

NACHHALTIGKEITSBERICHT

EDAG GROUP 2020





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, Informationsschutz, 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 Mitarbeiter<sup>1</sup> sicher zu gestalten, negative Einflüsse auf die Umwelt zu minimieren und nachhaltiges Wirtschaften als wesentlichen Bestandteil unserer Management-Systeme zu etablieren.

Als weltweit führendes Engineering-Unternehmen in der Automobilindustrie 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeitern 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 eingestuften 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 2020 um 7% gegenüber dem Vorjahr senken konnten. Auch wenn ein Teil der erreichten Einsparungen auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist, sind sie zugleich Ansporn dafür, uns weiterhin ambitionierte Ziele zu setzen und diese mit ebenso ambitionierten Maßnahmen zu erreichen.

Das Jahr 2020 hat mit dem Ausbruch der Corona Pandemie die Weltwirtschaft vor bislang ungekannte Herausforderungen gestellt. Auch die EDAG Group wurde hierdurch einer außerordentlichen Belastungsprobe ausgesetzt, die unter anderem auch Themenfelder unserer Nachhaltigkeitspolitik wie z.B. von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betraf. Die Einzelheiten hierzu können Sie den entsprechenden Abschnitten des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts entnehmen.

Die Corona-Pandemie führt uns allen vor Augen, dass es zur erfolgreichen Bewältigung von Krisen ganzheitlicher Managementsysteme und einer auf Nachhaltigkeit ausgelegten Unternehmenspolitik bedarf. Als EDAG Group bekennen wir uns klar und unmissverständlich hierzu.

Arbon im April 2021



Cosimo De Carlo  
CEO



Holger Merz  
CFO

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung geschlechtsneutraler Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.





# NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nichtfinanzieller Bericht und  
Corporate Social Responsibility (CSR) 6

Corporate Governance,  
Geschäftsmodell und Strategie 9

Nachhaltigkeitsmanagement 10

Stakeholder-Dialog 11

Wesentlichkeitsanalyse 12

Ökonomie 13

Umweltbelange 16

Soziales 20



# 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.

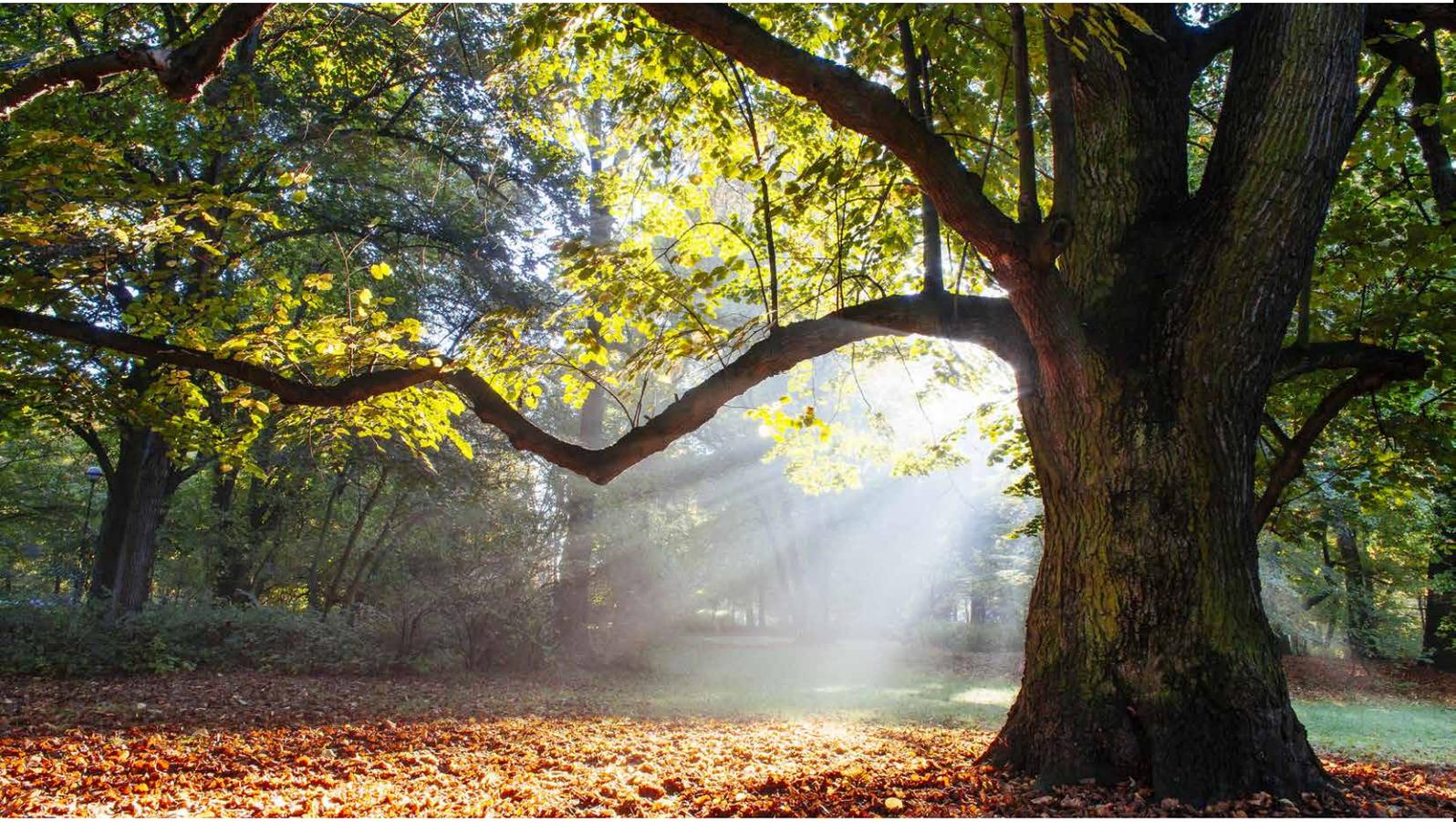


Es liegt in unserer Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass unsere Leistungen in einer Wertekette erbracht werden, die mit internationalen Normen und Prinzipien der unternehmerischen Tätigkeit in Einklang steht. Wir haben deshalb unsere Anforderungen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit 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 wir durch die Tätigkeiten unserer Gesellschaft beitragen.

Kapitalmarktorientierte Unternehmen in Deutschland sind gemäß Ergänzung §§ 289b ff. HGB CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz/CSR-RUG zur Veröffentlichung einer nicht-finanziellen Erklärung verpflichtet. EDAG kommt dieser Verpflichtung innerhalb dieses Berichts nach.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2020 (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 Group 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 Group mit der Muttergesellschaft, der EDAG Engineering Group AG, ist einer der größten unabhängigen Engineering Partner der Automobilindustrie für die Entwicklung von Fahrzeugen, Derivaten, Modulen und Produktionsanlagen.

