

NACHHALTIGKEITSBERICHT

**EDAG GROUP 2021**





Holger Merz  
CFO

Cosimo De Carlo  
CEO

# STATEMENT

## DER KONZERNGESCHÄFTSLEITUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,  
mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Sie über unsere Entwicklung wie auch über unsere Werte und Ziele im Hinblick auf ökonomische, ökologische und soziale Faktoren informieren.

### Nachhaltigkeitspolitik in der EDAG Group

Die Nachhaltigkeitspolitik hat bei EDAG einen besonderen Stellenwert: Sie bedeutet sowohl eine langfristige Geschäftsausrichtung als auch die Integration von ökologischen und sozialen Aspekten in unsere Managementsysteme. Als Teil unserer Unternehmenskultur bestimmt sie zusammen mit unseren Werten wie Vertrauen, Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness im Umgang mit unseren Geschäftspartnern unser Handeln. Damit trägt sie zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens und zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei.

EDAG hat es sich als international tätiges Unternehmen zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und von anerkannten Arbeitsnormen an unseren zahlreichen Standorten weltweit zu sorgen und bekennt sich zum UN Global Compact.

Regelmäßige Zertifizierungen durch unabhängige Prüforganisationen in Bereichen wie z.B. Qualitätsmanagement, Informationssicherheit, Umweltmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie CSR-Management stellen nicht nur sicher, dass bei EDAG gängige Standards eingehalten werden. Vielmehr sehen wir es als unsere Aufgabe an, durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess das Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden sicher zu gestalten, negative Einflüsse auf die Umwelt zu minimieren und nachhaltiges Wirtschaften als wesentlichen Bestandteil unserer Managementsysteme zu etablieren.

Als eines der weltweit führenden Engineering-Unternehmen in der Mobilitätsindustrie wollen wir auch im Verhalten und im Umgang mit Geschäftspartnern und der Umwelt Maßstäbe setzen. Um dies auch für unsere Partner transparent zu machen, haben wir im [EDAG Verhaltenskodex](#) unsere Verhaltensstandards definiert. Es entspricht unserem Wertesystem, unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verbinden und so durch integriertes Verhalten die Beachtung gesetzlicher Vorschriften jederzeit sicherzustellen. Der Verhaltenskodex gibt darüber hinaus unseren Mitarbeitenden einen Leitfaden für rechtmäßiges und faires Verhalten im geschäftlichen Alltag sowie für einen verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und unserer Umwelt.

Als Engineering Dienstleistungsunternehmen mit rund 8.000 hochqualifizierten Beschäftigten weltweit liegt der Fokus unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Bereich des Sozialen. Dies zeigt sich auch an Hand der Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der GRI-Standards. Hieraus ergibt sich für EDAG, dass 8 von 14 als wesentlich eingestuftem Feldern auf den Bereich „Soziales“ entfallen. Gleichwohl ist es unser Anspruch, auch in den Bereichen „Ökonomie“ und „Ökologie“ stetige Fortschritte zu erreichen.

Besonders erfreulich ist, dass wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1-3) im Jahr 2021 um 9,6% gegenüber dem Vorjahr senken konnten. Eine wesentliche Zielgröße in unserem Nachhaltigkeitsbericht des Vorjahres bezog sich auf die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emission je Beschäftigten um 3%. Dieses Ziel haben wir mit einem Rückgang um 6,2% klar übertroffen. Auch wenn ein Teil der erreichten Einsparungen auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist, sind sie zugleich Ausdruck für unsere erfolgreiche Nachhaltigkeitspolitik und Ansporn dafür, uns weiterhin ambitionierte Ziele zu setzen und diese mit ebenso ambitionierten Maßnahmen zu erreichen.

Deshalb haben wir für das Geschäftsjahr 2022 das Ziel einer Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emission je Beschäftigten auf 8-10% erhöht. Damit unterstreichen wir unsere Ambition, die EDAG Gruppe als einen der nachhaltigsten Engineering Dienstleistungsunternehmen am Markt zu positionieren.

Hierzu zählt für uns auch, nicht nur unsere internen Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu forcieren. Als einer der innovativsten Entwicklungsdienstleister sehen wir unsere Rolle vielmehr als „Enabler“ auf dem Weg in eine nachhaltige Mobilität. Wir haben daher im Geschäftsjahr 2021 das Competence-Center „Nachhaltige Fahrzeugentwicklung“ gegründet. Darin bündeln wir unsere Expertise und stellen unseren Kunden neueste Konzepte und Technologien unter anderem zur Verringerung von Treibhausgasen, Einsparung von Material und Verbesserung der Recyclingfähigkeit zur Verfügung. Als EDAG Gruppe verleihen wir unserer Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung dadurch Nachdruck und verknüpfen wirtschaftliche Faktoren mit Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

Arbon im April 2022



Cosimo De Carlo  
CEO



Holger Merz  
CFO





# NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nichtfinanzieller Bericht und  
Corporate Social Responsibility (CSR) 6

Corporate Governance,  
Geschäftsmodell und Strategie 9

Nachhaltigkeitsmanagement 12

Stakeholder-Dialog 12

Wesentlichkeitsanalyse 13

EU Taxonomie 14

Ökonomie 17

Umweltbelange 20

Soziales 26







# NACHHALTIGKEITSBERICHT

## NICHTFINANZIELLER BERICHT UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Nachhaltigkeit hat für die EDAG Engineering Group AG (EDAG) einen besonderen Stellenwert. Sie bedeutet sowohl eine langfristige Geschäftsausrichtung als auch die Integration von ökologischen und sozialen Aspekten in die Managementsysteme und ist Teil unserer Unternehmenskultur, die auf gemeinsamen Werten wie z.B. Vertrauen, Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness im Umgang mit unseren Geschäftspartnern beruht. Wir verstehen Nachhaltigkeit auch als Beitrag sowohl zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens als auch zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft.



Es liegt in unserer Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass unsere Leistungen in einer Wertekette erbracht werden, die mit internationalen Normen und Prinzipien der unternehmerischen Tätigkeit in Einklang steht. Wir haben deshalb unsere Anforderungen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik in unserem [EDAG Supplier Code of Conduct](#) zusammengefasst.

Wir erwarten von allen Unternehmen in unserer Lieferkette, von denen wir Produkte oder Dienstleistungen beziehen, dass sie in ihren Aktivitäten den jeweils geltenden nationalen Gesetzen sowie den Prinzipien des United Nations Global Compact und unserem EDAG Supplier Code of Conduct entsprechen. Die Einhaltung dieser Prinzipien ist deshalb für uns eine unabdingbare Voraussetzung für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung mit unseren Lieferanten.

Mit der Bekennung zum UN Global Compact hat es sich EDAG zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen zu sorgen.

Mit diesem Nachhaltigkeits- und Corporate Social Responsibility (CSR) Report legt EDAG einen Bericht über ihre wirtschaftliche, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung vor. Die Zielgruppen des Berichts sind sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden und Lieferanten als auch Investoren und Analysten, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie allgemein die interessierte Öffentlichkeit. Diese Zielgruppen möchten wir über unsere Tätigkeiten informieren, die wir in Bezug auf ein unternehmerisch verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln ergreifen.



Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Global Reporting Initiative Standards (kurz: GRI Standards), Option „Kern“, erstellt, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne unserer Zielgruppen zu erhöhen. Im Rahmen einer von GRI vorgegebenen Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für EDAG wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt.

Ergänzend geben wir in den entsprechenden Kapiteln an, zu welchen der 17 UN Ziele für Nachhaltige Entwicklung (UN SDG) wir durch die Tätigkeiten unserer Gesellschaft beitragen. Für das Geschäftsjahr 2021 berichten wir zudem erstmals über den taxonomiekonformen (aligned) Anteil unserer Umsatzerlöse, Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) und im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung.

Kapitalmarktorientierte Unternehmen in Deutschland sind gemäß Ergänzung §§ 289b ff. HGB CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz/ CSR-RUG zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet. EDAG kommt dieser Verpflichtung innerhalb dieses Berichts nach. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Angaben beziehen sich auf alle wesentlichen Konzernunternehmen der EDAG Engineering Group AG, die Teil des [EDAG Konzerngeschäftsberichts](#) sind. Etwaige Abweichungen haben wir als solche kenntlich gemacht.

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen über erwartete Entwicklungen. Diese Aussagen basieren auf aktuellen Einschätzungen und sind naturgemäß mit Risiken und Unsicherheiten behaftet. Die tatsächlich eintretenden Ergebnisse können von den hier formulierten Aussagen abweichen.



# CORPORATE GOVERNANCE, GESCHÄFTSMODELL UND STRATEGIE

## Grundsätze der Corporate Governance

EDAG betrachtet Corporate Governance als elementar, um im internationalen Geschäftsbetrieb erfolgreich handeln zu können und um langfristig und nachhaltig den wirtschaftlichen Erfolg zu fördern.

Weder der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance („Swiss Code“) noch der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) sind auf die EDAG Engineering Group AG (kurz: EDAG Group AG) direkt anwendbar. Gleichwohl hat sich die EDAG Group AG entschlossen, dem Swiss Code im Wesentlichen zu folgen, sofern nicht faktische Umstände eine Abweichung erfordern.

Die Prinzipien und Regeln zur Corporate Governance sind im Schweizerischen Obligationenrecht, den Statuten der EDAG, dem Organisationsreglement und im Verhaltenskodex der EDAG Gruppe festgelegt. Statuten, Organisationsreglement und Verhaltenskodex werden regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft und entsprechend überarbeitet.

Die Statuten sind unter <https://ir.edag.com/edag/pdf/satzung.pdf> abrufbar, der Verhaltenskodex unter [https://www.edag.com/fileadmin/user\\_upload/Group/Unternehmen/Compliance/EDAG\\_Verhaltenskodex.pdf](https://www.edag.com/fileadmin/user_upload/Group/Unternehmen/Compliance/EDAG_Verhaltenskodex.pdf).

Eine ausführliche Darstellung der Corporate Governance der EDAG wird im Kapitel „Corporate Governance Bericht“ des [Konzernlageberichts](#) ausführlich dargestellt, auf den an dieser Stelle verwiesen wird.

## Geschäftsmodell

Die EDAG Gruppe mit der Muttergesellschaft, der EDAG Engineering Group AG, ist einer der größten unabhängigen Engineering Partner der Mobilitätsindustrie. Innerhalb dieser Branche liegt der Fokus insbesondere auf der Entwicklung von Personenkraft- und Nutzfahrzeugen sowie motorisierten und nicht motorisierten zwei- und dreirädrigen Fahrzeugen und Mobilitätskonzepten sowie den zugehörigen Produktionsanlagen. Durch unser weltweit existierendes Netzwerk sind wir bei unseren Kunden vor Ort präsent.

Im Rahmen unserer Tätigkeiten entwickeln wir nachhaltige Mobilität und Mobilitätskonzepte. Wir arbeiten an Fahrzeugen, die mit alternativen Antrieben eine CO<sub>2</sub>-freie Mobilität ermöglichen. Unser Segment Production Solutions entwickelt zudem intelligente Fabrikkonzepte, die einen ressourcen-

schonenden und effizienten Materialeinsatz ermöglichen. Mit unserem CityBot-Konzept und unserem Bereich Smart City Solutions bieten wir darüber hinaus Möglichkeiten für einen intelligent vernetzten Verkehr, der die innerstädtische Mobilität optimiert und Staus vermeidet. Hiermit tragen wir zu den UN SDGs 9 und 11 bei.



- Ziel 9: Infrastruktur, Industrie & Innovation



- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Für eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells der EDAG verweisen wir auf das Kapitel „Geschäftsmodell“ im [Konzernlagebericht](#).



**Strategie**

Die EDAG Gruppe hat sich in ihrer über 50-jährigen Historie kontinuierlich weiterentwickelt. Basierend auf starken Wurzeln in der Fahrzeug- und Produktionsanlagenentwicklung hat sich das Unternehmen mit der Erschließung des Bereichs Elektrik/Elektronik und der Kompetenz zur Entwicklung kompletter Fahrzeuge als innovativer Partner der globalen Mobilitätsindustrie eine internationale Spitzenposition erarbeitet. Der Wandel ist dabei ein steter Begleiter und Treiber unserer Unternehmensentwicklung. Mit der Zusammenführung und Erweiterung unserer segmentübergreifenden Kompetenzen und Kapazitäten im Bereich der Software und Digitalisierung gehen wir den konsequenten nächsten Evolutionsschritt auf dem Weg in die Mobilität der Zukunft.



Mit rund 8.000 Mitarbeitenden an nahezu 60 internationalen Standorten steht die EDAG Gruppe heute als innovativer Partner fest an der Seite ihrer Kunden.

**Unternehmenszweck (Purpose)**

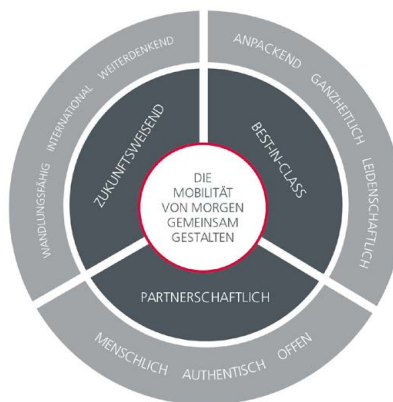
Im Zentrum unseres Handelns steht dabei immer der Mensch und dessen Bedürfnis nach Mobilität. Hieraus leitet sich auch unser Unternehmenszweck **„Reinvent mobility – Reinvent yourself“** ab.

Damit betonen wir unsere intrinsische Motivation, uns jeden Tag neu zu erfinden und so in der Lage zu sein, für unsere Kunden, unsere Partner und die Gesellschaft insgesamt die Mobilität neu zu erfinden und durch technologische Lösungen den Weg im Wandel zu weisen. Es gilt, auf Bewährtem aufzubauen und gleichzeitig Agilität, neue Ideen und Weiterentwicklungen zu fördern. Sich selbst neu zu erfinden, schafft dabei für unsere Mitarbeitenden ein Gleichgewicht zwischen Stabilität und Wandel.

**Unternehmensvision und -mission**

Ausgehend von unserem Unternehmenszweck leitet sich **die Vision** für die EDAG Gruppe ab:

**„Die Mobilität der Zukunft gemeinsam zu gestalten. Effizient. Sicher. Nachhaltig.“**



**Die Mobilität von Morgen gemeinsam gestalten.**  
**Effizient. Sicher. Nachhaltig.**





COMPANY GUIDELINES

Daraus ergibt sich für uns ein klares Zukunftsbild, der Kompass unseres Unternehmens, **unsere Mission**.

