewähren; daher ist es unser Anspruch, alle Stakeholder gleichzeitig, gleichberechtigt und umfassend über wesentliche Sachverhalte und die Lage des Unternehmens zu informieren. Dazu dienen vor allem unsere Internetseiten – insbesondere www.mvv.de sowie www.mvv.de/investoren als zeitnahe Informationsquellen. Auf diesen Seiten veröffentlichen wir unter anderem unsere Finanzberichte, Präsentationen von Analystenkonferenzen, Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen sowie unseren Finanzkalender.

Angaben zum Abschlussprüfer

Die Hauptversammlung am 12. März 2021 wählte die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, (PwC), Essen, zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr. Zuvor hatte sich der Aufsichtsrat von der Unabhängigkeit des Prüfers überzeugt. Wir erfüllen alle gesetzlichen Vorgaben, die sich aus der Abschlussprüferverordnung und den §§ 316 ff. HGB ergeben: von der Auswahl, Bestellung und Rotation des Abschlussprüfers und derjenigen, die für diesen verantwortlich handeln, bis hin zu dessen Beauftragung mit Nichtprüfungsleistungen.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Jahresabschluss der MVV Energie AG wird auf der Grundlage der Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt. Den Konzernabschluss sowie die Zwischenabschlüsse stellen wir nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Die Lage des MVV Konzerns und der MVV Energie AG stellen wir in einem zusammengefassten Lagebericht dar.

Der Abschlussprüfer prüft den vom Vorstand der MVV Energie AG aufgestellten Jahresabschluss der MVV Energie AG. Nachdem der Bilanzprüfungsausschuss den Abschluss erörtert hat, wird er danach vom Aufsichtsrat geprüft, gebilligt und damit festgestellt. Auch der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer geprüft und intensiv vom Bilanzprüfungsausschuss besprochen, bevor er dem Aufsichtsrat zur Prüfung und Billigung vorgelegt wird. Im Rahmen der Abschlussprüfung prüft der Abschlussprüfer zudem den zusammengefassten Lagebericht.

Die Quartalsmitteilungen zu den ersten drei Monaten und zu den ersten neun Monaten sowie der Finanzbericht zum 1. Halbjahr werden vom Vorstand aufgestellt und vor der Veröffentlichung mit dem Bilanzprüfungsausschuss erörtert; sie unterliegen keiner prüferischen Durchsicht.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung unterliegt einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit (Limited Assurance). Grundlage dieser Prüfung sind die International Standards on Assurance Engagements ISAE 3000 (revised).

Compliance und Risikomanagement

Wir legen großen Wert darauf, mit all unseren Stakeholdern transparent, vertrauensvoll, fair und integer zusammenzuarbeiten. Unser Compliance-Management-System (CMS) unterstützt uns dabei sicherzustellen, dass geltende Gesetze ebenso eingehalten werden, wie unternehmensinterne Richtlinien und ethische Standards, denen wir uns verpflichtet fühlen. Das CMS soll zum einen gewährleisten, dass unsere Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Richtlinien und Standards verstehen und befolgen; zum anderen überwachen wir mit dem CMS alle maßgeblichen geschäftlichen Tätigkeiten und Prozesse innerhalb unseres Konzerns.

In unserem Compliance-Management-Handbuch haben wir die wichtigsten Vorschriften und die erforderlichen Organisationsstrukturen und Prozesse zusammengefasst sowie die Verantwortlichen und Abläufe unseres Reportingsystems benannt und detailliert beschrieben. Das Handbuch ist für alle Gesellschaften im Teilkonzern Mannheim der MVV Energie AG verbindlich und steht allen Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeitern des Teilkonzerns Mannheim jederzeit zum Download zur Verfügung; die anderen Teilkonzerne haben gleichwertige Compliance-Management-Systeme eingeführt. Unser Compliance-Management-Handbuch steht sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache für unsere britischen und tschechischen Teilkonzerne zur Verfügung.

