

**Erklärung über die Festlegungen gemäß § 289f Abs. 4 S.1 HGB über Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung und Angabe der Erreichung der festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums**

**Smurfit Kappa Deutschland GmbH**

**Hamburg, HRB 90813**

**1. Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 24.05.2017 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 17% festgelegt wird. Die Zielgröße gilt seit dem 01.07.2017 und ist bis zum 30.06.2022 zu erreichen.

Der Aufsichtsrat hatte zum Zeitpunkt der Beschlussfassung zwei Frauen als Mitglieder, was einem Anteil von 17% entspricht. Seit der Wahl zum Aufsichtsrat im Frühjahr 2018 gehören dem Aufsichtsrat drei Frauen als Mitglieder an, so dass der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der Smurfit Kappa Deutschland GmbH mit 25% die Zielgröße von 17% überschreitet.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 09.06.2022 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 25% festgelegt wird. Die Zielgröße gilt ab 01.07.2022 und ist bis zum 30.06.2027 zu erreichen.

**2. Geschäftsführer**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 24.05.2017 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen bis 30.06.2022 unter den Geschäftsführern eine Zielgröße Null festgelegt wird.

Die Gesellschaft hatte zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nur zwei Geschäftsführer, die keine Frauen sind. Unter den Geschäftsführern hat deshalb zum 01.06.2017 ein Frauenanteil von 0% bestanden. Dieser Anteil hat auch zum 30.06.2022 bestanden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 09.06.2022 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen unter den Geschäftsführern weiterhin bis 30.06.2027 eine Zielgröße Null festgelegt wird. Die Festlegung ist zulässig, weil auch in der Vergangenheit keine Frau der Geschäftsführung angehört hat.

Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für die Geschäftsführung bei nur zwei Mitgliedern intensiv erwogen. Aus Sicht des Aufsichtsrates erscheint zum Zeitpunkt der Beschlussfassung eine Zielgröße, die nur 50% betragen kann, als nicht umsetzbar, weil derzeit im Falle des Abgangs oder Wechsels in der Geschäftsführung nicht mit einer weiblichen Nachbesetzung aus der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gerechnet werden kann.

Denn die Personalstruktur in der Gesellschaft (die nur Holdingsfunktionen ausübt und allein vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt) und ihren verbundenen Unternehmen zeigt, dass eine Zielgröße von 50% bei Weitem nicht dem heutigen Anteil von Frauen im Unternehmensverbund entspricht und damit eine interne Nachbesetzung nur bedingt realistisch erscheint. Ihr Anteil liegt seit Jahren unverändert bei rund 15% der Gesamtbelegschaft. Im Unternehmensverbund wird aber schon lange intensiv daran gearbeitet, den Anteil von Frauen in der Belegschaft zu erhöhen, indem Kulturprozesse und Fördermaßnahmen angeschoben, Programme zur Stärkung der Teilhabe von Frauen (EveryOne for Inclusion, Diversity & Equality) gestartet und Recruitingmaßnahmen gezielter auf Frauen ausgerichtet worden sind. Sollte es daher wider Erwartens innerhalb der Frist für die

Zielerreichung zu einem Wechsel in der Geschäftsführung kommen, geht der Aufsichtsrat davon aus, dass eine größere Chance für eine Besetzung mit einer Frau besteht als in der Vergangenheit.

Hervorzuheben ist aber auch, eine Zielgröße von 50%, die bei nur zwei Mitgliedern in der Geschäftsführung unausweichlich wäre, sogar die strengen Anforderungen des § 76 Abs. 3a AktG übertreffen würde, die aber für die Gesellschaft nicht anwendbar sind, weil für sie zwar das Mitbestimmungsgesetz gilt, sie aber nicht börsennotiert ist.

### **3. beide Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer**

Die Geschäftsführer der Gesellschaft haben am 01.06.2017 beschlossen, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer keine Zielgrößen festzulegen, weil die Gesellschaft keine Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer hat.

Es gibt weiterhin keine Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer bei der Gesellschaft.

Die Geschäftsführer der Gesellschaft haben am 09.06.2022 beschlossen, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer keine Zielgrößen festzulegen, weil die Gesellschaft keine Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer hat.

