



**FidAR**

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

# WOMEN-ON-BOARD-INDEX

**Transparente und laufende Dokumentation des  
Anteils von Frauen in Führungspositionen der im DAX,  
MDAX, SDAX und TecDAX börsennotierten Unternehmen**

**Untersuchung von  
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.**

**gefördert durch**



**Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend**

**Medienpartner**

**Wirtschaft aus erster Hand**

**manager  
magazin**

**Herausgeber:**

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Kurfürstendamm 61  
10707 Berlin  
Deutschland  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13  
Fax: +49 (30) 887 14 47 20  
E-Mail: [info@fidar.de](mailto:info@fidar.de)  
Internet: [www.fidar.de](http://www.fidar.de)

**Autoren:**

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Jutta Freifrau von Falkenhausen, Vize-Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

**in Zusammenarbeit mit**

Matthias Struwe, Eye Communications, Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Stühlingerstr. 24, 79106 Freiburg

Der Abdruck der Untersuchung oder von Auszügen daraus mit Quellenangabe ist gestattet.

© FidAR, Berlin, 2011



**FidAR**

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

## EINLEITUNG

In den vergangenen Jahren ist aus der Forderung nach einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft in ganz Europa ein konkret messbarer Prozess geworden. Vor diesem Hintergrund erhält die Beobachtung und Bewertung von Unternehmen in Hinblick auf die Vielfalt in der Unternehmensführung eine besondere Bedeutung. Mit der Erstellung des Women-on-Board-Index zielt FidAR darauf ab, laufend aktuelle Informationen zum Frauenanteil in den Führungspositionen börsennotierter Unternehmen in Deutschland zu veröffentlichen. Durch das Ranking von Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte wird die Entwicklung der im Bereich Vielfalt fortschrittlichen Unternehmen messbar und transparent gemacht. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Das manager magazin begleitet das Projekt als Medienpartner.

FidAR greift mit dem Women-on-Board-Index die Forderung der Bundesregierung, der Europäischen Kommission wie auch der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex nach mehr Transparenz hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen auf. Alle im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen wurden zum Anteil von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand und zu den in der Entsprechungserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex sowie im Geschäftsbericht hinterlegten Informationen zum Thema Vielfalt (Diversity) befragt.

Im Women-on-Board-Index werden die börsennotierten Unternehmen zukünftig nach dem Frauenanteil in der Unternehmensführung laufend erfasst und bewertet. Die Aufnahme in den Index erfolgt nach rein quantitativen und damit objektiven Daten. Darüber hinaus wertet FidAR alle Aussagen zum Thema Vielfalt in den Entsprechungserklärungen und den Geschäftsberichten der Unternehmen gezielt aus.

Im Ergebnis erreichen wir eine unabhängige, aktuelle Darstellung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen und mehr Transparenz für die Bemühungen für mehr Chancengleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft.

Monika Schulz-Strelow  
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.



## INHALT

Einleitung .....	3
Inhalt .....	4
Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary .....	5
Zitate .....	6
Hintergrund .....	8
Methodik der Befragung .....	9
Women-on-Board-Index .....	10
Women-on-Board-Index I (Aufsichtsrat und Vorstand) .....	11
Women-on-Board-Index II (Aufsichtsräte Anteilseignerseite und Vorstände) .....	14
Women-on-Board-Index III (Aufsichtsrat) .....	15
Frauen in Führungspositionen von DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen .....	17
Anteil Frauen im Aufsichtsrat .....	17
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Anteilseignerseite) .....	18
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Arbeitnehmervertreter/innen) .....	19
Anteil Frauen in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte .....	20
Anteil Frauen im Vorstand .....	21
Analyse der Entsprechenserklärungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex .....	22
Fazit & Danksagung .....	23
FidAR im Profil .....	24
Ansprechpartnerinnen / Kontakt .....	25
Rechtlicher Hinweis, Quellennachweis & Impressum .....	26



## WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

- » Der Women-on-Board-Index ist ein neuer Ansatz zur Schaffung von Transparenz beim Thema Frauen in Führungspositionen in Deutschland: Er konzentriert sich auf Aufsichtsrats- und Vorstandsbesetzungen der 160 börsennotierten DAX, MDAX, TecDAX und SDAX Unternehmen und lehnt sich in seiner Fragestellung an die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an.
- » Der Women-on-Board-Index stellt eine Ist-Betrachtung des derzeitigen Status in den einzelnen Unternehmen dar und wird über die nächsten drei Jahre die Veränderungen in der Besetzung der Gremien fortschreiben.
- » Der Women-on-Board-Index dokumentiert, dass auch in Deutschland zahlreiche Unternehmen einen hohen Anteil an Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand erreichen.
- » Nicht nur auf der Anteilseignerseite, auch auf der Arbeitnehmerseite wird ein viel zu geringerer Anteil an Frauen in die Aufsichtsräte entsandt. Die Gewerkschaften und andere Interessenvertreter der Arbeitnehmerseite sind gleichermaßen gefragt, Lösungen für die Stärkung des Frauenanteils in Aufsichtsräten vorzulegen.
- » Die Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex wirkt: Nach der Untersuchung beschäftigen sich immer mehr Unternehmen intensiv mit dem Thema Vielfalt. Dies dokumentieren die Entsprechenserklärungen und Geschäftsberichte.
- » Über den WoB-Index werden wir in den kommenden Jahren die Möglichkeit haben, die Ergebnisse der Empfehlungen des DCGK zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu überprüfen und zeitnah zu veröffentlichen.
- » Das Bewusstsein steigt, dass in Bezug auf das Thema Vielfalt Handlungsbedarf für die deutsche Wirtschaft besteht. Mit dem Women-on-Board-Index verstärkt sich der öffentliche Druck auf die Unternehmen weiter, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen.
- » Das Ranking des Women-on-Board-Index stellt die Unternehmen heraus, die eine Vorbildfunktion für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft einnehmen. Die Ankündigungen der BASF AG und der Daimler AG, noch im Frühjahr eine Frau in den Vorstand zu berufen, machen deutlich, dass sich die Wirtschaft bewegt.
- » Der Women-on-Board-Index schafft Orientierung für Investoren, die bei ihren Investments auf die Nachhaltigkeit gemischt geführter Unternehmen achten.
- » Der Women-on-Board-Index liefert wichtige Erkenntnisse für die Handlungsoptionen der Politik, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten zu ergreifen.
- » Der Women-on-Board-Index wird vom BMFSFJ gefördert und kommt einer wesentlichen Forderung des Ministeriums nach mehr Transparenz nach.



## ZITATE

*"Ich stehe der Idee aufgeschlossen gegenüber, europaweit Frauenquoten einzuführen, beispielsweise in den Vorständen der großen börsennotierten Unternehmen."*  
EU-Binnenmarktkommissar Michel Barnier, Süddeutsche Zeitung, 30.01.2011

*"Ich möchte erreichen, dass bis 2015 30 Prozent und bis 2020 40 Prozent der Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen auf Europas Binnenmarkt weiblich sind. [...] Ich erwarte, dass die Wirtschaft im Laufe dieses Jahres zuverlässige Initiativen entwickelt, die zusätzliche Gesetzgebung überflüssig machen."*  
EU-Justizkommissarin Viviane Reding, Brüssel, 31.01.2011

*„Dass der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen bei drei, vier Prozent liegt, ist für mich nicht akzeptabel. Vor zehn Jahren hat die Wirtschaft eine Selbstverpflichtung abgegeben, und seitdem ist herzlich wenig geschehen. Ich [erwarte] Fortschritte [...]. Noch einmal zehn Jahre Geduld habe ich nicht [...]."*  
Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Südwest-Presse, 13.02.2011

*„Es gibt zweifellos viele gute Gründe, der männlichen Monokultur im Management den Kampf anzusagen. Kein einziger davon allerdings rechtfertigt die wohlfeile Forderung nach einer für alle Unternehmen einheitlichen Frauenquote. [...] [Ich schlage] eine gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung [vor]: Unternehmen werden ab einer gewissen Größe gesetzlich verpflichtet, individuell für sich eine selbst bestimmte Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen, die innerhalb von zwei Jahren erreicht werden soll - und zwar sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. [...] Ja zur flexiblen Quote und damit zur Quotenvielfalt - nein zur Einheitsquote: Das ist der Grundgedanke meines Stufenplans für mehr Frauen in Führungspositionen."*  
Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder, Handelsblatt, 28.01.2011

*„Gerade beim Thema Frauen in Führungspositionen haben wir zu viele Lippenbekenntnisse und zu wenige handfeste, nachprüfbare Fortschritte. [...] Wir brauchen klare, nachvollziehbare Ziele beim Frauenanteil in Führungspositionen [...]. Angesichts der nur mit der Lupe erkennbaren Fortschritte der vergangenen zehn Jahre schließe ich eine gesetzliche Regelung über einen Mindestanteil von Frauen in Führungspositionen [...] nicht mehr aus. Zunächst sollten wir aber mit der Wirtschaft in einen nachdrücklichen Dialog treten, ob wir nicht zügig zu einer verbindlichen, öffentlich nachvollziehbaren Selbstverpflichtung gelangen."*