Demnach verfolgt EDAG folgende Ziele:

- Talentschmiede für alle Mitarbeitenden
- Kompetenzzentrum für neue Technologien und Lösungen
- eine agiles Markt- und Zukunftsgestaltendes Unternehmen
- Quelle von Inspiration & Vision basierend auf einem klaren Wertefundament
- ein ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltiger Entwicklungsdienstleister.

Nachhaltigkeit in Ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Ausprägung ist damit elementarer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die einzelnen Ausprägungen sind miteinander verknüpft und bilden damit eine ausgewogene Grundlage für eine konsequent nachhaltige Unternehmensführung.

Die Operationalisierung der jeweiligen Ziele wird im Wege eines Bottom-up sowie Top-down-Prozesses in allen Bereichen und Regionen sichergestellt. Die Ziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sind mit regelmäßiger Kommunikation, kritischer Überprüfung und Bewertung durch die EDAG Führungskräfte verbunden.

Neben einschlägigen gesetzlichen Vorschriften basieren sämtliche Ziele und Maßnahmen immer auf dem Fundament unserer EDAG-internen Vorgaben wie zum Beispiel unserer [Ethik- und Verhaltenskodexe](#) sowie unserer [Employer Value Proposition](#).

(EVP). Hierdurch werden die Interessen aller Stakeholder in Einklang gebracht und nachhaltiges Wirtschaften gewährleistet.

Aus unseren Strategien und Zielen leitet sich für Führungskräfte ein Anspruch und zugleich eine große Chance ab: Intelligente, zukunftsorientierte Mitarbeiterführung macht aus dem IQ einen WeQ. Das ist ganz im Sinne unserer Mission: Die Mobilität von morgen gemeinsam gestalten.

Das heißt: Führungskräfte, aber auch alle Beschäftigten, stehen in der besonderen Verantwortung, durch ihr Handeln die Vision, die Mission und das Leitbild der EDAG immer wieder mit Leben zu füllen.

Indem wir unsere jeweilige Unternehmenspolitik und unsere Leitlinien konkret formulieren, ermöglichen wir ein gemeinsames Verständnis für das Miteinander im beruflichen Leben. Das schafft Verbindlichkeit und damit Halt und Orientierung für alle Stakeholder.

## NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

Die Menschheit steht heute vor enormen Herausforderungen. Probleme wie Klimawandel und Ressourcenknappheit können nur durch eine nachhaltige Entwicklung erfolgreich bewältigt werden. Das ist uns in der EDAG bewusst. Deshalb beschäftigt uns Nachhaltigkeit schon seit der Firmengründung im Jahr 1969. Seit über 50 Jahren steht EDAG für die Entwicklung ressourcenschonender, effizienter und zukunftsweisender Mobilitäts-Systeme, Komponenten und Fahrzeuge. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit aber auch, Verantwortung gegenüber unserer Umwelt, den Mitarbeitenden und unseren Geschäftspartnern zu übernehmen. Verantwortungsvolle Unternehmensführung heißt dabei für uns, dass ökonomisches Handeln im Einklang mit den Belangen von Ökologie und Gesellschaft steht.

Das EDAG Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil unseres integrierten Managementsystems. Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Nachhaltigkeitsthemen werden der Konzerngeschäftsführung im Rahmen von Management Reviews regelmäßig vorgestellt, um Ziele kontinuierlich im Blick

zu behalten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Der „Expertenkreis Nachhaltigkeit“, der aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen der EDAG wie z.B. Umweltmanagement, Qualitätsmanagement, Investor Relations und Risikocontrolling besteht, trägt Daten zusammen, erstellt Analysen und gibt Handlungsempfehlungen an die Geschäftsleitung. Der Nachhaltigkeitsbericht wird vom Expertenkreis Nachhaltigkeit im Auftrag der Konzerngeschäftsführung erarbeitet.

EDAG lässt sein Nachhaltigkeitsmanagement zudem regelmäßig durch externe und unabhängige Experten überprüfen. Im Geschäftsjahr 2021 fand eine Rezertifizierung unserer Corporate Social Responsibility durch EcoVadis statt. EDAG hat im Rahmen der Überprüfung zum ersten Mal die Auszeichnung mit dem „Silber-Status“ erhalten. Damit gehört EDAG zu den TOP 25% der von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Eine Übersicht aller Zertifizierungen der EDAG Gesellschaften finden Sie online unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/zertifikate>. Weitere Informationen zu unseren Beiträgen in den Bereichen Soziales, Ökonomie und Ökologie finden Sie auf unserer Konzernwebseite unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/nachhaltigkeit>.



## STAKEHOLDER-DIALOG

EDAG steht in regelmäßigem und offenem Dialog mit ihren Stakeholdern. Hierzu zählen im Wesentlichen Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Investoren und Analysten, Medienvertreter, sowie Verbände und Vereine.

Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern bildet eine wichtige Grundlage für unser Handeln. Der Dialog vermittelt die gegenseitigen Positionen und hilft uns, unsere Entscheidungen immer wieder mit den unterschiedlichen Interessengruppen abzugleichen. Mit unseren Kunden haben wir einen regelmäßigen Austausch im Rahmen gemeinsamer Projekte sowie auf Fachtagungen und Messen. Ansprechpartner für unsere Lieferanten ist unser Einkauf. Unsere Mitarbeitenden werden von der Personalabteilung und den Mitarbeitervertretungen betreut. Über Betriebsversammlungen, unser Intranet, sowie regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen informieren wir unser Personal und stehen zudem durch eine offene Kultur im permanenten Austausch. Unsere Abteilung Investor Relations verantwortet den Dialog mit dem Kapitalmarkt. Die Presseabteilung steht mit Medienvertretern in einem kontinuierlichen Kontakt.

EDAG ist Mitglied unter anderem in folgenden Verbänden und Organisationen:

- Verband der Automobilindustrie (VDA)
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- Engineering-High-Tech-Cluster Fulda e.V.
- Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)
- Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN)
- Commercial Vehicle Cluster (CVC)
- Automotive Nord e.V. – ITS mobility
- Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
- Agent-3D e.V.
- Carbon Components e.V.
- Bayern Innovativ GmbH
- Verband Deutscher Treasurer e.V. (VDT)
- Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V. (BVBC)
- German-American Business and Cultural Association e.V.
- DIRK - Deutscher Investor Relations Verband e. V



# WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2019 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den GRI-Vorgaben durchgeführt. Der Expertenkreis Nachhaltigkeit hat hierzu alle nach GRI vorgeschriebenen Schritte durchgeführt. Die Details sind im Nachhaltigkeitsbericht 2019 dargestellt. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Expertenkreis Nachhaltigkeit im Rahmen von Feedbackschleifen mit unterschiedlichen Stakeholdergruppen die Wesentlichkeitsanalyse validiert. Dabei wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2019 bestätigt und die folgenden 14 Themen aus den Feldern Ökonomie, Ökologie und Soziales als wesentlich identifiziert:

## Wesentliche Themen nach GRI

### Ökonomie

Thema	GRI Topic
1. Wirtschaftliche Leistung	GRI 201
2. Korruptionsbekämpfung	GRI 205
3. Wettbewerbswidriges Verhalten	GRI 206

### Ökologie

Thema	GRI Topic
1. Energie	GRI 302
2. Emissionen	GRI 305
3. Umwelt Compliance	GRI 307

### Soziales

Thema	GRI Topic
1. Beschäftigung	GRI 401
2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	GRI 403
3. Aus- und Weiterbildung	GRI 404
4. Diversität und Chancengleichheit	GRI 405
5. Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	GRI 412
6. Kundengesundheit und -sicherheit	GRI 416
7. Schutz der Kundendaten	GRI 418
8. Sozioökonomische Compliance	GRI 419

## B. Wesentliche Themen nach UN SDGs

Aus dem Geschäftsmodell der EDAG Group sowie aus unseren Managementansätzen einer nachhaltigen Unternehmensführung ergeben sich auch positive Einflüsse auf vier der Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs).

Im Einzelnen sind dies:



Ziel 4: Hochwertige Bildung



Ziel 5: Geschlechtergleichheit



Ziel 9: Infrastruktur, Industrie & Innovation



Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Wie bereits im Kapitel 1.1 unter „Geschäftsmodell“ dargestellt, tragen wir durch unsere Tätigkeit als innovationsgetriebener Entwicklungsdienstleister unmittelbar zu den Zielen 9 und 11 der UN SDGs bei.

Unsere Beiträge zu den Zielen 4 und 5 erläutern wir in den entsprechenden Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.



# EU TAXONOMIE

## Einleitung

Mit Einführung der EU-Taxonomie-Verordnung wurde ein normiertes Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten durch die Europäische Union definiert. Darin wurden die folgenden sechs Umweltziele festgelegt, wobei für das Berichtsjahr lediglich die beiden ersten Ziele einschlägig sind:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- sowie Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Gemäß EU-Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten „ökologisch nachhaltig“, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten,
- die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen („Do no significant harm“; DNSH), und
- Mindestvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten („Minimum Safeguards“)

Ob eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu einem der Ziele leistet und die Erreichung der fünf weiteren Ziele nicht erheblich beeinträchtigt, ist anhand technischer Bewertungskriterien einzuschätzen. Derzeit liegen lediglich für die ersten beiden EU-Umweltziele (Klimaschutz/Anpassung an den Klimawandel) Kriterien vor, nur zu diesen beiden Zielen sind für das Geschäftsjahr 2021 Angaben zu machen.

Vor dem Hintergrund der EU-Taxonomie-Verordnung berichten wir im Geschäftsjahr 2021 erstmals über den taxonomiekonformen (aligned) Anteil unserer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung.

## Vorgehensweise

Zur Umsetzung der Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie) wurde im Berichtsjahr ein Projektteam aus den Bereichen Accounting & Tax, Controlling, Investor Relations und Nachhaltigkeit eingerichtet. Dieses Team wurde zudem durch externe Experten unterstützt, um die ordnungsgemäße Umsetzung sicherzustellen.

In einem ersten Schritt wurden an Hand der regulatorischen Vorgaben diejenigen technischen Bewertungskriterien ermittelt, die für die Geschäftstätigkeit der EDAG Group potenziell einschlägig sind. Als Entwicklungsdienstleister für die globale Mobilitätsindustrie lassen sich unsere Tätigkeiten nicht in Gänze den Vorgaben der Taxonomie zuordnen.

In Bezug auf das EU Umweltziel **1. Klimaschutz** haben wir folgendes Kriterium als potenziell einschlägig ermittelt:

- 3.3 – Herstellung, Reparatur, Wartung, Nachrüstung, Umnutzung von emissionsfreien Fahrzeugen

Die EDAG Group betreibt selber keine wesentlichen Produktionsanlagen. Allerdings ist es Teil unseres Geschäftsmodells, Prototypen, Versuchs- und Aggregateträger sowie Kleinserien von Fahrzeugen oder Fahrzeugteilen im Auftrag unserer Kunden herzustellen, bzw. entsprechende Nachrüstungen oder Umnutzungen vorzunehmen. Hierbei kommen verstärkt auch lokal emissionsfreie Technologien wie Elektroantriebe oder Brennstoffzellenantriebe zur Anwendung.

In Bezug auf das EU Umweltziel **2. Anpassung an den Klimawandel** haben wir folgendes Kriterium als potenziell einschlägig ermittelt:

- 9.2 – Erforschung, Innovation und Entwicklung von Produkten, Lösungen, Technologien, Prozessen und Geschäftsmodellen

Der wesentliche Teil unserer Geschäftstätigkeit besteht in der Erbringung von Entwicklungsdienstleistungen für Kunden aus der globalen Mobilitätsindustrie. Als innovativer Dienstleister entwickeln wir dabei sowohl Technologien für eine emissionsfreie Mobilität wie z.B. Fahrzeuge mit Elektro- oder Brennstoffzellenantrieb und deren Komponenten und Zubehör als auch hocheffiziente und ressourcenschonende Produktionsverfahren und –Anlagen. Darüber hinaus kommen in unseren Entwicklungsprojekten neue Werkstoffe, Leichtbaukompetenzen, Lebenszyklusanalysen, sowie neue Mobilitätskonzepte zur Anwendung.



Im zweiten Schritt musste ermittelt werden, inwieweit unsere Wirtschaftstätigkeiten die entsprechenden technischen Bewertungskriterien der Taxonomie erfüllen.

Als Entwicklungsdienstleister arbeiten wir grundsätzlich projektbezogen. An Hand einer ABC-Analyse haben wir daher zunächst diejenigen Projekte gefiltert, die eine Abdeckung von 2/3 des Gesamtleistungsvolumens ergeben und die darüber hinaus Projektschwellenwerte je nach Gesellschaftsgröße von 70.000 – 500.000 EUR erfüllen, um eine Wesentlichkeit sinnvoll darzustellen. Die sich auf Basis dieser Filter ergebenden Projekte haben wir sodann genauer im Hinblick auf die technischen Bewertungskriterien untersucht.

Bei der Analyse der Taxonomie-Konformität wurde wie folgt vorgegangen:

**1. Substantial Contribution:** Die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien wurde individuell für jedes der ausgewählten Projekte geprüft. Dabei wurde insbesondere überprüft, inwieweit die konkrete EDAG-Tätigkeit im jeweiligen Projekt den Umweltzielen 1. oder 2. der Taxonomie zuzuordnen ist.

Ein wesentlicher Beitrag wird regelmäßig angenommen, wenn EDAG im Projekt:

- die Gesamtentwicklungsverantwortung für ein emissionsfreies Fahrzeug trägt
- die Integrationsentwicklung von Batterien/Brennstoffzellen oder E-Motoren (inkl. Softwareentwicklung) durchführt
- eine wesentliche Einsparung von Ressourcen (nachweislich > 20% Material) erreicht
- Batterieladetechnik oder Wasserstoffbetankungstechnik entwickelt
- Eine emissionsfreie oder klimaneutrale Produktionsanlage entwickelt
- Eine Produktionsanlage für emissionsfreie Fahrzeuge oder wesentlicher Bauteile hierfür (z.B. Batteriefertigung, E-Antriebsfertigung, ...) entwickelt
- Produktionsanlagen für klimaschützende Produkte (z.B. Solar/Windkraft/Wärmepumpen, ...) entwickelt
- eine deutlich emissionsreduzierte Produktionsanlage (nachweislich > 20%) entwickelt
- Prozesse, die zu einer deutlichen Emissionsreduzierung führen (nachweislich > 20%) entwickelt
- Emissionsfreie Fahrzeuge herstellt
- Emissionsfreie Versuchsträger, Prototypen oder Modelle umrüstet oder aufbaut
- Wesentliche Bestandteile für emissionsfreie (Test-)Fahrzeuge und Prototypen herstellt

Für alle entwickelten Fahrzeuge gilt zudem, dass diese nicht für den Transport fossiler Brennstoffe bestimmt sein dürfen.