Der Compliance Officer von MVV ist für unser CMS inhaltlich, organisatorisch und prozessual verantwortlich. Er stellt die entsprechenden Compliance-Vorschriften zusammen, aktualisiert sie und tauscht sich mit den unterschiedlichen Organisationseinheiten aus. Er dokumentiert die Vorschriften und sorgt für ihre Umsetzung in den Geschäftsprozessen. Zudem ist er dafür verantwortlich, dass Mitarbeiter-schulungen durchgeführt und alle CMS-Prozesse beachtet werden. Darüber hinaus begleitet er beratend und unterstützend Maßnahmen, mit denen Gesetzesverstöße, Korruption und dolose Handlungen vermieden und gegebenenfalls aufgeklärt werden sollen. Der Compliance Officer berichtet an den Vorstand und im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss im Bilanzprüfungsausschuss.

Wir haben unser CMS so ausgerichtet, dass Verstöße gegen die Compliance präventiv vermieden werden – vor allem durch vorbeugende Maßnahmen in den jeweiligen Geschäftsprozessen (sogenannte systemische Compliance). Beispielsweise prüfen wir relevante Vorgänge in sensiblen Bereichen bereits im Vorfeld und greifen – falls erforderlich – frühzeitig korrigierend ein. Spenden und Zahlungen an Parteien und politische Organisationen sind strikt untersagt. Zahlungen an Eigenkapitalgeber erfolgen ausschließlich über Dividendenausschüttungen.

Mit aktiver Prävention in den Geschäftsprozessen setzen wir uns dafür ein, strafbare oder grob ordnungswidrige Rechtsverstöße zu verhindern. Dabei gilt eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich Bestechungen und allen anderen Formen der Korruption. Zum Thema Korruptionsprävention schulen wir insbesondere unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vertrieb, in vertriebsnahen Bereichen und im Einkauf umfassend. Beispielsweise erläutern wir ihnen den Umgang mit Zuwendungen und Einladungen, die von uns erfasst und kontrolliert werden. Mit diesen Maßnahmen minimieren wir das Risiko der sogenannten weichen Bestechung. Darüber hinaus überprüfen wir in allen Geschäftsfeldern, Fachbereichen, Stabsabteilungen und Tochtergesellschaften kontinuierlich, ob die Compliance-Vorschriften eingehalten werden. Zudem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dritte den Compliance Officer oder einen externen Vertrauensanwalt direkt über anonyme „Whistleblower Hotlines“ erreichen und so auf mögliches Fehlverhalten hinweisen. Auch auf unserer Internetseite www.mvv.de haben wir unter anderem die Rufnummer des Vertrauensanwalts veröffentlicht.

Abgesehen von einer geringen Anzahl kleinerer sind im Berichtszeitraum keine compliancerelevanten Vorfälle bekannt geworden.

Für alle Führungskräfte von MVV sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kunden-, Dienstleister- oder Lieferantenkontakt finden regelmäßig Schulungen statt, damit sie umfassend über die allgemeinen Compliance-Anforderungen unterrichtet sind und darüber hinaus die gesetzlichen Vorgaben kennen, die für ihre jeweilige Unternehmenseinheit relevant sind. Zu den Schulungsthemen zählen beispielsweise: die Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche, das Kapitalmarkt- und Börsen- sowie das Wettbewerbs- und Kartellrecht, der Umgang mit Sanktionslisten sowie die einschlägigen Bestimmungen des Energiewirtschaftsrechts. Im Geschäftsjahr 2021 haben 318 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Teilkonzern Mannheim und 175 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den anderen Teilkonzernen an diesen Schulungen teilgenommen.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten die Schulungen regelmäßig nicht als Präsenzveranstaltung stattfinden, sondern wurden online durchgeführt. Parallel dazu haben 2.087 Personen im gleichen Zeitraum eine e-learning-Schulung absolviert, die unsere Tochtergesellschaften Stadtwerke Kiel und Energieversorgung Offenbach sowie der Teilkonzern Juwi anbieten. Am Ende jedes Geschäftsjahres geben alle Führungskräfte ab einer bestimmten Managementebene eine Compliance-Management-Erklärung (CME) ab, gleiches gilt für die Geschäftsführer unserer Tochtergesellschaften und ausgewählter sonstiger Beteiligungen. Darin müssen sie darlegen, ob sämtliche einschlägigen Compliance-Regeln und die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden. Mit der CME fragen wir unter anderem ab, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Führungskraft wie vorgeschrieben in das CMS eingewiesen und entsprechend geschult worden sind. Zudem nehmen die Führungskräfte im Rahmen der CME detailliert Stellung zu Fragen, die auf die Gegebenheiten der jeweiligen Unternehmenseinheit abgestimmt sind.