Das Geschäft ist in die Segmente Vehicle Engineering, Production Solutions und Electrics/Electronics gegliedert. Wir arbeiten nach dem Prinzip der fertigungsoptimierten Lösung. Das heißt, dass wir die Entwicklungsergebnisse immer auch auf die Anforderungen in der Produktion abstimmen.

Der Branchenfokus liegt auf der Automobil- und der Nutzfahrzeugindustrie. 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 ressourcenschonenden und effizienten Materialeinsatz ermöglichen. Mit unserem CityBot-Konzept und unserem neuen 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

Als kapitalmarktorientiertes Unternehmen verfolgen wir das übergeordnete Ziel, den EDAG Unternehmenswert (Marktwert des Eigenkapitals) nachhaltig, d.h. über einzelne Branchenzyklen hinweg zu steigern.

Dies soll erreicht werden durch eine Strategie, welche sich aus folgenden fünf zentralen Handlungsfeldern mit jeweils eigenen operationalisierbaren Zielen zusammensetzt:

- Wachstum durch Vertiefung und Erweiterung des internationalen Kundenportfolios
- Begeisterung unserer Kunden durch technologisches Know-how und Innovationsfähigkeit
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Profitabilität durch professionelles Projekt- und Ressourcenmanagement, weitere Optimierung unserer Assets und Infrastruktur und zunehmende Automatisierung im Entwicklungsprozess
- Gezielter Ausbau der Aktivitäten in „Best-Cost-Countries“, um Kundenbedürfnisse wettbewerbsfähig erfüllen zu können und nachhaltiges Wachstum sicherzustellen

Zwischen diesen Handlungsfeldern und ihren Zielen bestehen Interdependenzen, weshalb wir alle Maßnahmen parallel angehen und die Ziele zeitgleich verfolgen. Strategie verstehen wir zudem als einen kontinuierlichen Prozess, weshalb wir gesetzte Ziele vor sich ändernden Rahmenparametern immer wieder kritisch hinterfragen und gegebenenfalls adjustieren.

Für eine ausführliche Beschreibung der Strategie der EDAG verweisen wir auf das Kapitel „Ziele und Strategien“ im **Konzernlagebericht**.



## NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

Die Menschheit steht heute vor großen 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 Mitarbeitern 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 Konzerngeschäftsleitung 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 Konzerngeschäftsleitung erarbeitet und im Rahmen einer Geschäftsleitungssitzung verabschiedet.

EDAG lässt sein Nachhaltigkeitsmanagement zudem regelmäßig durch externe und unabhängige Experten überprüfen. Im Geschäftsjahr 2020 fand eine Rezertifizierung unserer Corporate Social Responsibility durch EcoVadis statt. EDAG hat im Rahmen der Überprüfung zum wiederholten Male die Auszeichnung mit dem „Bronze-Status“ erhalten und darüber hinaus signifikant besser abgeschnitten als im Vorjahr. 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, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Personalabteilung und den Mitarbeitervertretungen betreut. Über Betriebsversammlungen, unser Intranet, sowie regelmäßige Mitarbeiterbefragungen 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)
- German-American Business and Cultural Association e.V.

## WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen der Erstellung des 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 2020 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:

### A. 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.



## 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 2020 wird daher auf den geprüften **Konzernabschluss 2020** verwiesen.

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 Trend 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, sowie vernetztes und automatisiertes Fahren entsprechend aufgestellt.

EDAG gewährt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 [27]“ im Anhang zum **Konzernabschluss 2020** verwiesen.

EDAG erhält von der öffentlichen Hand Zuwendungen für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie die Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 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 2020** 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. 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.

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

---

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle in der EDAG aufgetreten.