Das Projekt-Team hat darüber hinaus festgelegt, dass sämtliche Projekte, in denen ein wesentlicher Beitrag unklar ist bzw. nicht eindeutig kategorisiert werden kann, als „nicht nachhaltig“ im Sinne der Taxonomie gewertet werden.

**2. Do no significant harm (DNSH):** Die DNSH-Kriterien beziehen sich überwiegend auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Vor diesem Hintergrund war regelmäßig eine Einschätzung der DNSH Konformität auf Konzernebene sachgerecht. Abweichend hiervon haben wir die DNSH-Konformität für die Umweltziele 1. „Klimaschutz“ und 2. „Anpassung an den Klimawandel“ auf Projektebene eingeschätzt.

Im Hinblick auf das EU-Umweltziel **1. Klimaschutz** liegen keine Anhaltspunkte vor, dass unsere Geschäftstätigkeit in den überprüften Projekten der Gewinnung oder dem Transport fossiler Brennstoffe dienen, noch dass sie die THG-Reduktionsziele des Übereinkommens von Paris untergraben, noch dass sie den Einsatz von Klimaschutzlösungen behindern.

Im Hinblick auf das EU-Umweltziel **2. Anpassung an den Klimawandel** liegen keine Anhaltspunkte vor, dass unsere Geschäftstätigkeit in den überprüften Projekten die nachteiligen Auswirkungen des derzeitigen und des erwarteten zukünftigen Klimas auf die EDAG Group selber oder auf Menschen, die Natur oder Vermögenswerte verstärken.

Die Kriterien für das EU-Umweltziel **3. Wasserqualität** beziehen sich im Wesentlichen auf gesetzliche und behördliche Vorgaben, zu deren Einhaltung die EDAG Group verpflichtet ist. Dasselbe gilt grundsätzlich für die Vorgaben zum EU-Umweltziel **5. Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung**. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, dass die EDAG Group gegen entsprechende Vorgaben verstößt. Details hierzu berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt „Umweltbelange“.

Hinsichtlich dem Umweltziel **4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft** werden unsere Entwicklungsleistungen stark von den jeweiligen Vorgaben unserer Kunden beeinflusst. Eine lange Lebensdauer und eine hohe

Recyclingfähigkeit gehören regelmäßig zu diesen Kundenvorgaben und werden in unseren Projekten entsprechend berücksichtigt.

In Bezug auf das EU-Umweltziel **6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme** werden innerhalb der EDAG Group Prüfungen im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit durchgeführt, soweit ein entsprechendes Erfordernis besteht. Ergänzend unterstützen wir Projekte zur Förderung der Biodiversität. Details hierzu berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt „Umweltbelange“.

- 3. Minimum Safeguards:** Hier wurde ein konzernweiter Ansatz zur Sicherstellung der Minimum Safeguards Vorgaben verfolgt. Als international operierendes Engineering Unternehmen werden wir regelmäßig und umfassend durch externe Institute in Bezug auf vielfältige Kriterien überprüft und zertifiziert. Die aktuellen Zertifikate sind abrufbar unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/zertifikate>. Über unsere Sozialen Standards, Angaben zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz sowie zur Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt „Soziales“.

### Definition Umsatzerlöse, Capex und Opex

Die **Umsatzerlöse** im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung sind definiert als Nettoumsatzerlöse gemäß IFRS, wie sie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen sind. Weitere Informationen zu den Umsatzerlösen finden sich im Bereich Umsatzentwicklung ab Seite 152 des [Konzernberichts](#).

Die Berechnung von **CapEx** im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung erfolgt auf Bruttobasis, d.h. ohne Berücksichtigung von Neubewertungen oder planmäßigen bzw. außerplanmäßigen Abschreibungen. CapEx umfassen Investitionen in langfristige immaterielle oder materielle Vermögenswerte wie sie in der Konzernbilanz ersichtlich sind.

**OpEx** im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigen nicht aktivierbare Aufwendungen, die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung erfasst sind. Unsere Geschäftstätigkeit besteht im Wesentlichen in der Erbringung von Forschungs- und Entwicklungsleistungen für unsere Kunden. Dabei kommt den Personalkosten, sowie Gebäude- und IT-Kosten eine wesentliche Bedeutung zu. Für die Ermittlung des anteiligen Opex im Sinne der Taxonomie haben wir daher sämtliche EDAG internen Kosten (ohne Zukauf von Material und externen Dienstleistungen sowie sämtliche Bereinigungen im operativen Ergebnis), die direkt dem jeweils taxonomiekonformen Projekt zugeordnet werden, als OpEx im Sinne der Taxonomie definiert.

**Vor dem Hintergrund der vorstehenden Erläuterungen ergibt sich für das Berichtsjahr die folgende Übersicht taxonomiekonformer Umsätze, sowie OpEx- und CapEx- Anteile:**

	Umsatz	OpEx	CapEx
<b>Gesamt in Mio. EUR</b>	687,6	569,6	18,7
<b>Davon Taxonomie konform in Mio. EUR</b>	<b>167,0</b>	<b>156,5</b>	<b>0,4</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>24,3%</b>	<b>27,5%</b>	<b>2,0%</b>
<b>Davon nicht Taxonomie konform in Mio. EUR</b>	520,6	413,1	18,3
<b>Anteil in %</b>	75,7%	72,5%	98,0%

Die EDAG Group hat die Ambition, Ihre taxonomiekonformen Umsatz-, OpEx- und CapEx-Anteile kontinuierlich auszuweiten. Hierbei ist folgende wesentliche Einschränkung zu machen: Als Entwicklungsdienstleister hängt die exakte Tätigkeit in unseren Projekten ausschließlich von der jeweiligen Beauftragung durch unsere Kunden ab. Insoweit kann es von Jahr zu Jahr zu erheblichen Schwankungen in den einzelnen Anteilen kommen.



## ÖKONOMIE

### Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Über ihre wirtschaftliche Leistung berichtet EDAG als börsennotiertes Unternehmen sämtlichen Stakeholdern regelmäßig zu den im Finanzkalender veröffentlichten Daten. Der Finanzkalender ist abrufbar unter: <https://www.edag.com/de/edag-group/investor-relations/finanzkalender>

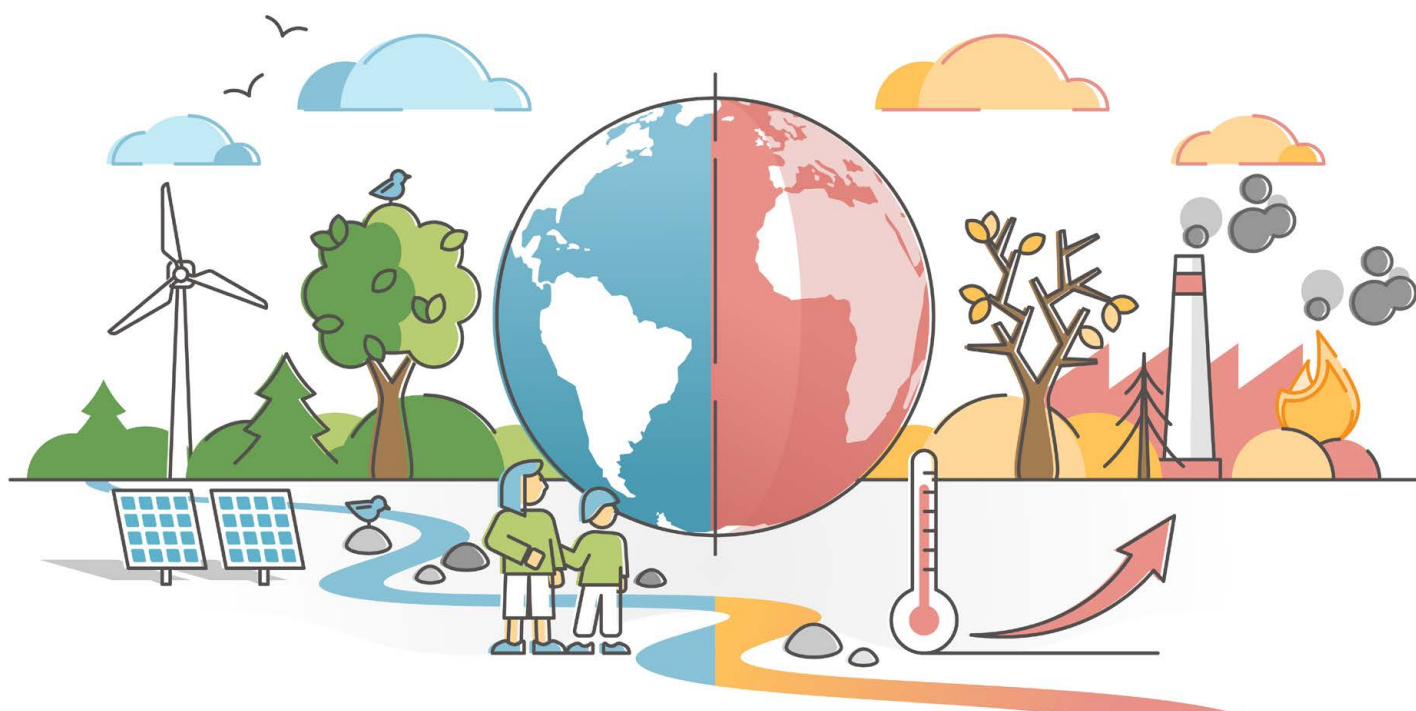
Im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichts erstattet EDAG umfassend Bericht über sämtliche relevanten wirtschaftlichen Leistungsfaktoren im jeweiligen Berichtsjahr. Für die nach GRI 201-1 geforderten Angaben zur wirtschaftlichen Leistung für das Geschäftsjahr 2021 wird daher auf den geprüften Konzernabschluss 2021 verwiesen. Dieser ist abrufbar unter <https://irpages2.equitystory.com/download/companies/edag/Annual%20Reports/CH0303692047-JA-2021-PN-EQ-D-00.pdf>.

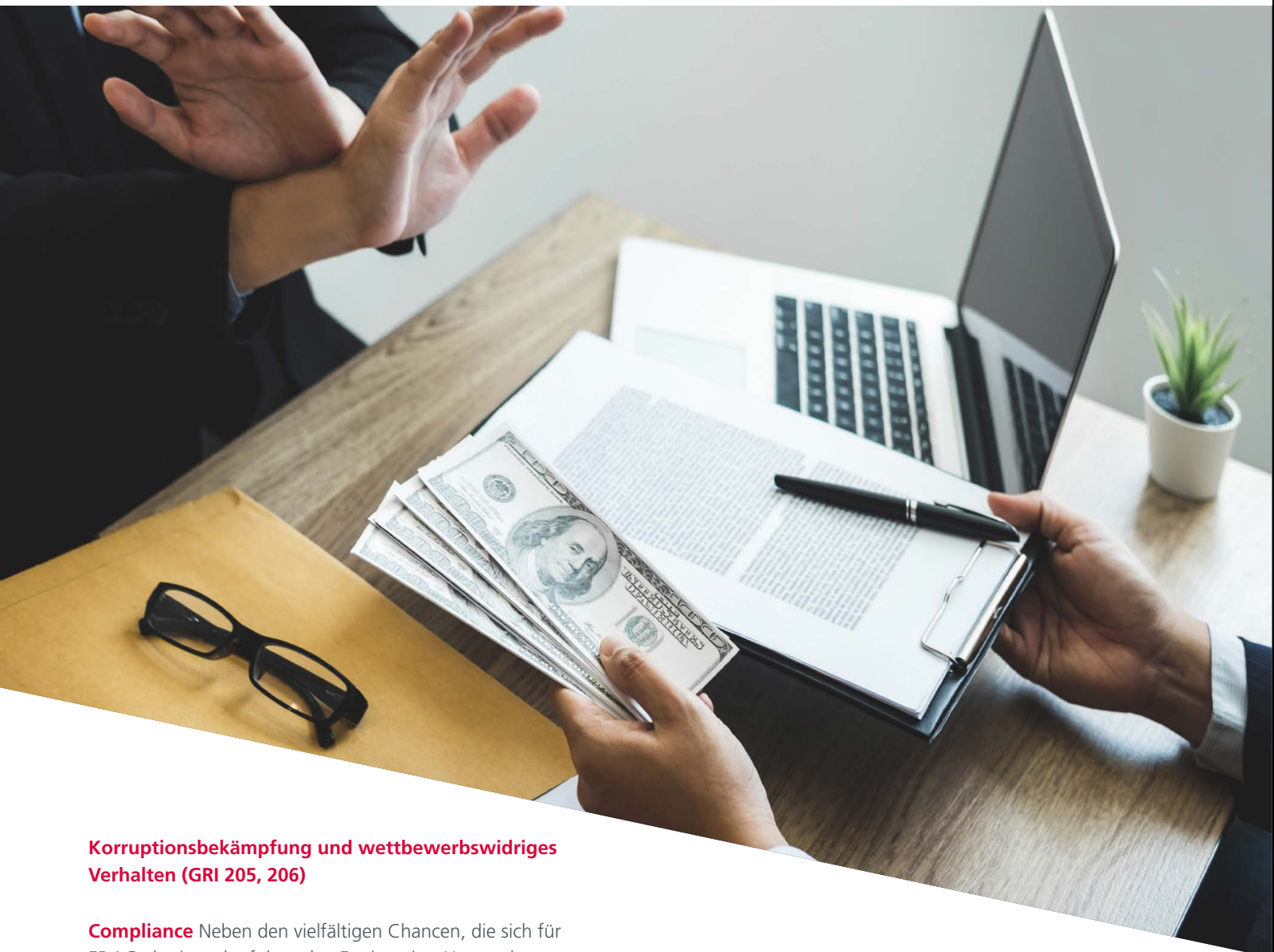
Mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen, die das Potenzial haben, erhebliche Veränderungen der Geschäftstätigkeit, Einnahmen oder Aufwendungen herbeizuführen, sind aus Sicht des Managements gegenwärtig nicht absehbar. Das Geschäftsmodell der EDAG besteht im Wesentlichen aus der Erbringung von Entwicklungsdienstleistungen. Eine Produktion von materiellen Gütern erfolgt lediglich in einem sehr geringen Umfang. Es werden daher weder wesentliche Mengen an Rohstoffen oder Flächen verwendet, noch werden

die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt in Form von z.B. Emissionen als wesentlich angesehen. Aus dem Wandel in Richtung einer emissionsfreien Mobilität könnten sich allenfalls Chancen für EDAG ergeben, da sich ein erheblicher Entwicklungsaufwand für alternativ betriebene Fahrzeuge und neue Fahrzeugkonzepte ergeben kann. EDAG hat sich daher frühzeitig mit seinen Kompetenzen in Feldern wie z.B. Elektromobilität, Leichtbau, neue Werkstoffe, nachhaltige Fahrzeugentwicklung sowie vernetztes und automatisiertes Fahren entsprechend aufgestellt.

