

DIVERSITÄTSKONZEPT

Diversitätskonzept für die Konzerngeschäftsleitung (Group Executive Management, kurz GEM)

Gemeinsam mit dem Nomination & Compensation Committee (NCC) und dem GEM sorgt der Verwaltungsrat (VR) für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Sichtung von Kandidaten und Kandidatinnen für eine GEM Position stellen deren fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, überzeugende Führungsqualitäten, bisherige Leistungen sowie Kenntnisse über das Unternehmen aus Sicht des VRs die grundlegenden Eignungskriterien dar. Der VR hat für die Zusammensetzung des GEM ein Diversitätskonzept verabschiedet, das auch weitestgehend die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance berücksichtigt. Im Rahmen der Abwägung, welche Persönlichkeit das GEM als Gremium am besten ergänzen würde, achtet der VR auch auf Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Entscheidungsaspekt versteht der VR insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen auch im internationalen Bereich. Im Rahmen seiner Entscheidung berücksichtigt der VR auch nachfolgende Aspekte:

- Die Mitglieder des GEM sollen über eine langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Mindestens ein Mitglied des GEM soll eine technische Ausbildung haben.
- Das GEM soll in seiner Gesamtheit über eine langjährige Erfahrung auf den Gebieten (Produkt-) Entwicklung, Vertrieb, Finanzen und Personalführung verfügen.

Der VR hat keine gesonderte Zielgröße für den Frauenanteil im GEM festgelegt. Über den Anteil und die Entwicklung der weiblichen Führungskräfte, insbesondere unter den Oberen Führungskräften und auf der ersten Führungsebene, berichtet das GEM dem NCC und dem VR in regelmäßigen Abständen.

Für die Mitglieder des GEM hat der VR eine Regelaltersgrenze festgesetzt. Die Regelaltersgrenze orientiert sich an der Vollendung des 65. Lebensjahres. Er achtet darüber hinaus auf eine hinreichende Altersmischung unter den GEM Mitgliedern.

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete GEM Position besetzt werden soll, entscheidet der VR im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden alle Besetzungsziele für das GEM erreicht. Mit Herrn Jörg Ohlsen als CEO der EDAG Engineering Group AG war das GEM bis zum 5. September durch ein Mitglied mit technischem Bildungshintergrund vertreten. Am gleichen Tag hat der VR Herrn Cosimo De Carlo zum neuen CEO ernannt und damit bei der Neubesetzung erneut einen technisch versierten CEO für die EDAG Engineering Group AG gewonnen. Sein Amt wird er spätestens zwölf Monate nach Ernennung antreten. Bis dahin führt der CFO Jürgen Vogt zusätzlich als Interims-CEO die Geschäfte. Am 19. September 2017 hat der VR beschlossen, Herrn Harald Poeschke in das Group Executive Management der EDAG Engineering Group AG zu bestellen. Herr Poeschke übt bereits die Funktion als Geschäftsführer in der Tochtergesellschaft EDAG Engineering GmbH (als COO) aus. Die Bestellung ist befristet bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung der Gesellschaft.

Insgesamt verfügt das GEM damit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten (Produkt-)Entwicklung, Vertrieb, Finanzen und Personalführung. Näheres zum Berufs- und Bildungshintergrund der Mitglieder des GEM kann dem Kapitel „Mitglieder der Konzerngeschäftsleitung“ im Abschnitt Corporate Governance des EDAG Geschäftsberichts entnommen werden.

Diversitätskonzept des Verwaltungsrats (VR)

Gemäß Artikel 15 der Statuten besteht der VR aus wenigstens vier Mitgliedern und muss sich aus einer geraden Anzahl von Mitgliedern zusammensetzen. Die Amtsdauer des Verwaltungsrats entspricht der gesetzlich zulässigen Maximaldauer von einem Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Wiederwahl ist zulässig, soweit das betreffende Mitglied zum Zeitpunkt der Wahl das 70. Altersjahr noch nicht vollendet hat.

