

**ista SE**  
**Erklärung zur Unternehmensführung**  
**9. Dezember 2024**

## **1 Zweck dieser Erklärung**

Die ista SE mit Sitz in Essen (*Gesellschaft*) unterliegt seit dem 1. September 2022 der Mitbestimmung i.S.v. §§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO. Die Gesellschaft ist deshalb nach den genannten Vorschriften verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand, im Aufsichtsrat und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen.

Die ista SE ist nicht verpflichtet, einen Lagebericht aufzustellen. Nach §§ 289f Abs. 4 Satz 1 und 3 i.V.m. Abs. 2 Nr. 4 HGB i.V.m. Art. 61 SE-VO ist die Gesellschaft jedoch verpflichtet, eine Erklärung zu erstellen und auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen, welche die Festlegungen und Begründungen zu den Zielgrößen für den Frauenanteil und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und, wenn nicht, Angaben zu den Gründen, enthält. Dieser gesetzlichen Pflicht kommt die Gesellschaft mit dieser Erklärung zur Unternehmensführung nach.

## **2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand**

Durch Beschluss vom 3. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft gemäß § 111 Abs. 5 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO folgende Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegt:

- Für die Zeit bis zum 3. Dezember 2029: Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Zielgröße von 1/3, dies entspricht derzeit einer Gesamtzahl weiblicher Mitglieder des Aufsichtsrats von Eins.
- Für die Zeit bis zum 3. Dezember 2029: Die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand beträgt Null.

Die Festlegung der Zielgröße Null im Vorstand beruht auf folgenden Erwägungen:

**Paritätische Besetzung:** Der Vorstand der ista SE ist bereits paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Der aktuelle Frauenanteil im Vorstand der ista SE übersteigt damit heute schon bei weitem den durchschnittlichen Frauenanteil in Vorständen von DAX- und MDAX-Unternehmen. Diversität im Vorstand ist bei der ista SE gelebte Praxis.

**Leistungs- und Eignungsprinzip:** Wir sind der festen Überzeugung, dass die Besetzung von Vorstandspositionen ausschließlich nach dem Leistungs- und Eignungsprinzip erfolgen sollte. Das bedeutet, dass allein die Qualifikation, Erfahrung und Eignung der Kandidaten entscheidend sind, unabhängig vom Geschlecht.

**Individuelle Auswahlverfahren:** Entsprechend ist das Auswahlverfahren für Vorstandspositionen bei der ista SE darauf ausgelegt, die bestmöglichen Kandidaten zu identifizieren. Dabei berücksichtigt ista eine Vielzahl von Kriterien, die für die spezifischen Anforderungen der Position relevant sind.

**Vermeidung von Missverständnissen:** Eine Festlegung auf eine bestimmte Geschlechterquote könnte den Eindruck erwecken, dass nicht die am besten geeigneten Personen ausgewählt werden. Auch im Interesse der jeweiligen Kandidaten sollen aber keine Zweifel entstehen, dass bei ista nur die am besten geeigneten Personen ausgewählt wurden.

**Unternehmenskultur:** istas Unternehmenskultur basiert auf Leistung, Eignung und Chancengleichheit. ista setzt sich für Gleichbehandlung ein und lehnt jede Form von Bevorzugung oder Benachteiligung ab.

### **3 Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands**

Durch Beschluss vom 13. Dezember 2022 hat der Vorstand der Gesellschaft gemäß § 76 Abs. 4 AktG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO folgende Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt:

- Die Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt 17,86 %. Dies entspricht derzeit einer Gesamtzahl weiblicher Führungskräfte von 4. Die Zielgröße soll bis zum 13. Dezember 2027 erreicht werden.
- Die Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt 30 %. Dies entspricht derzeit einer Gesamtzahl weiblicher Führungskräfte von 27. Die Zielgröße soll bis zum 13. Dezember 2027 erreicht werden.

### **4 Angaben zur Zielerreichung im Bezugszeitraum**

Die Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und im Aufsichtsrat der Gesellschaft werden im Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung erreicht.

Die Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands werden im Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung nicht erreicht. Dies beruht auf folgenden Gründen: Da die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 erstmalig zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands verpflichtet ist und die durch den Vorstand festgesetzten Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands darauf abzielen, den Frauenanteil in diesen beiden Führungsebenen nachhaltig zu erhöhen, werden diese Zielgrößen im Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung noch nicht erreicht.