Bei Änderungen des Geldwäschegesetzes werden unsere Compliance-Regeln zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unverzüglich aktualisiert. Im Hinblick auf Produkte, Kundenkreis und geographische Tätigkeitsgebiete besteht für MVV nur ein potenziell geringes Risiko. Um die Beteiligung an Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung gänzlich auszuschließen, sind Bargeschäfte ausnahmslos untersagt. Zudem sind bei Begründung von Geschäftsbeziehungen Vorgaben zur Identifizierung der Vertragspartner und deren wirtschaftlich Berechtigte zu erfüllen.

Die Lieferkette in der Energiewirtschaft wird stark vom Handel mit Energieträgern geprägt, die an Börsen oder bilateral gehandelt werden. Ein wesentlich geringerer Anteil unseres Gesamtbeschaffungsvolumens entfällt auf Lieferanten, die uns mit Gütern beliefern oder Dienstleistungen erbringen. Auch in der Zusammenarbeit mit solchen Lieferanten hat Compliance für uns einen hohen Stellenwert: Wir nutzen Lieferantenmanagementsysteme und fordern bei allen Lieferanten ein Bekenntnis zu unseren Compliance Regeln ein – insbesondere zur Korruptionsbekämpfung, zum Umweltschutz, zur Beachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette und zur Übernahme sozialer Verantwortung. Basis für unsere Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern in Deutschland und der Europäischen Union sind die geltenden Gesetze und Verordnungen, einschließlich des ab dem 1. Januar 2023 für uns geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, sowie Compliance-Vorschriften, Verhaltenskriterien und Arbeitspraktiken, die für uns relevant sind. Dazu zählen unter anderem die internationalen Konventionen der Vereinten Nationen (UN), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der UN Global Compact. Mit unseren Lieferanten vereinbaren wir, dass sie unsere Compliance-Richtlinien einhalten, die wir auf unserer Internetseite www.mvv.de/zentraleinkauf veröffentlicht haben. Unsere Lieferanten verpflichten sich, die gesetzlichen Regelungen und international anerkannten Standards zur Korruptionsbekämpfung, zum Schutz der Menschen- und Arbeitnehmerrechte und zum Umweltschutz zu befolgen. Für den Fall, dass diese Verpflichtungen verletzt werden, sind vertragliche Sanktionen vorgesehen – unter anderem Vertragsstrafen, Kündigung und Schadensersatz.

Unser Risikomanagementsystem und das Interne Kontrollsystem zur Rechnungslegung (IKS) sind weitere wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenssteuerung. Mit unserem IKS decken wir die relevanten Rechnungslegungs- und Finanzberichterstattungsprozesse an allen wesentlichen Standorten ab. Ziel ist es, Risiken zu minimieren, die einer korrekten, vollständigen, zeitnahen und verständlichen Finanzberichterstattung entgegenstehen könnten. Alle Prozesse und Schnittstellen, die an der Erstellung des Konzernabschlusses, des Abschlusses der MVV Energie AG und des zusammengefassten Lageberichts von MVV beteiligt sind, werden hierfür regelmäßig analysiert.

Duales Führungssystem

Als börsennotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Mannheim sind für MVV Energie AG die Vorschriften des deutschen Aktienrechts maßgebend. Ein darin verankertes Grundprinzip ist das duale Führungssystem, das eine strikte personelle und funktionale Trennung zwischen den Organen Vorstand und Aufsichtsrat vorsieht. Der Vorstand ist für die Leitung des Unternehmens und die Führung der Geschäfte verantwortlich; der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu beraten und zu überwachen. Vorstand und Aufsichtsrat der MVV Energie AG arbeiten im Unternehmensinteresse eng und vertrauensvoll miteinander.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand führt das Unternehmen in eigener Verantwortung mit dem Ziel, nachhaltiges und profitables Unternehmenswachstum zu generieren. Er bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und legt die Finanz-, Investitions- und Personalplanung fest. Er überprüft, die strategische Ausrichtung und die Angemessenheit des Risikomanagementsystems. Darüber hinaus überwacht er das Risikocontrolling, das rechnungslegungsbezogene Interne Kontrollsystem und das Compliance-Managementsystem sowie weitergehende dezentrale Steuerungs- und Kontrollsysteme. Bei seinen Entscheidungen bezieht er die Interessen der Stakeholder mit ein.