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen, manager magazin, 21.01.2011

*„Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zunächst auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtung zu setzen. Selbstverpflichtung und Berichtspflicht - genau das setzt der Corporate Governance Kodex [...] um. [...] Eine gesetzliche Quotenregelung lehne ich zum jetzigen Zeitpunkt ab. [...] Gesetzliche Quoten sind starr und würden ohne Beachtung der Branche oder des Industriezweiges einheitliche Vorgaben machen. [...] Ich sage aber ganz*



*ausdrücklich: Eine gesetzliche Regelung wäre rechtlich möglich. [...] Allen Beteiligten muss klar sein: Wenn die Wirtschaft die Zeit jetzt nicht nutzt, wird sie dafür später vielleicht teuer zu bezahlen haben. Politisch ist dies wahrscheinlich die letzte Chance, die höhere Präsenz von Frauen in Führungspositionen im Wege der Selbstregulierung zu erreichen."*  
Bundesministerin der Justiz Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, 16.6.2010, Berlin

*"Es wird keine gesetzlich verpflichtende Quote geben"*  
Steffen Seibert, Regierungssprecher, 02.02.2011

*„Vor neun Jahren hat sich die Wirtschaft selbst dazu verpflichtet, dass mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten sollen. Aber das hat nichts gebracht. Ein einziges großes Unternehmen, die Telekom, hat eine Frauenquote eingeführt. Ich bin nicht bereit, weitere neun Jahre zu warten, bis das nächste folgt. Wir brauchen eine gesetzliche Frauenquote!"*  
Manuela Schwesig, Stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD, Die Welt, 15.07.2010

*„Ich glaube, dass man jetzt nicht noch weitere 500 Jahre warten sollte, bis sich die Gleichberichtigung irgendwann einstellt [...]. Und deswegen halte ich es für richtig, dass man es beschleunigt, dass Frauen Führungspositionen bekommen, bis man eben eine kritische Masse dort hat, und das sind immer so die 30 Prozent [...]. Ich halte es für sehr gut, dass man darüber Überlegungen anstellt, ob es eine Quote geben sollte [...]. Denn alleine, dass die Möglichkeit in Erwägung gezogen wird, dass es gesetzlich festgeschrieben wird, setzt schon etwas in Bewegung.*  
Silvana Koch-Mehrin, FDP-Präsidiumsmitglied, NDR Info, 01.02.2011

*„Die deutsche Wirtschaft braucht endlich eine gesetzliche Regelung, denn die letzten zehn Jahre haben gezeigt, dass auf Selbstverpflichtungen wenig Verlass ist"*  
Rita Pawelski, Vorsitzende der Gruppe der Frauen der CDU im Bundestag, 02.02.2011

*[Dass unter 187 Vorstandsmitgliedern der 30 Dax-Konzerne lediglich vier Frauen sind] „ist ein permanenter Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes. [...] Die großen deutschen Unternehmen sind auch im Jahr 2011 noch Orte reiner Männerherrlichkeit. Das liegt nicht daran, dass es an fähigen Frauen fehlt. Wir brauchen endlich die Quote. Ich bin fest davon überzeugt, dass [eine starre 100-Prozent-Männerquote] unserer Wirtschaft schadet. Erstens sind gemischte Teams erfolgreicher, und zweitens dürfen wir angesichts des Fachkräftemangels nicht länger zusehen, wie Frauen, denen Chancen versperrt werden, ins Ausland gehen."*  
Renate Künast, Bild am Sonntag, 06.02.2011

*[Dass in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen die Frauen meistens von der Arbeitnehmerseite kommen ist] „ein Armutszeugnis für die deutsche Wirtschaft". [Wenn sich nichts ändert " muss der Gesetzgeber nach meiner festen Überzeugung auch nachhelfen."*  
Hans Olaf Henkel, ehem. BDI-Präsident, rbb, 8.03.2010



## HINTERGRUND

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.*

*Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

*„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenskonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.*

*Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.“*

§ 5.4.1. Deutscher Corporate Governance Kodex vom 26. Mai 2010

*„Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern soll darauf geachtet werden, dass dem Aufsichtsrat jederzeit Mitglieder angehören, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dabei soll auch [...] auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden.“*

§ 5.4.1 Deutscher Corporate Governance Kodex vom 18. Juni 2009 (alte Fassung)

*„Mehr Frauen in Führungspositionen: Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. [...] Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu wird ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt. Der Stufenplan setzt in einer ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen.“*

Koalitionsvertrag zwischen CDU,CSU und FDP, Oktober 2009

*„Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände stimmen in dem Ziel überein, [...] die beruflichen Chancen der Frauen [...] nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe. [...] Solange die „Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ erfolgreich umgesetzt wird, wird die Bundesregierung keine Initiative ergreifen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft auf gesetzlichem Wege zu erreichen.“*

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001

## METHODIK DER BEFRAGUNG

Der Women-on-Board-Index von FidAR wird aus der objektiv feststellbaren Zahl von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX börsennotierten Unternehmen gebildet.

Die Daten wurden mittels einer schriftlichen Befragung aller 160 Unternehmen des DAX, MDAX, SDAX und TecDAX im Zeitraum vom 20.12.2010 bis 14.01.2011 sowie auf persönliche Nachfrage und auf der Basis eigener Recherchen der im Internet veröffentlichten Informationen erhoben.

Rückmeldungen zur Befragung wurden bis einschließlich 3.2.2011 berücksichtigt.

Alle Unternehmen haben die erhobenen Daten nochmals zur Prüfung erhalten.

35 Prozent der Unternehmen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt und eingereicht. Über 60 Prozent der Unternehmen haben die recherchierten Daten geprüft und bestätigt. 10 Prozent der Unternehmen haben sich nicht dazu bereit erklärt, die Untersuchung zu unterstützen.

Der Stichtag für die Daten ist der 14.01.2011. Davon abweichend wurde die Veränderung im Aufsichtsrat der ThyssenKrupp AG zum 21.1.2011 berücksichtigt.

Der Anteil von Frauen in den Vorständen ergibt sich prozentual aus der Mitgliederzahl des Gesamtvorstands und der im Vorstand vertretenen Frauen.

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten ergibt sich prozentual aus der Mitgliederzahl des Gesamtaufwandsrats und der im Aufsichtsrat vertretenen Frauen.

Im alternativen Ranking, in dem ausschließlich die Aufsichtsräte der Anteilseignerseite berücksichtigt wurden, ergibt sich der Wert prozentual aus der Mitgliederzahl des Gesamtaufwandsrats und der im Aufsichtsrat vertretenen Frauen der Anteilseignerseite.

Bei Unternehmen, die keine duale Führungsstruktur aufweisen, sondern ein Board, wurden die Executive Directors als Vorstand, die Non-Executive Directors als Aufsichtsrat gewertet.

Die Datenerhebung erfolgte durch den von FidAR beauftragten Kooperationspartner Eye Communications mit Sitz in Freiburg im Breisgau.

Die Daten wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erhoben und dokumentiert. FidAR e.V. schließt jedoch jede Haftung für unrichtige oder unvollständige Daten aus.



## WOMEN-ON-BOARD-INDEX

Der Women-on-Board-Index bildet das zentrale Ergebnis der Untersuchung von FidAR zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX börsennotierten Unternehmen. Mit dem WoB-Index geht FidAR über eine reine statistische Darstellung hinaus. Durch das Ranking wird sichtbar, welche Unternehmen in Deutschland beim Frauenanteil in Führungspositionen „Spitze“ sind.

Der WoB-Index macht dabei nicht bei einer stichtagsbezogenen Betrachtung halt. In den kommenden Jahren werden die Daten laufend aktualisiert und damit die Entwicklung bei den Unternehmen in Hinblick auf den Anteil weiblicher Führungskräfte transparent und messbar gemacht. FidAR greift damit die Forderung der Bundesregierung, der Europäischen Kommission wie auch der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex nach mehr Transparenz hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen auf.

Die Basis des WoB-Index bildet eine Befragung von allen 160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen im Dezember 2010 und im Januar 2011. Aus den hierbei erhobenen rein quantitativen und damit objektiven Daten wurde der Women-on-Board-Index in drei Versionen gebildet:

» **Women-on-Board-Index I (Aufsichtsrat und Vorstand)**

Der 1. Women-on-Board-Index wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Vorstand und der Frauen im Aufsichtsrat gebildet.

» **Women-on-Board-Index II (Anteilseignerseite Aufsichtsrat und Vorstand)**

Der 2. Women-on-Board-Index wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Vorstand und den weiblichen Aufsichtsräten der Arbeitgeberseite gebildet.