EDAG gewährt ihren Mitarbeitenden betriebliche Altersversorgung in Form von leistungs- und/oder beitragsorientierten Plänen. Dadurch wird für nahezu alle Mitarbeiter eine Vorsorge für die Zeit nach dem Erwerbsleben getroffen. Für die nach GRI 201-3 geforderten Angaben zu leistungsorientierten Pensionsplänen wird auf das Kapitel „Pensionen und andere Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses [28]“ im Anhang zum [Konzernabschluss 2021](#) verwiesen.

EDAG erhält von der öffentlichen Hand Zuwendungen für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie die Ausbildung von Mitarbeitenden. Für die nach GRI 201-4 geforderten Angaben zu finanziellen Unterstützungen während des Berichtszeitraums wird auf das Kapitel „Sonstige Erträge [3]“ im Anhang zum [Konzernabschluss 2021](#) verwiesen.





### Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 205, 206)

**Compliance** Neben den vielfältigen Chancen, die sich für EDAG als eines der führenden Engineering-Unternehmen der Automobilbranche ergeben, müssen wir uns gleichzeitig täglich steigenden Herausforderungen und einer immer größer werdenden Verantwortung stellen. So gehört es mehr denn je zu den Grundvoraussetzungen unseres Erfolgs, unternehmerische Tätigkeit mit ethischen Grundsätzen zu verbinden und dabei in jeder Hinsicht verantwortungsvoll zu handeln. Insbesondere die unbedingte Beachtung gesetzlicher Vorschriften ist für unser Unternehmen oberstes Gebot und Bestandteil des EDAG Wertesystems. Diese Grundsätze haben wir in unserem [EDAG Verhaltenskodex](#) verankert, welchen wir im Berichtsjahr unter Berücksichtigung aktueller rechtlicher Vorgaben grundlegend überarbeitet und an die neue Unternehmens CI angepasst haben. Unser Verhaltenskodex bildet für alle Mitarbeiter von EDAG die verbindliche Grundlage und die Richtschnur für korrektes Handeln.

Mit der Bekennung zum UN Global Compact hat es sich EDAG zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen zu sorgen.

Um den erhöhten Anforderungen nachkommen zu können, haben wir die organisatorischen Maßnahmen im Unternehmen, die gewährleisten, dass sich die Organe und Mitarbeiter von EDAG jederzeit regelkonform verhalten, in unserem EDAG Compliance Management System (EDAG CMS) zusammengefasst. Ziel des EDAG CMS ist es, jederzeit regelkonformes Verhalten bei der Ausübung unserer geschäftlichen Aktivitäten sicherzustellen und somit gleichzeitig Schaden vom Unternehmen und jedem einzelnen Mitarbeiter abzuwenden, der sich aus Verstößen gegen geltendes Recht sowie interne Richtlinien ergeben kann. Dabei setzen wir den Schwerpunkt auf Prävention, indem wir mit unserer Compliance-Organisation derartigen Verstößen vorbeugen und die Mitarbeiter in ihrer Verantwortung beraten und unterstützen. Das EDAG CMS ist in das allgemeine EDAG Risikomanagement-System integriert und somit Bestandteil des risikobasierten Berichtswesens. Für Compliance-spezifische Risiken wird auf den Risikobericht im Abschnitt 4.1 „Chancen- und Risikobericht“ im [Konzernlagebericht](#) verwiesen.

Mit unserem elektronischen Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitern und Stakeholdern des Unternehmens unter dem Link <https://edag.integrityline.org> darüber hinaus die Möglichkeit zur Verfügung, Hinweise auf mögliche Regelverstöße unter Wahrung der Anonymität zu melden. In unserer 2021 neu eingeführten Whistleblower Richtlinie haben wir die verschiedenen Möglichkeiten zur Abgabe von Meldungen und Hinweisen zusammengefasst und informieren gleichzeitig über den Umgang mit derartigen Hinweisen bei EDAG.

Mit dieser Richtlinie wird darüber hinaus sichergestellt, dass Hinweisgeber, die in gutem Glauben und aus einer verantwortungsvollen Motivation heraus auf Fehlverhalten oder Missstände innerhalb der EDAG aufmerksam machen wollen, keinerlei Benachteiligungen erfahren. Damit dient die Richtlinie nicht nur der Aufdeckung von regelwidrigem Verhalten, sondern insbesondere auch dem Schutz der Hinweisgeber. Mit Einführung dieser Richtlinie haben wir die einheitlichen Standards der EU-Whistleblower-Richtlinie zum besseren Schutz von Hinweisgebern in das EDAG Regelwerk integriert.

Rechtsstreitigkeiten aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen EDAG eine beteiligte Partei ist, sind während des Berichtszeitraums nicht anhängig gewesen.

**Anti-Korruption** EDAG setzt auf Leistung, Kundenorientierung sowie Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen. Der Erfolg von EDAG gründet sich auf dem Ruf unseres Unternehmens, den wir uns auf dem Weg zu einem der weltweit führenden unabhängigen Ingenieurdienstleister erarbeitet haben. Wir lehnen Dienstleistungen, die auf rechtswidrigen oder ethisch fragwürdigen Verhaltensweisen beruhen, entschieden ab. Geschäftliche Entscheidungen mit Bestechungsversuchen oder sogar Bestechungsleistungen zu beeinflussen, sind für uns unzulässige Praktiken. EDAG erwartet deshalb von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie korruptes Verhalten, in welcher Form auch immer, unterlassen. Eine Überprüfung einzelner Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken ist im EDAG CMS nicht vorgesehen. Wir setzen vielmehr durch ein globales Schulungsprogramm auf Prävention und Aufklärung.

Mit unserer Richtlinie zur Korruptionsprävention bekräftigen wir unser Verständnis, unternehmerische Tätigkeit mit ethischen Grundsätzen zu verbinden. Die Richtlinie soll dazu beitragen, Korruptionsvorfälle bei EDAG zu vermeiden. Handlungsempfehlungen und konkrete Verhaltensregeln für den praktischen Einzelfall helfen, Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung bei EDAG dauerhaft zu etablieren.

Die Richtlinie klärt über die verschiedenen Erscheinungsformen von Korruption und deren Folgen auf, weist auf Korruptionsgefahren hin und definiert das Vorgehen bei Verdacht auf mögliche Korruptionsfälle. Sie trägt damit als weiteres Instrument des EDAG CMS wesentlich zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung bei EDAG bei. Um die Inhalte dieser Richtlinie und damit unsere Vorgaben zur Vermeidung von Korruption unseren Mitarbeitern wirksam zu vermitteln, werden regelmäßig Schulungsmaßnahmen zum Thema Anti-Korruption durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden diese themenbezogenen Compliance Schulungen, aufgrund der Pandemie Situation als Webinare, also online durchgeführt.

Für ein wirkungsvolles Compliance Management System ist es unabdingbar, dass die Mitarbeiter des Unternehmens für das Thema Compliance kontinuierlich sensibilisiert werden und somit das Bewusstsein für kritische Sachverhalte im täglichen Arbeitsumfeld entwickeln. Dieses Verständnis für Compliance lässt sich insbesondere durch geeignete Trainingsprogramme erreichen. Wir haben deshalb auch im Geschäftsjahr 2021 das Compliance Schulungsprogramm als zentralen Bestandteil unseres CMS weiter ausgebaut und das modulare, webbasierte Compliance Training als obligatorische Weiterbildungsmaßnahme für alle Mitarbeiter fortgeführt. Ein Modul dieses Trainings behandelt explizit den Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen. Mit der Vermittlung von praxisnahen Fallbeispielen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter stets in der Lage sind zu beurteilen, welche Zuwendungen angemessen sind und den üblichen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und wann dies nicht der Fall ist. Zur Verbesserung der Wirksamkeitskontrolle wurde die für alle Mitarbeiter obligatorische Compliance Schulung um ein sogenanntes „Test Modul“ ergänzt. Mit dieser Lernkontrolle haben wir nunmehr die Möglichkeit, den Erfolg unserer Schulungsmaßnahme noch besser und unmittelbarer festzustellen und gleichzeitig bietet sie den Mitarbeitern die Gelegenheit, ihr erworbenes Wissen zu überprüfen.

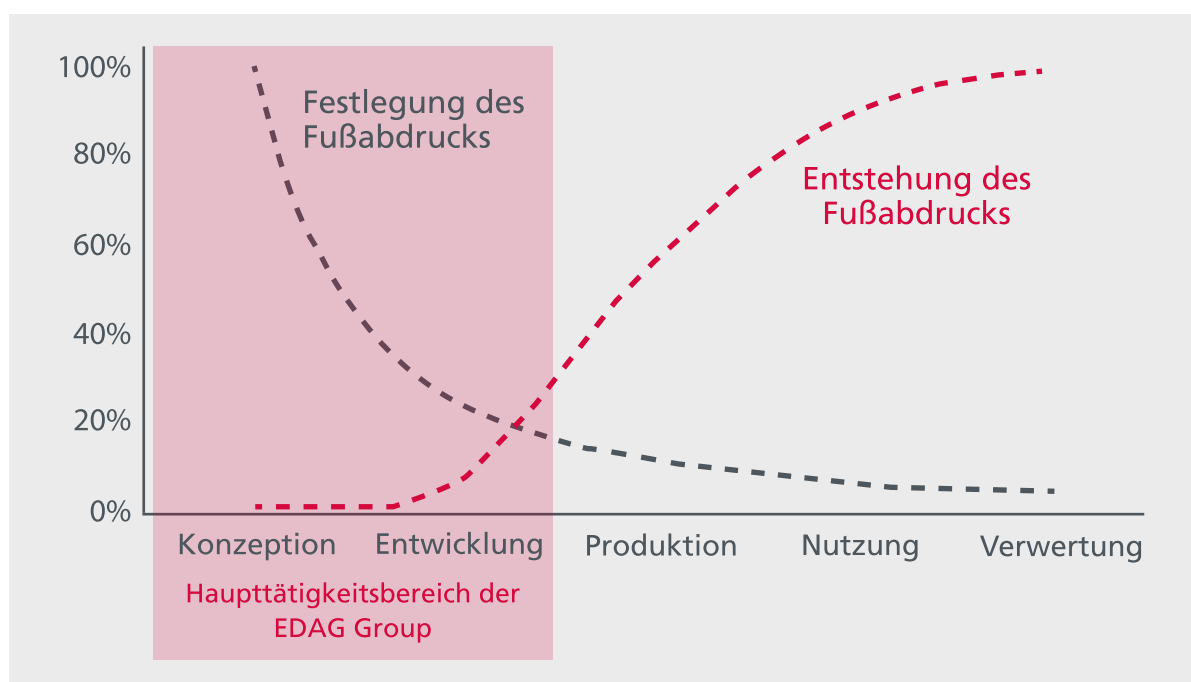
Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle in der EDAG Gruppe aufgetreten.



## UMWELTBELANGE

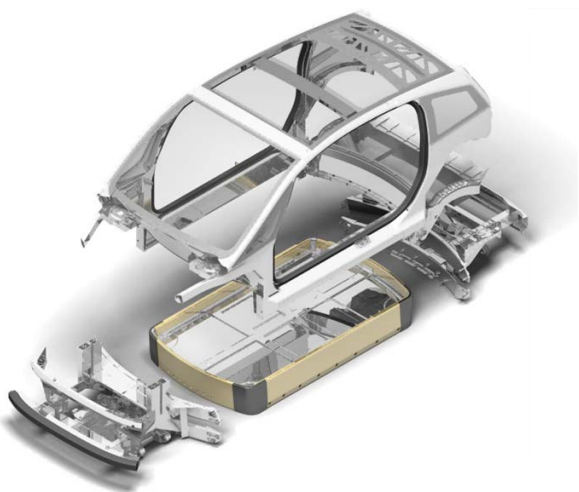
Als Engineering Dienstleister für die globale Mobilitätsindustrie verfügt EDAG nicht über wesentliche Produktionsanlagen oder Materialströme. Auswirkungen auf die Umwelt können sich daher im Wesentlichen aus der Bewirtschaftung von Büroflächen und IT-Infrastruktur, dem Fuhrpark, sowie Reisetätigkeiten ergeben. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Standards haben wir als für EDAG wesentliche ökologische Themen Energie (GRI 302), Emissionen (GRI 305) und Umwelt-Compliance (GRI 307) ermittelt. Trotz unserer verhältnismäßig geringen Emissionen ergreifen wir vielfältige Maßnahmen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

Als Entwicklungsdienstleister können wir in den Phasen der Konzeption und Entwicklung von Produkten allerdings einen großen Einfluss auf den späteren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Produkte unserer Kunden nehmen. Auch wenn der maßgebliche Fußabdruck eines Produktes in den Phasen der Produktion, Benutzung und Entsorgung entsteht, so kann die Größe des Abdrucks bereits in seiner Entstehung entscheidend beeinflusst werden. Die nachfolgende Grafik bildet dies schematisch ab:



### Mit Innovationskraft nachhaltige Mobilität ermöglichen

Als einer der innovativsten Entwicklungsdienstleister sehen wir unsere Rolle als „Enabler“ auf dem Weg in eine nachhaltige Mobilität. Wir haben daher im Geschäftsjahr 2021 das Competence-Center „Nachhaltige Fahrzeugentwicklung“ gegründet. Darin bündeln wir unsere Expertise und stellen unseren Kunden neueste Konzepte und Technologien unter anderem zur Verringerung von Treibhausgasen, Einsparung von Material und Verbesserung der Recyclingfähigkeit zur Verfügung. Zu den herausragenden Entwicklungen gehört unter anderem die wiederverwendbare Fahrzeugplattform „FiberEUSe“, welche im vergangenen Jahr in das Finale um den Roland Berger Sustainability Award in Automotive und der JEC Awards einziehen konnte.



