

3CON Anlagenbau GmbH

Diversity, Equity and Inclusion Policy

FUTUREPROOF SOLUTIONS
FOR AUTOMOTIVE INDUSTRIES

Veröffentlicht: 01.AUG.2024

Gültig ab: 15.JUL.2024

AUSTRIA - HQ
3CON Anlagenbau GmbH
Kleinfeld 16
6341 Ebbs
AUT

GERMANY
3CON GmbH
Rosenheimer Straße 30b
83080 Oberaudorf
GER

USA
3CON Corporation
47295 Cartier Dr.
Wixom/Michigan, 48393
USA

CHINA
3CON China Machinery Co., Ltd.
Building A3, No.2 Shiyang Road
Jianzhou New City, Chengdu
641400, Sichuan, CHN

MEXICO
3CON International S.A. de C.V
Parque Industrial Advance Aeropuerto
Modulo 18, Navajas, Queretaro,
C.P.76246, MEX

1 Diversitätskonzept

Beschreibung und Ziele des Diversitätskonzepts

3CON Anlagenbau GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der die Vorteile der Vielfalt bewusst genutzt werden und in der alle ihr Potenzial am Interesse des Unternehmens frei entfalten können. Auch die Geschäftsführung teilt dieses Verständnis von Vielfalt.

Die Entscheidung über eine bestimmte Bestellung in die Managementebene erfolgt stets im besten Interesse des Unternehmens unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände. Entscheidende Kriterien sind dabei die fachliche und persönliche Eignung der betreffenden Person. Es ist darauf zu achten, dass die Mitglieder der Geschäftsführung in ihrer Gesamtheit über die für die Leitung eines Maschinenbau- und Technologieunternehmens erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in größtmöglichem Umfang verfügen.

Im Rahmen dieser Anforderungen achtet die Geschäftsführung auch auf Aspekte der Vielfalt, insbesondere auf Alter, Geschlecht, Ausbildung und beruflichen Hintergrund sowie Internationalität. Neben der größtmöglichen persönlichen Eignung jedes einzelnen Mitglieds ist es wichtig, dass durch eine vielfältig zusammengesetzte Managementebene unterschiedliche Perspektiven auf die Führung des Unternehmens gefördert werden. Die einzelnen Aspekte der Vielfalt sind daher ein integraler Bestandteil, aber kein ausschließliches Kriterium bei Besetzungsentscheidungen.

- Alter

Mitglieder des Managements sollten in der Regel nicht älter als 67 Jahre sein. Die Beschäftigung der Geschäftsführung endet daher grundsätzlich mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Darüber hinaus achtet die Geschäftsführung bei der Besetzung auf eine ausgewogene Altersmischung. Das Ziel der Managements in der Hinsicht ist es, ein Gleichgewicht zu finden, das die Vorteile langjähriger beruflicher und persönlicher Erfahrung einerseits und die Perspektiven einer jüngeren Generation andererseits vereint. Eine angemessene Altersmischung sorgt auch für Kontinuität in der Unternehmensführung.

- Geschlecht

Zur Vielfalt gehört auch die Vielfalt der Geschlechter. Der Wunsch, dass sowohl Männer als auch Frauen in der Managementebene vertreten sein sollen, ist das gemischtgeschlechtliche Teams unterschiedliche Sichtweisen einbringen können zur Unternehmensführung und damit zu einer höheren Rentabilität beitragen. Es ist auch die logische Fortsetzung Maßnahmen zur Geschlechtervielfalt, die bereits unternehmensweit umgesetzt wird und die darauf abzielt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

- Berufliche Vielfalt, insbesondere Bildungs- und Berufshintergrund

Obwohl das Management ein Kollegialorgan ist, das nach dem Grundsatz der Gesamtverantwortung handelt, ist es nicht erforderlich, dass jedes einzelne Mitglied in gleichem Maße über alle technischen Fähigkeiten verfügt, die bei der Führung eines Unternehmens erforderlich sein können. Vielmehr muss sichergestellt werden, dass das Management insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt. Die Kompetenzen der Geschäftsführung sollten so breit gefächert sein, dass sie in der Lage ist die Interessen aller relevanten Stakeholder wie Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Investoren in Einklang zu bringen, wenn sie im Interesse des Unternehmens handeln.

Die folgenden Kompetenzen müssen nicht von jedem einzelnen Geschäftsführungsmitglied abgedeckt werden, sondern sich in der Geschäftsführung als Ganzes widerspiegeln:

- Erfahrung im Projektmanagement im Anlagen- und Werkzeugbau
 - Technologische Kompetenz
 - Kompetenz im Bereich der Digitalisierung
 - Know-How in den Bereichen Fertigung und Produktion
 - Fachkenntnisse in Marketing und Vertrieb
 - Erfahrung in der Personal- und Organisationsentwicklung
 - Strategische Kompetenz
 - Finanzielle Kompetenz (einschließlich Kenntnisse in den Bereichen Buchhaltung, Rechnungsprüfung und interne Kontrollverfahren)
 - Erfahrung in den Bereichen Corporate Governance, soziale Verantwortung der Unternehmen, Recht und Compliance
 - Managementenerfahrung und interkulturelle Kompetenz, vorzugsweise im Ausland erworben
- Internationalität

3CON ist ein global tätiges Unternehmen mit Mitarbeitern aus vielen Ländern und einer globalen Basis von Kunden und Lieferanten. Dementsprechend muss auch die Geschäftsführung und Managementebene international zusammengesetzt sein. Internationalität ist jedoch nicht nur im Sinne einer bestimmten (ausländischen) Nationalität zu verstehen. Wichtiger sind interkulturelle Einflüsse und Erfahrungen, die im Laufe der Schul- und Berufsausbildung und des beruflichen Werdegangs erworben werden. Die Geschäftsführung fördert die interkulturelle Offenheit im Vorstand sowie das entsprechende Verständnis für und die Fähigkeit zur Beurteilung von internationalen Themen und Zusammenhängen.

