

**LKR Leichtmetallkompetenzzentrum
Ranshofen GmbH**

**Bericht zum
Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017
(B-PCGK 2017) für das Geschäftsjahr 2024**

Corporate Governance Bericht – LKR (2024)

Gemäß Einleitung des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 werden in diesem Maßnahmen festgelegt, die eine gute Corporate Governance gewährleisten soll. „Rechtlich (so wird in der Einleitung des Kodex festgehalten) stellen die Regelungen des Kodex nach Beschluss der Bundesregierung eine Selbstbindung des Bundes dar, deren Beachtung den Organen des Bundes bei der Wahrnehmung von Anteilseigner- und Überwachungsfunktionen obliegt.“

1. Erklärung der Geschäftsleitung und des Überwachungsorgans

Der B-PCGK wird angewandt und nach Maßgabe der angeführten Erläuterungen eingehalten. Die Abweichungen zu den Kodex-Regeln werden gegebenenfalls abgeändert bzw. erläutert.

2. Datum der Erstbestellung zum Mitglied in die Geschäftsführung

Name	Geburtsjahr	Datum Erstbestellung	Ende laufende Funktionsperiode
DI Dr. Christian Chimani	1968	01.10.2018	30.09.2028*

* DI Dr. Christian Chimani hat in Personalunion die Funktion Head of Center for Transport Technologies, in dem die LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH organisatorisch als Teil des Centers eingebettet ist.

DI Dr. Christian Chimani vertritt die Gesellschaft selbständig. Das Vier-Augen Prinzip wird unter Einhaltung der internen QM Richtlinien gewahrt.

Für die Geschäftsführung besteht eine D&O Versicherung.

3. Mitgliedschaft des Geschäftsführers in Überwachungsorganen anderer Unternehmen

DI Dr. Christian Chimani hatte im Berichtszeitraum folgende Mitgliedschaften in einem Überwachungsorgan:

- A3PS Austrian Association for Advanced Propulsion Systems: Deputy Chairman of the Board
- EREA Association of European Research Establishments in Aeronautics: Board Member
- LMA Light Metal Alliance: Management Committee
- CEST Kompetenzzentrum für elektrochemische Oberflächentechnologie GmbH: Board Member (strategischer Beirat)

4. Vergütung der Geschäftsführung

Name	erfolgsunabhängig 2024 Brutto	Erfolgsbezogen für 2024 Brutto	Sachbezug	Urlaubersatzleistung
DI Dr. Christian Chimani	35.000,00**	-	-	-

** Als Zusatzentgelt zum Gehalt als Head of Center Transport Technologies ausgestaltet und für die Dauer der Geschäftsführung vereinbart.

5. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat setzt sich folgendermaßen zusammen:

Name und Funktion	Geburtsjahr	Datum Erstbestellung	Ende laufende Funktionsperiode
Kapitalvertreter:innen			
Dr. Eduard Arzt	1956	18.11.2010	ordentliche GV 2029
DI Dr. Wilfried Enzenhofer	1964	13.02.2013	ordentliche GV 2029
DI Karl Radlmayr	1960	16.07.2014	ordentliche GV 2029
DI Alice Godderidge	1972	01.08.2019	ordentliche GV 2029
Mag. Alexander Svejksky	1972	01.08.2019	ordentliche GV 2029
Dr. Nicola Hüsing	1969	13.02.2023	ordentliche GV 2029
Vom Betriebsrat entsandt			
DI Angelika Cerny	1996	11.01.2024	ordentliche GV 2029
DI Dr. Nikolaus Papenberg	1986	12.08.2019	ordentliche GV 2029
DI Rudolf Gradinger	1971	02.11.2022	ordentliche GV 2029

Anteil Aufsichtsrat

Es wird festgestellt, dass der Aufsichtsrat insgesamt aus drei Frauen und sechs Männern besteht. Dies stellt einen Frauenanteil von 33,33 % dar. Somit wurde die Quote lt. B-PCGK von 35 % lediglich leicht unterschritten.

Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen 2024

Frau Dr. Hüsing, Frau DI Cerny und die Herren Mag. Svejksky, DI Dr. Enzenhofer und DI Gradinger waren an vier von vier Aufsichtsratssitzungen 2024 präsent. Frau DI Godderidge, Herr DI Radlmayr und DI Dr. Papenberg nahmen an drei von vier Aufsichtsratssitzungen teil. Herr Dr. Arzt nahm an zwei Aufsichtsratssitzungen teil.

An der konstituierenden Aufsichtsratssitzung 2024 nahmen Frau DI Godderidge, Frau DI Cerny sowie die Herren Mag. Svejksky, DI Dr. Enzenhofer, DI Radlmayr sowie DI Gradinger teil.

Für den Aufsichtsrat besteht eine D&O Versicherung.

