

NACHHALTIGKEITSBERICHT

EDAG GROUP 2022





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 8.400 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 6 von 11 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.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir uns ein ambitioniertes CO₂-Emissions-Reduzierungsziel von 8-10% je Beschäftigten gesetzt. Dieses Ziel haben wir mit einer gemessenen Reduzierung von rund 54% je Beschäftigten deutlich übertroffen. Unsere konzernweiten CO₂-Emissionen (Scope 1-3) konnten wir im Geschäftsjahr 2022 um rund 52% reduzieren.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unsere internen Prozesse und Strukturen überprüft und in Teilen neu ausgerichtet. Innerhalb des Group Executive Managements trägt der Group CFO der EDAG die Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen. Damit einhergehende Berichtspflichten sind seit diesem Jahr in einer zentralen Stelle koordiniert und zusammengefasst.

Neben der kontinuierlichen Verbesserung unserer internen Nachhaltigkeitskennziffern richten wir unseren Fokus auch zunehmend auf unsere Rolle als „Enabler“ auf dem Weg in eine nachhaltige Mobilität. Hierzu haben wir im Geschäftsjahr 2022 unser Dienstleistungsangebot im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit deutlich ausgebaut. Details hierzu finden Sie auf den Seiten 22-24 dieses Berichts. Als einer der innovativsten Entwicklungsdienstleister stellen wir unseren Kunden neueste Konzepte und Technologien unter anderem zur Lebenszyklusanalyse, Verringerung von Treibhausgasen, Einsparung von Material und Verbesserung der Recyclingfähigkeit zur Verfügung. Als EDAG Group verleihen wir unserer Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung dadurch Nachdruck und verknüpfen wirtschaftliche Faktoren mit Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