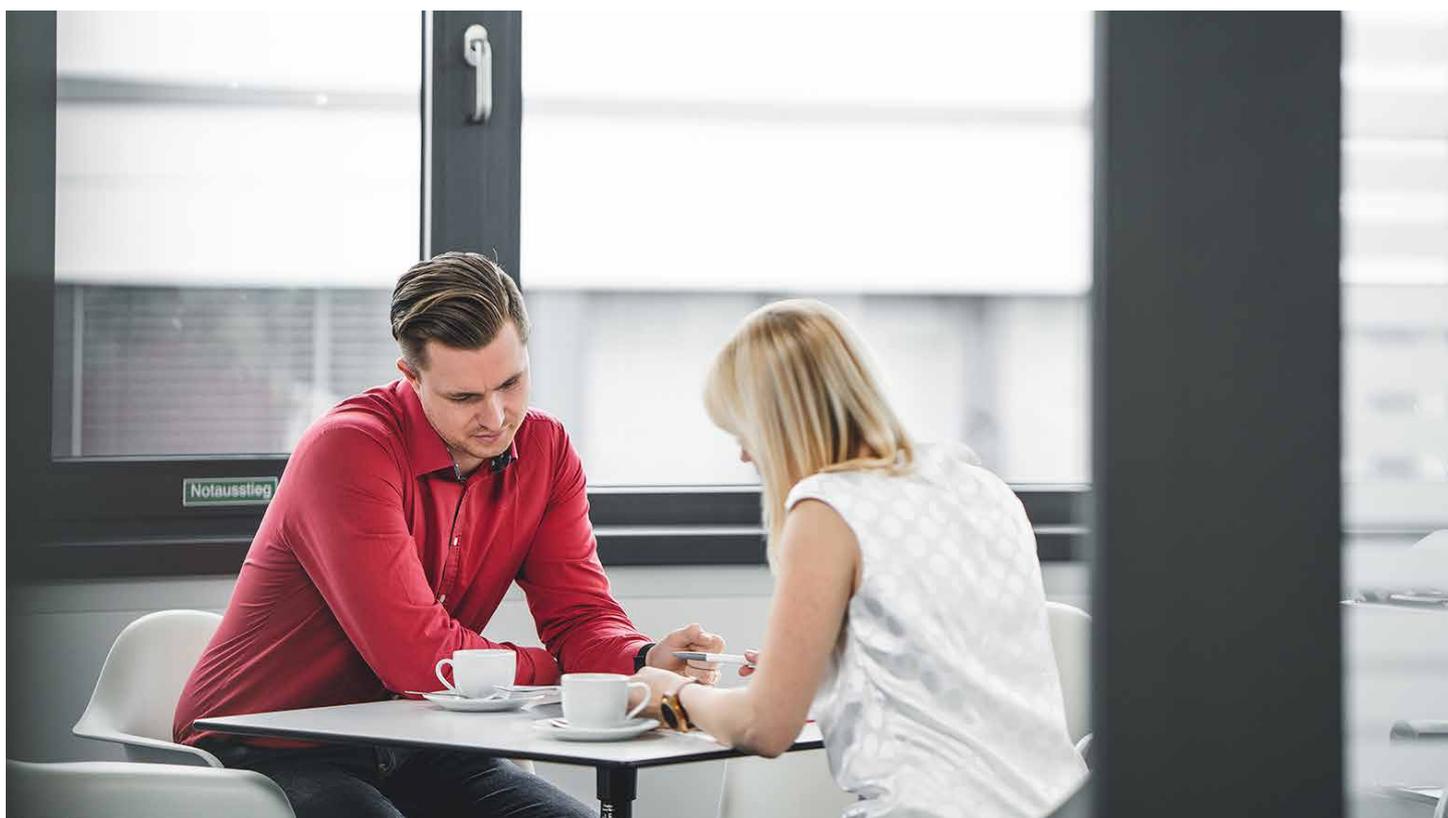
---

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 2020 das Compliance Schulungsprogramm als zentralen Bestandteil unseres CMS weiter ausgebaut und das modulare, web-basierte 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 Group aufgetreten.





## UMWELTBELANGE

Als Engineering Dienstleister für die globale Automobilindustrie 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. Wir sind uns gleichwohl bewusst, dass auch die Erbringung unserer Dienstleistungen Belastungen für die Umwelt mit sich bringen kann. Wir nutzen unsere global vernetzte Innovationskraft, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Unsere Innovationen unterstützen gleichzeitig unsere Kunden, umweltfreundlicher zu handeln. 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. 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.

**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 lassen wir uns zum einen regelmäßig 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

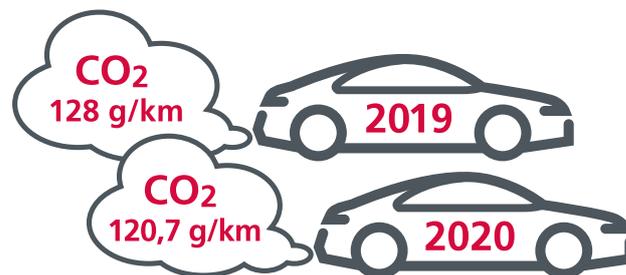
und die Energieeffizienz zu erhöhen. Zur Identifizierung von Energieeinsparmöglichkeiten wurden Energieaudits nach der Norm DIN EN 16247-1 auf Grundlage des Energie-Dienstleistungs-Gesetzes an verschiedenen deutschen Standorten durchgeführt. Dabei wurden die Potenziale zur Steigerung der Energieeffizienz 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) 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 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.

**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 8.478 MWh, daraus resultieren 1.866 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>2</sup>. Im EDAG-Fuhrpark Deutschland befanden sich Ende 2020 insgesamt 650 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 120,7 g/km je Fahrzeug. 2019 befanden sich 680 Fahrzeuge im deutschen Fuhrpark mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 128 g/km je Fahrzeug. In den EDAG-Auslandsgesellschaften befanden sich 2020 insgesamt 107 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 142,4 g/km je Fahrzeug. Durch die COVID-19



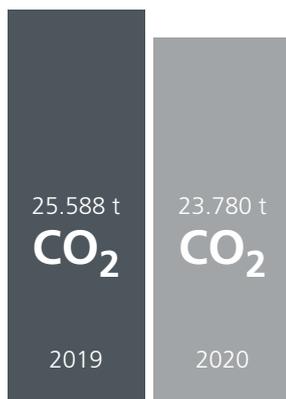
Entwicklung der durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Fahrzeug im EDAG-Fuhrpark Deutschland

Pandemie haben wir im Jahr 2020 deutlich weniger Dienstfahrten unternommen. Deshalb rechnen wir zusätzlich 25% der im Jahr 2019 zugrundegelegten Dienstfahrten ab. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 1.405 t<sup>3</sup>. Dies entspricht einer Reduzierung von 21 %. Die Reduzierung wird im Wesentlichen durch zwei Maßnahmen erreicht: In 2020 wurde eine Dienstwagenrichtlinie eingeführt, 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 Mitarbeiter werden hierdurch zu einer umweltbewussten Fahrzeugauswahl incentiviert. Darüber hinaus können auf Grund der neuen Dienstwagenrichtlinie erstmals Plug-in-Hybride in den Fuhrpark aufgenommen werden.

Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1) betragen im Berichtsjahr konzernweit somit rund 3.271 t, was einer Reduzierung von 37 % gegenüber 2019 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 34.076 MWh, daraus resultieren 17.958 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>4</sup>. Der Bezug von Fernwärme an den betreffenden Standorten betrug zirka 1.720 MWh, woraus CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 53 t resultieren<sup>5</sup>. Die indirekten energiebedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2) betragen zirka 18.011 t. Das entspricht einer Erhöhung gegenüber 2019 um 18 %.

**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

Entwicklung der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Emissionen der EDAG Group

im Berichtsjahr zirka 2.270 t<sup>6</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Papierverbrauch betragen im Berichtsjahr zirka 160 t<sup>7</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Wasserverbrauch betragen im Geschäftsjahr etwa 19 t<sup>8</sup>. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Abwasseranfall betragen im Geschäftsjahr zirka 30 t<sup>9</sup>. Das Abfallaufkommen des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit 919 t, daraus resultieren 19 t CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>10</sup>. Die sonstigen indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3) betragen im Berichtsjahr konzernweit zusammen somit rund 2.498 t. Gegenüber 2019 konnte somit eine Verringerung um 51 % erreicht werden.

Im Berichtsjahr resultieren für EDAG Gesamt-CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) von 23.780 t. Im Jahr 2019 wurden 25.588 t CO<sub>2</sub> emittiert. Dies entspricht einer Emissions-Reduzierung von 7 % im Geschäftsjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2020 hat EDAG im Durchschnitt 8.142 Mitarbeiter beschäftigt. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter betragen 2,92 t, gegenüber 2,96 t pro Mitarbeiter im Jahr 2019. Das entspricht einer Einsparung von 1,4 %. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir als Ziel die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter von 3% für das Jahr 2020 gesetzt. Dieses Ziel haben wir auf Basis der vorstehenden Analyse nicht erreicht. Ein wesentlicher Grund für die Abweichung liegt in der erheblichen Personalreduktion von durchschnittlich 8.625 Mitarbeitern in 2019 auf durchschnittlich 8.142 Mitarbeiter in 2020.