» **Women-on-Board-Index III (Aufsichtsrat)**

Der 3. Women-on-Board-Index berücksichtigt ausschließlich den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen.

Im Ergebnis zeigt der Women-on-Board-Index dreierlei:

- » In Deutschland gibt es zahlreiche Unternehmen, die bereits einen hohen Anteil an Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand erreichen. Die Spitzenreiter des Index, GfK SE, Douglas Holding AG und Deutz AG, widerlegen die Aussage, in Deutschland gebe es nicht genügend qualifizierte Frauen für Führungspositionen.
- » Es lohnt sich, den Blick auch über den Tellerrand des DAX auf MDAX, SDAX und TecDAX zu richten. Einige der Unternehmen aus diesen Indizes könnten im Bereich Vielfalt durchaus eine Vorbildfunktion für die DAX-Konzerne einnehmen.
- » Viele der börsennotierten Unternehmen sind allerdings noch weit von einer angemessenen Vertretung von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand entfernt. 74 von 160 Unternehmen, also 46 Prozent, haben weder eine Frau im Vorstand noch im Aufsichtsrat. Werden nur die Vertreterinnen der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat einbezogen, haben 108 Unternehmen keine Frauen in der Führungsspitze (67,5 Prozent).



WOMEN-ON-BOARD-INDEX I (AUFSICHTSRAT UND VORSTAND)

**WOMEN-ON-BOARD-INDEX I**

**Aufsichtsrat und Vorstand**

powered by FidAR

Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Anzahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorstand	Position	WOB-Index
GfK SE	SDAX	10	3	30%	6	3	50%	1	40,00%
Douglas Holding AG	MDAX	16	7	44%	6	1	17%	2	30,21%
Deutz AG	SDAX	12	1	8%	2	1	50%	3	29,17%
Q-Cells SE	TecDAX	7	2	29%	4	1	25%	4	26,79%
Biotest AG	SDAX	6	3	50%	2	0	0%	5	25,00%
Gerry Weber AG	SDAX	6	1	17%	3	1	33%	5	25,00%
SKW Stahl-Metallurgie Holding AG	SDAX	6	1	17%	3	1	33%	5	25,00%
Siemens AG	DAX	20	4	20%	8	2	25%	8	22,50%
RHÖN-KLINIKUM AG	MDAX	20	4	20%	7	1	14%	9	17,14%
Bechtle AG	TecDAX	12	4	33%	3	0	0%	10	16,67%
TAG Immobilien AG	SDAX	6	2	33%	2	0	0%	10	16,67%
Centrotherm photovoltaics AG	TecDAX	3	1	33%	5	0	0%	10	16,67%
Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30%	7	0	0%	13	15,00%
Drägerwerk AG & Co. KGaA	TecDAX	12	1	8%	5	1	20%	14	14,17%
E.ON AG	DAX	20	2	10%	6	1	17%	15	13,33%
Commerzbank AG	DAX	20	5	25%	10	0	0%	16	12,50%
Deutsche Post AG	DAX	20	5	25%	7	0	0%	16	12,50%
Fielmann AG	MDAX	16	4	25%	4	0	0%	16	12,50%
Henkel AG & Co. KGaA.	DAX	16	4	25%	6	0	0%	16	12,50%
Merck KGaA	DAX	16	4	25%	4	0	0%	16	12,50%
Beiersdorf AG	DAX	12	3	25%	6	0	0%	16	12,50%
Kabel Deutschland Holding AG	MDAX	12	3	25%	4	0	0%	16	12,50%
Software AG	TecDAX	12	3	25%	4	0	0%	16	12,50%
C.A.T. Oil AG	SDAX	3	0	0%	4	1	25%	16	12,50%
Gildemeister AG	MDAX	12	0	0%	4	1	25%	16	12,50%
MorphoSys AG	TecDAX	6	0	0%	4	1	25%	16	12,50%
Phoenix Solar AG	TecDAX	6	0	0%	4	1	25%	16	12,50%
SAP AG	DAX	16	1	6%	6	1	17%	28	11,46%
Axel Springer AG	MDAX	9	2	22%	4	0	0%	29	11,11%
Sky Deutschland AG	MDAX	9	2	22%	4	0	0%	29	11,11%
STADA Arzneimittel AG	MDAX	9	2	22%	3	0	0%	29	11,11%
Deutsche Telekom AG	DAX	20	4	20%	8	0	0%	32	10,00%
Fraport AG	MDAX	20	4	20%	4	0	0%	32	10,00%
TUI AG	MDAX	20	4	20%	4	0	0%	32	10,00%
Evotec AG	TecDAX	5	1	20%	5	0	0%	32	10,00%
adidas AG	DAX	12	2	17%	4	0	0%	36	8,33%
BASF SE	DAX	12	2	17%	8	0	0%	36	8,33%
Freenet AG	TecDAX	12	2	17%	3	0	0%	36	8,33%
Homag Group AG	SDAX	12	2	17%	5	0	0%	36	8,33%
Infineon Technologies AG	DAX	12	2	17%	4	0	0%	36	8,33%
Jenoptik AG	TecDAX	12	2	17%	2	0	0%	36	8,33%
Symrise AG	MDAX	12	2	17%	4	0	0%	36	8,33%
Tognum AG	MDAX	12	2	17%	5	0	0%	36	8,33%
Amadeus Fire AG	SDAX	6	1	17%	2	0	0%	36	8,33%
Bertrandt AG	SDAX	6	1	17%	2	0	0%	36	8,33%
Brenntag AG	MDAX	6	1	17%	3	0	0%	36	8,33%
comdirect bank AG	SDAX	6	1	17%	3	0	0%	36	8,33%
KWS SAAT AG	SDAX	6	1	17%	4	0	0%	36	8,33%
MLP AG	SDAX	6	1	17%	5	0	0%	36	8,33%
Puma AG	MDAX	6	0	0%	6	1	17%	36	8,33%
Münchener Rück AG	DAX	19	3	16%	9	0	0%	51	7,89%



Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Anzahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorstand	Position	WOB-Index
BMW AG	DAX	20	3	15%	7	0	0%	52	7,50%
Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	3	15%	4	0	0%	52	7,50%
ThyssenKrupp AG	DAX	20	3	15%	6	0	0%	52	7,50%
Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte	MDAX	16	2	13%	4	0	0%	55	6,25%
QIAGEN N.V.	TecDAX	6	0	0%	9	1	11%	56	5,56%
Bayer AG	DAX	20	2	10%	4	0	0%	57	5,00%
Metro AG	DAX	20	2	10%	4	0	0%	57	5,00%
MVV Energie AG	SDAX	20	2	10%	4	0	0%	57	5,00%
RWE AG	DAX	20	2	10%	5	0	0%	57	5,00%
Pfleiderer AG	SDAX	11	1	9%	4	0	0%	61	4,55%
Allianz SE	DAX	12	1	8%	10	0	0%	62	4,17%
Aurubis AG	MDAX	12	1	8%	5	0	0%	62	4,17%
BAUER AG	SDAX	12	1	8%	3	0	0%	62	4,17%
Celesio AG	MDAX	12	1	8%	4	0	0%	62	4,17%
Dürr AG	SDAX	12	1	8%	2	0	0%	62	4,17%
ErlingKlinger AG	MDAX	12	1	8%	3	0	0%	62	4,17%
Gerresheimer AG	MDAX	12	1	8%	4	0	0%	62	4,17%
Grammer AG	SDAX	12	1	8%	3	0	0%	62	4,17%
Hugo Boss AG Vz	MDAX	12	1	8%	3	0	0%	62	4,17%
Jungheinrich AG	SDAX	12	1	8%	4	0	0%	62	4,17%
KUKA AG	SDAX	12	1	8%	2	0	0%	62	4,17%
LANXESS AG	MDAX	12	1	8%	4	0	0%	62	4,17%
Leoni AG	MDAX	12	1	8%	3	0	0%	62	4,17%
MTU Aero Engines Holding AG	MDAX	12	1	8%	4	0	0%	62	4,17%
SGL Carbon SE	MDAX	12	1	8%	5	0	0%	62	4,17%
BayWa AG	MDAX	16	1	6%	5	0	0%	77	3,13%
Heidelberger Druckmaschinen AG	MDAX	16	1	6%	4	0	0%	77	3,13%
K + S AG	DAX	16	1	6%	5	0	0%	77	3,13%
MAN SE	DAX	16	1	6%	4	0	0%	77	3,13%
Wacker Chemie AG	MDAX	16	1	6%	4	0	0%	77	3,13%
Deutsche Börse AG	DAX	18	1	6%	6	0	0%	82	2,78%
Continental AG	MDAX	20	1	5%	8	0	0%	83	2,50%
Daimler AG	DAX	20	1	5%	6	0	0%	83	2,50%
Volkswagen AG	DAX	20	1	5%	8	0	0%	83	2,50%
Salzgitter AG	MDAX	21	1	5%	6	0	0%	86	2,38%
Aareal Bank AG	MDAX	12	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
ADVA AG Optical Networking	TecDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Air Berlin PLC	SDAX	7	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Aixtron AG	TecDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Alstria office REIT AG	SDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Balda AG	SDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
BB BIOTECH AG (CH)	TecDAX	0	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Bilfinger Berger AG	MDAX	12	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
Carl Zeiss Meditec AG	TecDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Centrotec Sustainable AG	SDAX	3	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
CeWe Color Holding AG	SDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Colonia Real Estate AG	SDAX	3	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Conergy AG	TecDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Constantin Medien AG	SDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
CTS Eventim AG	SDAX	4	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Delticom AG	SDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Demag Cranes AG	MDAX	12	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Deutsche EuroShop AG	MDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Deutsche Wohnen AG	MDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%



Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Anzahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorstand	Position	WOB-Index
Dialog Semiconductor plc	TecDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
DIC Asset AG	SDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Drillisch AG	TecDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
EADS N.V.	MDAX	11	0	0%	12	0	0%	87	0,00%
elexis AG	SDAX	9	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	DAX	6	0	0%	7	0	0%	87	0,00%
Fresenius SE	DAX	12	0	0%	7	0	0%	87	0,00%
Fuchs Petrolub AG Vz	MDAX	6	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
GAGFAH S.A.	MDAX	7	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
GEA Group AG	MDAX	12	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Gesco AG	SDAX	3	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Grenkeleasing AG	SDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
H&R WASAG AG	SDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Hannover Rückversicherung AG	MDAX	9	0	0%	7	0	0%	87	0,00%
Hawesko Holding AG	SDAX	5	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
HeidelbergCement AG	DAX	12	0	0%	6	0	0%	87	0,00%
HHLA Hamburger Hafen und Logistik AG	MDAX	12	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
Highlight Communications AG	SDAX	5	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Hochtief AG	MDAX	16	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
Hornbach Holding AG	SDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Indus Holding AG	SDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
IVG Immobilien AG	MDAX	9	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Klöckner & Co. SE	MDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Koenig & Bauer AG	SDAX	12	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
Kontron AG	TecDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Krones AG	MDAX	12	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
Linde AG	DAX	12	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Manz Automation AG	TecDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Medion AG	SDAX	3	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Nordex SE	TecDAX	6	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
PATRIZIA Immobilien AG	SDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Pfeiffer Vacuum Technology AG	TecDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
ProSiebenSat.1 Media AG	MDAX	9	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
QSC AG	TecDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Rational AG	MDAX	3	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Rheinmetall AG	MDAX	16	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Roth & Rau AG	TecDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
SAF-HOLLAND S.A.	SDAX	6	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
SINGULUS TECHNOLOGIES AG	TecDAX	3	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Sixt AG	SDAX	3	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
SMA Solar Technology AG	TecDAX	12	0	0%	7	0	0%	87	0,00%
SolarWorld AG	TecDAX	3	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
Stratec Biomedical Systems AG	TecDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Ströer Out-of-Home Media AG	SDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Südzucker AG	MDAX	20	0	0%	5	0	0%	87	0,00%
TAKKT AG	SDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Tipp24 SE	SDAX	3	0	0%	1	0	0%	87	0,00%
Tom Tailor AG	SDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
United Internet AG	TecDAX	3	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
Vossloh AG	MDAX	6	0	0%	2	0	0%	87	0,00%
VTG AG	SDAX	6	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Wacker Neuson SE	SDAX	6	0	0%	4	0	0%	87	0,00%
WINCOR NIXDORF AG	MDAX	12	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
Wirecard AG	TecDAX	3	0	0%	3	0	0%	87	0,00%
<b>Ergebnis:</b>		<b>1635</b>	<b>163</b>	<b>9,97%</b>	<b>664</b>	<b>20</b>	<b>3,01%</b>		<b>6,49%</b>



## WOMEN-ON-BOARD-INDEX II (AUFSICHTSRÄTE ANTEILSEIGNERSEITE UND VORSTÄNDE)

In der Darstellung werden hier nur die Unternehmen wiedergegeben, die mindestens eine Frau auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat oder im Vorstand haben.

WOMEN-ON-BOARD-INDEX II											
Aufsichtsräte Anteilseignerseite und Vorstände											
powered by FidAR											
Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Weibl. AN-Vertr. im AR	Weibl. AR Ant.eign erseite	Anteil Frauen AR o. AN	Anzahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorstand	Position	WOB-Index ohne AN-Aufsichtsräte
GfK SE	SDAX	10	3	1	2	20%	6	3	50%	1	35,00%
Deutz AG	SDAX	12	1	1	0	0%	2	1	50%	2	25,00%
Gerry Weber AG	SDAX	6	1	0	1	17%	3	1	33%	2	25,00%
SKW Stahl-Metallurgie Holding AG	SDAX	6	1	0	1	17%	3	1	33%	2	25,00%
Q-Cells SE	TecDAX	7	2	1	1	14%	4	1	25%	5	19,64%
Centrotherm photovoltaics AG	TecDAX	3	1	0	1	33%	5	0	0%	6	16,67%
Siemens AG	DAX	20	4	3	1	5%	8	2	25%	7	15,00%
C.A.T. Oil AG	SDAX	3	0	0	0	0%	4	1	25%	8	12,50%
Gildemeister AG	MDAX	12	0	0	0	0%	4	1	25%	8	12,50%
MorphoSys AG	TecDAX	6	0	0	0	0%	4	1	25%	8	12,50%
Phoenix Solar AG	TecDAX	6	0	0	0	0%	4	1	25%	8	12,50%
Axel Springer AG	MDAX	9	2	0	2	22%	4	0	0%	12	11,11%
Sky Deutschland AG	MDAX	9	2	0	2	22%	4	0	0%	12	11,11%
E.ON AG	DAX	20	2	1	1	5%	6	1	17%	14	10,83%
Drägerwerk AG & Co. KGaA	TecDAX	12	1	1	0	0%	5	1	20%	15	10,00%
Evotec AG	TecDAX	5	1	0	1	20%	5	0	0%	15	10,00%
RHÖN-KLINIKUM AG	MDAX	20	4	3	1	5%	7	1	14%	17	9,64%
Biotech AG	SDAX	6	3	2	1	17%	2	0	0%	18	8,33%
Brenntag AG	MDAX	6	1	0	1	17%	3	0	0%	18	8,33%
Douglas Holding AG	MDAX	16	7	7	0	0%	6	1	17%	18	8,33%
Infineon Technologies AG	DAX	12	2	0	2	17%	4	0	0%	18	8,33%
KWS SAAT AG	SDAX	6	1	0	1	17%	4	0	0%	18	8,33%
Puma AG	MDAX	6	0	0	0	0%	6	1	17%	18	8,33%
SAP AG	DAX	16	1	1	0	0%	6	1	17%	18	8,33%
Fraport AG	MDAX	20	4	1	3	15%	4	0	0%	25	7,50%
QIAGEN N.V.	TecDAX	6	0	0	0	0%	9	1	11%	26	5,66%
BMW AG	DAX	20	3	1	2	10%	7	0	0%	27	5,00%
TUI AG	MDAX	20	4	2	2	10%	4	0	0%	27	5,00%
Allianz SE	DAX	12	1	0	1	8%	10	0	0%	29	4,17%
BASF SE	DAX	12	2	1	1	8%	8	0	0%	29	4,17%
BAUER AG	SDAX	12	1	0	1	8%	3	0	0%	29	4,17%
Bechtle AG	TecDAX	12	4	3	1	8%	3	0	0%	29	4,17%
Beiersdorf AG	DAX	12	3	2	1	8%	6	0	0%	29	4,17%
Dürr AG	SDAX	12	1	0	1	8%	2	0	0%	29	4,17%
Jenoptik AG	TecDAX	12	2	1	1	8%	2	0	0%	29	4,17%
SGL Carbon SE	MDAX	12	1	0	1	8%	5	0	0%	29	4,17%
Software AG	TecDAX	12	3	2	1	8%	4	0	0%	29	4,17%
Symrise AG	MDAX	12	2	1	1	8%	4	0	0%	29	4,17%
Fielmann AG	MDAX	16	4	3	1	6%	4	0	0%	39	3,13%
Henkel AG & Co. KGaA.	DAX	16	4	3	1	6%	6	0	0%	39	3,13%
K + S AG	DAX	16	1	0	1	6%	5	0	0%	39	3,13%
MAN SE	DAX	16	1	0	1	6%	4	0	0%	39	3,13%
Merck KGaA	DAX	16	4	3	1	6%	4	0	0%	39	3,13%
Wacker Chemie AG	MDAX	16	1	0	1	6%	4	0	0%	39	3,13%
Münchener Rück AG	DAX	19	3	2	1	5%	9	0	0%	45	2,63%
Continental AG	MDAX	20	1	0	1	5%	8	0	0%	46	2,50%
Daimler AG	DAX	20	1	0	1	5%	6	0	0%	46	2,50%
Deutsche Bank AG	DAX	20	6	5	1	5%	7	0	0%	46	2,50%
Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	3	2	1	5%	4	0	0%	46	2,50%
Metro AG	DAX	20	2	1	1	5%	4	0	0%	46	2,50%
RWE AG	DAX	20	2	1	1	5%	5	0	0%	46	2,50%
ThyssenKrupp AG	DAX	20	3	2	1	5%	6	0	0%	46	2,50%
<b>Ergebnis:</b>		<b>1635</b>	<b>163</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>3,06%</b>	<b>664</b>	<b>20</b>	<b>3,01%</b>		<b>3,04%</b>



WOMEN-ON-BOARD-INDEX III (AUFSICHTSRAT)

In der Darstellung werden hier nur die Unternehmen wiedergegeben, die mindestens eine Frau auf Anteilseignerseite oder Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat haben.