Für die Arbeit des Vorstands hat der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung beschlossen: In ihr sind die Ressortzuständigkeiten festgelegt sowie die Aufgaben und Entscheidungen, die dem Gesamtvorstand vorbehalten sind. Zudem definiert sie die Aufgaben des Vorsitzenden des Vorstands, die Modalitäten für Beschlussfassungen im Vorstand und für Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Der Vorstand besteht laut Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern. Zurzeit bestehen vier Vorstandsressorts: der Vorstandsbereich Vorsitz/Kaufmännische Angelegenheiten, der Vorstandsbereich Personal, der Vorstandsbereich Technik und der Vorstandsbereich Vertrieb.

Der Vorsitzende des Vorstands koordiniert die Arbeit im Vorstand und repräsentiert den Vorstand nach außen. Im Übrigen sind die Mitglieder des Vorstands gleichberechtigt und verantworten die Führung des Unternehmens gemeinsam. Die Mitglieder des Vorstands leiten ihre Ressorts in eigener Verantwortung, wobei ressortbezogene Interessen dem Gesamtwohl des Unternehmens unterzuordnen sind.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat 2020 beschlossene Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands orientiert sich am unternehmerischen Ansatz von MVV. Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Vorstand der MVV Energie AG soll so besetzt sein, dass jederzeit die qualifizierte Führung, Leitung und Geschäftsführung der MVV Energie AG und des MVV Konzerns sichergestellt sind. Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand der MVV Energie AG müssen deshalb die wirtschaftliche Lage und die technischen Rahmenbedingungen eines kommunal verankerten börsennotierten Energieunternehmens sachgerecht beurteilen und seine nachhaltige Entwicklung erfolgreich gestalten können. Es wird nicht erwartet, dass jedes einzelne Mitglied des Vorstands über die gesamte Bandbreite der Fachkenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen verfügt, die im Einzelnen erforderlich sind. Insgesamt sollen die Vorstandsmitglieder sich so ergänzen, dass im Gesamtgremium das erforderliche Fachwissen und eine angemessene Erfahrungsbreite vorhanden sind. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Leitung und Geschäftsführung des Unternehmens und des Konzerns. Daher müssen die Mitglieder des Vorstands über ausreichende Kenntnisse verfügen, um eine gegenseitige Kontrolle und Vertretung gewährleisten zu können.

Bei Abschluss der Anstellungsverträge soll eine Altersgrenze von 65 Jahren beachtet werden. Die Dauer von Erstbestellungen soll drei Jahre nicht überschreiten. Zudem soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeregelung sorgen.

Der Aufsichtsrat hatte sich im Jahr 2017 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen und legte eine Zielgröße von 25 % fest, die zum 30. September 2021 erreicht werden sollte. Mit der Berufung von Verena Amann in den Vorstand wurde dieses Ziel am 1. August 2019 und damit zwei Jahre früher als geplant erreicht.

Auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren haben wir die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands veröffentlicht, um über ihre Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten zu informieren.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens zu beraten und seine Tätigkeit zu überwachen. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehört es außerdem, die Mitglieder des Vorstands zu bestellen und abzurufen. Bei allen Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, ist er vom Vorstand einzubinden. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Strategie und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung. Darüber hinaus berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Geschäftsentwicklung, wichtige Geschäftsvorfälle und die Lage des Unternehmens sowie über die Risikolage und das Risikomanagement.

Der Aufsichtsrat der MVV Energie AG besteht aus 20 Mitgliedern – davon zehn Vertreter der Anteilseigner und zehn der Arbeitnehmer. Die Amtsperioden sind identisch. Während acht Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung gewählt werden, entsendet die Stadt Mannheim zwei Mitglieder direkt: den Oberbürgermeister und den zuständigen Fachdezernenten. Diese Regelung ist vorgesehen, solange die Stadt Mannheim Aktionärin ist und – unmittelbar oder mittelbar – Aktien in Höhe von mehr als der Hälfte des Grundkapitals hält. Gemäß dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) werden die Vertreter der Arbeitnehmer von den Arbeitnehmern gewählt. Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats, welche in einer Geschäftsordnung geregelt ist. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat haben wir auf unserer Internetseite www.mvv.de/investoren veröffentlicht.