Im Geschäftsjahr 2020 hat EDAG im Durchschnitt 8.142 Mitarbeiter beschäftigt.

Das Ziel für eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Mitarbeiter im Jahr 2021 liegt bei 3 Prozent.

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 2021 liegt bei 3 Prozent.

#### Zur Erreichung der vorgenannten Ziele planen wir in 2021 insbesondere folgende Maßnahmen:

- Erweiterung des Pilotprojektes „Mobiles Arbeiten“ zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Mitarbeiterfahrten
- Bewertung und Umsetzung von Energie-Einsparmaßnahmen aus den Energie-Audits nach DIN EN 16247-1 (Energie-Dienstleistungs-Gesetz) durch das Facility Management
- Überarbeitung der Abfallwirtschaftskonzepte der Standorte durch den Betriebsbeauftragten für Abfall im Zusammenwirken mit dem externen Abfallentsorger.

**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, der REACH- und IMDS-Beauftragte, die Brandschutzbeauftragten und die Sicherheitsbeauftragten. Im Berichtszeitraum wurden keine Regelverstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltmanagementsystems stufen wir Umweltrisiken als gering ein.

Auch unsere Lieferanten beziehen wir in unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen und unser Umweltmanagementsystem 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-engineering.de/fileadmin/edag/downloads\\_files/04\\_services/EDAG\\_Lieferanten\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](https://www.edag-engineering.de/fileadmin/edag/downloads_files/04_services/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 die EDAG aber auch Schutz natürlicher Ressourcen und Verbesserung der Biodiversität durch eigene Nachhaltigkeitsprojekte, wie zum Beispiel dem Blühflächenprojekt in Wolfsburg.

- <sup>2</sup> berechnet 0,22 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Erdgas
- <sup>3</sup> berechnet 650 Fahrzeuge im EDAG-Fuhrpark Deutschland mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 120,7 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 1.569 t CO<sub>2</sub>) + 107 Fahrzeuge im Fuhrpark Ausland mit einer durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 142,4 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 305 t CO<sub>2</sub>) abzüglich 25% als durchschnittliche Quote für mobiles Arbeiten von zuhause in 2020 durch die Corona-Pandemie
- <sup>4</sup> berechnet 0,527 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Strom
- <sup>5</sup> berechnet 0,031 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kWh Fernwärme
- <sup>6</sup> berechnet 8.142 Mitarbeiter 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 0,75% (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>7</sup> berechnet 8.142 Mitarbeiter x durchschnittlich 28 kg Papier pro Jahr x 0,939 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen (bei Frischfaser-Papier) x 0,75% (Mobiles Arbeiten durch die COVID-19 Pandemie)
- <sup>8</sup> berechnet aus dem Wasserverbrauch von 56.701 m<sup>3</sup> x 0,344 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen
- <sup>9</sup> berechnet aus dem Wasserverbrauch 56.701 m<sup>3</sup> x 0,75 Abwasseranteil x 0,708 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen
- <sup>10</sup> berechnet 0,021 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen pro kg Abfall

### Die Schwerpunkte unserer ökologischen Nachhaltigkeits-Aktivitäten im Jahr 2020 waren:

- die Durchführung des Nachhaltigkeitsprojektes „Green Day“ in München im Januar 2020 zur Sensibilisierung der Mitarbeiter der verschiedenen Münchener EDAG-Standorte
- Einführung des digitalen Entgeltnachweises für die Mitarbeiter zur Einsparung von Papier und CO<sub>2</sub>. Die elektronische Bereitstellung ist freiwillig und bei 100 Teilnehmern werden zusätzlich 100 Bäume über die Organisation Plant-for-the-Planet gespendet.
- die Einführung des E-Learning-Moduls „Umweltschutz & Nachhaltigkeit“ zur Information und Motivation unserer Mitarbeiter.
- die Realisierung des Nachhaltigkeitsprojektes „Blühflächen“ zur Verbesserung der Biodiversität, des Insektenschutzes und der Artenvielfalt,
- die Aufrechterhaltung, Aktualisierung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems und der Selbstauskünfte in den Nachhaltigkeitsportalen,
- die Aktualisierung, Überarbeitung und Erweiterung der Umweltkennzahlen,

### Ausblicke und Ziele unserer Nachhaltigkeits-Aktivitäten im Jahr 2021 sind:

- Gründung des EDAG Competence Center „Nachhaltige Fahrzeugentwicklung“ mit dem Ziel, den ökologischen Fußabdruck eines Fahrzeugs bereits im Entwicklungsprozess möglichst zu minimieren,
- die Durchführung weiterer Nachhaltigkeitsprojekte „Green Day“ an anderen EDAG-Standorten, ggf. Fulda,
- 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 Mitarbeiterqualifikationen und Mitarbeiterkapazitäten 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 8.142 Mitarbeiter (inkl. Auszubildende) beschäftigt. Diese haben sich geografisch wie folgt aufgeteilt:**

	<b>2020</b>
<b>Geografische Aufgliederung</b>	
Deutschland	5.815
Übriges Europa	1.320
Nordamerika	284
Südamerika	171
Asien	552
<b>Summe</b>	<b>8.142</b>