**WOMEN-ON-BOARD-INDEX III**

**Aufsichtsräte (Anteilseigner und Arbeitnehmerseite)**

powered by FidAR

Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Position	WOB-Index
Biotest AG	SDAX	6	3	50%	1	50,00%
Douglas Holding AG	MDAX	16	7	44%	2	43,75%
Bechtle AG	TecDAX	12	4	33%	3	33,33%
Centrotherm photovoltaics AG	TecDAX	3	1	33%	3	33,33%
TAG Immobilien AG	SDAX	6	2	33%	3	33,33%
Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30%	6	30,00%
GfK SE	SDAX	10	3	30%	6	30,00%
Q-Cells SE	TecDAX	7	2	29%	8	28,57%
Beiersdorf AG	DAX	12	3	25%	9	25,00%
Commerzbank AG	DAX	20	5	25%	9	25,00%
Deutsche Post AG	DAX	20	5	25%	9	25,00%
Fielmann AG	MDAX	16	4	25%	9	25,00%
Henkel AG & Co. KGaA.	DAX	16	4	25%	9	25,00%
Kabel Deutschland Holding AG	MDAX	12	3	25%	9	25,00%
Merck KGaA	DAX	16	4	25%	9	25,00%
Software AG	TecDAX	12	3	25%	9	25,00%
Axel Springer AG	MDAX	9	2	22%	17	22,22%
Sky Deutschland AG	MDAX	9	2	22%	17	22,22%
STADA Arzneimittel AG	MDAX	9	2	22%	17	22,22%
Deutsche Telekom AG	DAX	20	4	20%	20	20,00%
Evotec AG	TecDAX	5	1	20%	20	20,00%
Fraport AG	MDAX	20	4	20%	20	20,00%
RHÖN-KLINIKUM AG	MDAX	20	4	20%	20	20,00%
Siemens AG	DAX	20	4	20%	20	20,00%
TUI AG	MDAX	20	4	20%	20	20,00%
adidas AG	DAX	12	2	17%	26	16,67%
Amadeus Fire AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
BASF SE	DAX	12	2	17%	26	16,67%
Bertrandt AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
Brenntag AG	MDAX	6	1	17%	26	16,67%
comdirect bank AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
Freenet AG	TecDAX	12	2	17%	26	16,67%
Gerry Weber AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
Homag Group AG	SDAX	12	2	17%	26	16,67%
Infineon Technologies AG	DAX	12	2	17%	26	16,67%
Jenoptik AG	TecDAX	12	2	17%	26	16,67%



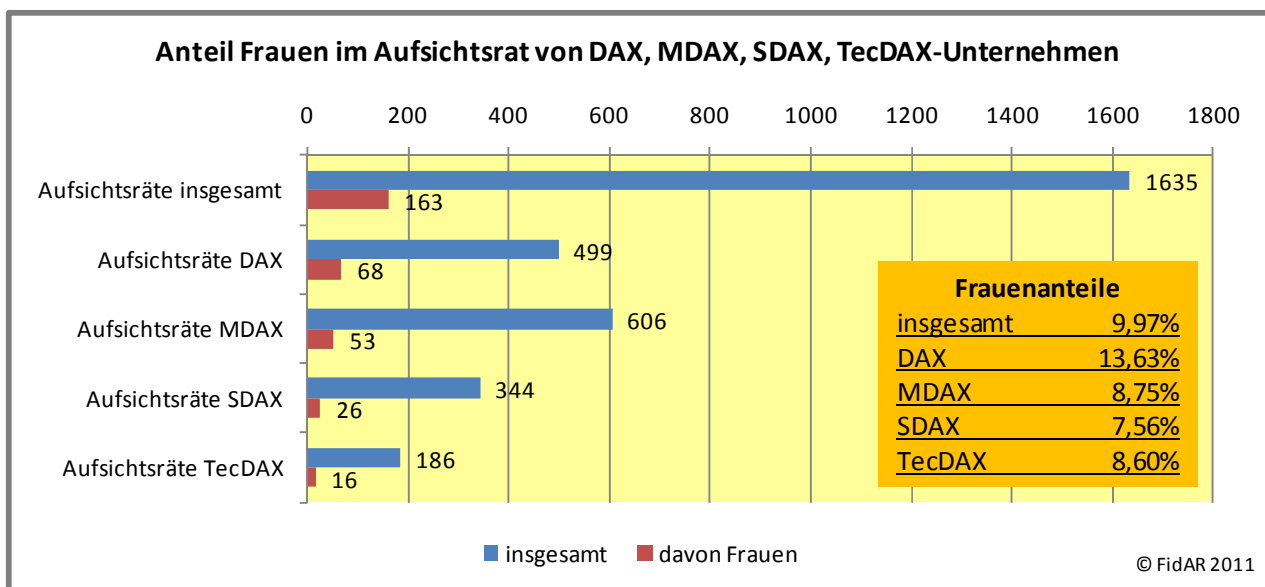
Unternehmen	Notierung	Anzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Position	WOB-Index
KWS SAAT AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
MLP AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
SKW Stahl-Metallurgie Holding AG	SDAX	6	1	17%	26	16,67%
Symrise AG	MDAX	12	2	17%	26	16,67%
Tognum AG	MDAX	12	2	17%	26	16,67%
Münchener Rück AG	DAX	19	3	16%	42	15,79%
BMW AG	DAX	20	3	15%	43	15,00%
Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	3	15%	43	15,00%
Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte	MDAX	16	2	13%	46	12,50%
Bayer AG	DAX	20	2	10%	47	10,00%
E.ON AG	DAX	20	2	10%	47	10,00%
Metro AG	DAX	20	2	10%	47	10,00%
MVV Energie AG	SDAX	20	2	10%	47	10,00%
RWE AG	DAX	20	2	10%	47	10,00%
ThyssenKrupp AG	DAX	20	3	15%	43	15,00%
Pfleiderer AG	SDAX	11	1	9%	52	9,09%
Allianz SE	DAX	12	1	8%	53	8,33%
Aurubis AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
BAUER AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
Celesio AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
Deutz AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
Drägerwerk AG & Co. KGaA	TecDAX	12	1	8%	53	8,33%
Dürr AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
ElringKlinger AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
Gerresheimer AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
Grammer AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
Hugo Boss AG Vz	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
Jungheinrich AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
KUKA AG	SDAX	12	1	8%	53	8,33%
LANXESS AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
Leoni AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
MTU Aero Engines Holding AG	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
SGL Carbon SE	MDAX	12	1	8%	53	8,33%
BayWa AG	MDAX	16	1	6%	70	6,25%
Heidelberger Druckmaschinen AG	MDAX	16	1	6%	70	6,25%
K + S AG	DAX	16	1	6%	70	6,25%
MAN SE	DAX	16	1	6%	70	6,25%
SAP AG	DAX	16	1	6%	70	6,25%
Wacker Chemie AG	MDAX	16	1	6%	70	6,25%
Deutsche Börse AG	DAX	18	1	6%	76	5,56%
Continental AG	MDAX	20	1	5%	77	5,00%
Daimler AG	DAX	20	1	5%	77	5,00%
Volkswagen AG	DAX	20	1	5%	77	5,00%
Salzgitter AG	MDAX	21	1	5%	80	4,76%
<b>Ergebnis:</b>		<b>1635</b>	<b>163</b>	<b>9,97%</b>		<b>9,97%</b>

## FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN VON DAX, MDAX, SDAX UND TECDAX-UNTERNEHMEN

Auf der Grundlage der Untersuchung von FidAR liegt eine detaillierte Darstellung zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der DAX, MDX, SDAX und TecDAX-Unternehmen zum Januar 2011 vor. Sie ergänzt die Studien des DIW, die sich auf die 200 größten Unternehmen in Deutschland beziehen, und richtet den Blick auch auf die mittleren und kleineren börsennotierten Firmen.<sup>1</sup> Der Zeitpunkt vor der beginnenden Berichtssaison wurde bewusst gewählt, um auf der Grundlage dieses Status Quo, der eine außerordentlich geringe Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen dokumentiert, die Veränderungen in den kommenden Jahren messbar und transparent zu machen.

### ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT

Aus der Sicht von FidAR sind die Aufsichtsräte für eine Entwicklung hin zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in Führungspositionen von großer Bedeutung. Zum einen beruft der Aufsichtsrat den Vorstand, kann also im Rahmen der Nominierung aktiv Einfluss darauf nehmen, ob bei der Auswahl geeigneter Kandidaten auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet wird. Zum anderen bilden die Aufsichtsräte das Herzstück der Kontrolle der Unternehmensführung und haben erheblichen Einfluss auf die Unternehmenskultur und damit auf die internen Aufstiegschancen von Mitarbeiterinnen.



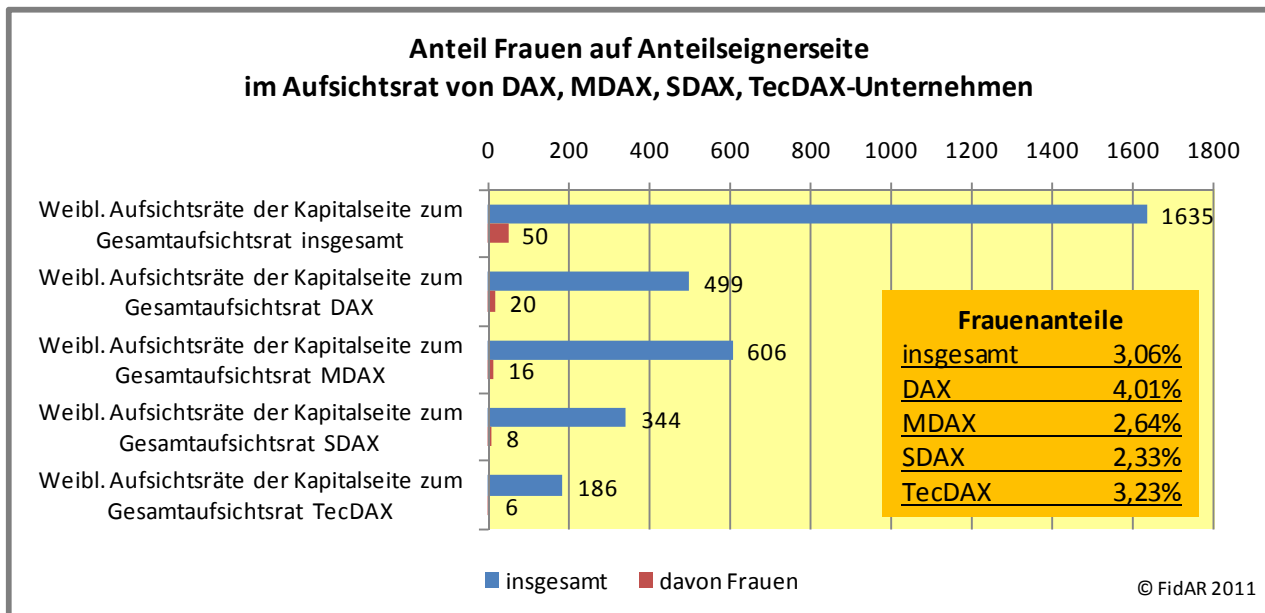
<sup>1</sup> Holst, Elke; Schimeta, Julia: 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, DIW Wochenbericht Nr. 3, 18.01.2011.

## ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT (NUR ANTEILSEIGNERSEITE)

Bleiben die Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat unberücksichtigt, wird noch deutlicher, dass Frauen in der Führungsetage dramatisch unterrepräsentiert sind. Denn die Unternehmensseite kann lediglich auf die Nominierung der Aufsichtsräte auf Anteilseignerseite Einfluss nehmen. Ein durchschnittlicher Frauenanteil von 3 Prozent in den Kontrollgremien ist ein schlechtes Zeichen für eine funktionierende Unternehmensführung im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

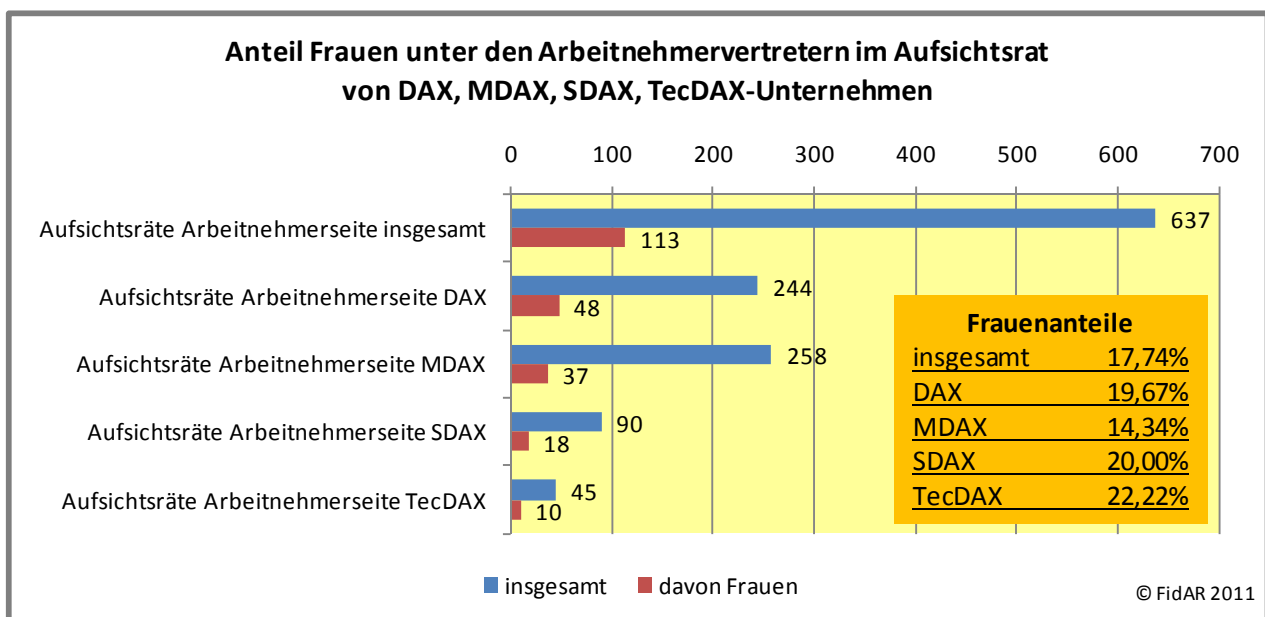
Die Berufung von Dr. Simone Bagel-Trah zur Aufsichtsratsvorsitzenden der Henkel AG & Co. KGaA. hat der weiblichen Präsenz in den Aufsichtsräten ein Gesicht verliehen. Sie ist aber mit Prof. Dr. Brigitte Zürn von der im TecDAX notierten Centrotherm photovoltaics AG bislang die einzige von zwei weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden.

Als grundlos erscheint nach der Untersuchung die Befürchtung, durch Ämterhäufung könnte das Ziel einer stärkeren Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten unterlaufen werden. Mit Prof. Dr. Renate Köcher (Allianz, BMW, Infinion, MAN), Dr. Nicola Leibinger-Kammüller (Axel Springer, Lufthansa, Siemens), Anke Schäferkordt (BASF, Software), Jella S. Benner-Heinacher (K+S, TUI) und Susanne Klatten (BMW, SGL) weisen lediglich fünf Aufsichtsrätinnen mehrere Aufsichtsratsmandate auf.



## ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT (NUR ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN)

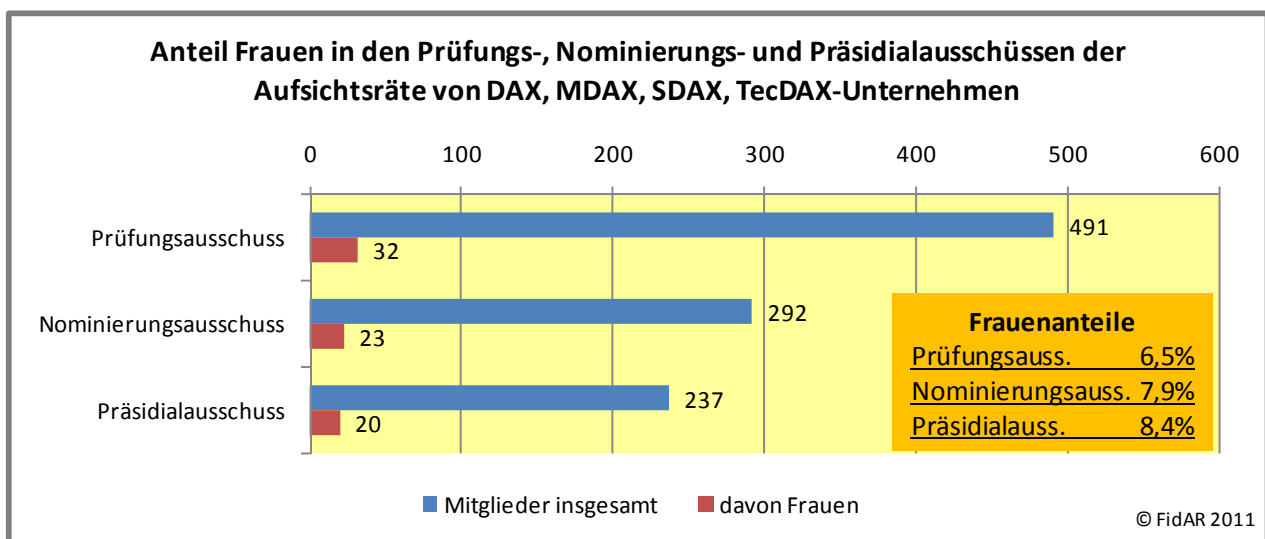
Traditionell werden auf Arbeitnehmerseite deutlich mehr Frauen in die Aufsichtsräte entsandt. Doch die Vorstellung, im Bereich der Arbeitnehmervertretung würde eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern erreicht, hält der Realität nicht stand. Bei einer durchschnittlichen Quote von 17,7 Prozent besteht noch erheblicher Aufholbedarf, um auch auf Arbeitnehmerseite das Ziel von 30 bis 50 Prozent Frauen in Aufsichtsräten zu erreichen. Dass die IG Metall seit Neuestem eine Quote von 30 Prozent für Arbeitnehmervertreterinnen in den Aufsichtsräten plant, ist ein erster Ansatz, diesem Defizit entgegenzutreten.<sup>2</sup>



<sup>2</sup> „IG-Metall-Chef Huber beschließt Frauenquote“, Spiegel Online, 12. Februar 2011 ([www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,745214,00.html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,745214,00.html)).

## ANTEIL FRAUEN IN DEN WICHTIGSTEN AUSSCHÜSSEN DER AUFSICHTSRÄTE

Die Vertretung von Frauen im Aufsichtsrat bedeutet nicht zwingend, dass sie effektiv Einfluss auf die Unternehmensführung nehmen können. Vielmehr ist es erforderlich, dass Frauen auch als Mitglieder der wichtigsten Aufsichtsratsausschüsse tätig werden, um die Unternehmenskontrolle wirksam zu verändern. Daher ist das Ergebnis der Untersuchung zur Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse ernüchternd: In den Prüfungsausschüssen (6,5%), Nominierungsausschüssen (7,9%) und Präsidialausschüssen (8,4%) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In vielen Unternehmen, die Frauen im Aufsichtsrat haben, sind diese in keinem der untersuchten Ausschüsse vertreten.

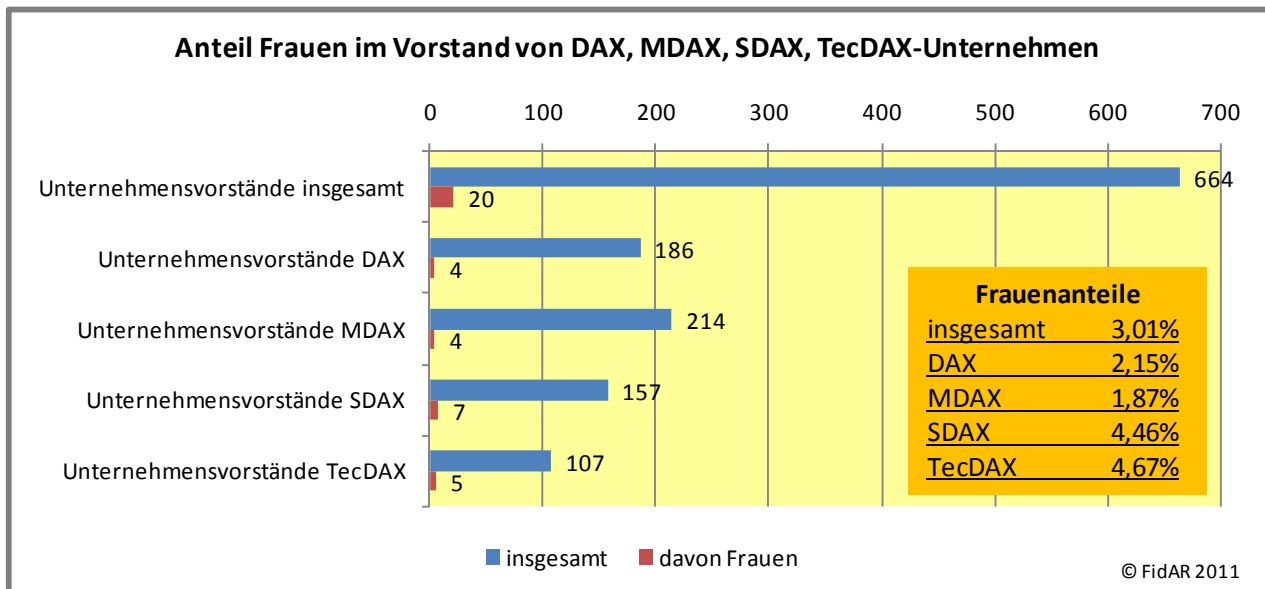


## ANTEIL FRAUEN IM VORSTAND

Genauso wenig wie auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte sind Frauen in den Vorständen der börsennotierten Unternehmen präsent. Insbesondere bei den DAX-Unternehmen kann hier angesichts einer Männerquote von 98 Prozent von Chancengleichheit nicht gesprochen werden. Auf der anderen Seite zeigt der WoB-Index, dass einige der im SDAX und TecDAX notierten Unternehmen eine Vorbildfunktion in Bezug auf Frauen in der Unternehmensführung übernehmen.

Ines Kolmsee von der SKW Stahl-Metallurgie Holding AG ist die einzige weibliche Vorstandsvorsitzende in den 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen.

Die Berufung von Christine Hohmann-Dennhardt in den Vorstand der Daimler AG im Februar und die für Mai angekündigte Berufung von Margret Suckale in den BASF-Vorstand deuten zumindest an, dass im laufenden Jahr 2011 mit Bewegung hinsichtlich einer stärkeren Vertretung von Frauen in den Unternehmensvorständen zu rechnen ist. Allerdings bleibt abzuwarten, ob auch andere Konzerne sich aktiv dazu entscheiden, für mehr Vielfalt auf der Vorstandsetage zu sorgen.

