

Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat (Executive Board)

Das Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat lauten wie folgt:

Soziale Kompetenzen: Von Mitgliedern des Verwaltungsrats wird erwartet, dass sie als Teamplayer in der Lage sind, die geschäftsführenden Direktoren zu überwachen. Dies erfordert praktische Erfahrung in Unternehmen, Durchsetzungsvermögen und soziale Kompetenzen. Die Mitglieder sollten innovatives Denken und/oder Know-how bei der Förderung innovativer Prozesse mitbringen. Alternativ wird die ausgeprägte Fähigkeit erwartet, die Unternehmensstrategie durch exzellente Kenntnis des relevanten Marktes, der Produkte oder anderer Marktteilnehmer zu überwachen.

Fachliches Know-how: Von Mitgliedern des Verwaltungsrats wird erwartet, dass sie in mindestens einem der folgenden Bereiche fachliches Know-how besitzen: Schmuck, Finanzen, E-Commerce, Fernsehen, Marketing oder Vertrieb in einem der Märkte, in denen der elumeo-Konzern tätig ist oder die ein strategisches Ziel des Konzerns sind. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sollte über Sachverstand in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er sollte unabhängig sein und darf kein ehemaliger geschäftsführender Direktor der Gesellschaft sein, dessen Ernennung weniger als zwei Jahre vor seiner Ernennung zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses geendet hat.

Vielfalt: Der Verwaltungsrat soll die Vielfalt der heutigen Gesellschaft widerspiegeln. Es darf keine Diskriminierung, gleich aus welchem Grund, erfolgen. Unterschiedliche Bildungs- und fachliche Hintergründe werden als vorteilhaft gesehen, um die geforderte Vielfalt zu verwirklichen. Fähigkeiten und Know-how werden allerdings vom Verwaltungsrat Priorität eingeräumt. Die Bewerbung eines Kandidaten sollte daher nicht aufgrund der strikten Beachtung jedes einzelnen Aspekts, einschließlich Geschlecht, Bildung, praktische Erfahrung oder eines anderen Aspekts, abgelehnt werden. Der angestrebte Prozentanteil an weiblichen Mitgliedern des Verwaltungsrats wird separat festgelegt. Hinsichtlich der maximalen Dauer der Mitgliedschaft hält der Verwaltungsrat eine Begrenzung auf zwanzig Jahre für angemessen.

Anzahl der unabhängigen Verwaltungsratsmitglieder: Laut Gesetz darf der Verwaltungsrat nicht mehr als fünfzehn Mitglieder haben. Die Statuten der elumeo SE beschränken die Anzahl zudem auf zwölf Mitglieder. Von Natur aus sind die geschäftsführenden Direktoren, d.h. die Mitglieder des Verwaltungsrats, nicht unabhängig. Das SE-Gesetz schreibt vor, dass die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsrats nicht-geschäftsführende Mitglieder sein müssen.

Solange der Verwaltungsrat aus vier Mitgliedern besteht, wie das derzeit der Fall ist, gibt es daher drei nicht-geschäftsführende Mitglieder. Unter diesen drei nicht-geschäftsführenden Mitgliedern des Verwaltungsrats sollte sich unter Berücksichtigung der Aktionärsstruktur der elumeo SE stets eine ausreichende Anzahl unabhängiger Mitglieder befinden.

Angesichts der Tatsache, dass die Großaktionärin Blackflint Ltd. durch ein nicht-geschäftsführendes Mitglied im Verwaltungsrat vertreten gelten insgesamt zwei unabhängige Mitglieder von drei nicht-geschäftsführenden Mitgliedern des Verwaltungsrats als angemessen. Diese zwei unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats sind Dr. Frank Broer und Gregor Faßbender-Menzel.

Festsetzungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen

Durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom Mai 2015 wurde die elumeo SE verpflichtet,

Zielgrößen für den Frauenanteil auf der Ebene des Verwaltungsrats, der geschäftsführenden Direktoren und der nachfolgenden Führungsebene festzulegen. Zudem musste sie bestimmen, bis wann der jeweilige Frauenanteil erreicht werden soll. Das Gesetz legt fest, dass die Umsetzungsfrist bis zu fünf Jahre betragen kann.

Die elumeo SE ist stolz, auf allen Führungsebenen ihrer Tochtergesellschaften durchschnittlich einen hohen Anteil an Frauen zu beschäftigen. Elumeo fördert aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch Teilzeit- und Halbtagsmodelle, flexible Arbeitszeiten und Home-Office. Die elumeo SE selbst hat angesichts ihrer geringen Mitarbeiterzahl unterhalb der geschäftsführenden Direktoren keine Führungsebenen. Auf der Ebene des Verwaltungsrats betrug der Frauenanteil zum 31. Dezember 2020 0%, der der geschäftsführenden Direktoren 0%. Als Zielgröße für den Frauenanteil, der bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden soll, hat der Verwaltungsrat sich an dem bis zum 23.09.2019 bestehenden Prozentsatz orientiert und somit eine Zielgröße von 14,3% für den Verwaltungsrat und 0% für die geschäftsführenden Direktoren, jeweils zu erreichen bis zum 30. Juni 2022 beschlossen. Bei der langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes, der SE-Verordnung des Kodex und die vom Verwaltungsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen bei den geschäftsführenden Direktoren sowie die Kriterien entsprechend dem vom Verwaltungsrat beschlossenen Diversitätskonzept berücksichtigt. Die Gesellschaft wünscht sich weiterhin bei zukünftig etwaig vakanten Positionen Bewerbungen qualifizierter Frauen.

Compliance-Management System

Im elumeo-Konzern gelten für alle Mitarbeiter verbindliche Vorgaben zur Einhaltung von geltenden Gesetzen sowie unternehmensinternen Regeln und Grundsätzen (Compliance). Um regelkonformes Verhalten zu fördern, hat der Verwaltungsrat der elumeo SE konzernweit geltende Richtlinien (Code of Conduct) aufgestellt und an alle Mitarbeiter des elumeo-Konzerns verteilt. Auf der Grundlage des Code of Conduct verpflichten sich alle Mitarbeiter, die geltenden Regeln einzuhalten und sich ethisch korrekt zu verhalten. Führungskräfte, insbesondere die Geschäftsführer der jeweiligen Konzerngesellschaften, tragen eine besondere Verantwortung, die Einhaltung der Compliance-Regeln zu überwachen und eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Der Code of Conduct enthält verbindliche Regeln für alle Mitarbeiter des elumeo-Konzerns, wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Er ist eine wichtige Grundlage des Compliance-Management-Systems. Regelmäßige interne Überwachung und stichprobenartige Kontrollen der Funktionsfähigkeit des Systems sind ein weiterer wichtiger Baustein. Im Rahmen des Compliance-Risikomanagements werden regelmäßig mögliche Risiken evaluiert. Die Compliance-Beauftragte untersucht etwaige Compliance-Verstöße und berichtet direkt an den Verwaltungsratsvorsitzenden und den Prüfungsausschuss. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, mögliche Compliance-Verstöße an die Compliance-Beauftragte oder seinen Vorgesetzten zu melden. Um eine anonyme Meldung schwerwiegender Verstöße zu ermöglichen, hat der elumeo-Konzern eine konzerninterne Whistleblower-Hotline eingerichtet.

Selbstbeurteilung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse überprüfen regelmäßig intern wie wirksam der Verwaltungsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Die Ergebnisse der Prüfung bestätigen eine professionelle, konstruktive und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägte Zusammenarbeit innerhalb des Verwaltungsrats und mit den geschäftsführenden Direktoren. Grundsätzlicher Veränderungsbedarf hat sich nicht gezeigt. Einzelne Anregungen werden auch unterjährig aufgegriffen und umgesetzt.