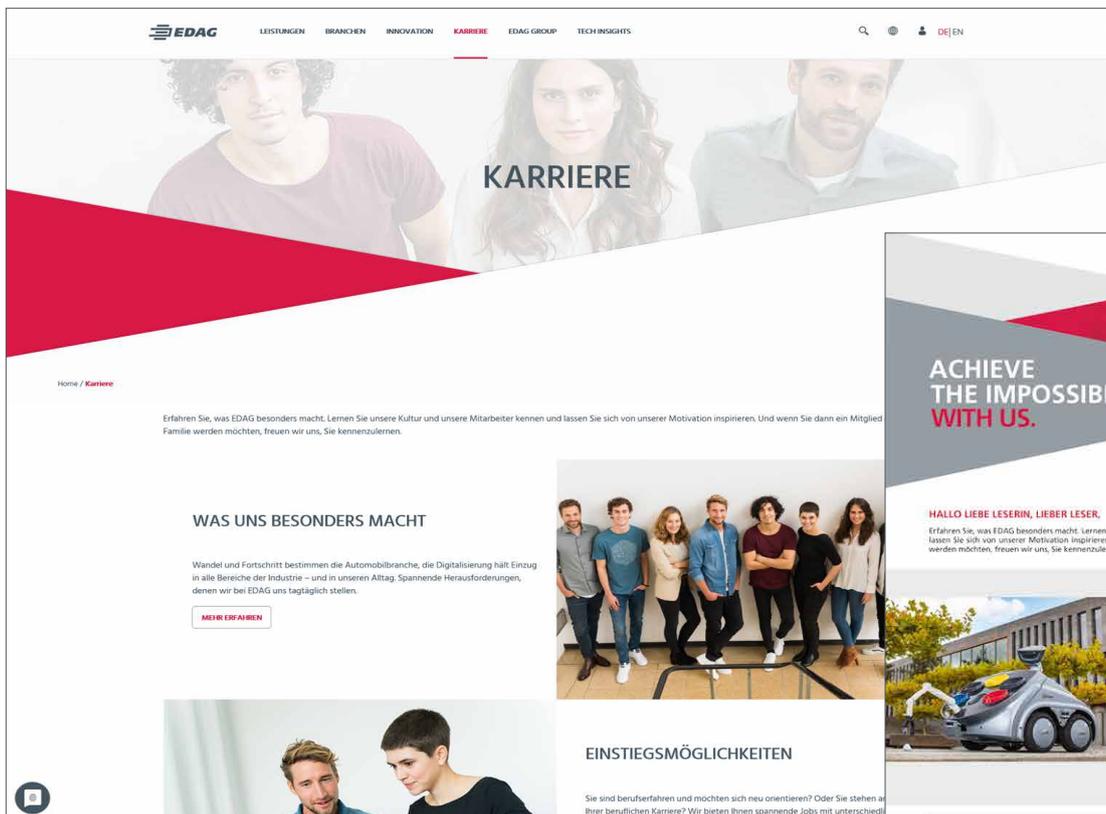
Auch im laufenden Geschäftsjahr liegt der Schwerpunkt der Personalarbeit auf der Unterstützung der Unternehmensziele durch den Gewinn und die Betreuung von geeignetem Fachpersonal. Die ständige Verbesserung und Automatisierung der Personalprozesse, ein besonderes Engagement in der Aus- und Weiterbildung,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

### **Recruiting, Personalmarketing & Employer Branding**

EDAG hat im Jahr 2020 Auszubildenden, Berufseinsteigern wie auch Berufserfahrenen vielfältige Arbeitsplätze in diversen Zielberufen geboten und dadurch kontinuierlich Karrierechancen angeboten.

Eine standortübergreifende Harmonisierung und Standardisierung entlang eines einheitlichen Recruitingprozesses garantiert einen unternehmensweiten Qualitätsstandard im Kontakt mit Bewerbern und potenziellen Kandidaten.

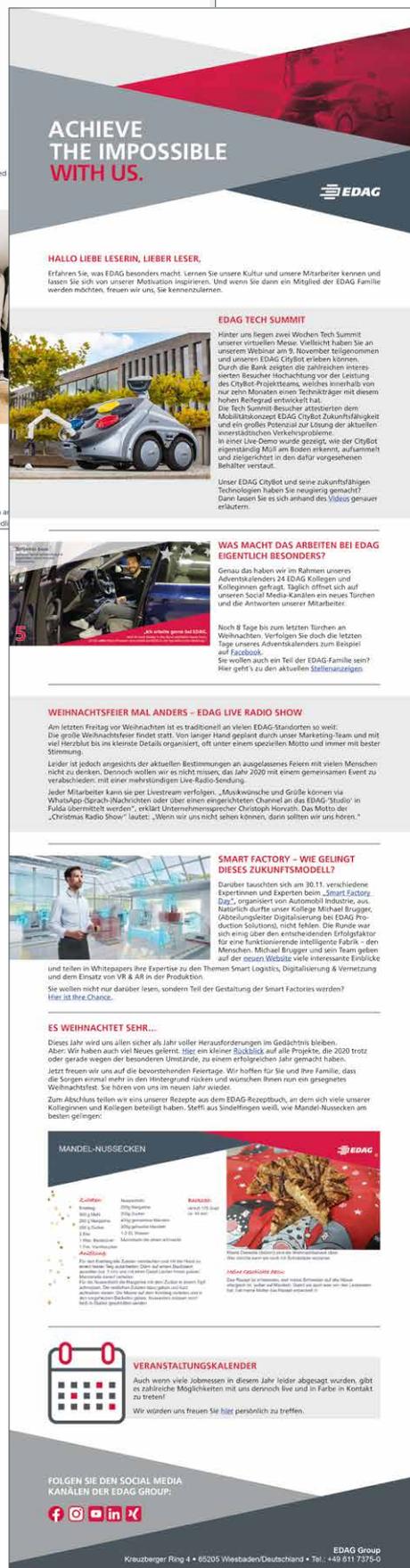
Mit der Intention, Berufserfahrenen und Berufseinsteigern EDAG als attraktiven Arbeitgeber mit seinen zahlreichen Karrieremöglichkeiten zu präsentieren, wurde im Personalmarketing der Ansatz der Arbeitgeberattraktivität weiter verfolgt. Im Rahmen der Gestaltung der Arbeitgebermarke werden Mitarbeiter stärker als Markenbotschafter eingesetzt. Die Konzeption einer ganzheitlichen Employer Brand (EVP) stellt eine elementare/unternehmensweite Grundlage für die Zukunftsfähigkeit in der internen und externen Personalarbeit dar.



Im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Karrierewebsite vollkommen neu gestaltet. Neben dem ansprechenden Design und einer optimierten Nutzerführung standen insbesondere die im Hintergrund ablaufenden Prozesse im Fokus. In einem einheitlichen Softwaretool haben wir den gesamten Recruitingprozess, vom Erstkontakt über die Gespräche und den Vertragsabschluss bis hin zum Onboarding der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgebildet. Den Welcome Day haben wir vollkommen digitalisiert, sodass auch unter den aktuellen Corona-Schutzmaßnahmen neue Kolleginnen und Kollegen ihren ersten Tag bei EDAG in einem virtuellen Team-Event erleben können.

Neu eingeführt wurde in 2020 auch unser Talent Relationship Management (TRM). Die EDAG Group 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 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.

Bei der Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber wurden zahlreiche zielgruppenorientierte Formate eingesetzt. So wurde weiterhin auf eine zielgerichtete – im Jahr 2020 vorwiegend virtuelle – Präsenz auf Absolventen- und fachspezifischen Jobmessen Wert gelegt. Durch den Einsatz von



Außenwerbung wie Radiowerbung, Leuchtsäulenwerbung oder Bahnwerbung sowie die Schaltung in ausgewählten Print- und Online-Medien und die intensive Nutzung von Social Media Plattformen wurden unsere Zielgruppen angesprochen. Besonders die aktive Ansprache von Kandidaten wurde intensiv durchgeführt. Hochschulkooperationen und Karrieretage gewährleisteten potenziellen neuen Mitarbeitern zudem einen Blick in das Unternehmen. In 2020 haben wir unsere Kooperationen mit Hochschulen weiter gepflegt und Interessenten unter anderem durch gezielte Bewerbertrainings unterstützt. Diese Trainings haben wir auch in einem virtuellen Format angeboten, sodass unsere Tätigkeiten auch unter den aktuell geänderten Rahmenbedingungen weiter durchgeführt werden können.