Arbon im April 2023



Cosimo De Carlo
CEO

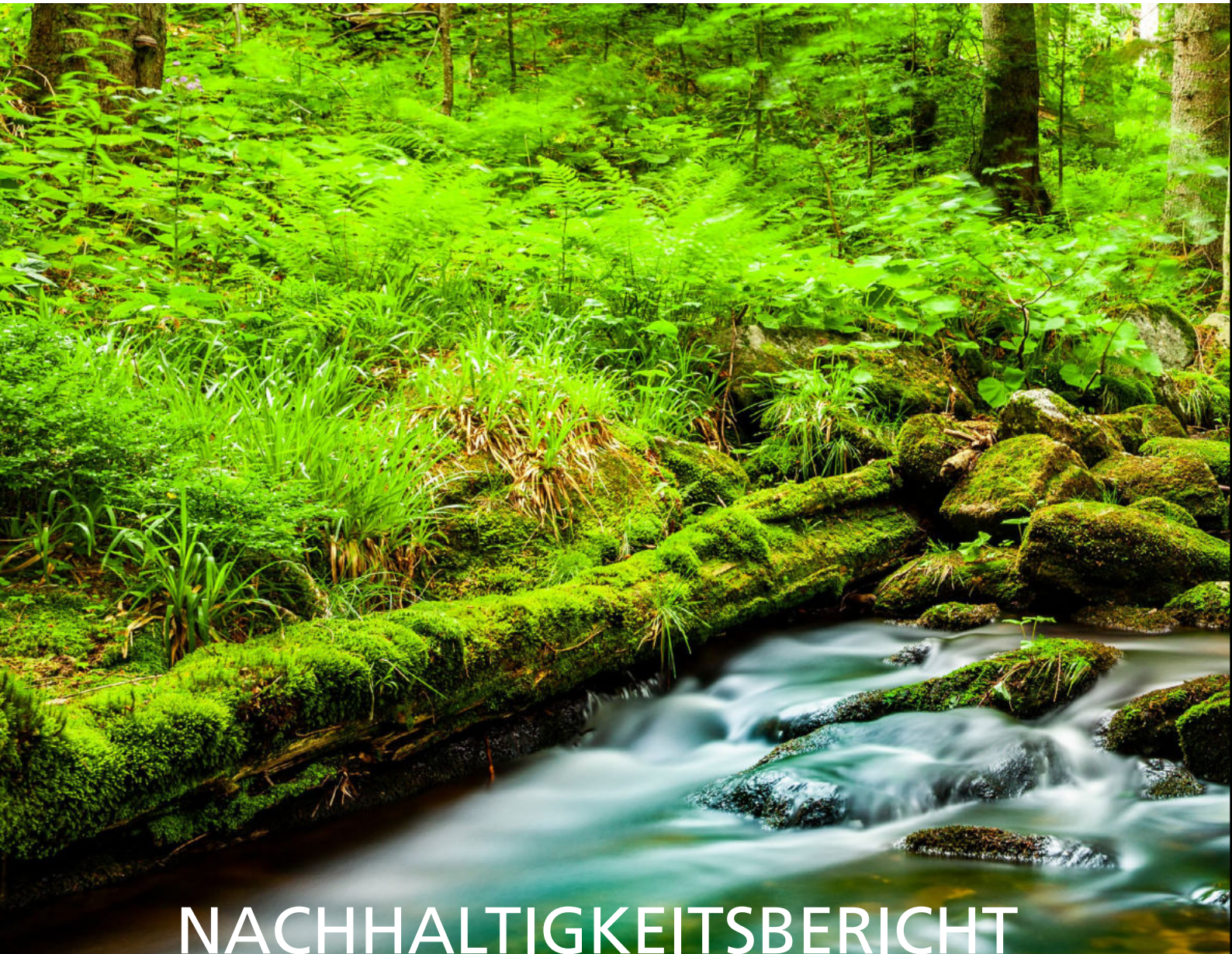


Holger Merz
CFO



NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nichtfinanzieller Bericht und Corporate Social Responsibility (CSR)	6
Corporate Governance, Geschäftsmodell und Strategie	9
Nachhaltigkeitsmanagement	12
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	12
Stakeholder-Dialog	15
Wesentlichkeitsanalyse	15
EU Taxonomie	16
Ökonomie	19
Umweltbelange	22
Soziales	29



NACHHALTIGKEITSBERICHT

NICHTFINANZIELLER BERICHT UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

ALLGEMEINE ANGABEN (GENERAL DISCLOSURES)

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) 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. Allgemeine Angaben gemäß GRI 2: 2021 finden sich in den unterschiedlichen Kapiteln dieses Berichts wieder. Für eine Zuordnung zu den einzelnen Unterpunkten gemäß GRI 2: General Disclosures 2021 verweisen wir auf den GRI Content Index.

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 2022 berichten wir zudem 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 2022 (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.

Eine ausführliche Darstellung der Corporate Governance der EDAG erfolgt im Kapitel „Corporate Governance Bericht“ des Konzernlageberichts, auf den an dieser Stelle verwiesen wird. Eine ausführliche Darstellung der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung erfolgt im Kapitel „Vergütungsbericht“ des Konzernlageberichts, 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 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 CO₂-freie Mobilität ermöglichen. Unser Segment Production Solutions entwickelt zudem intelligente Fabrikkonzepte, die einen ressourcenschonenden 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 Group 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 8.400 Mitarbeitenden an nahezu 60 internationalen Standorten steht die EDAG Group 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 Group 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 sowie deren Produktionsanlagen. 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 Konzerngeschäftsleitung im Rahmen von Management Reviews regelmäßig vorgestellt, um Ziele kontinuierlich im Blick

zu behalten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Die fachliche Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Konzerngeschäftsleitung entfällt auf den CFO. Damit einhergehende Berichtspflichten sind seit diesem Jahr in einer zentralen Stelle koordiniert und zusammengefasst. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde von einem interdisziplinären Team aus verschiedenen Unternehmensbereichen der EDAG im Auftrag der Konzerngeschäftsleitung erarbeitet und der Konzerngeschäftsleitung zur Prüfung und Freigabe vorgelegt.

EDAG lässt sein Nachhaltigkeitsmanagement zudem regelmäßig durch externe und unabhängige Experten überprüfen. Im Geschäftsjahr 2022 fand eine Rezertifizierung unserer Corporate Social Responsibility durch EcoVadis statt. EDAG hat im Rahmen der Überprüfung zum erneuten 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>.



EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN (GRI 2-27)

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 Mitarbeitenden 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.

Compliance Management System (CMS) um den erhöhten Anforderungen nachkommen zu können, haben wir die organisatorischen Maßnahmen im Unternehmen, die gewährleisten, dass sich die Organe und Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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.

WHISTLEBLOWER HOTLINE



Beschwerdeweg / Hinweisgebersystem Mit unserem elektronischen Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden 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 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.

Umwelt-Compliance Eine Vielzahl an Stabsstellen und Funktionsträgern gewährleisten 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. EDAG hat ein Umweltmanagementsystem eingeführt und ist an wesentlichen Standorten in Deutschland gemäß ISO 14001:2015 zertifiziert. Die Zertifikate sind einsehbar unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/zertifikate>.

Im Berichtszeitraum wurden keine Regelverstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltmanagementsystems stufen wir Umweltrisiken als gering ein.

Sozioökonomische Compliance 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.

Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitsnormen und Minderheitenschutz in der EDAG Group Als international tätiges Unternehmen gehört es zum Wertesystem von EDAG dazu, für die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Achtung anerkannter, nationaler und internationaler 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.

EDAG bekennt sich mit weltweiter Wirksamkeit dazu, für ihre Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches sowohl bei der Rekrutierung und Anstellung als auch bei Beschäftigung frei von Diskriminierung sowie Belästigung ist und in welchem Vereinigungsfreiheit besteht. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird wirksam anerkannt. EDAG lehnt Kinder- und alle Formen der Zwangsarbeit strikt ab.

Das Recht auf Privatsphäre unserer Mitarbeitenden wird vollumfänglich geachtet.

EDAG bekennt sich als international tätiges Unternehmen eindeutig zu Diversität und allgemeiner Gleichbehandlung. Dies bezieht sich explizit nicht nur auf unterschiedliche Geschlechter sondern ebenso auf Alter, sexuelle Orientierung, religiöse Angehörigkeit, ethnische Herkunft, Zugehörigkeit zu Minderheiten oder indigenen Völkern, Behinderungen sowie sonstige personenbezogene Merkmale unserer Mitarbeitenden.

EDAG plant im Geschäftsjahr 2023 die Einführung eines Menschenrechts-Managementsystems in Anlehnung an international anerkannte Standards (z.B. SA8000 oder RSCI). Damit unterstreichen wir das hohe Engagement zum Schutz und der Einhaltung sozialer und arbeitsrechtlicher Standards innerhalb der EDAG Group.

Einhaltung der Menschenrechte und Umweltschutznormen in der Lieferkette Die Achtung international anerkannter Menschenrechte und die Schonung von Umwelt und natürlichen Ressourcen bilden das Fundament jeder modernen Gesellschaft. Wir kommen unserer gesellschaftlichen Verantwortung dadurch nach, indem wir menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verletzungen auch entlang unserer Lieferketten erkennen, vorbeugen und beenden.

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

Zur Sicherstellung dieser Grundsätze haben wir ein umfangreiches Maßnahmenpaket implementiert, zu dem unter anderem die Einrichtung eines angemessenen Risikomanagements, die Durchführung einer regelmäßigen Risikoanalyse sämtlicher Lieferanten der EDAG-Group sowie die Festlegung der notwendigen Präventionsmaßnahmen und der bei festgestellten Verstößen zu ergreifenden Abhilfemaßnahmen, gehören.

Wesentliche Bestandteile des eingerichteten Risikomanagements bilden dabei die Verabschiedung der neuen EDAG Richtlinie zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), welche durch die Ernennung eines Menschenrechtsbeauftragten sowie die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens durch gesetzeskonforme Erweiterung unseres bestehenden Hinweisgebersystems ergänzt wurde.