Mitglieder des Prüfungsausschusses

Es ist kein Prüfungsausschuss bestellt, da in der Muttergesellschaft (hält 100% der Anteile) ein Prüfungsausschuss bestellt ist.

Ein ständiger Personalausschuss ist nicht eingerichtet.

Eine jährliche Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates ist nicht vorgesehen.

Etwaige Reisekosten von Herrn Dr. Arzt werden ersetzt.

Belegschaftsvertreter:innen haben keinen Anspruch auf Vergütung und Anwesenheitsgelder.

6. Der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung

Per 31.12.2024 beträgt der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung 0 %.

7. Anteil Frauen im Überwachungsorgan

Per 31.12.2024 beträgt der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) 33,33 %.

8. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Geschäftsführung, im Überwachungsorgan und in leitender Stellung

Das LKR wird organisatorisch als Unit des Centers for Transport Technologies in der AIT (Alleingesellschafterin) geführt.

Beginnend im Jahr 2024 verantwortet das AIT Gender Office die Maßnahmenumsetzung innerhalb des neuen Gender & Diversity Konzeptes, mit dem Ziel eine Arbeitskultur zu schaffen, in der Vielfalt und Diversität als Bereicherung verstanden und gelebt werden.

Um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten, liegt der Fokus auf die Umsetzung des AIT Gender- und Diversity-Konzepts mit folgenden Handlungsfeldern:

- MINT Nachwuchs: Vernetzung mit Schulen und Universitäten, um Mädchen und junge Frauen den Weg in MINT-Berufen zu ebnen und für das AIT zu gewinnen, z.B. durch den Töchterttag, berufspraktische Schultage oder studentische Mitarbeiterinnen.
- Recruiting: Eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen durch einen gendersensiblen Recruiting-Prozess, z.B. durch eine adäquate Sprache in Wort und Bild, Training des Recruiting-Teams sowie der Aufbauplanung für Senior- und Führungspositionen.
- Entwicklung und Karriere: Entwicklung von weiblichen Talenten sowie weiblichen Führungskräften, z.B. durch die Erweiterung des Schulungsangebots mit Fokus auf Gender & Diversity, einem Female Leadership Program sowie durch das interne, aktive Frauennetzwerk.
- Familienfreundliches Unternehmen: Eine hohe Flexibilität hinsichtlich Zeitgestaltung sowie Homeoffice tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Auch solche Konzepte, wie ein modernes Karenzmanagement sowie Shared Leadership werden implementiert.
- Kultur und Kommunikation: Eine gender- und diversitätssensible Kultur wird durch gezielte Netzwerk- und Informationsveranstaltungen etabliert.
- Zielzahlen und Monitoring: Zur Unterstützung der Steuerung der Managementprozesse werden adäquate Zielzahlen pro Organisationseinheit auf Basis entsprechender Markt-Benchmarks erarbeitet. Daraus aufbauend wird eine regelmäßige Messung und Prüfung der Fortschritte durchgeführt.

Zur Sicherstellung der Weiterentwicklung aller Maßnahmen gibt es neben dem Gender Office zentrale Rollen wie die Genderpatenschaft (zur Förderung der Gender-Kultur in den AIT-Centern sowie der Umsetzung geplanter Gender-Maßnahmen) sowie eine Gendervertrauensperson (Vertrauensinstanz am AIT für schwierige Situationen wie Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung). Darüber hinaus vertritt eine Gender Task Force die Perspektive der Belegschaft aller Unternehmensbereiche und Hierarchiestufen zu Gender & Diversity Maßnahmen, reflektiert diese im gemeinsamen Dialog mit anderen Gender-Funktionen und regt ergänzende Handlungen an.

9. Anmerkungen

Ad Verankerung des Kodex


Die Beachtung des Kodex wurde 2019 im Zuge der konstituierenden Sitzung in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates und 2021 im Zuge der Überarbeitung des Gesellschaftsvertrages in diesem Dokument verankert.

Ad Rechnungswesen und Abschluss

Eine Gleichschrift des geprüften Jahresabschlusses wird bis zum 30 Juni dem Rechnungshof übermittelt.

10. Externe Überprüfung des Berichtes

Die externe Überprüfung des Corporate Governance Berichtes für das Geschäftsjahr 2022 ergab, dass Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., als unabhängigem Prüfer, keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die zu der Annahme veranlassen, dass die Erklärung der Gesellschaft im Rahmen des Corporate Governance Berichtes die Umsetzung und Einhaltung der relevanten Regeln des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 nicht zutreffend darstellt. Eine neuerliche externe Überprüfung wird für das Berichtsjahr 2027 durchgeführt.



Mag. Alexander Svejkovsky
Vorsitzender des Aufsichtsrates



DI Dr. Christian Chimani
Geschäftsführer LKR Leichtmetallkompetenzzentrum
Ranshofen GmbH