Neben der Entwicklung innovativer Konzepte bieten wir unseren Kunden umfassende Dienstleistungen im Bereich der nachhaltigen Fahrzeugentwicklung an. Eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung nachhaltiger Produkte bildet dabei das sogenannte Life-Cycle Assessment, welches eine Bewertung der Ressourceneffizienz und/oder des CO<sub>2</sub> Impacts in der Produktentstehung, Nutzung und Verwertung ermöglicht. Hierfür schafft EDAG die Grundlage insbesondere durch folgende Leistungen:

- Einbeziehung der Emissionen bereits in der Konzeption,
- Berechnung von Emissionen in kompletten Zuliefer-Wertschöpfungsketten und Kraftfahrzeugen
- Kontinuierliche Nachhaltigkeitsbewertung und -optimierung durch im Entwicklungsprozess integrierte LCA-Methoden

EDAG befasst sich darüber hinaus mit der Integration neuer Generationen von Antrieben und Energiespeichersystemen für batterieelektrische Autos (BEV), Plug-in-Hybride (PHEV) und Brennstoffzellen (FCEV). Ziele sind höhere Leistungsdichten und die Vermeidung von Rohstoffen, die teuer und knapp, sowie ethisch problematisch zu beschaffen sind.

In unserem Segment „Production Solutions“ haben wir umfassende Kompetenzen in der Entwicklung von Smart Factories aufgebaut. Unsere Tätigkeiten bestehen unter anderem in der Entwicklung einer Prozesslandschaft, in der Produktions- und IT-Prozesse effizient aufeinander abgestimmt sind. Ziel ist dabei, Ressourcen effektiv einzusetzen, um das Produktionssystem auf allen Kanälen (Gebäude, Fertigung, Logistik, IT) mit

optimaler Wertschöpfung zu betreiben. Smart Factory bedeutet dabei die intelligente Verknüpfung einzelner Komponenten wie z. B.:

- flexible, modularisierte Produktion,
- individualisierte Automatisierung,
- proaktive Produktionsüberwachung und -steuerung (Smart Maintenance, Big Data Analytics),
- intelligente Logistiksysteme,
- Smart Building (BIM, modulare Gebäudekonzepte, energetische Optimierung).

Neben der Entwicklung der Prozesslandschaft befasst sich EDAG im Bereich von Smart Factories auch mit den Themen:

- Mitarbeiter-Entlastung durch Effizienz-steigernde Tools,
- Beratung und Realisierung rund um die Einführung von IT-, PM- und Servicelösungen und
- Energiemanagement/-simulation.

Als Entwicklungsdienstleister bieten wir über unsere Segmente hinweg umfassende Innovationen und Dienstleistungen, die unseren Kunden nachhaltigere Produkte und Produktionsanlagen ermöglichen. Auf dem Weg in eine nachhaltige Mobilität sehen wir unsere Rolle als „Enabler“ des Wandels. Wir müssen zugleich betonen, dass der Umfang unserer Entwicklungsdienstleistungen im Bereich der Nachhaltigkeit immer von der Beauftragung durch unsere Kunden abhängt.

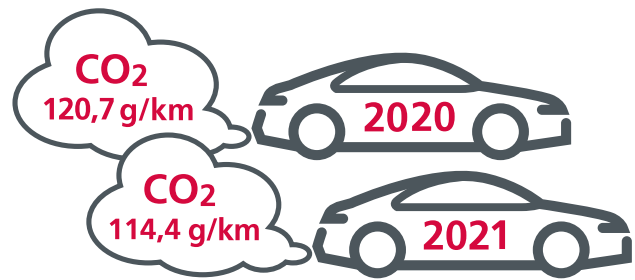
Interne Initiativen zu Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks sind daher weiterhin zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die Einzelheiten hierzu möchten wir Ihnen im Folgenden erläutern.

**Energie (GRI 302)** Eine der wesentlichen Zielsetzungen unserer ökologischen Nachhaltigkeitsbemühungen ist der effiziente Energieeinsatz. Durch externe Zertifizierungen, wie z.B. unseres Umweltmanagementsystems nach der Norm DIN EN ISO 14001 oder unserer Corporate Social Responsibility durch EcoVadis und NQC lassen wir uns von unabhängigen Stellen überprüfen und stellen damit unseren internen Verbesserungsprozess sicher. Zum anderen betrachten wir den Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation. Ziel dabei ist es, den Energieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz zu erhöhen. Zur Identifizierung von Energieeinsparmöglichkeiten wurden Energieaudits nach der Norm DIN EN 16247-1 auf Grundlage des Energie-Dienstleistungs-Gesetzes an verschiedenen deutschen Standorten durchgeführt. Dabei wurden die Potenziale zur Steigerung der Energieeffizienz durch eigens ausgebildete Energieauditoren ermittelt. Die Energieaudits hatten das Ziel, den Energieverbrauch des Unternehmens zu analysieren und die energetische Ausgangsbasis festzulegen.

Bei EDAG werden als Energieträger Strom, Erdgas, Fernwärme und Kraftstoffe (Diesel, Benzin) eingesetzt. Die wichtigsten Energieverbraucher sind Heizung, Kälteanlagen, Beleuchtung, Maschinen und EDV-Technologie. Diese wurden im Rahmen der Energieaudits genauer analysiert. Der effiziente Verbrauch von Energie spart Kosten für das Unternehmen und verringert die Treibhausgasemissionen.

Der Energieverbrauch der EDAG setzt sich im Wesentlichen aus dem Bezug von Strom sowie von Gas und Wärme zusammen. Der Gesamtenergieeinsatz innerhalb des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit rund 41.625 MWh und lag damit um rund 6,0 % niedriger als im Vorjahreszeitraum. Im Jahr 2020 hatte der Gesamtenergieeinsatz 44.274 MWh betragen. Wesentlicher Grund für diese Einsparung ist die COVID-19 Pandemie, die dazu führte, dass durchschnittlich 42,6% aller Mitarbeiter ganzjährig mobil arbeiteten und dadurch an den EDAG-Standorten weniger Energie verbrauchten.

Der Energieverbrauch der EDAG setzt sich im Wesentlichen aus dem Bezug von Strom sowie von Gas und Wärme zusammen. Der Gesamtenergieeinsatz innerhalb des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit rund 44.274 MWh und lag damit um 3,3% niedriger als im Vorjahreszeitraum. Im Jahr 2019 hatte der Gesamtenergieeinsatz 45.777 MWh betragen. Wesentlicher Grund für diese Einsparung ist die COVID-19 Pandemie, die dazu führte, dass durchschnittlich 25% aller Mitarbeiter ganzjährig mobil arbeiteten und dadurch an den EDAG-Standorten weniger Energie verbrauchten.



Entwicklung der durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Fahrzeug im EDAG-Fuhrpark Deutschland

**Emissionen (GRI 305)** Das Pariser Abkommen sowie die Ziele „Erneuerbare Energie“ und „Maßnahmen zum Klimaschutz“ als zwei der 17 Sustainable Development Goals (SDG) belegen die globale Relevanz des Themas Emissionen. EDAG unterstützt diese Ziele voll und ganz. Im Rahmen des Managementansatzes gehört die Reduzierung von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu den von EDAG verfolgten Strategien. In diesem Zusammenhang betrachten wir, entsprechend den Emissionskategorien (Scopes) nach dem Greenhouse Gas Protocol, die direkten THG-Emissionen (Scope 1), die indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) sowie die sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3).

**Scope 1** Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) setzen sich aus dem Gasverbrauch der Heizungsanlagen und einiger technischer Anlagen sowie dem Unternehmensfuhrpark zusammen. Der Gaseinsatz innerhalb des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit rund 7.796 MWh, daraus resultieren 1.715 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup>. Im EDAG-Fuhrpark Deutschland befanden sich Ende 2021 insgesamt 638 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 114,4 g/km je Fahrzeug. In den EDAG-Auslandsgesellschaften befanden sich 2021 insgesamt 118 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 132,7 g/km je Fahrzeug. Die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen im Berichtsjahr 1.017 t<sup>2</sup>. Dies entspricht einer Reduzierung von 27 %. Die Reduzierung wird im Wesentlichen durch den hohen Anteil mobiler Arbeit erreicht. Durch die COVID-19 Pandemie haben wir im Jahr 2021 erneut weniger Dienstfahrten unternommen als vor der Pandemie. Die Quote für mobiles Arbeiten lag im Jahresdurchschnitt bei rund 42,6 %. Die Senkung der fahrzeugspezifischen Emissionen wurde durch die 2020 eingeführte Dienstwagenrichtlinie erreicht, die eine Wichtung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch eine Bonus-Malus-Reglung mittels CO<sub>2</sub>-Pauschale enthält. Hierdurch werden Fahrzeuge bevorzugt behandelt, die einen besonders geringen CO<sub>2</sub>-Ausstoß haben. Unsere Mitarbeitenden werden hierdurch zu einer umweltbewussten Fahrzeugauswahl incentiviert. Darüber hinaus können auf Grund der neuen Dienstwagenrichtlinie Plug-in-Hybride in den Fuhrpark aufgenommen werden.



Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1) betragen im Berichtsjahr konzernweit somit rund 2.732 t, was einer Reduzierung von 16,5 % gegenüber 2020 entspricht.

**Scope 2** Die indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) setzen sich aus gekauftem Strom für alle Unternehmensstandorte sowie der bezogenen Fernwärme an den Standorten Wolfsburg und EDAG Polen zusammen. Der Stromeinsatz innerhalb des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit 31.923 MWh, daraus resultieren 16.823 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>3</sup>. Der Bezug von Fernwärme an den betreffenden Standorten betrug zirka 1.906 MWh, woraus CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 59 t resultieren<sup>4</sup>. Die indirekten energiebedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2) betragen zirka 16.882 t. Das entspricht einer Einsparung gegenüber 2020 von 6,3 %.

**Scope 3** Die Scope 3 – Emissionen setzen sich bei der EDAG im Wesentlichen aus Emissionen durch den Berufsverkehr der Mitarbeiter und Geschäftsreisen, dem Papierverbrauch, dem Wasserverbrauch und Abwasseranfall sowie dem Abfallaufkommen zusammen. Die THG-Emissionen werden in Form von CO<sub>2</sub>-Emissionen dargestellt. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Berufsverkehr der Mitarbeiter und Geschäftsreisen betragen im Berichtsjahr zirka 2.793 t<sup>5</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Papierverbrauch betragen im Berichtsjahr zirka 118 t<sup>6</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Wasserverbrauch betragen im Geschäftsjahr etwa 8,5 t<sup>7</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Abwasseranfall betragen im Geschäftsjahr zirka 13,1 t<sup>8</sup>. Das Abfallaufkommen des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit 922 t, daraus resultieren 19 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>9</sup>. Die sonstigen indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3) betragen im Berichtsjahr konzernweit zusammen somit rund 2.951 t.

Im Berichtsjahr resultieren für EDAG Gesamt-CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) von 22.565 t.

Im Jahr 2020 wurden 24.969 t CO<sub>2</sub> emittiert.

Das entspricht einer Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von rund 9,6% gegenüber dem Vorjahr.

- <sup>1</sup> berechnet 0,22 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Erdgas
- <sup>2</sup> berechnet 638 Fahrzeuge im EDAG-Fuhrpark Deutschland mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 114,4 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 1.460 t CO<sub>2</sub>) + 118 Fahrzeuge im Fuhrpark Ausland mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 132,7 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 313 t CO<sub>2</sub>) abzüglich 42,6% als durchschnittliche Quote für mobiles Arbeiten von zuhause in 2021 durch die Corona-Pandemie
- <sup>3</sup> berechnet 0,527 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Strom
- <sup>4</sup> berechnet 0,031 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Fernwärme
- <sup>5</sup> berechnet 7.093 Mitarbeiter (Durchschnittlich 7.849 Mitarbeiter, abzüglich Dienstwagen aus Scope 1) x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 10 km Arbeitsweg x 2 x 0,128 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen zzgl. geschätzten 500 t CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Geschäftsreisen (Fahrten/ Flüge und Übernachtungen) x 0,574 (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>6</sup> berechnet 7.849 Mitarbeiter x durchschnittlich 28 kg Papier pro Jahr x 0,939 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen (bei Frischfaser-Papier) x 0,574 (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>7</sup> berechnet 7.849 Mitarbeiter x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 25 l Wasserverbrauch pro Tag x 0,344 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen x 0,574 (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>8</sup> berechnet 7.849 Mitarbeiter x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 18,75 l Abwasseranfall (entspricht 75% des Wasserverbrauchs) pro Tag x 0,708 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen x 0,574 (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>9</sup> berechnet 0,021 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kg Abfall
- <sup>10</sup> Der Wert wurde gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 revised

Übersicht Co2-Emissionen	2020	2021	Differenz
Scope 1	3.271 t	2.732 t	-16,5%
Scope 2	18.011 t	16.882 t	-6,3%
Scope 3	3.687 t <sup>10</sup>	2.951 t	-20,0%
<b>Gesamt CO2-Emissionen</b>	<b>24.969 t</b>	<b>22.565 t</b>	<b>-9,6%</b>



Im Geschäftsjahr 2021 hat EDAG im Durchschnitt 7.849 Mitarbeiter beschäftigt. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter betragen 2,88 t, gegenüber 3,07 t pro Mitarbeiter im Jahr 2020. Das entspricht einer Reduzierung von rund 6,2 %. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020 haben wir als Ziel die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter von 3% für das Jahr 2021 gesetzt. Dieses Ziel haben wir auf Basis der vorstehenden Analyse klar übertroffen.

Unser erklärtes Ziel ist es, die Emissionen schrittweise weiter zu senken und damit zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Wirtschaft beizutragen. Das Ziel für eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter im Jahr 2022 liegt bei 8-10 Prozent.