Diese umfangreichen Regelungen gelten innerhalb der EDAG-Group als verbindliche Richtlinien entlang der gesamten Lieferkette und beziehen sich auf alle Produkte und Dienstleistungen der EDAG-Group, inklusive dem eigenen Geschäftsbereich, den unmittelbaren Zulieferern sowie den mittelbaren Zulieferern, wenn bei diesen tatsächliche Anhaltspunkte einer Pflichtverletzung vorliegen. All diese Maßnahmen verfolgen das erklärte Ziel der EDAG-Gruppe, die Verletzung von Menschenrechten oder umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette zu minimieren oder gar auszuschließen. Festgestellte Verstöße oder Pflichtverletzungen werden nicht geduldet.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2019 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den GRI-Vorgaben durchgeführt. Eine interne Arbeitsgruppe hat hierzu alle nach GRI vorgeschriebenen Schritte durchgeführt. Die Details sind im Nachhaltigkeitsbericht 2019 dargestellt. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir, basierend auf den neuen GRI Universal Standards 2021, eine Überprüfung und Anpassung der Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Im Rahmen von Feedbackschleifen mit unterschiedlichen Stakholdergruppen haben wir in der Folge die bestehende Wesentlichkeitsanalyse validiert. Dabei wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2019 bestätigt und, basierend auf der neuen Nomenklatur der GRI Universal Standards 2021, die folgenden 11 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

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. Kundengesundheit und -sicherheit	GRI 416
6. Schutz der Kundendaten	GRI 418

Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 werden die Themen Umwelt Compliance (ehemals GRI 307), Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (ehemals GRI 412) und Sozioökonomische Compliance (ehemals GRI 419) basierend auf der neuen Nomenklatur der GRI Universal Standards 2021 nicht mehr als gesonderte Themen ausgewiesen.

Angaben zu den genannten Themen finden sich in diesem Nachhaltigkeitsbericht unter dem Punkt 1.4 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften (GRI 2-27).

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.

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.

Vor dem Hintergrund der EU-Taxonomie-Verordnung berichten wir für das Geschäftsjahr 2022 über den taxonomiekonformen (aligned) Anteil unserer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung.

Vorgehensweise

Die Vorgehensweise bei der Ermittlung der relevanten Kennzahlen hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht geändert. Wir geben daher nachfolgend eine verkürzte Zusammenfassung unserer Vorgehensweise wieder. Für Details zu unserer Vorgehensweise verweisen wir auf die Erläuterungen im Nachhaltigkeitsbericht 2021.

An Hand der regulatorischen Vorgaben haben wir 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 hoch-effiziente und ressourcenschonende Produktionsverfahren und -Anlagen. Darüber hinaus kommen in unseren Entwicklungsprojekten neue Werkstoffe, Leichtbaukompetenzen, Lebenszyklusanalysen, sowie neue Mobilitätskonzepte zur Anwendung. 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.
- 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 Vergleich zum Vorjahr hat sich keine Änderung in unserer Bewertung im Hinblick auf die DNSH-Kriterien ergeben.
- 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 144 des [Konzerngeschäftsberichts](#).

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, sowie Zugänge zu Nutzungsrechten gemäß IFRS 16.

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	
	2022	2021	2022	2021	2022*	2021
Gesamt in Mio. EUR	796,1	687,6	629,9	569,6	85,3	18,7
Davon Taxonomie-konform in Mio. €	200,9	167,0	115,2	156,5	2,5	0,4
Anteil in %	25,2%	24,3%	18,3%	27,5%	2,9%	2,0%
Davon nicht Taxonomie-konform in Mio. €	595,2	520,6	514,7	413,1	82,8	18,3
Anteil in %	74,8%	75,7%	81,7%	72,5%	97,1%	98,0%

* Die für 2022 aufgeführten CapEx-Werte beinhalten auch Zugänge aus Nutzungsrechten gemäß IFRS 16; diese sind im Vorjahreswert nicht abgebildet.

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 2022 wird daher auf den geprüften Konzernabschluss 2022 verwiesen. Dieser ist abrufbar unter https://ir-api.eqs.com//media/document/d39c8b25-edb9-43f5-8de0-966a9efe6ffe/assets/EDAG_Geschaeftsbericht_2022_DE.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 2022](#) 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 2022](#) verwiesen.





Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 205, 206)

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 Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, dass sie korruptes Verhalten, in welcher Form auch immer, unterlassen. Eine Überprüfung einzel-

ner 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 Ver-



meidung von Korruption unseren Mitarbeitern wirksam zu vermitteln, werden regelmäßig Schulungsmaßnahmen zum Thema Anti-Korruption durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden diese themenbezogenen Compliance Schulungen nach einer Entspannung der Pandemie Situation wieder vorrangig als Präsenzmaßnahmen durchgeführt.

Für ein wirkungsvolles Compliance Management System ist es unabdingbar, dass die Mitarbeitenden 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 abgelaufenen Geschäftsjahr das Compliance Schulungsprogramm als zentralen Bestandteil unseres CMS weiter ausgebaut und das modulare, webbasierte Compliance Training als obligatorische Weiterbildungsmaßnahme für alle Mitarbeitenden der EDAG-Group

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 Mitarbeitenden 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 enthält die für alle Mitarbeitenden obligatorische Compliance Schulung ein sogenanntes „Test Modul“. Mit dieser Lernkontrolle haben wir die Möglichkeit, den Erfolg unserer Schulungsmaßnahme noch besser und unmittelbarer festzustellen und gleichzeitig bietet sie den Mitarbeitenden die Gelegenheit, ihr erworbenes Wissen zu überprüfen.

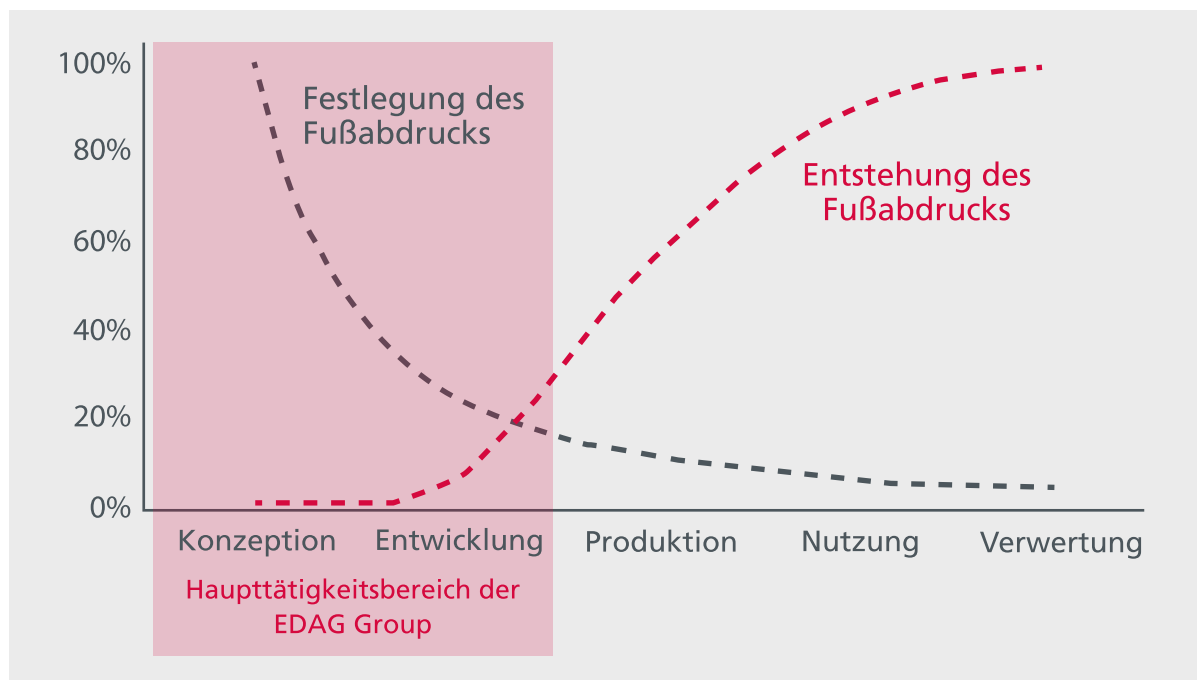
Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle in der EDAG Group aufgetreten.