Der VR ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

Zu diesem Zweck hat der VR der EDAG Engineering Group AG die nachfolgenden konkreten Besetzungsziele verabschiedet, die auch weitestgehend die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance berücksichtigen. Diese beschreiben zugleich das Konzept, mit dem insgesamt eine vielfältige Besetzung angestrebt wird (Diversitätskonzept):

Dem VR sollen angehören

- möglichst 2 Mitglieder mit Erfahrung oder besonderem Sachverstand in der Automobilbranche oder auf für die EDAG Engineering Group AG zukunftsrelevanten Themenfeldern oder in für die EDAG Engineering Group AG wichtigen Auslandsmärkten,
- möglichst 1 Mitglied mit vertieften Kenntnissen und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst, jedoch nicht mehr als 2 ehemalige Mitglieder des GEM,
- möglichst 2 Mitglieder, die als Unternehmer oder Manager bereits Erfahrung in der Führung oder Überwachung eines anderen mittelgroßen oder großen Unternehmens erworben haben,
- 1 Mitglied mit ausgeprägtem Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung.

Dem VR soll keine Person angehören, die eine Organfunktion oder Beratungsaufgabe bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausübt. Die VR-Mitglieder werden sich unter Beachtung des geltenden Rechts darüber hinaus dafür einsetzen, dass keine Persönlichkeiten zur Wahl vorgeschlagen werden, die aufgrund ihrer sonstigen Tätigkeiten und Funktionen außerhalb der EDAG Engineering Group AG, insbesondere Beratungstätigkeiten oder Organfunktionen bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern, voraussichtlich nicht nur vorübergehend in einen wesentlichen Interessenkonflikt geraten werden.

Bei der Suche nach qualifizierten Persönlichkeiten für den VR, die das Gremium in seiner Gesamtheit mit Fach- und Führungskompetenzen bestmöglich verstärken würden, soll auch auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter im Gremium der VR-Arbeit zugutekommen. Die Berücksichtigung qualifizierter Frauen bei der Besetzung des VRs liegt in der Verantwortung aller Vorschlags- und Wahlberechtigten.

Alle Anforderungen des verabschiedeten Diversitätskonzepts wurden nach Selbsteinschätzung des VR im abgelaufenen Geschäftsjahr bestmöglich eingehalten. Die Besetzungsziele können mit den im Kapitel „Mitglieder des Verwaltungsrates“ im Abschnitt Corporate Governance des EDAG Geschäftsberichts angegebenen Kurzporträts der amtierenden Mitglieder des VR abgeglichen werden.

Über Erfahrung in der Überwachung oder Führung von Unternehmen verfügen mehr als 2 Mitglieder des VR, die außerhalb der EDAG Gruppe noch weitere Mandate, u.a. als Mitglieder von Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten, ausüben oder selbst bereits als Manager oder Unternehmer tätig waren bzw. sind. Durch die Ausübung insbesondere auch internationaler Mandate bringen die VR-Mitglieder außerdem Erfahrung in für die EDAG Gruppe wichtigen Märkten außerhalb Deutschlands mit. Alle durch die Mitglieder des VR außerhalb der EDAG Gruppe ausgeübten Mandate können ebenfalls dem Kapitel „Mitglieder des Verwaltungsrates“ im Abschnitt Corporate Governance des EDAG Geschäftsberichts entnommen werden. Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst bringen 2 Mitglieder des VR mit. Mit Herrn Thomas Eichelmann als Geschäftsführer und Frau Sylvia Schorr als Leiterin des Treasury der ATON GmbH, München, die indirekt über die ATON Austria Holding GmbH, Going am Wilden Kaiser, Mehrheitsaktionärin der EDAG Engineering Group AG ist, sind beide bestens mit dem Geschäftsmodell der EDAG Gruppe vertraut. Des Weiteren verfügt Frau Schorr mit ihrer Bestellung zur Wirtschaftsprüferin über ausgeprägten Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Mit einer Frauenquote von derzeit 25 Prozent sind im VR beide Geschlechter angemessen vertreten.