Zur Erreichung der vorgenannten Ziele planen wir in 2022 insbesondere folgende Maßnahmen:

- Bezug von 100% Strom aus erneuerbaren Energien an unseren deutschen Standorten
- Neubezug eines Testing-Gebäudes in München mit energetisch optimierter Anlagentechnik wie z.B. Wärmerückgewinnung
- Einstellung eines Energiemanagers zur Verifizierung der Energiedaten und zur Planung und Realisierung von Energieeinsparmaßnahmen
- Beschaffung einer Energiemanagementsoftware
- Erweiterung der nach der Norm ISO 14001 Umweltsystem zertifizierten Standorte

**Umwelt-Compliance (GRI 307)** Der GRI-Standard 307 Umwelt-Compliance stellt einen unserer wesentlichen Umweltaspekte dar. Mit dem EDAG Compliance Management System (EDAG CMS) ist gewährleistet, dass sich alle Organe und Mitarbeiter jederzeit regelkonform verhalten. Das EDAG CMS ist in das allgemeine EDAG Risikomanagement-System integriert. Verschiedene Stabsstellen und Funktionsträger gewährleisten darüber hinaus durch spezifische Kontroll- und Aufsichtspflichten den umweltregelkonformen Betrieb. Dazu zählen der Umweltmanagement- und Nachhaltigkeitsbeauftragte, der Arbeitsschutzmanagementbeauftragte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Gefahrgutbeauftragte, der Betriebsbeauftragte für Abfall, der Wasserstoffbeauftragte, die Brandschutzbeauftragten und die Sicherheitsbeauftragten. Im Berichtszeitraum wurden keine Regelverstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltsystems stufen wir Umweltrisiken als gering ein. Auch unsere Lieferanten beziehen wir in unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen und unser Umweltsystem ein. Wir formulieren unsere Erwartungen an das Verhalten unserer Lieferanten und Geschäftspartner im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik mit Hilfe des EDAG Supplier Code of Conduct (abrufbar unter [https://www.edag.com/fileadmin/user\\_upload/Group/Rechtliches/AGB/EDAG\\_Lieferanten\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.edag.com/fileadmin/user_upload/Group/Rechtliches/AGB/EDAG_Lieferanten_Code_of_Conduct.pdf)).



Hinsichtlich der Umweltbelange erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie die jeweils geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten. Weiter erwarten wir, dass unsere Lieferanten ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufbauen und anwenden (z.B. gemäß ISO 14001), um Umweltbelastungen und -gefahren zu minimieren und den Umweltschutz im täglichen Geschäftsbetrieb zu verbessern. Im Rahmen von Lieferantenselbstauskünften werden unsere Lieferanten deshalb gezielt nach umweltrelevanten Zertifizierungen (z.B. ISO 14001 oder ISO 50001) gefragt. Nachhaltigkeit bedeutet für EDAG aber auch Schutz natürlicher Ressourcen und Verbesserung der Biodiversität durch eigene Nachhaltigkeitsprojekte. Im Jahr 2021 haben wir über die Initiative „Plant-for-the-Planet“ 700 Bäume gespendet und darüber hinaus unser Blühflächenprojekt in Wolfsburg fortgeführt.

Die Schwerpunkte unserer ökologischen Nachhaltigkeits-Aktivitäten im Jahr 2021 waren:

- Installation einer Photovoltaikanlage in unserer spanischen Niederlassung in Barcelona
- Gründung des Competence-Center Nachhaltige Fahrzeugentwicklung <https://www.edag.com/de/innovation/nachhaltigkeit>
- Spende von 700 Bäumen an die Initiative „Plant-for-the-Planet“
- die Fortführung und Realisierung weiterer Blühflächenprojekte



# SOZIALES

**Beschäftigung (GRI 401)** Für das Geschäftsmodell des Entwicklungsdienstleisters ist das Human Resource Management ein wesentlicher erfolgskritischer Faktor. Deshalb richten wir unsere Personalpolitik konsequent darauf aus, für die Abwicklung von Projekten, die Erledigung von Aufträgen sowie in der Arbeitnehmerüberlassung stets die von unseren Kunden nachgefragten Mitarbeitendenqualifikationen und -kapazitäten zur Verfügung zu haben.

Die Beobachtung von Nachfrageverschiebungen auf der Kundenseite, die ständige Beobachtung der für EDAG relevanten Arbeitsmärkte sowie das Antizipieren von Einstellungs- und Erwartungsänderungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, und hier insbesondere bei Schul- und Hochschulabgängern, veranlassen uns zu einer ständigen Überprüfung und Anpassung unserer personalpolitischen Strategien und Aktivitäten.

Im Berichtszeitraum hat EDAG im Durchschnitt 7.849 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende) beschäftigt. Diese haben sich geografisch wie folgt aufgeteilt:

	2021
<b>Geografische Aufgliederung</b>	
Deutschland	5.625
Übriges Europa	1.276
Nordamerika	261
Südamerika	135
Asien	553
<b>Summe</b>	<b>7.849</b>

Auch im laufenden Geschäftsjahr liegt der Schwerpunkt der Personalarbeit auf der Unterstützung der Unternehmensziele durch den Gewinn und die Betreuung von geeignetem Fachpersonal. Die ständige Verbesserung und Automatisierung der Personalprozesse, ein besonderes Engagement in der Aus- und Weiterbildung, sowie Ausbau und Pflege der Arbeitgebermarke sind dabei wesentliche Eckpunkte unserer Strategie.

## Recruiting, Personalmarketing & Employer Branding

EDAG hat im Jahr 2021 vielfältige Arbeitsplätze in diversen Zielberufen für die Ausbildung, den Berufseinstieg oder den nächsten Karriereschritt angeboten.

Durch standortübergreifende Harmonisierung, Standardisierung sowie Digitalisierung entlang eines einheitlichen Recruitingprozesses an den deutschen Standorten garantieren wir potentiellen Kandidatinnen und Kandidanten einen unternehmensweiten Qualitätsstandart. Dabei haben wir unser Team deutlich erweitert und in Weiterbildung investiert, um den erhöhten Personalbedarf decken zu können.

Unsere Employer Value Proposition (EVP) bildet die strategische Grundlage für nahezu alle Maßnahmen im internen wie externen Personalmarketing, mit denen wir EDAG als attraktiven Arbeitgeber präsentieren. Sie ist die Basis für sämtliche Kampagnen, welche wir zielgruppenspezifisch sowohl

**ACHIEVE THE IMPOSSIBLE WITH US.**

**HALLO LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,**

erfahren Sie, was EDAG besonders macht. Lernen Sie unsere Kultur und unsere Mitarbeitenden kennen und lassen Sie sich von unserer Motivation inspirieren. Und wenn Sie dann Teammitglied der EDAG Familie werden möchten, freuen wir uns, Sie kennenzulernen.

**WIR SIND TOP EMPLOYER 2021!**

Das unabhängige Top Employers Institute prüft Unternehmen auf Grundlage ihrer Angaben zu zahlreichen Themen strategischer und operativer Natur. Dabei lag der Fokus in diesem Jahr vor allem auf Themen wie Diversity oder Sustainability. Unsere Angaben wurden während des Assessments von auditbuchführenden Personen des Top Employers Institutes eingängig geprüft. Verglichen wurden wir dabei mit zahlreichen anderen Unternehmen der gleichen Branche. Das erzielte Ergebnis wird an einem internationalen Standard gemessen.

Die Zertifizierung zeigt, dass wir ein sehr gutes Arbeits- und Entwicklungsumfeld bieten und gibt uns gleichzeitig die Möglichkeit, Entwicklungsfelder aufzudecken. Getreu unserem Leitsatz „we are a powerful movement“ ist uns diese Bewertung von großer Bedeutung, da wir uns stets weiterentwickeln und gemeinsam an einem Ziel arbeiten wollen. So stellen wir uns weiterhin den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt und arbeiten daran, unserem Mitarbeitenden auch in Zukunft ein sehr gutes Umfeld zu bieten.

**FORMULA STUDENT AUSTRIA**

**58 Teams, 20 Nationen und 1.500 Studierende – und EDAG als Sponsor**

Formula Student Austria ist das österreichische Event im Rahmen der studentischen Rennserie und findet seit 2008 jährlich statt. Diese Rennserie ermöglicht es jungen, engagierten Studierenden von Universitäten und Fachhochschulen aus aller Welt, ihr Wissen, ihre Konstruktions- und Engineering-Fähigkeiten sowie ihre organisatorischen und kaufmännischen Talente in mehreren unterschiedlichen Disziplinen unter Beweis zu stellen. Der österreichische Wettbewerb findet schließlich am Red Bull Ring in Spielberg statt und hat aufgrund der hohen Qualität und langjährigen guten Durchführung für die Teams eine hohe Bedeutung.

Die drei statischen Wettbewerbe umfassen das Engineering Design und damit die Bewertung der Konstruktion des jeweiligen Fahrzeugs durch internationale Juroren. Außerdem geht es um die Bewertung des erstellten Business Plans und der Vermarktungsstrategie, genauso wie um die Gesamtpunkte. Die Teilnahme bei Formula Student Austria ist in der Verbrenner- und Elektro-Klasse möglich.

Formula Student ist für viele Studierende ein wichtiger Teil ihres Studiums. Die gelernte Theorie wird in die Praxis umgesetzt, gleichzeitig ist die Zusammenarbeit in einem Team und die Selbstorganisation gefragt. Auf den Wettbewerben werden internationale Kontakte mit Gleichgesinnten und potenziellen Arbeitgebern wie EDAG – geknüpft. Mit viel Motivation und Zusammenhalt wächst die Formula Student Austria Community Jahr für Jahr und fördert den Austausch von Studierenden, Alumni und Kooperationspartnern aus der Branche. Weitere Infos finden Sie unter anderem auf der Facebook-Seite.

**TECHNIK AUF'S OHR**

In der Podcast-Reihe "Technik auf's Ohr" des Vereins Deutscher Ingenieure e. V. wird regelmäßig über Themen wie die Mobilität der Zukunft, Umwelt- und Nachhaltigkeit oder Künstliche Intelligenz gesprochen und diskutiert. Wir waren für insgesamt drei Folgen zu Gast bei diesem Podcast, der auch für die Rudolf-Diesel-Medaille 2022 in der Kategorie "Beste Medienkommunikation" nominiert ist.

In der ersten Folge berichtet unser Kollege Johannes Bankmann – Head of Global Fairs & Showcars – von neuen Mobilitätskonzepten, dem EDAG CityBot und unserem Realisator zur Erforschung einer vernetzten, floss mobiler Roboterfahrzeuge in Frankfurt am Main. Hören Sie jetzt rein und erfahren Sie, wie unsere Städte in Zukunft lebenswerter, sauberer und smarter werden können. Den Podcast finden Sie hier im [NeosFeed](#) in voller Länge.

**VOH PODCAST: MOBILITÄT DER ZUKUNFT**

**SOFTWARE UND DIGITALISIERUNG**

online als auch offline ausspielen, sowie für die Erstellung des entsprechenden Contents auf der Karriereseite. Um diese elementare Strategie, welche wir als Arbeitgeber verfolgen, noch besser intern zu verankern, haben wir mit der Konzeption spezieller Führungskräfte trainings begonnen. Diese werden in 2022 sukzessive über alle Führungsebenen ausgerollt werden.

Die Verbesserung unserer Candidate Journey war auch 2021 das Ziel einiger Maßnahmen. So haben wir die Karriereseite weiter für mobile Endgeräte optimiert und den Bewerbungsprozess vereinfacht. Wir verzichten nun beispielsweise auf verpflichtende Anschreiben und ermöglichen eine Bewerbung über einen Klick mit Verbindung durch die Profile der professionellen sozialen Netzwerke wie zum Beispiel LinkedIn. Um den kompletten Beschäftigungszyklus eines Mitarbeitenden digital abzubilden, werden wir unser Tool im Recruitingprozess in 2022 auf die bereits eingesetzte Software-Infrastruktur anpassen. Vom Erstkontakt über die Gespräche und den Vertragsabschluss, zum Onboarding und später für die Personalentwicklungsprozesse ermöglicht uns die neue Lösung einen reibungslosen und ganzheitlichen Ansatz, der weitere Schritte digitalisiert und standartisiert.

Wie in 2020 begonnen, haben wir auch 2021 die Welcome Day-Veranstaltung in Deutschland und einigen internationalen Standorten ausschließlich digital durchgeführt. Durch einige Prozessoptimierungen konnten wir so bis zu 150 Teilnehmende auch unter den aktuellen Corona-Schutzmaßnahmen an ihrem ersten Tag bei EDAG mit einem virtuellen Team-Event begrüßen.

Weiter ausgebaut wurde in 2021 auch unser Talent Relationship Management (TRM). Die EDAG Gruppe hat jedes Jahr Kontakt zu mehreren tausend potenziell geeigneten Fach- und Führungskräften. Für einige Talente gibt es zum Zeitpunkt des

Erstkontakts noch keine passende Stelle bei EDAG. Im Rahmen unseres TRM nehmen wir die betreffenden Kandidatinnen und Kandidaten in unseren TRM-Pool auf und pflegen durch vielfältige Maßnahmen die Beziehung, bis sich eine passende Vakanz gefunden hat und wir die Einstellung vornehmen können. Wir haben durch den quartalsweisen Versand von eigens erstellten Newslettern zu digitalen wie analogen Events eingeladen, über neue Einstiegsmöglichkeiten berichtet und mit Geschenken zu Geburtstag und Weihnachten für eine Überraschung gesorgt. Die Maßnahmen wurden mit einigen Einstellungen belohnt.

Ebenfalls sehr erfolgreich war der Ausbau unseres internen Empfehlungsprogramms. Mit einer Aktion über die Sommermonate, in der wir die Prämie für die Werbung eines neuen Beschäftigten verdoppelt haben, konnten wir einige Neueinstellungen generieren und gleichzeitig zufriedene Mitarbeitende weiter an uns binden.

Bei der Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber wurden zahlreiche zielgruppenorientierte Formate eingesetzt. So wurde weiterhin auf eine zielgerichtete – im Jahr 2021 vorwiegend virtuelle - Präsenz auf Studierenden- und fachspezifischen Jobmessen Wert gelegt. In 2021 haben wir unsere Kooperationen mit Hochschulen weiter gepflegt und durch einige Projekte mit unterschiedlichen Hochschulen ausgebaut. Die Bewerbertrainings, welche wir in 2020 begonnen haben, an verschiedenen Hochschulen abzuhalten, haben sich auch 2021 großer Beliebtheit erfreut. Das Training wurde von einer Hochschule sogar als verpflichtende Veranstaltung in den Lehrplan aufgenommen. Durch enge Kooperationen mit z.B. den Hochschulteams der Formula Students konnten wir unseren nachhaltigen und vielversprechenden Erfahrungsaustausch intensivieren.





Besonders die aktive Ansprache von interessanten Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht aktiv auf Jobsuche sind, wurde weiter intensiv durchgeführt und über die Nutzung neuer Plattformen sowie Erweiterung des Teams ausgebaut. Auch unsere Führungskräfte wurden vermehrt im Einsatz mit Social Media Plattformen geschult und konnten über ihr eigenes Netzwerk dazu beitragen, interessante Vakanzen neuer Führungskräfte und Projektleitungen erfolgreich zu besetzen.