UMWELTBELANGE

Als Engineering Dienstleister für die globale 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) und Emissionen (GRI 305) 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 CO₂-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. Eine wichtige Schnittstelle für neue Technologien und ihre Anwendung in der Praxis haben wir mit unserem Competence-Center „Nachhaltige Fahrzeugentwicklung“ geschaffen. 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.



Neben der Entwicklung innovativer Konzepte bieten wir unseren Kunden umfassende Dienstleistungen im Bereich der nachhaltigen Fahrzeugentwicklung an. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unser Angebotsspektrum deutlich ausgebaut und Projekte im Kundenauftrag erfolgreich abgeschlossen. Darüber hinaus haben wir unser Dienstleistungsangebot im Bereich der nachhaltigen Fahrzeugentwicklung erweitert.

Schon bei der Konstruktion des Fahrzeugs sowie einzelner Komponenten können wir den zu erwartenden CO₂-Fußabdruck über die Lebensdauer berücksichtigen. Hierzu setzen wir die selbst entwickelte Software QLCA (Quick Life-Cycle-Assessment) ein. Hier können mit wenigen Klicks die Emissionen der eingesetzten Werkstoffe, der Herstellung sowie des gesamten Lebenszyklus abgeschätzt werden. Diese Informationen nutzen wir, um die von uns mitgestalteten Produkte schon in den frühen Phasen der Entstehung entscheidend zu verbessern. Wir ermöglichen so eine kostengünstige und nachhaltige Optimierung der Produkte für nachhaltige Fahrzeuge.

Für eine abschließende und umfassend dokumentierte Bewertung aller Umweltauswirkungen nutzen wir Standardwerkzeuge zur Erstellung von Life-Cycle-Assessments. Dabei werden neben den CO₂-Emissionen eine Vielzahl weiterer Wirkungskategorien, wie z.B. Ressourcenverbrauch, Eutrophierung und Bodenversauerung erfasst. Hierzu haben wir ein Team mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Disziplinen aufgebaut, die nach DIN EN ISO 14040 arbeiten und so international vergleichbare Daten erzeugen können. Hierbei konnten wir im Kundenauftrag bereits unterschiedliche Komponenten und mehrere Gesamtfahrzeuge bewerten.

Umweltmanagement ist weiterhin ein wichtiger Bestandteil unseres Portfolios im Bereich Prozess- und Produktdatenmanagement. Hierzu zählen neben der Zertifizierung und Auditierung nach ISO 14001 auch die Bewertung der enthaltenen Stoffe. So können wir nach allen gängigen Normen wichtige Eigenschaften wie Recyclingfähigkeit, REACH-Klassifizierung etc. bestimmen. Wir erarbeiten Recyclingkonzepte und stellen für unsere Kunden rechtliche Sicherheit über den gesamten Lebenszyklus her.

Schon bei der Konzeption muss der gesamte Lebenszyklus des Produkts betrachtet werden. Bevor ein Recycling in Frage kommt, sollten nach den Prinzipien der Circular Economy zunächst Optionen zur Wiederbenutzung, ggf. in anderen Anwendungen oder Remanufacturing betrachtet werden. Wesentlich dazu ist, allen an der Entwicklung beteiligten das passende Know-how zu verschaffen, die Produkte in dieser Hinsicht zu verbessern. Dazu wurde ein bereits von einer Vielzahl von Mitarbeitenden belegtes Schulungsangebot geschaffen, das alle wesentlichen Grundlagen der nachhaltigen Fahrzeugentwicklung, die Nutzung von LCA-Tools sowie das Design for Circular Economy beinhaltet.