Hamburg, 9. Juni 2022

Geschäftsführung

## **Erklärung über die Festlegungen gemäß § 289f Abs. 4 S.1 HGB über Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung und Angabe der Erreichung der festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums**

**Smurfit Kappa GmbH**

**Hamburg, HRB 82102**

### **1. Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 24.05.2017 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 17% festgelegt wird. Die Zielgröße gilt seit dem 01.07.2017 und ist bis zum 30.06.2022 zu erreichen.

Der Aufsichtsrat hatte zum Zeitpunkt der Beschlussfassung zwei Frauen als Mitglieder, was einem Anteil von 16,67% entspricht. Dem Aufsichtsrat haben zum 30.06.2022 unverändert zwei Frauen als Mitglieder angehört, was einem Frauenanteil von gerundet 17% entspricht. Die festgelegte Zielgröße wurde während des Bezugszeitraums erreicht.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 09.06.2022 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 16,67% festgelegt wird. Die Zielgröße gilt ab 01.07.2022 und ist bis zum 30.06.2027 zu erreichen.

### **2. Geschäftsführer**

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 24.05.2017 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen bis 30.06.2022 unter den Geschäftsführern eine Zielgröße Null festgelegt wird.

Die Gesellschaft hatte zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nur zwei Geschäftsführer, die keine Frauen sind. Unter den Geschäftsführern hat deshalb zum 01.06.2017 ein Frauenanteil von 0% bestanden. Dieser Anteil hat auch zum 30.06.2022 bestanden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 09.06.2022 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen unter den Geschäftsführern weiterhin bis 30.06.2027 eine Zielgröße Null festgelegt wird. Die Festlegung ist zulässig, weil auch in der Vergangenheit keine Frau der Geschäftsführung angehört hat.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 09.06.2022 gemäß § 52 Abs. 2 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen unter den Geschäftsführern weiterhin bis 30.06.2027 eine Zielgröße Null festgelegt wird. Die Festlegung ist zulässig, weil auch in der Vergangenheit keine Frau der Geschäftsführung angehört hat.

Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für die Geschäftsführung bei nur zwei Mitgliedern intensiv erwogen. Aus Sicht des Aufsichtsrates erscheint zum Zeitpunkt der Beschlussfassung eine Zielgröße, die nur 50% betragen kann, als nicht umsetzbar, weil derzeit im Falle des Abgangs oder Wechsels in der Geschäftsführung nicht mit einer weiblichen Nachbesetzung aus der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gerechnet werden kann.

Denn die Personalstruktur in der Gesellschaft zeigt, dass eine Zielgröße von 50% bei Weitem nicht dem heutigen Anteil von Frauen in der Gesellschaft entspricht und damit eine interne Nachbesetzung nur bedingt realistisch erscheint. Ihr Anteil liegt seit Jahren unverändert bei rund 15% der Gesamtbelegschaft. In der Gesellschaft wird aber schon lange intensiv daran gearbeitet, den Anteil von Frauen in der Belegschaft zu erhöhen, indem Kulturprozesse und Fördermaßnahmen angeschoben, Programme zur stärkeren Teilhabe von Frauen (EveryOne for Inclusion, Diversity & Equality) gestartet und Recruitingmaßnahmen gezielter auf Frauen ausgerichtet worden sind. Sollte es daher wider Erwartens innerhalb der Frist für die Zielerreichung zu einem Wechsel in der Geschäftsführung kommen, geht der Aufsichtsrat davon aus, dass eine größere Chance für eine Besetzung mit einer Frau besteht als in der Vergangenheit.

Hervorzuheben ist aber auch, eine Zielgröße von 50%, die bei nur zwei Mitgliedern in der Geschäftsführung unausweichlich wäre, sogar die strengen Anforderungen des § 76 Abs. 3a AktG übertreffen würde, die aber für die Gesellschaft nicht anwendbar sind, weil für sie zwar das Mitbestimmungsgesetz gilt, sie aber nicht börsennotiert ist.

### **3. beide Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer**

Die Geschäftsführer der Gesellschaft haben am 27.05.2015 gemäß § 36 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführer eine Zielgröße von 10% festgelegt wird, für den Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene von 25%. Die Zielgrößen gelten ab 01.07.2017 und sind bis zum 30.06.2022 zu erreichen.

Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung gab es in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführer keine Frauen; in der zweiten Führungsebene betrug der Frauenanteil 20,83%. Während des Bezugszeitraums lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene zeitweise bei 3,85%, zum 30.06.2022 aber wieder bei 0%. In der zweiten Führungsebene lag der Anteil von Frauen zum 30.06.2022 bei 20,00%, so dass in beiden Führungsebenen die Zielgrößen nicht erreicht werden konnten.

Die Gesellschaft hat im Bezugszeitraum verschiedenartige Anstrengungen unternommen, um die festgelegten Zielgrößen in beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer zu erreichen. Dies sind sowohl Einzelmaßnahmen als auch strategisch-strukturelle Vorhaben gewesen. Der

Bezugszeitraum ist aber davon gekennzeichnet gewesen, dass zwar auf Führungsebenen drei Frauen eingestellt und fünf befördert worden sind, allerdings sieben Frauen auch die Führungsebenen wieder verlassen haben, sei es auf eigenen Wunsch, um eine andere Aufgabe wahrzunehmen oder um die Gesellschaft zu verlassen. Mit tiefem Bedauern ist auch ein Todesfall nach schwerer Krankheit zu beklagen. Ferner hat die Coronavirus-Pandemie manche Maßnahmen in der Ausführung behindert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ab 2017 auf allen Ebenen stärker unterstützt worden, indem örtlich zusätzliche Betreuungsangebote wie z.B. Notfallbetreuungen geschaffen worden sind und deutschlandweit der Fokus darauf intensiviert worden ist. In der Belegschaftszeitung *magazin*, die zwei Mal jährlich erscheint, findet sich die zusätzliche Rubrik „Familie & Beruf“ und als neue Auszeichnung für besondere Leistungen auf Werksebene ist der jährliche „Family Award“ eingeführt worden. Dies wird durch das systematische Teilen von Best Practice in der Gesellschaft unterfüttert.

2018 hat Smurfit Kappa Group plc das Programm *EveryOne for Inclusion & Diversity* ins Leben gerufen, das sich zu Beginn auf den Anteil der Frauen im Konzern und insbesondere in den Führungsebenen gerichtet hat. In diesem Rahmen sind in 2019 mehrere Workshops mit den Mitgliedern der ersten Führungsebene durchgeführt worden, um zur Dringlichkeit zu sensibilisieren und den Austausch zu fördern. Das Programm wird seit 2021 als *EveryOne for Inclusion, Diversity and Equality* fortgeführt, wobei eine der fünf Fokusgemeinschaften sich der Gruppe Gender widmet und damit dezidiert den Frauen in Smurfit Kappa.

Für Arbeitnehmerinnen werden seit 2020 regelmäßig Workshops, Webinare und Austausche angeboten, um ihnen Unterstützung in ihrer Position und Karriere zuteilwerden zu lassen. Smurfit Kappa Group plc ergänzt dies durch das internationale Programm *Women in Leadership*.

Für die Besetzung von Stellen auf der ersten und zweiten Führungsebene hat die Geschäftsführung seit 2020 vorgegeben, dass sich in der finalen Auswahlrunde der Bewerberinnen und Bewerber mindestens eine Frau befinden muss. Bei der Suche wird seit 2021 auf ein zusätzliches Personalberatungsunternehmen gesetzt, das sich ausschließlich an Frauen richtet und hierin seit mehr als 15 Jahren spezialisiert ist. In den Trainee-Programmen (Controlling, Manufacturing und Sales) wird weiterhin ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den einzustellenden Hochschulabsolventen angestrebt. Im Bezugszeitraum ist es gelungen, im Durchschnitt ein Drittel Frauen als potenzielle Nachwuchsführungskräfte zu gewinnen. Dies stärkt die Basis für die Entwicklung von Frauen für die Besetzung von Stellen in der ersten und zweiten Führungsebene in der Zukunft.

Die Geschäftsführer der Gesellschaft haben am 09.06.2022 gemäß § 36 GmbHG beschlossen, dass für den Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführer eine Zielgröße von 10% festgelegt wird, für den Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene von 25%. Die Zielgrößen gelten ab 01.07.2022 und sind bis zum 30.06.2027 zu erreichen.

Hamburg, 9. Juni 2022

Geschäftsführung