Die Erkenntnisse und Best Practises unserer neuen, digitalen Prozesse übertragen wir im Geschäftsjahr 2022 sukzessive auch auf wesentliche internationale Niederlassungen. Bereits jetzt sind unsere weltweiten Standorte mit Ihren Stellenanzeigen auf unserer neuen Karrierewebseite eingebunden. Unser Konzept für das digitale Onboarding wurde ebenfalls erfolgreich adaptiert.

**Auszeichnungen** In 2021 startete der Zertifizierungsprozess für die Auszeichnung "Top Employer 2022", welche wir erfolgreich abgeschlossen haben. In dem extern durchgeführten Audit wurden unter anderem die Schwerpunkte Unternehmensstrategie, Personalentwicklung, Diversity und betriebliches Gesundheitsmanagement aufwändig validiert. Wir freuen uns sehr über das positive Ergebnis, welches zeigt, dass wir mit dem mitarbeitendemzentrierten Ansatz unserer HR-Arbeit in dem herausfordernden Wettbewerbsumfeld sehr gut abschneiden. Gleichzeitig wollen wir die Ergebnisse der Validierung aber auch dafür nutzen, in 2022 noch gezielter Prozesse weiter zu verbessern.

Im Jahr 2021 konnten unsere Auszubildenden erneut gute und sehr gute Abschlussergebnisse erzielen. Dies ist auch das Ergebnis unserer qualifizierten unternehmensweiten Betreu-

ung unserer jungen Nachwuchskräfte. Besonders hervorheben können wir die Auszeichnung zweier Auszubildender im Beruf "Technischer Produktdesigner" zum Landessieger in Hessen und die Ehrung eines Auszubildenden zum „Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker“ als Bundessieger. Diese Auszeichnungen sind auch ein sichtbares Symbol für die Qualität der Ausbildung der EDAG Group.

**Personalentwicklung** Im Rahmen der Fortführung des beEDAG Projekts haben wir weitere zukunftsweisende Themen für unsere Mitarbeitenden in Deutschland implementiert oder bereits angestoßen. Damit werden wir Entwicklungswege transparent für die Mitarbeitenden aufzeigen und somit weitere Bausteine für unser EDAG Group Talent- und Performance-Management schaffen. Dazu gehörte in 2021 insbesondere das „neue“ Mitarbeitendengespräch. Darin kommt den Mitarbeitenden eine aktive Rolle zu und valides Feedback wird gefördert. In diesem Zusammenhang wurde das EDAG- Kompetenzmodell erfolgreich eingeführt, es ist ebenfalls Bestandteil des Mitarbeitendengesprächs.

In 2021 wurde die Fachlaufbahn in Deutschland implementiert. Erstmals wurden in der EDAG Fachexpertenstellen ausgeschrieben und mit qualifizierten Mitarbeitenden intern besetzt. Die Expertenstellen wie E/E-Architektur, Simulationsdatenmanagement oder Vehicle Motion sind in zukünftig besonders relevanten Kompetenzfeldern zu finden.

Über das gesamte Jahr 2021 haben wir zudem eine zukunftsweisende HR Software eingeführt. Sie wird uns dabei unterstützen, die HR Prozesse modern und transparent abzubilden. Dies werden wir in 2022 fortführen mit dem Ziel eine strategische Personalplanung für EDAG zu generieren.



**Personalbetreuung** Eine umfassende Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen in allen HR-Angelegenheiten ist wesentlicher Bestandteil unserer HR-Strategie. Durch HR Business Partner an allen wesentlichen Standorten sowie individuelle Ansprechpartner für alle Mitarbeiter wird dies sichergestellt. Die Kommunikation von Neuigkeiten und Veränderungen im Unternehmen, Angeboten an die Mitarbeiter und weiterer HR-relevanten Themen spielt in modernen Unternehmen eine wesentliche Rolle. Gerade in einem dynamischen Unternehmen mit vielfältigen Änderungen spielt Kommunikation eine tragende Rolle. Neben den genannten Ansprechpartnern erreichen wir unsere Kolleginnen und Kollegen durch regelmäßige Mailings und Videos, im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen und vor allem auch über unser neues Intranet.

Im Berichtsjahr haben wir unser bestehendes Intranet durch eine neue, Cloud-basierte Plattform ersetzt. Diese wurde global ausgerollt und ist für alle EDAG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit durch Mehrsprachigkeit und einfache Bedienbarkeit erreichbar. Ziel ist es, die standortübergreifende und internationale Kommunikation weiter zu verbessern. Darüber hinaus werden Wissen und Informationen global und effizient zugänglich gemacht. Auf diese Weise haben wir ein gemeinsames, digitales Zuhause für die EDAG Group Beschäftigten geschaffen.

EDAG bietet den Beschäftigten in Deutschland und teilweise auch international, eine Vielzahl attraktiver freiwilliger Leistungen an. Dabei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der die Themenkomplexe „Arbeitsplatz- und Umgebung“, „Arbeitszeit, Familie und Soziales“, „Finanzielle Leistungen“ sowie „Versicherungen und Vorsorge“ intelligent verknüpft.

#### **Zu den einzelnen Bausteinen der freiwilligen Leistungen zählen unter anderem:**

##### **Arbeitsplatz und –umgebung:**

- Höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und moderne Technik
- Teamevents, After-Work und regelmäßige Betriebsveranstaltungen
- Gratis Wasserspender und Kaffee für alle Mitarbeiter
- Bezuschusstes Mittagessen in unseren Kantinen oder Partnerrestaurants
- Jobtickets





### Arbeitszeit, Familie und Soziales:

- Flexible Arbeitszeiten
- Attraktive Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 30 Tage Jahresurlaub
- Zeitwertkonto zur Nutzung von Sabbaticals
- Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse, etc.)
- Regelmäßige Sportkurse, Online-Fitness, Bezuschussung zu Laufveranstaltungen und weitere Fitness- und Gesundheitstipps
- Zuschuss zu Hochzeit und Geburt von Kindern
- Bonus bei Firmenjubiläen

### Finanzielle Leistungen:

- 13. Monatsgehalt in Höhe von 85% (Auszahlung flexibel gestaltbar)
- Vergütung von Überstunden gemäß Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag
- Gewinnbeteiligung bei Erreichen vorgegebener Konzernziele
- Projekt- und Funktionszulagen sowie individuelle leistungsbezogene Prämienzahlungen
- Zusätzlicher Geldeingang pro Monat auf die „Ticket Plus City Card“ (steuerfrei)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Prämie bei Mitarbeiterempfehlung
- Notfalldarlehen über den Arbeitgeber
- Finanzielle Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Aufstockung des Kurzarbeitergeldes
- Zahlreiche Einkaufsvorteile online und lokal (Reisen, Möbel, Kleidung und vieles mehr), über unseren Betriebsrat initiiert

### Versicherungen und Vorsorge:

- Gruppenunfallversicherungen
- Attraktive Gruppenverträge für Lebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen
- Kaskoversicherung für Privat-PKW bei Dienstfahrten
- Betriebliche Altersvorsorge in Form von Direktversicherungen mit bis zu 15% Arbeitgeberzuschuss
- Zeitwertkonto für Vorruhestand

EDAG bietet neben einer leistungsgerechten und fairen Entlohnung damit überdurchschnittliche freiwillige Leistungen an, die dem Prinzip einer nachhaltigen Personalgewinnung und -Entwicklung folgen.





### Arbeitsbedingungen & Unternehmenskultur

Wir beobachten sehr genau die für uns relevanten Segmente des Arbeitsmarktes und beschäftigen uns intensiv mit den sich verändernden Erwartungen insbesondere der Berufseinsteiger und Hochschulabsolventen in Bezug auf die Unternehmens- und Führungskultur, die Arbeitsorganisation und die nichtmonetären Arbeitsbedingungen. EDAG leitet aus diesen Marktinformationen Strategien und Aktivitäten mit dem Ziel ab, für qualifizierte Fachkräfte und Hochschulabsolventen ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Mit der frühen Übertragung von Verantwortung im Rahmen kleiner Projekte entsprechen wir den Erwartungen des Führungskräftenachwuchses und fördern gezielt dessen Entwicklung.

Die Arbeitsumwelt von Morgen bei EDAG ist moderner, digitaler, intuitiver, tiefer integriert und effizienter. Dieses Ziel verfolgen wir im Rahmen unseres ganzheitlichen Projektes „weEDAG“, welches wir bereits seit 2020 im Unternehmen implementieren.

weEDAG beinhaltet einerseits Softwarelösungen für die effiziente und digitale Kommunikation. Darüber hinaus, geht das Projekt Hand in Hand mit der physischen Arbeitswelt von Morgen. In einem wesentlichen Baustein hat ein crossfunktionales Team aus HR, IT, Betriebsrat und Facility Management ein Konzept für moderne Arbeitswelten entwickelt. Das Projektteam hat gemeinsam mit Mitarbeitern Lösungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit erarbeitet, welche die individuellen und funktionalen Anforderungen an die Arbeitsumgebung bestmöglich decken. Dazu gehört neben der Anwendung von "Mobiler Arbeit" auch die Bereitstellung von Mehrwertflächen. Insgesamt erzielen wir hiermit eine optimierte Flächennutzung und eine Erhöhung der Arbeitseffizienz. Das Konzept der modernen Arbeitswelten haben wir im Berichtsjahr erstmals an zwei Standorten umgesetzt. Weitere Standorte werden z.B. im Rahmen von Standortneu- oder Umbauten folgen.

Sämtliche Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, zahlen auch auf unsere Unternehmenskultur ein. Diese ist geprägt von einer transparenten Kommunikation und einem ehrlichen und fairen Miteinander. Unsere Mitarbeiter sind offen für den Wandel, egal ob auf technologi-

scher oder organisatorischer Seite. Diesen Wandel gestalten wir gemeinsam mit dem Ziel, die Mobilität der Zukunft entscheidend mitzuentwickeln.

Auf unserem Weg binden wir unsere Mitarbeiter umfassend ein. Im Jahr 2022 planen wir hierzu auch wieder eine Mitarbeiterbefragung, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und unsere Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

**Sozialbelange** Die Berücksichtigung von Sozialbelangen ist wesentlicher Bestandteil der Wertschätzung, die wir unseren Beschäftigten aber auch der Gesellschaft gegenüber entgegenbringen. Konkret bedeutet dies für uns, durch flexible Arbeitsbedingungen mit der Möglichkeit von mobilem Arbeiten, dem Einsatz flexibler Arbeitszeiten sowie Zeitwertkonten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement fördert die körperliche und mentale Fitness unserer Beschäftigten.

Wir engagieren uns vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb der EDAG auch über die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung hinaus im Rahmen diverser Bildungsprojekte für die Bildung junger Menschen. Ein wesentlicher Baustein sind dabei Kooperationen der EDAG mit diversen Hochschulen.

Darüber hinaus unterstützen wir eine Vielzahl wohltätiger Organisationen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden Spenden von insgesamt 41.183 Euro an gemeinnützige Vereine und Organisationen weltweit getätigt.





### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

**Gesundheitsschutz** Unser Ziel ist es, Anlagen und Prozesse so zu betreiben, dass weder unsere Beschäftigten noch die Umwelt gefährdet werden. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) hat bei EDAG absoluten Vorrang und verfolgt das Ziel, unsere Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen und ihre Gesundheit durch präventive Maßnahmen zu erhalten. Wir haben hierfür ein nach ISO 45001 zertifiziertes SGA-Managementsystem an wesentlichen Standorten in Deutschland implementiert.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir vielfältige Angebote zur Steigerung der Fitness, darunter Lauftrainings, sowie die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Firmenläufen oder anderen Sportveranstaltungen. Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Physiotherapieanwendungen,

Entspannungsangebote und Vitalmessungen sowie vielfältige Vorträge bieten wir als Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung unverändert an. Details hierzu können dem folgenden Abschnitt „Betriebliches Gesundheitsmanagement entnommen werden.

Die Corona-Pandemie hat auch im Jahr 2021 einen großen Einfluss auf unsere Tätigkeiten im Bereich Gesundheitsschutz ausgeübt. So hat der bereits 2020 eingerichtete Corona Krisenstab als zentrale Organisationsstelle weiterhin Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft koordiniert und behördliche Vorgaben umgesetzt. In Zusammenarbeit mit lokalen Behörden konnten wir an einzelnen Standorten auch Impfangebote für unsere Belegschaft direkt in unseren Räumlichkeiten anbieten. Mit unseren vielfältigen Schutzmaßnahmen und dem umfassenden Angebot von mobiler Arbeit konnte der Schutz der Beschäftigten und die sichere Fortführung unserer Geschäftstätigkeit durchgehend gewährleistet werden.





### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Schutz und die Erhaltung der Gesundheit unserer Beschäftigten hat eine herausragende Bedeutung für EDAG. Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel. Eine Vielzahl von Entwicklungen (z. B. auch Corona) haben dazu geführt, dass sich die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten verschoben und zu neuen Belastungen im beruflichen Umfeld geführt haben.

Ziel unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Gesundheit und Motivation unserer Beschäftigten fördern und erhalten.

Neben der Selbstverständlichkeit, unseren Beschäftigten einen ergonomischen und sicheren Arbeitsplatz zu bieten, unterbreiten wir in Deutschland auch zahlreiche Angebote zur Steigerung der Fitness und der Gesundheit. Dazu gehören z. B. sowohl digitale als auch live Angebote zu Schwerpunktthemen wie Resilienz und Stressmanagement, Kraft

und Bewegung sowie gesunder Ernährung.

Um unsere Beschäftigten in Zeiten von Corona Schutz und zudem ein hohes Maß an zeitlicher sowie örtlicher Flexibilität bei der Nutzung von gesundheitsförderlichen Angeboten zu gewähren, fokussierten sich unsere Angebote im Jahr 2021 hauptsächlich auf Online-Angebote.

#### Diese waren unter anderem:

- HIIT-Training
- Rückenurse
- Bürobics – kurze Bewegungspausen
- Business Yoga
- Vorträge zur Motivation, zum gesunden Schlaf, zu Vitamin D und Immunbooster, zur Herzgesundheit, Lebensqualität etc.
- Resilienzworkshops und Aktionen zu Mentalstrategien
- deutschlandweite Schritte-Challenge
- Online-Kochworkshops

Nach einer Umfrage in 2021 fokussieren wir uns in 2022 vor allem auf die Themen Augengesundheit und Ergonomie. Weiterhin werden auch Resilienz und Achtsamkeit in einer immer schneller werdenden Welt gestärkt.