Unseren Know-how Vorsprung stellen wir durch die aktive Teilnahme in der Forschung sicher. So konnte im Jahr 2022 das Projekt KOSEL erfolgreich abgeschlossen werden, in dem eine kreislauforientierte open-source Plattform für Elektrofahrzeuge konzipiert wurde. Ziel ist es hier, eine deutlich längere Betriebsdauer für die wesentlichen Komponenten zu erreichen, indem diese auf Dauerfestigkeit ausgelegt wurden und Verschleißteile bis hin zu ganzen Modulen schnell und kostengünstig getauscht

werden können. Weiterhin sind wir am Horizon EU-Projekt DigiPrime beteiligt, indem eine Cloud-Plattform mit Services für die Circular Economy entsteht. Ebenfalls auf europäischer Ebene wurde in diesem Jahr das Projekt RECREATE gestartet, in dem wir neue Lösungen der Kreislaufwirtschaft für Leichtbauverbunde erforschen.

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.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir im Segment Production Solutions begonnen, eine Life-Cycle-Assessment Analyse innerhalb der Produktion anzuwenden. Dabei werden auch Prozesse in der Logistik miteinbezogen und im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit simuliert und bewertet.

Im Kundenauftrag haben wir 2022 zudem eine Konzeptplanung für eine Recyclinganlage, in der heterogene Batteriesysteme zerlegt werden, erfolgreich abgeschlossen. Ziel war es dabei, den Zerlegungsprozess von Hochvoltbatterien unter Beachtung der Betriebssicherheit (sichere Befüllung und Entladung inkl. Sicherheits- und Brandschutzkonzept) teil- bzw. voll zu automatisieren. Mit dem von der Production Solutions entwickelten Konzept wird die sortenreine Zuführung von Batteriekomponenten zur nachgelagerten Gewinnung der Sekundärrohstoffe und damit ein kosteneffizientes Recycling auch in hoher Tonnage ermöglicht. Die EDAG Production Solutions konnte bei der Projektbearbeitung auf ihre über 10-jährige Erfahrung in der Industrialisierung von Batteriesystemen zurückgreifen. Mit diesem Projekt schließen wir innerhalb unseres 360Grad Ansatzes der EDAG Group den Rohstoffkreis von der Entwicklung über die Nutzung bis hin zum Recycling.

Ergänzend zu dem bisherigen Kennzahlenfokus auf „Zeit“ und „Kosten“ innerhalb der Produktion nehmen wir zukünftig auch Nachhaltigkeitskennzahlen mit auf. Das Ziel ist es, die Produktion nicht nur aus ökonomischen, sondern auch aus ökologischen Gesichtspunkten möglichst effizient zu gestalten.

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 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, 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 40.994 MWh und lag damit um rund 1,5 % niedriger als im Vorjahreszeitraum. Im Jahr 2021



	2021	2022	Differenz
Gesamtenergieeinsatz	41.625 MWh	40.994 MWh	-1,5 %

Eingeleitete und umgesetzte

Energieeinsparmaßnahmen in 2022

- Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik an mehreren deutschen Standorten
- Energetische Sanierung von Bestandsgebäuden an mehreren deutschen Standorten
- Gründung eines Energieteams zur Identifikation von Energieeinsparmaßnahmen in den Fachbereichen
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich eines effizienten Umgangs mit Energie
- Konzept zum Verschluss von Räumen zur Einsparung von Energie durch nicht genutzte Fläche

Geplante Energieeinsparmaßnahmen für 2023

- Weitere sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik in Deutschland
- Weitere geplante energetische Sanierung von Bestandsgebäuden in Deutschland
- Erneuerung und Optimierung von ausgewählten Heizungsanlagen in Deutschland
- Zertifizierung nach weltweit gültiger Energiemanagement Norm ISO 50001 an ausgewählten deutschen Standorten
- Inbetriebnahme einer Energiemonitoring Software zur Visualisierung der Energieströme



¹ berechnet 0,202 kg CO₂-Emissionen pro kWh Erdgas (Quelle: BAFA)