Die Erkenntnisse und Best Practises unserer neuen, digitalen Prozesse übertragen wir im laufenden Geschäftsjahr sukzessive auch auf wesentliche internationale Niederlassungen. Bereits jetzt sind unsere weltweiten Standorte mit Ihren Stellenanzeigen auf unserer neuen Karrierewebsite eingebunden.

Die Gewinnung von Frauen für Fach- und Führungspositionen soll im laufenden Geschäftsjahr z.B. durch Netzwerkveranstaltungen ausgebaut werden.



**Auszeichnungen** Auch in diesem Berichtsjahr konnten unsere Auszubildenden gute und sehr gute Abschlussergebnisse erzielen. Diese Ergebnisse sind das Resultat unseres Ausbildungssystems. Besonders erfreulich waren die Auszeichnungen eines Auszubildenden als bester „Industriemechaniker“ des Abschlussjahrgangs 2020, sowie die Auszeichnung zweier Auszubildenden als Landessieger des Bundeslandes Hessen. Diese Auszeichnungen sind auch ein sichtbares Symbol für die Qualität der Ausbildung der EDAG Group.

**Personalentwicklung** Das zu Beginn 2019 gestartete Projekt mit dem Ziel, ein attraktives Laufbahnmodell in der EDAG Group einzuführen wurde 2020 erfolgreich fortgeführt. Unter dem Projektnamen „beEDAG“ setzen wir verschiedene Themen um, mit denen wir Perspektiven für die Mitarbeiter und die Grundlagen für eine strukturierte Implementierung eines EDAG Group Talent- und Performance-Management, das speziell auf die Unternehmensgruppe zugeschnitten ist, schaffen. Im Ergebnis soll dadurch eine höhere Mitarbeiterbindung durch Transparenz und eine höhere Arbeitgeberattraktivität im hart umkämpften Fach- und Führungskräfte-Markt erreicht werden.

Die drei bestehenden Laufbahnen Linie, Projekt und Sales, werden weitergeführt und durch die Fachlaufbahn ergänzt. Dafür wurden zukunftsorientierte Themen definiert, die EDAG's Know-how Vorsprung ausbauen.

Zur gezielten Förderung von Talenten im Unternehmen sind im Berichtsjahr neue Instrumente implementiert worden, die als Grundlage unter anderem für eine gezielte Nachfolgeplanung und eine individuelle Mitarbeiterentwicklung dienen. Kernbestandteil der Maßnahmen ist ein „people review“, das 2020 erstmals für für sämtliche Führungskräfte der EDAG durchgeführt wurde. In einem IT-gestützten Prozess werden die Führungskräfte bewertet und Entwicklungspotenziale herausgearbeitet. Hierdurch wird die individuelle Mitarbeiterentwicklung gefördert und zudem eine konzernweite Nachfolgeplanung erfolgskritischer Positionen sichergestellt.

beEDAG

## EDAG Ethikkodex

Die EDAG unterstützt die zehn Prinzipien des UN Global Compacts.

**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 Intranet.

Im laufenden Geschäftsjahr werden wir unser bestehendes Intranet ersetzen. Die neue, Cloud-basierte Plattform wird 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 wird ein gemeinsames, digitales Zuhause für die EDAG Group Beschäftigten geschaffen.

Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement für langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in der EDAG Group durch das betriebliche Gesundheitsmanagement organisiert. Unsere HR Business Partner gehen dabei aktiv auf die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu und geben Hilfestellung und Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung.





Darüber hinaus bietet EDAG 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
- Zeitwertkonto zur Nutzung von Sabbatical
- Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse, etc.)
- Regelmäßige Sportkurse, Online-Fitness, Zuschuss 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)
- Zahlreiche Einkaufsvorteile online und lokal (Reisen, Möbel, Kleidung und vieles mehr)
- Zusätzlicher Geldeingang pro Monat auf die „Ticket Plus Card“ (steuerfrei)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Prämie bei Mitarbeiterempfehlung

##### Versicherungen und Vorsorge:

- Gruppenunfallversicherungen
- Attraktive Gruppenverträge für Lebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen
- 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 Führungskräfte nachwuchses 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“.

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 entwickelt ein crossfunktionales Team aus HR, IT, Betriebsrat und Facility Management eine moderne Arbeitsumgebung. Das Projektteam erarbeitet

gemeinsam mit Mitarbeitern Lösungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit, welche die individuellen und funktionalen Anforderungen an die Arbeitsumgebung bestmöglich decken. Dazu gehört neben der Anwendung von "Mobiler Arbeit" und "Arbeit am Vertrauensarbeitsort" auch die Bereitstellung von Mehrwertflächen, welche ein Desk Sharing ermöglichen sollen. Unter den Gesichtspunkten der Agilität, Flächeneffizienz, Produktivität und Arbeitsumgebung wird dieses Arbeitsplatzkonzept im Moment in einem Pilotprojekt evaluiert. Von den dort gewonnenen Erkenntnissen profitieren in einem nächsten Schritt unsere aktuellen Neubauten in Ingolstadt und München.

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 technologischer 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 2021 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. So pflegt EDAG nicht nur Kooperationen mit diversen Hochschulen, sondern ist auch Mitglied in mehreren Fördervereinen. Daneben unterstützen wir als Gesellschafter der „Gemeinnützigen Perspektiva GmbH“ Jugendliche und junge Erwachsene bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Zielgruppe dieses Projekts sind junge Menschen mit Handicap, die alleine keine Arbeitsstelle finden. Außerdem unterstützt EDAG mit Spenden an die Arbeitnehmervereinigung pro Belegschaft e.V. primär Personen der EDAG Belegschaft sowie deren direkte Angehörige, die unverschuldet in eine (wirtschaftliche) Notlage geraten sind. Der Verein mit Sitz in Fulda verfolgt ferner den Zweck der Unterstützung mildtätiger oder gemeinnütziger Organisationen. Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar mildtätige Zwecke.