Um unser BGM auf eine nächsthöhere Stufe zu stellen, haben wir seit Mitte 2021 mit einer externen Krankenkasse ein ganzheitliches Projekt gestartet, das sowohl unsere Führungskräfte als auch Beschäftigten in ein gesundes Miteinander verbinden soll.

Ergänzend zu den Leistungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir für unsere Beschäftigten in Deutschland bereits 2020 ein Employee Assistance Program (EAP) eingeführt. Ein EAP, auch externe Mitarbeitendenberatung genannt, ist eine ganzheitliche und präventive Kurzzeitberatung zu gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragestellungen nach dem Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Diese Beratung ist kostenlos und steht allen Beschäftigten der EDAG Group Deutschland zur Verfügung. Ende 2021 hat sich EDAG in Fulda erneut für das Prädikat „Gesund arbeiten in Fulda“ qualifiziert. Dabei wurden sämtliche Gesundheit und Werte fördernde unternehmerische Aktivitäten mit dem Prädikat in Gold ausgezeichnet.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird seit Mitte 2020 professionell durch unser Team BGM organisiert und überwacht. Unsere HR-Business-Partner gehen dabei aktiv auf unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu und unterstützen mit Hilfe unseres BEM-Prozesses die Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit.

**Arbeitsicherheit** Den Mitarbeitern wird im Rahmen von jährlichen Sicherheitsunterweisungen, bei Begehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und während interner Audits beständig ein verantwortungsvoller und sicherer Umgang mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Anlagen nahegelegt sowie Handlungsanweisungen im Umgang mit den im geschäftlichen Alltag zu verarbeitenden und zu benutzenden Gefahrstoffen gegeben.

Neben der eigentlichen Überprüfung der Geschäftsprozesse im Zusammenhang externer Normen werden einhergehend auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen mit internen Audits und Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) in Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem medizinischen Dienst nachgehalten. Eine Zertifizierung nach ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagementsystem) wurde für die Zentralfunktionen (Fulda und Wiesbaden) sowie für die Münchner Standorte





durchgeführt. Weiterhin befinden sich wesentliche Standorte in Deutschland wie Ingolstadt, Mönshheim, Recklinghausen und Wolfsburg für 2022 in Vorbereitung. Eine erfolgreiche Zertifizierung wird für das 2.Quartal 2022 angestrebt.

In Deutschland werden an allen Standorten, unter Berücksichtigung aller Personen die sich potenziell am Standort aufhalten, Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Bei der Durchführung werden die verantwortlichen Bereiche durch die Kompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind auch neutrale Ansprechpartner für die Mitarbeiter zu den Gefährdungen im eigenen Arbeitsumfeld. In entsprechenden Arbeitsausschusssitzungen für die Standorte der EDAG in Deutschland wird dem zuständigen Management und den Arbeitnehmervertretern quartalsweise über die 1.000 Mann Quote (ausgefallene Arbeitszeit ab 3 Tagen Ausfall aufgrund von Arbeitsunfällen auf 1.000 Mitarbeiter hochgerechnet) informiert. In diesem Gremium werden auch die Unfälle, deren Ursachen und die Maßnahmen zur Verhinderung eines erneuten Unfalls, berichtet.

Im Berichtsjahr lag die 1.000 Mann Quote in Deutschland bei 4,11 (Vorjahr: 4,29) und außerhalb Deutschlands bei 2,7 (Vorjahr: unter 1).

Entwicklung der 1.000 Mann Quote	2019	2020	2021
<b>Deutschland</b>	4,42	4,29	4,11
<b>International</b>	1,6	<1	2,7

**Aus- und Weiterbildung (GRI 404)**

**Ausbildung** Die berufliche Ausbildung nimmt einen hohen Stellenwert innerhalb der EDAG ein und unterstützt die zukünftige Entwicklung des Unternehmens. In diesem Bereich nimmt EDAG seit gut 50 Jahren eine besondere Verantwortung wahr. Unsere Ausbildungsquote lag 2021 konzernweit bei 3,5 Prozent (2020: 4,2 Prozent).

Auch im Berichtsjahr hat EDAG ihr Engagement in der Ausbildung weiterhin auf hohem Niveau gehalten und konzernweit 71 junge Menschen als Auszubildende bzw. dual Studierende eingestellt. Im Jahr 2021 konnten Schulabgänger aus einem vielfältigen Angebot an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen wählen, um ihren persönlichen beruflichen Einstieg in die Welt des Engineerings zu finden. EDAG passt dabei kontinuierlich das Ausbildungs- bzw. Studienangebot den aktuellen technologischen Anforderungen in der Branche und auch den Anforderungen des Arbeitsmarkts an.

Besonders hervorzuheben ist das Engagement zur Förderung von Mädchen in MINT-Berufen. Dazu gehört die standortübergreifende Teilnahme der EDAG am Girls' Day, welcher pandemiebedingt in 2021 leider ausfallen musste. Die Planung für 2022 haben wir indes bereits aufgenommen.





Trotz erschwelter Bedingungen durch die Corona-Lage konnten wir 2021 hingegen wieder das sogenannte MINT Girls Camp starten. In Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern gilt es, Berufe der Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) interessierten Mädchen im Rahmen einer Projektwoche näherzubringen.

**Weiterbildung** Mit der Fortführung des Projektes „beEDAG“ haben wir bereits unsere Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen neu betrachtet und begonnen, diese auf die zukünftigen Anforderungen auszurichten. Hierzu zählt insbesondere die Einführung einer neuen HR-Software zur Mitarbeiterentwicklung und Kommunikation. Unser Schulungskatalog unterliegt einer regelmäßigen Prüfung und Anpassung im Bezug auf Aktualität und Zukunftsorientierung. Dadurch richten wir ihn an den konkreten Bedarfen unserer Fachbereiche aus. In 2021 wurde die Digitalisierung von Schulungsmaßnahmen beschleunigt; auf diesem Feld liegt auch weiterhin unser Fokus.

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 2.617 Mitarbeitende in 489 Trainingsmaßnahmen geschult (Vorjahr: 2.194 Mitarbeitende in 535 Trainingsmaßnahmen). Hierfür wurden 7.180 Schulungstage aufgewendet. Die Weiterbildungsinvestitionen beliefen sich dabei konzernweit auf 2.028 TEUR (2020: 2.030 TEUR).

Unser oben dargestelltes Engagement in der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der besondere Fokus einer Förderung von Frauen in MINT-Berufen trägt unmittelbar zu den Zielen 4 (Hochwertige Bildung) und 5 (Geschlechtergleichheit) der UN SDGs ein.

### Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)

#### Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

EDAG verfolgt neben der Qualifizierung der Mitarbeiter auch das Ziel einer diversifizierten Belegschaft. Eine Mischung aus erfahrenen und jungen Mitarbeitern ist ein fester Bestandteil der Personalstrategie. Das Durchschnittsalter der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 37,8 Jahren (Vorjahr: 37,5 Jahre) repräsentiert ein junges und dynamisches Team. 26,3 Prozent der Belegschaft sind jünger als 30 Jahre. Das hohe Niveau der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 7,7 Jahren (Vorjahr: 7,5 Jahre) ist ein Indiz für deren Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen.

Die freiwillige Fluktuationsrate im Jahr 2021 lag in Deutschland bei 9,2 Prozent (2020: 6,8 Prozent), im Rest der Welt bei 16,9 Prozent (2020: 10,3 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei 19,9 Prozent (Vorjahr: 20,1 Prozent)

## beEDAG

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 2.617 Mitarbeitende in 489 Trainingsmaßnahmen geschult.



### Mitarbeitende@EDAG

Durchschnittsalter: 37,8 Jahre  
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 7,7 Jahre

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei rund 19,9 Prozent.



Ein Ziel unserer Maßnahmen im Recruiting wie auch in der Personalentwicklung ist die gezielte Einstellung und Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte. Um die Diversität unserer Bewerbungen zu erhöhen, haben wir uns im Geschäftsjahr 2021 darauf fokussiert, auch unsere Zielgruppenansprache diverser zu gestalten. Um den Frauenanteil unserer Bewerbungen zu erhöhen, haben wir unternehmensweit auf unserer Karriereseite und in Stellenanzeigen die Kommunikation auf genderneutrale Sprache umgestellt und Frauen in Kampagnen deutlicher in den Fokus gerückt. Das Angebot an Teilzeitstellen wurde innerhalb weniger Monaten von 4% auf 54% aller ausgeschriebenen Stellen erhöht. Mit vermehrt englischen Stellenanzeigen ist es uns gelungen, die Diversität bezüglich Nationalitäten deutlich zu steigern. Die Arbeiten an diesem Ziel werden wir im laufenden Geschäftsjahr auf allen Ebenen vertiefen und auch hierdurch unmittelbar zum Ziel 5 (Geschlechtergleichheit) der UN SDGs beitragen.

#### **Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (GRI 412)**

Als international tätiges Unternehmen gehört es zum Wertesystem von EDAG dazu, für die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Achtung anerkannter Arbeitsnormen an unseren zahlreichen Standorten weltweit zu sorgen.

Mit dem EDAG Code of Ethics bekennt sich EDAG zur nachhaltigen Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact und zur stetigen Verbesserung bei deren Umsetzung. Der EDAG Code of Ethics ist unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/corporate-governance> abrufbar. Darin ist u.a. festgeschrieben, dass EDAG den Schutz der international anerkannten Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützt, achtet und sicherstellt, sowie dass EDAG sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

Darüber hinaus wird von EDAG derzeit kein konkretes Konzept zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen verfolgt. Dies ist damit begründet, dass wir aufgrund einer durchgeführten Risikoanalyse aktuell keine direkten menschenrechtlichen Auswirkungen oder Rechtsverstöße im Bereich Menschenrechte unserer Geschäftstätigkeit identifizieren konnten und somit gegenwärtig keine Notwendigkeit besteht, durch konkrete Maßnahmen negativen Auswirkungen vorzubeugen.





**Kundengesundheit und -sicherheit (GRI 416)** Als Engineering Dienstleister hat EDAG durch seine Tätigkeiten insofern Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden, als dass die Belange der funktionalen Sicherheit und die Einhaltung der relevanten Regeln für die Maschinensicherheit einzuhalten sind. Dafür hat EDAG die entsprechenden Kompetenzen aufgebaut und unterstützt ihre Kunden darin, sichere Produkte zu entwickeln und Produktionsanlagen zu betreiben, deren Gefahren für die Gesundheit der Anlagenbediener analysiert und konstruktiv minimiert wurden.

In diesem Zusammenhang ist es im Berichtsjahr zu keinem Vorfall gekommen, und Verstöße sind nicht ermittelt worden.

**Schutz der Kundendaten (GRI 418)** Als Entwicklungsdienstleister geht EDAG mit besonders vertraulichen und schützenswerten Daten der Kunden um. Sowohl personenbezogene Daten als auch auftragsrelevante Daten werden verarbeitet. Der Verlust der Vertraulichkeit der Kundendaten kann potenziell großen Schaden für das Geschäft des Kunden bedeuten und würde auch das Vertrauen der Kunden in die EDAG erschüttern. Daher haben die Informationssicherheit und der Datenschutz bei EDAG einen sehr hohen Stellenwert.

Bereits vor über 20 Jahren wurde ein systematisches Informationssicherheitsmanagementsystem bei EDAG implementiert. Heute weist EDAG ihr hohes Niveau in diesem Bereich durch eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 und dem Informationssicherheitsstandard des VDA, dem TISAX Standard, nach.

Gemäß der Klassifizierung der zu verarbeitenden Daten und darüberhinausgehenden Kundenanforderungen wird eine, der Schutzklasse entsprechende, IT- und Objektinfrastruktur zur Verfügung gestellt. Durch entsprechende regelmäßige Schulungen der EDAG Mitarbeiter wissen diese, wie vorzugehen ist und sie sind sich der Informationssicherheitsrisiken bewusst. Die entsprechenden Schulungsmaßnahmen werden kontinuierlich, z.B. in Form von Audits, überprüft.

EDAG arbeitet permanent an der Verbesserung dieses Systems. In 2021 wurde das Informationssicherheitsmanagementsystem auf die Anforderungen der neuen TISAX Version 5 gehoben. Im 4. Quartal 2021 wurde damit begonnen an über 60 Standorten der EDAG in Deutschland und weltweit im Rahmen einer TISAX Gruppenprüfung das hohe Niveau der Informationssicherheit zu bestätigen. Der Abschluss der Gruppenprüfung wird im 1. Quartal 2022 erfolgen.



Im Rahmen dieses Informationssicherheitsmanagementsystems werden auch die informationssicherheitsrelevanten Vorfälle erfasst und bearbeitet. Im Jahr 2021 gab es einen zu berichtenden Informationssicherheitsvorfall. Im ersten Quartal 2021 wurde EDAG Opfer eines gezielten Cyberangriffs. EDAG konnte die Folgen dieses Vorfalls gemeinsam mit hinzugezogenen externen Experten in kurzer Zeit bewältigen und die Arbeitsfähigkeit wieder herstellen. Durch den intensiven und offenen Austausch mit unseren Kunden wurde das Vertrauen in die EDAG nicht beschädigt.

Im Berichtsjahr wurden zwei Datenschutzvorfälle mit personenbezogenen Daten der hessischen Aufsichtsbehörde gemeldet. Einer davon war der Cyberangriff. Dieser wurde auch bei allen relevanten Behörden der Länder gemeldet, in denen EDAG Standorte hat. Beide Vorfälle wurden von der Aufsichtsbehörde geprüft, die gemeldeten Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung wurden akzeptiert.

Der Cyberangriff hat auch zu relevanten Verletzungen der Vertraulichkeit weniger Daten geführt. Alle bekannt gewordenen Fälle wurden geprüft und die Betroffenen wurden informiert. Maßnahmen zur Schadensbegrenzung wurden vereinbart und umgesetzt.

Die Erfahrungen aus dem Cyberangriff wurden gesammelt und einer strukturierten Auswertung zugeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein Maßnahmenpaket in der Informationssicherheit beschlossen, welches in der Umsetzung über das Jahr 2021 hinaus reicht.

Alle Audits, die 2021 von den externen, neutralen Zertifizierungsstellen und Kunden durchgeführt wurden, sind erfolgreich abgeschlossen worden.

**Sozioökonomische Compliance (GRI 419)** Im Berichtszeitraum wurden weder erhebliche Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen die EDAG verhängt.



**YOUR GLOBAL  
MOBILITY  
ENGINEERING  
EXPERTS**

**EDAG ENGINEERING GROUP AG  
SCHLOSSGASSE 2  
9320 ARBON  
SCHWEIZ  
EDAG.COM**