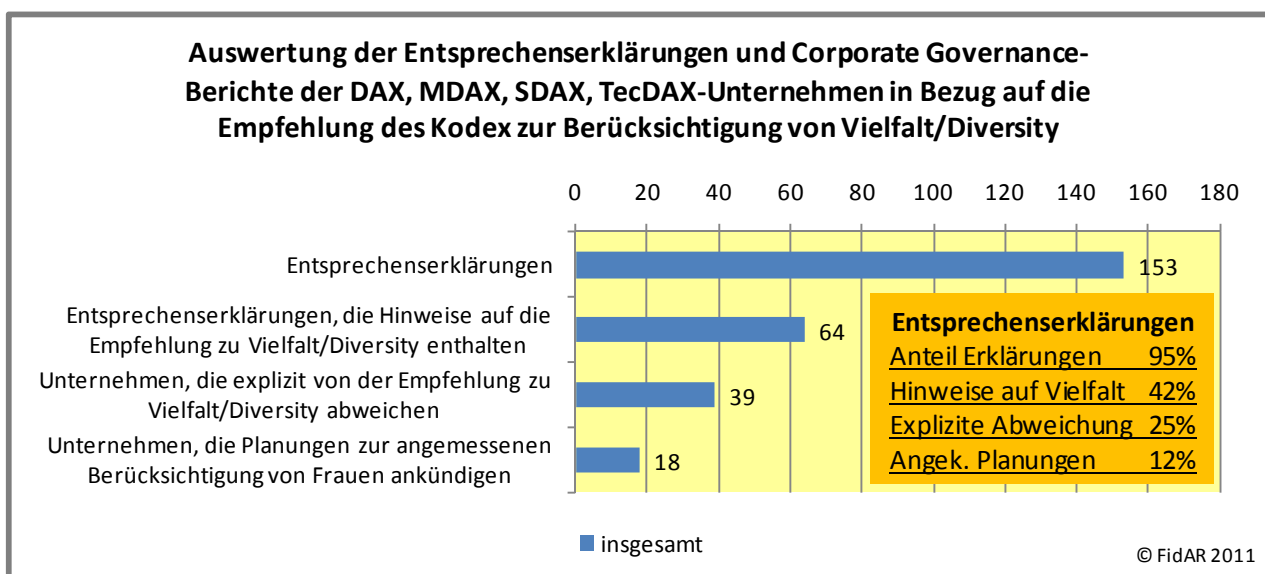




## ANALYSE DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Parallel zur statistischen Erfassung der Frauenanteile wurden im Rahmen der Untersuchung von FidAR die Unternehmen nach den in der Entsprechungserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex sowie den im Geschäftsbericht hinterlegten Informationen zum Thema Vielfalt befragt bzw. wurden die öffentlich verfügbaren Informationen dazu ausgewertet. Den Hintergrund bildet die Empfehlung im Corporate Governance Kodex, der seit Juni 2009 bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen empfiehlt, auch auf „Vielfalt (Diversity)“ zu achten. Diese Empfehlung wurde mit der Reform des Kodex im Mai 2010 dahin gehend erweitert, dass die Unternehmen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats konkrete Ziele benennen. Diese Ziele, die insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen, sind im Corporate Governance Bericht zu veröffentlichen. Die Empfehlungen führen aufgrund der Wirkungsweise des DCGK im Ergebnis dazu, dass börsennotierte Unternehmen in Deutschland nunmehr zum Thema Diversity und insbesondere zur Besetzung des Aufsichtsrats auf Aktionärsseite in der Entsprechungserklärung zum Kodex oder in ihrem Geschäftsbericht Stellung nehmen müssen.

Die Untersuchung ergibt für einen Teil der Unternehmen, dass die Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex Wirkung zeigt. Immer mehr Unternehmen beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Vielfalt. Dies wird in den Geschäftsberichten und Entsprechungserklärungen dokumentiert. 89 Unternehmen (58%) geben an, die Empfehlungen des Kodex einzuhalten, obwohl teilweise weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand eine Frau vertreten ist. Immerhin gehen 64 Unternehmen (42%), die eine Entsprechungserklärung abgeben, darin auf das Thema Vielfalt ein. 39 (25%) erklären allerdings explizit, von der Empfehlung abzuweichen. Lediglich 18 Unternehmen (12%) weisen bisher darauf hin, in diesem Jahr eine Planung in Bezug auf die angemessene Berücksichtigung von Frauen vorzulegen. Nur wenige Unternehmen haben bereits konkrete Ziele angekündigt.



## FAZIT & DANKSAGUNG

Die vorliegende Untersuchung zum Women-on-Board-Index bildet den Auftakt für eine transparente und laufende Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX börsennotierten Unternehmen.

Wir danken allen Unternehmen, die an der Befragung im Dezember 2010 und Januar 2011 teilgenommen haben und/bzw. die von uns erhobenen Daten geprüft und bestätigt haben, sowie für die zahlreichen Hinweise, die wir von den Unternehmen im Rahmen der Befragung erhalten haben.

Für die Begleitung als Medienpartner danken wir dem manager magazin, und hier insbesondere dem Chefredakteur Dr. Arno Balzer sowie den Redakteurinnen Gisela-Maria Freisinger und Ursula Schwarzer.

Die erfolgreiche Durchführung dieses Projektes wäre ohne unseren Kooperationspartner Matthias Struwe, der mit seiner Agentur Eye Communications die Idee, Konzeption und Umsetzung dieses Projektes betreut, nicht möglich gewesen.

Unser Dank gilt ebenfalls dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der zuständigen Abteilung, die das Projekt fördert und positiv begleitet.

Im Namen des FidAR-Vorstands



Monika Schulz-Strelow  
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

## FIDAR IM PROFIL

FidAR e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Jahr 2005 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen.

### **Gründe für eine starke Präsenz von Frauen in den Aufsichtsräten**

Die ausgewogene Vertretung von Frauen in den Aufsichtsräten ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern vor allem ein Gebot guter Unternehmensführung. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Diversität in den Aufsichtsgremien – d.h. insbesondere die sichtbare Präsenz einer kritischen Masse von Frauen – ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ist. Sie führt zu einer differenzierteren Diskussion, einer fundierteren Entscheidungsfindung und einer besseren Unternehmenskontrolle.

### **FidAR fordert verbindliche Maßnahmen**

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft nicht ausreicht, um den Frauenanteil in den Führungspositionen der Wirtschaft signifikant zu erhöhen. Das Ziel einer größeren Diversität der Aufsichtsräte und einer besseren Unternehmenskontrolle verlangt effektivere und verbindliche Maßnahmen. Um die Situation nachhaltig zu ändern und eine adäquate Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten der deutschen Unternehmen sicherzustellen, fordert FidAR daher zunächst eine Mindestquote von 25% + auf Anteilseignerseite. Das Ziel bleibt die paritätische Besetzung der Gremien. Konkret fordern wir:

- » die unverzügliche Aufnahme einer sanktionierten Regelung in den Deutschen Corporate Governance Kodex, bei der Nominierung von Aufsichtsratskandidaten einen Frauenanteil von 25% + sicherzustellen;
- » die Verabschiedung einer gesetzlichen Mindestquote von 25%+ Frauen auf Anteilseignerseite für die Aufsichtsräte aller privaten und öffentlichen Gesellschaften, die einen mitbestimmten Aufsichtsrat haben, in der Regel also Gesellschaften mit mehr als 500 Mitarbeitern;
- » eine gesetzliche Regelung, wonach unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein müssen;
- » Umfassende Qualifizierungsangebote und die Steigerung der fachlichen Kompetenz aller Aufsichtsratsmitglieder;
- » Transparenz bei der Besetzungen von Aufsichtsratspositionen;
- » Sanktionen bei Nichtbeachtung der verbindlichen Mindestquoten.

## ANSPRECHPARTNERINNEN / KONTAKT

### **Monika Schulz-Strelow**

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Berlin

Monika Schulz-Strelow hat als langjährige Geschäftsführerin der BAO BERLIN - International GmbH erfolgreich die Interessen der Berliner Wirtschaft weltweit vertreten und konnte mit der Repräsentanz der Berliner Wirtschaft in Brüssel den Zugang zu diversen EU-Institutionen, Netzwerken und EU-Programmen für Einrichtungen und Unternehmen verbessern.

Seit 5 Jahren setzt sie viele der Arbeitsbereiche mit ihrem eigenen Unternehmen b. international group fort. Frau Schulz-Strelow betreut mit ihren Netzwerkpartnern Investoren aus dem In- und Ausland und berät internationale Wirtschaftsförderungsgesellschaften. Aufgrund ihrer Gutachtertätigkeiten bei der EU-Kommission, der umfangreichen Expertise in Governmental Affairs und Public Funding ist sie eine gefragte Ratgeberin.

Ehrenamtlich engagiert sich Frau Schulz-Strelow u. a seit 2005 in der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ und ist Gründungsmitglied und Präsidentin des 2006 gegründeten Vereins FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V. Mit FidAR setzt sie sich erfolgreich für die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten ein. Das FidAR-Netzwerk gehört laut Manager Magazin (2/2011) zu den wichtigen deutschen Wirtschaftszentralen.

Tel.: +49 (30) 887 14 47 13 | E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

### **Jutta Freifrau von Falkenhausen**

Vize-Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Berlin

Jutta Freifrau von Falkenhausen ist seit 1993 in Berlin als Rechtsanwältin tätig.

Während ihrer langjährigen Tätigkeit für eine internationale Anwaltssozietät hat sie deutsche und internationale Mandanten zu gesellschafts- und wirtschaftsrechtlichen Fragen beraten und insbesondere bei Unternehmenstransaktionen und internationalen Vertragsgestaltungen begleitet. Seit Ende 2009 ist sie in eigener Kanzlei tätig und berät zu Fragen des Wirtschafts- und Gesellschaftsrechts, dem Stiftungsrecht und Kunstrecht.

Neben ihrer Anwaltstätigkeit ist Frau von Falkenhausen Mitglied des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e. V. und Gründungsmitglied und Vize-Präsidentin von FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Tel.: +49 (30) 88 71 44 70 | E-Mail: [jutta.vonfalkenhausen@fidar.de](mailto:jutta.vonfalkenhausen@fidar.de)

## RECHTLICHER HINWEIS, QUELLENNACHWEIS & IMPRESSUM

### **Rechtlicher Hinweis**

Die in dieser Untersuchung enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich FidAR bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

### **Quellennachweis**

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in dieser Untersuchung handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen von FidAR e.V., Berlin.

### **Impressum**

Herausgeber: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Projektleitung und Inhalt: Monika Schulz-Strelow  
Jutta Freifrau von Falkenhausen

Konzept und Redaktion: Matthias Struwe, Eye Communications

Gestaltung: Matthias Struwe, Eye Communications

Bezug: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Kurfürstendamm 61  
10707 Berlin  
Deutschland  
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13  
Fax: +49 (30) 887 14 47 20  
E-Mail: [info@fidar.de](mailto:info@fidar.de)  
Internet: [www.fidar.de](http://www.fidar.de)