Ehrenamt und wohltätige Organisationen hatten es in diesem Jahr besonders schwer, Mittel zu generieren. Daher zeigen wir als EDAG Solidarität und spenden an ausgewählte wohltätige, regionale Organisationen. Zum Ende des Geschäftsjahres wurden Spenden von insgesamt 16.000 Euro an gemeinnützige Vereine in Braunschweig, Fulda, Ingolstadt und Stuttgart getätigt.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

**Gesundheitsschutz** Der Schutz der Gesundheit unserer Beschäftigten hat eine herausragende Bedeutung bei EDAG. Wir haben hierfür ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem an wesentlichen Standorten in Deutschland implementiert. Darüber hinaus unterbreiten wir im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements 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.

Das Geschäftsjahr 2020 hat unser Unternehmen, bedingt durch die Corona-Pandemie, vor gänzlich neue Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gestellt. Das EDAG Management hat direkt zu Beginn der Pandemie mit einem umfassenden Maßnahmenprogramm reagiert und hierdurch den Schutz der Gesundheit sichergestellt.

### Im einzelnen wurden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Einrichtung eines Corona Krisenstabes als zentrale Organisationsstelle
- Erarbeitung eines Regelwerkes zu Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen auf EDAG-Flächen
- Einrichtung einer Mitarbeiter-Hotline bei Fragen zu Infektionsschutz, Meldewesen und Maßnahmen
- Einrichtung einer Intranetseite mit Informationen rund um das Corona Virus
- Aufstellung von Desinfektionsmittelpendern an allen Eingängen und in den Sanitärbereichen
- Hochskalierung der IT-Kapazitäten für mobiles Arbeiten auf rund 6.000 mobile Zugänge
- Abschluss einer Corona-Betriebsvereinbarung zur Regelung flexibler Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und Aufzahlungen zum Kurzarbeitergeld in sozialen Härtefällen
- Entwicklung, Produktion und Verteilung der „EDAG mask4all“ an alle EDAG Mitarbeiter
- Regelmäßige Information der Belegschaft rund um den Umgang mit dem Virus

Dank der umgehend eingeleiteten Maßnahmen und der disziplinierten Einhaltung der neuen Regeln durch unsere Belegschaft konnte das Infektionsgeschehen zu jeder Zeit kontrolliert und eine Übertragung der Krankheit innerhalb des Betriebs auf ein Minimum reduziert werden.

Auch zu Beginn des Jahres 2021 steht das Coronavirus weiter im Fokus unseres Krisenstabes. Wir werden sämtliche Schutzmaßnahmen weiter aufrecht erhalten und entsprechend den behördlichen Vorgaben anpassen. Hierin sehen wir einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Pandemie.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird sich 2021 zunächst weiterhin auf diverse digitale Angebote wie zum Beispiel „Yoga am Arbeitsplatz“ fokussieren, da öffentliche Veranstaltungen vorerst nicht stattfinden können

**Arbeitssicherheit** 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.

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 4,29 (Vorjahr: 4,42) und außerhalb Deutschlands bei unter 1 (Vorjahr: 1,6).

#### **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 2020 konzernweit bei 4,2 Prozent (2019: 5,1 Prozent). Wiederholte Ehrungen unserer Auszubildenden auf Landes- und Bundesebene für ihre exzellenten Prüfungsleistungen beweisen die hohe Qualität und Kontinuität der Ausbildung bei EDAG.



Auch im Berichtsjahr hat EDAG ihr Engagement in der Ausbildung weiterhin auf hohem Niveau gehalten und konzernweit 75 junge Menschen als Auszubildende bzw. dual Studierende eingestellt. Im Jahr 2020 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. Bundesweit ist dieser Tag ein fester Bestandteil der Ausbildungsaktivitäten, um frühzeitig die Arbeitsgebiete in der Fahrzeug- und Produktionsanlagenentwicklung für Mädchen darzustellen.

Fester Bestandteil unseres Ausbildungsprogramms ist am Standort Fulda auch das sogenannte MINT Girls Camp. In Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern gilt es, Berufe der Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) interessierten Mädchen im Rahmen einer Projektwoche näherzubringen.

Bedingt durch die Corona-Pandemie konnte der Girls' Day wie auch das MINT Girls Camp 2020 leider nicht stattfinden. Für das laufende Geschäftsjahr planen wir wieder mit einer Teilnahme, soweit das Infektionsgeschehen dies wieder zulässt.

Die freiwillige Fluktuationsrate im Jahr 2020 lag in Deutschland bei 6,8 Prozent, im Rest der Welt bei 10,3 Prozent.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei rund 20,1 Prozent.

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 2.194 Mitarbeiter in 535 Trainingsmaßnahmen geschult.

**Weiterbildung** Mit dem Start des Projektes „beEDAG“ in 2019 haben wir begonnen, alle Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen neu zu betrachten und auf die zukünftigen Anforderungen auszurichten. Nach erfolgter Analyse wurde im Berichtsjahr mit der Maßnahmenimplementierung begonnen. Hierzu zählten insbesondere die oben bereits näher erläuterten einheitlichen Softwaresysteme zur Mitarbeiterentwicklung und Kommunikation. Unseren Schulungskatalog haben wir überarbeitet und auf die konkreten Bedarfe unserer Fachbereiche an die Themenfelder der Zukunft ausgerichtet. Wissen und Kompetenzen haben wir neben Schulungsmaßnahmen auch über neue Lernformen wie z.B. Blogs, Podcasts und Webinare intern vermittelt.

Besonders hervorzuheben sind unsere Weiterbildungsmaßnahmen in dem Segment Production Solutions. In Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungszentrum Fulda haben wir Kolleginnen und Kollegen aus klassischen mechanischen Engineering-Bereichen in einem 17-wöchigen Vollzeitkurs zur Fachkraft für Robotik und Automatisierungstechnik weitergebildet. Hiermit schaffen wir bei unseren Beschäftigten die Grundlage für Industrie 4.0 bezogene Projekte und sichern damit nachhaltig Beschäftigung in unserem Unternehmen.

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 2.194 Mitarbeiter in 535 Trainingsmaßnahmen geschult. Die Weiterbildungsinvestitionen beliefen sich dabei konzernweit auf 2.030 TEUR (2019: 3.343 TEUR).

Im laufenden Geschäftsjahr liegt ein Schwerpunkt unserer Tätigkeiten im Rahmen von beEDAG auf der Umsetzung von neuen Schulungen in einem eigens hierfür eingeführten Learning Modul. Die Prozesse und best practices sollen darüber hinaus auch international in wesentlichen Auslandsniederlassungen eingeführt werden.