Art der Umsetzung des Diversitätskonzepts

Der Eigentümer ist zuständig für die Bestellung, Wiederbestellung und Abberufung des Managements (einschließlich Leistungsbeurteilung und langfristiger Nachfolgeplanung) sowie für den Abschluss, die Änderung und Beendigung von Managementverträgen. Der Auswahl- und Entscheidungsprozess für die Besetzung des Managements orientiert sich an dem oben beschriebenen Diversitätskonzept.

2 Kompetenzprofil, Zielkatalog und Diversitätskonzept für die Zusammensetzung der Managementebene

Anforderungsprofil für einzelne Mitglieder des Managements

- Persönlichkeit und Integrität

Jedes Mitglied sollte für die ordnungsgemäße Erfüllung der seiner oder ihrer Aufgaben erforderliche Persönlichkeit und Integrität besitzen. Die Mitglieder des Managements müssen dem Unternehmen gegenüber loyal sein und insbesondere die gesetzliche Verschwiegenheit strikt einhalten, mit der sie bestens vertraut sein müssen. Die Mitglieder sind verpflichtet, die Interessen der Gesellschaft stets in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit zu stellen.

- Individuelle Fachkompetenz

Jedes Mitglied sollte die wichtigsten Produktlinien von 3CON, die Kunden, die Absatzmärkte und die Strategie kennen und verstehen. Die Mitglieder des Managements müssen die Gegebenheiten der Automobilindustrie sowie die Besonderheiten eines eigentümergeführten Unternehmens kennen. Darüber hinaus muss jedes Mitglied über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um die vorgelegten Berichte und Abschlüsse angemessen zu verstehen, die von der Geschäftsführung zu treffenden Entscheidungen zu beurteilen und sachlich begründete Schlussfolgerungen im besten Interesse des Unternehmens zu ziehen.

- Verfügbarkeit

Jedes Mitglied des Managements muss in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen und bereit sein, die für die Ausübung der Rolle erforderliche Zeit aufzubringen.

- Altersgrenze

Als allgemeine Regel gilt, dass niemand der älter als 67 Jahre ist als Mitglied des Managements vorgeschlagen werden soll.

Anforderungen an die Managementebene als Ganzes und Kompetenzprofil

- Bereich der Fachkenntnisse

Bei der Zusammensetzung des Managements sollte darauf geachtet werden, dass die Mitglieder in ihrer Gesamtheit über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um die Aufgaben der Managementebene optimal zu erfüllen (Kompetenzspektrum).

Ein breites Spektrum an Fachwissen ist wünschenswert, um sicherzustellen, dass das Management – wenn es im Interesse des Unternehmens handelt – gut positioniert ist, um die Interessen aller relevanten Stakeholder, wie Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, etc. zu berücksichtigen und eine proaktive Rolle bei der Begleitung und Unterstützung organisatorischer und technologischer Veränderungen zu spielen.

Die Mitglieder des Managements sollten in ihrer Gesamtheit mit der Branche vertraut sein, in der 3CON Anlagenbau tätig ist, nämlich dem Sonderanlagenbau für die Automobilindustrie.

Die Zusammensetzung des Managements sollte auch ein angemessenes Spektrum an technologischem Fachwissen repräsentieren, das einen wissenschaftlichen Hintergrund beinhalten kann (aber nicht muss).

Das Management sollte auch über die erforderliche Kompetenz in Finanzfragen verfügen. Insbesondere müssen einzelne Mitglieder des Managements über Fachkenntnisse auf dem Gebiet der Rechnungslegung und/oder der Abschlussprüfung verfügen. Die Person, die den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehat, muss außerdem über Fachkenntnisse und praktische Erfahrung auf dem Gebiet der internen Kontrollsysteme von Unternehmen verfügen.

Schließlich ist das Management der Auffassung, dass ein angemessenes Spektrum an Fachwissen auch Kenntnisse – im weitesten Sinne – in rechtlichen Fragen, insbesondere in den Bereichen Corporate Governance und Compliance, erfordert.

- Vielfalt

Die Gesamtzusammensetzung des Managements sollte den Grundsätzen der Vielfalt entsprechen. Die Zusammensetzung des Managements sollte daher auch die Vielfalt in einem aufgeschlossenen und innovativen Unternehmen wie 3CON berücksichtigen. Zur Diversität gehört auch die Geschlechtervielfalt.

- Internationalität

3CON ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit Mitarbeitern aus zahlreichen Ländern und einer globalen Basis von Kunden und Lieferanten. Dementsprechend muss auch das Management international zusammengesetzt sein. Internationalität ist jedoch nicht nur im Sinne einer bestimmten Nationalität zu verstehen. Wichtiger sind interkulturelle Einflüsse und Erfahrungen (die in der Regel zu einer größeren Weltoffenheit führen) sowie das Verständnis und die Urteilsfähigkeit für internationale Themen und Zusammenhänge. Erklärtes Ziel des Managements ist es, mindestens drei internationale Vertreter in seinen Reihen zu haben, die die oben genannten Anforderungen erfüllen.

- Unabhängigkeit und Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Management ist bestrebt ein Höchstmaß an Unabhängigkeit in seiner Gesamtheit zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang sollte auch die Eigentümerstruktur des Unternehmens berücksichtigt werden.

Ein Mitglied ist unabhängig, wenn es in der Lage ist, Entscheidungen in den vom Management behandelten Angelegenheiten frei von Interessenkonflikten zu treffen, d.h. ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien, die sich am Interesse der Gesellschaft als Ganzes orientieren.