Um seine Tätigkeit effizient zu gestalten, hat der Aufsichtsrat der MVV Energie AG fünf fachlich ausgerichtete Ausschüsse gebildet; die Mitglieder der Ausschüsse sind jeweils fachlich besonders qualifiziert. Der Bilanzprüfungsausschuss tagt regelmäßig und mindestens fünfmal jährlich; der Personalausschuss, der Nominierungsausschuss, der Vermittlungsausschuss sowie der Ausschuss zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals werden nur bei Bedarf einberufen.

Der **Bilanzprüfungsausschuss** hat die Aufgabe, sich mit der Unternehmensplanung, der Strategie und der Entwicklung in einzelnen Geschäftsfeldern sowie mit dem Aufbau und der Struktur der einzelnen Kontrollsysteme zu befassen. Auch mit Grundsatzfragen der Rechnungslegung setzt er sich auseinander. Ihm obliegt es ebenso, die Auswahl des Abschlussprüfers vorzubereiten, die Jahres- und Konzernabschlüsse vorab zu beraten und zu erörtern und entsprechende Beschlussfassungen des Gesamtaufichtsrats vorzubereiten sowie den Konzern-Zwischenabschluss zum 1. Halbjahr und die Zwischenabschlüsse für die ersten drei und die ersten neun Monate des Geschäftsjahres mit dem Vorstand zu erörtern. Er überwacht außerdem die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems sowie der internen Revision und des Risikomanagementsystems. Er prüft, ob die organisatorischen Vorkehrungen ausreichend wirken, damit die gesetzlichen Vorschriften und die unternehmensinternen Richtlinien (Compliance) eingehalten werden. Zu den weiteren Aufgaben des Bilanzprüfungsausschusses gehört es, die Prüfungsschwerpunkte festzulegen und Schwellenwerte für die Vergabe von Nichtprüfungsleistungen festzusetzen. Den Bilanzprüfungsausschuss bilden jeweils drei Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Mitglieder im Bilanzprüfungsausschuss zum 30. September 2021 waren: Dr. Lorenz Näger (Vorsitzender), Heike Kamradt (stellvertretende Vorsitzende), Angelo Bonelli, Detlef Falk, Martin F. Hermann und Gregor Kurth. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erfüllen die seit dem 1. Juli 2021 geltenden Anforderungen aus §§ 100 Abs. 5, 107 Absatz 4 AktG, wonach mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen muss, und die Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen. Der Ausschussvorsitzende Dr. Lorenz Näger erfüllt damit ebenfalls die Anforderung an die Qualifikation aus D.4 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Sämtliche Ausschussmitglieder sind unabhängig im Sinn von C.10 Kodex. Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Peter Kurz, der Erste Bürgermeister der Stadt Mannheim, Christian Specht, und das Aufsichtsratsmitglied Dr. Stefan Seipl nehmen als ständige Gäste an den Sitzungen des Bilanzprüfungsausschusses teil.

Insbesondere die Beschlüsse des Aufsichtsrats, welche den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands betreffen, werden vom **Personalausschuss** vorbereitet. Er schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Bestellung zum Vorstand vor. Dabei beachtet er die gesetzlichen Vorschriften, das vom Aufsichtsrat beschlossene Diversitätskonzept für den Vorstand sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Es obliegt dem Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit – nach der Vorbereitung durch den Personalausschuss – neue Mitglieder des Vorstands zu bestellen und über bestehende Anstellungsverträge zu entscheiden. Bei der Auswahl neuer Mitglieder des Vorstands werden aktuelle Anforderungsprofile auf Grundlage des Diversitätskonzepts für die Besetzung des Vorstands entwickelt und eingesetzt. Der Personalausschuss besteht aus sechs Mitgliedern: dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der zugleich Vorsitzender des Personalausschusses ist, seinem Stellvertreter sowie jeweils zwei Mitgliedern des Aufsichtsrats von Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite. Mitglieder im Personalausschuss zum 30. September 2021 waren: Dr. Peter Kurz (Vorsitzender), Heike Kamradt (stellvertretende Vorsitzende), Angelo Bonelli, Barbara Hoffmann, Gregor Kurth und Jürgen Wiesner.