Der Erfolg des Weiterbildungsprogramms im Segment Production Solutions soll auch auf Teile unseres Segments Vehicle Engineering adaptiert werden. Hierdurch schärfen wir das Kompetenzprofil unserer Beschäftigten und richten dieses konsequent auf die Anforderungen der Zukunft aus. 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 37,5 Jahren repräsentiert ein junges und dynamisches Team. 28,2 Prozent der Belegschaft sind jünger als 30 Jahre. Das hohe Niveau der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 7,5 Jahren ist ein Indiz für deren Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen.

Die freiwillige Fluktuationsrate im Jahr 2020 lag in Deutschland bei 6,8 Prozent (2019: 9,6 Prozent), im Rest der Welt bei 10,3 Prozent (2019: 11,5 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei 20,1 Prozent (Vorjahr: 20,7 Prozent)

### Mitarbeiter@EDAG

Durchschnittsalter: 37,5 Jahre  
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 7,5 Jahre

Ein Ziel unserer Maßnahmen im Recruiting wie auch in der Personalentwicklung ist die gezielte Einstellung und Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte. 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.

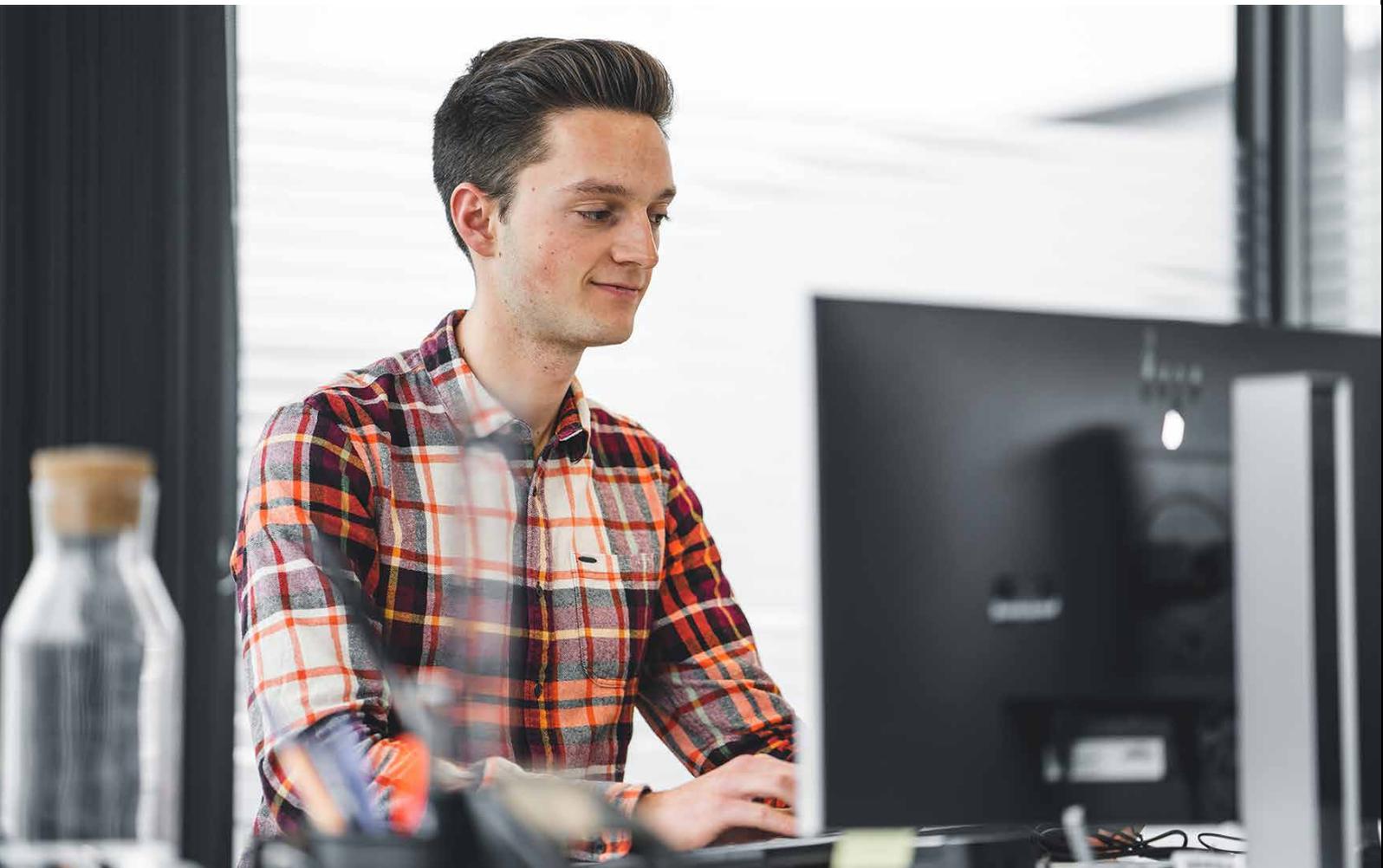
Mit dem EDAG Code of Ethics bekennt sich EDAG zur nachhaltigen Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact und zur stetigen Verbesserung bei deren Umsetzung. Der EDAG Code of Ethics ist unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/corporate-governance> abrufbar. Darin ist u.a. 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 hat der Informations- und Datenschutz bei EDAG einen sehr hohen Stellenwert.

Bereits vor über 20 Jahren wurde ein systematisches Informationsschutzmanagementsystem bei EDAG implementiert. Heute weist EDAG ihr hohes Niveau in diesem Bereich durch eine Zertifizierung nach ISO/IEC27001 und dem Informationsschutzstandard 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 Informationsschutzrisiken bewusst. Die entsprechenden Schulungsmaßnahmen werden kontinuierlich, z.B. in Form von Audits, überprüft.

EDAG arbeitet permanent an der Verbesserung dieses Systems. So wurde 2020 an 17 Standorten, insbesondere in Deutschland, aber auch an internationalen Standorten im externen Audit das von TISAX geforderte Niveau bestätigt.

Im Rahmen dieses Informationsschutzmanagementsystems werden auch die informationsschutzrelevanten Vorfälle erfasst und bearbeitet. Im Jahr 2020 sind zwei Datenschutzvorfälle mit personenbezogenen Daten der hessischen Aufsichtsbehörde gemeldet worden. Beide Vorfälle wurden von der Aufsichtsbehörde geprüft, die gemeldeten Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung wurden akzeptiert. Darüber hinaus wurden 2020 keine relevanten Verletzungen der Vertraulichkeit der Kundendaten nachgewiesen (Datenlecks, Datendiebstahl oder Datenverlust). Alle Audits, die 2020 von den externen, neutralen Zertifizierungsstellen 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