In die Zuständigkeit des **Nominierungsausschusses** fällt es, die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats festzulegen und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen. Bei seiner Auswahl beachtet er insbesondere die gesetzlichen Vorschriften, das Diversitätskonzept sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Zu den sechs Mitgliedern des Ausschusses zählen der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der zugleich Vorsitzender des Ausschusses ist, sowie fünf weitere Mitglieder der Anteilseigner. Mitglieder im Nominierungsausschuss zum 30. September 2021 waren: Dr. Peter Kurz (Vorsitzender), Barbara Hoffmann, Gregor Kurth, Dr. Lorenz Näger, Tatjana Ratzel und Thorsten Riehle. Christian Specht nimmt als ständiger Gast an den Sitzungen des Nominierungsausschusses teil.

Der **Vermittlungsausschuss** unterbreitet gemäß § 27 Absatz 3 MitbestG dem Aufsichtsrat weitere Personalvorschläge, falls im ersten Wahlgang die erforderliche Zweidrittelmehrheit für die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern nicht erreicht wurde. Mitglieder im Vermittlungsausschuss zum 30. September 2021 waren: Dr. Peter Kurz (Vorsitzender), Heike Kamradt, Gregor Kurth und Jürgen Wiesner.

Aufgabe des **Ausschusses zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals** ist es, die Befugnisse des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit einer Kapitalerhöhung auf Grundlage des genehmigten Kapitals auszuüben. Der Ausschuss besteht aus acht Mitgliedern: dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der gleichzeitig Vorsitzender des Ausschusses ist, seinem Stellvertreter sowie einem weiteren Mitglied des Aufsichtsrats, der Arbeitnehmervertreter ist, und fünf Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat. Mitglieder im Ausschuss zur Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals zum 30. September 2021 waren: Dr. Peter Kurz (Vorsitzender), Heike Kamradt, Gregor Kurth, Dr. Lorenz Näger, Tatjana Ratzel, Thorsten Riehle, Christian Specht und Jürgen Wiesner.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Mit dem vom Aufsichtsrat 2020 beschlossenen Diversitätskonzept und den darin enthaltenen fachlichen und persönlichen Anforderungen an den Aufsichtsrat sollen sowohl ein transparenter und systematischer Auswahlprozess für neue Aufsichtsratsmitglieder als auch eine angemessene und ausgewogene Besetzung des Gesamtgremiums gewährleistet werden. Ziel ist es, dass der Aufsichtsrat der MVV Energie AG – wie auch in seiner aktuellen Besetzung – jederzeit eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands in seiner Tätigkeit für MVV sicherstellen kann. Die Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat der MVV Energie AG müssen in der Lage sein, die wirtschaftliche Lage und die technischen Rahmenbedingungen eines kommunal verankerten börsennotierten Energieversorgungsunternehmens sachgerecht beurteilen und seine nachhaltige Entwicklung erfolgreich begleiten zu können. Es wird nicht erwartet, dass jedes einzelne Mitglied des Aufsichtsrats über die gesamte Bandbreite der erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen verfügt; jedoch sollen sich diese so ergänzen, dass im Gesamtgremium die erforderliche Kompetenz und die notwendigen Erfahrungen zur Verfügung stehen, um die Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erfüllen zu können.

Außerdem müssen im Aufsichtsrat ausreichend Mitglieder vertreten sein, die über die Qualifikationen verfügen, die nach dem Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlich sind. Dem Aufsichtsrat soll zudem eine ausreichende Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder angehören.

Bei den vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten soll eine Altersgrenze von 70 Jahren beachtet werden – diese soll auch im Verlauf der Amtsperiode grundsätzlich nicht überschritten werden.

Nach § 96 Absatz 2 Satz 1 AktG soll sich der Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen; diese Verpflichtung gilt nach § 96 Absatz 2 Satz 2 AktG grundsätzlich für den Aufsichtsrat als Ganzes. Für den Aufsichtsrat der MVV Energie AG haben jedoch sowohl die Seite der Arbeitnehmer als auch die Seite der Anteilseigner von ihrer Möglichkeit nach § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG Gebrauch gemacht, dass dieser Mindestanteil nicht nur im Aufsichtsrat insgesamt, sondern auch einzeln von den Arbeitnehmer- und den Arbeitgebervertretern zu erfüllen ist. Dementsprechend sind von den Mandaten der Anteilseigner und von den Mandaten der Arbeitnehmer jeweils mindestens drei Sitze mit Frauen und mindestens drei Sitze mit Männern zu besetzen.

Zu den Aufgaben des Nominierungsausschusses gehört es, das Diversitätskonzept für die Besetzung des Aufsichtsrats umzusetzen. Er schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für dessen Wahlvorschläge für die Vertreter der Anteilseigner an die Hauptversammlung vor. Dabei beachtet er zudem die gesetzlichen Vorschriften sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bereits vor dem Nominierungsvorschlag prüft der Aufsichtsrat, ob potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um das Amt wahrzunehmen und ob geschäftliche und/oder persönliche Beziehungen zwischen ihnen und unserer Unternehmensgruppe oder Wettbewerbern bestehen. Für die Auswahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter bei der Besetzung des Aufsichtsrats gelten die mitbestimmungsrechtlichen Verfahrensregelungen.

Im Geschäftsjahr 2021 änderte sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Auf der Anteilseignerseite haben Prof. Dr. Heidrun Kämper, Brigitte Kemmer und Steffen Ratzel ihre Mandate zum Ablauf des Geschäftsjahres 2020 niedergelegt. Durch Beschluss des Amtsgerichts Mannheim vom 21. September 2020 wurden mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 Sabine U. Dietrich, Tatjana Ratzel sowie Dr. Stefan Seipl zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der MVV Energie AG bestellt und am 12. März 2021 von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt. Ebenfalls von der Hauptversammlung am 12. März 2021 wurden Martin F. Herrmann und Thorsten Riehle gewählt; sie traten die Nachfolge von Prof. Heinz-Werner Ufer und Ralf Eisenhauer an, die mit Ablauf der Hauptversammlung am 12. März 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind. Gregor Kurth war bereits durch Beschluss des Amtsgerichts Mannheim mit Wirkung zum 3. Juli 2020 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden. Auch er wurde von der Hauptversammlung am 12. März 2021 in den Aufsichtsrat gewählt.

Ein Teil dieser Wechsel im Aufsichtsrat wurde durch die geänderte Aktionärsstruktur bedingt. Die Wahlvorschläge stützen sich auf die Empfehlungen des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats und berücksichtigten das vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossene Diversitätskonzept.

Als Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sind Peter Erni und Gabriele Gröschl-Bahr zum 12. März 2021 ausgeschieden. Von den Arbeitnehmern wurden Angelo Bonelli und Susanne Schöttke als deren Nachfolger in den Aufsichtsrat gewählt.

Auf unserer Webseite www.mvv.de/investoren haben wir die Lebensläufe unserer Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht, um über ihre Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten zu informieren.

Bezüglich der Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse wurde zuletzt im Geschäftsjahr 2019 eine Selbstbeurteilung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurden Hinweise und Empfehlungen zur Optimierung der Effizienz und Wirksamkeit der Aufsichtsratsarbeit entwickelt. Die nächste Evaluierung ist für das Geschäftsjahr 2022 vorgesehen.

Interessenkonflikte und Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Interessenkonflikte von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern sind dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung darüber, ob Interessenkonflikte aufgetreten sind und wie mit ihnen umgegangen wurde.

Hinsichtlich C.1 und C.6 ff. des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sind wir der Auffassung, dass alle Mitglieder unseres Aufsichtsrats unabhängig im Sinne des Kodex waren und sind: Ein Aufsichtsratsmitglied ist als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft, und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist. Dies trifft für alle Mitglieder des Aufsichtsrats zu. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Gemeinderat oder der Verwaltung der Stadt Mannheim angehören und von der Stadt Mannheim entsendet werden, erachten wir als unabhängig in diesem Sinne: Die Stadt Mannheim hält die Mehrheit der Aktien an der MVV Energie AG; der Gemeinderat bildet nach der Gemeindeordnung für Baden-Württemberg das Hauptorgan der Gemeinde. Deshalb ist es folgerichtig, dass die Stadt Mannheim als Mehrheitsaktionärin der MVV Energie AG durch Mitglieder des Gemeinderats und der Verwaltung der Stadt Mannheim im Aufsichtsrat der Gesellschaft vertreten wird. Für die Unabhängigkeit entscheidend ist die Frage, ob ein wesentlicher und nicht nur vorübergehender Interessenkonflikt vorliegt. Ins-

besondere bei den satzungsgemäß entsandten Mitgliedern des Aufsichtsrats Dr. Peter Kurz und Christian Specht ist dies nicht der Fall; das Gleiche gilt für die anderen Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Gemeinderat angehören oder im Geschäftsjahr 2021 angehört haben.

Selbst wenn die Frage der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, die gleichzeitig Mitglieder der Verwaltung oder Mitglieder des Gemeinderats der Stadt Mannheim sind, abweichend betrachtet werden sollte, gehören dem Aufsichtsrat mit Sabine U. Dietrich, Martin F. Herrmann, Barbara Hoffmann, Gregor Kurth, Dr. Lorenz Näger, Tatjana Ratzel und Dr. Stefan Seipl eine im Sinne des C.9 des Deutschen Corporate Governance Kodex angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an.

Einige der Mitglieder unseres Aufsichtsrats gehören dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren an; hierzu zählen Dr. Peter Kurz (seit 2007) und Christian Specht (seit 2005) als satzungsgemäß entsandte Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner sowie Detlef Falk (seit 2007) und Johannes Böttcher (seit 2006) als Arbeitnehmervertreter. Trotz der langen Zugehörigkeit hat der Aufsichtsrat aufgrund ihrer bisherigen Leistungen keinen Zweifel an ihrer Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand.

Bericht über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern

Aufsichtsrat und Vorstand der MVV Energie AG sind davon überzeugt, dass nachhaltiger Unternehmenserfolg nur erreicht werden kann, wenn Frauen und Männern gleichberechtigt Verantwortung übertragen wird. Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel ist es sinnvoll – sowohl aus gesellschaftlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen – alle Talente unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern; unter anderem wirkt man so aktiv einem Fach- und Führungskräfte­mangel entgegen. Weibliche Beschäftigte machen in Unternehmen der Energiebranche bisher nur einen verhältnismäßig geringen Anteil an der Gesamtbelegschaft aus. Aufsichtsrat und Vorstand der MVV Energie AG sehen in der langfristigen Steigerung des Anteils von Frauen in der Unternehmensgruppe einen Schlüssel zur erfolgreichen Weiterentwicklung des Unternehmens. Unser Ziel war es daher, den Frauenanteil in der Belegschaft unseres Konzerns bis zum 30. September 2021 auf 35 % zu steigern, ausgehend von 27 % am 30. Juni 2015. Mit einem Anteil von 28 % zum 30. September 2021 haben wir uns diesem Ziel nur einen kleinen Schritt genähert. Auch bei den Führungskräften wollten wir den Anteil – ausgehend von 14 % am 30. Juni 2015 – auf 25 % steigern; zum Bilanzstichtag 30. September 2021 lag er mit 14 % auf dem Niveau von 2015. Da die bisherigen Anstrengungen noch nicht dazu geführt haben die angestrebten Quoten zu erreichen, hat der Vorstand im September 2021 beschlossen, die bisherigen Zielgrößen von 35 % beziehungsweise 25 %

bis zum 30. September 2026 beizubehalten. Um unsere Ziele bis 2026 zu erreichen, werden wir unsere Fördermaßnahmen und -programme konsequent umsetzen und in den kommenden Jahren weiter ausbauen – das gilt insbesondere auch für unsere gezielte Personalentwicklung für Frauen mit dem Potenzial, Führungspositionen zu übernehmen.

Für MVV Energie AG berichten wir über den Frauenanteil in der ersten sowie in der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand: Im August 2017 legte der Vorstand eine Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene von 25 % und in der zweiten Führungsebene von 30 % fest, die jeweils bis zum 30. September 2021 erreicht werden sollten. Der Anteil in der ersten Führungsebene lag zum 30. September 2021 bei 14 % und damit über dem Niveau des Vorjahres (30. September 2020: 10 %). Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene erreichte 31 % (30. September 2020: 27 %) und lag damit über der angestrebten Zielgröße; wir sehen dies als stabile Grundlage und Chance für die zukünftige interne Besetzung der nächsthöheren Führungsebene. Im September 2021 fasste der Vorstand den Beschluss, die bestehenden Zielgrößen von 25 % beziehungsweise 30 % beizubehalten und bis 30. September 2026 erreichen zu wollen beziehungsweise weiter zu halten. Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten unserer Frauenförderung setzen wir Maßnahmen um, um mehr Bewerbungen von aussichtsreichen externen und internen Kandidatinnen zu erhalten.