² berechnet 679 Fahrzeuge im EDAG-Fuhrpark Deutschland mit einer durchschnittlichen CO₂-Emission von 106 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 1.439 t CO₂) + 118 Fahrzeuge im Fuhrpark Ausland mit einer durchschnittlichen CO₂-Emission von 132,7 g/km je Fahrzeug x durchschnittlich 20.000 km pro Fahrzeug und Jahr (= 335 t CO₂)

hatte der Gesamtenergieeinsatz 41.625 MWh betragen. Ein Grund für diese Einsparung ist zum einen, dass das Jahr 2022 ein vergleichsweise warmes Jahr war und dementsprechend weniger Wärmeenergie eingesetzt wurde. Weiterhin hat der anhaltende Russland-Ukraine Krieg zu einer weltweiten Energiekrise, mit der Anforderung zum Energiesparen geführt. Aus diesem Grund und hinsichtlich des im Aufbau befindlichen Energiemanagementsystems nach ISO 50001 wurden einige Energieeinsparmaßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Eine deutlichere Einsparung wurde durch den Anstieg der Beschäftigten konzernweit sowie eine steigende Auftragslage begrenzt.

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 7.168 MWh, daraus resultieren 1.448 t CO₂-Emissionen¹. Im EDAG-Fuhrpark Deutschland befanden sich Ende 2022 insgesamt 679 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO₂-Emission von 106g/km je Fahrzeug. In den EDAG-Auslandsgesellschaften befanden sich 2022 insgesamt 118 Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen CO₂-Emission von 132,2 g/km je Fahrzeug. Die daraus resultierenden CO₂-Emissionen betragen im Berichtsjahr 1.774 t². Dies entspricht einer relativ geringen Reduzierung von 0,5 %. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass zum einen mehr Fahrzeuge im Vergleich zu 2021 im Fuhrpark enthalten waren, und darüber hinaus, dass durch die auslaufenden Restriktionen der Corona-Pandemie mehr Fahrten aufgrund vermehrter Dienstreisen durchgeführt wurden. Die Senkung der fahrzeugspezifischen Emissionen wurde durch die 2020 eingeführte Dienstwagenrichtlinie erreicht, die eine Wichtung des CO₂-Ausstoßes durch eine Bonus-Malus-Reglung mittels CO₂-Pauschale enthält. Hierdurch werden Fahrzeuge bevorzugt behandelt, die einen besonders geringen CO₂-Ausstoß haben.

Unsere Mitarbeitenden werden hierdurch zu einer umweltbewussten Fahrzeugauswahl incentiviert. Darüber hinaus können auf Grund der neuen Dienstwagenrichtlinie Plug-in-Hybride sowie seit Oktober 2022 auch reine Elektrofahrzeuge in den Fuhrpark aufgenommen werden.

Die direkten CO₂-Emissionen (Scope 1) betragen im Berichtsjahr konzernweit somit rund 3.222 t, was einer Reduzierung von 8 % gegenüber 2021 entspricht.

Scope 2 Die indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) setzen sich aus gekauftem Strom für alle Unternehmensstandorte sowie der bezogenen Fernwärme zusammen.

Der Stromeinsatz innerhalb des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit 31.514 MWh, dies sind ca. 1,3 % weniger als der Vorjahreswert von 31.923 MWh. In Deutschland wurden im Berichtsjahr rund 72% des Strombedarfs aus regenerativen Energiequellen gedeckt. Hierdurch konnten im Vergleich zum Vorjahr rund 12.000 t CO₂-Emissionen eingespart werden. Der restliche Strombedarf wurde aus dem öffentlichen Netz mit dem jeweiligen lokalen Strommix bezogen. Hieraus resultieren für das Berichtsjahr 2.941 t CO₂-Emissionen³. Der Bezug von Fernwärme an den betreffenden Standorten betrug zirka 2.312 MWh, woraus CO₂-Emissionen in Höhe von 649 t resultieren⁴.

Die indirekten energiebedingten CO₂-Emissionen (Scope 2) betragen zirka 3.920 t. Das entspricht einer Reduzierung von 77% gegenüber 2021.

Scope 3 Die Scope 3 – Emissionen setzen sich bei der EDAG im Wesentlichen aus Emissionen durch den Berufsverkehr der Mitarbeitenden und Geschäftsreisen, dem Papierverbrauch, dem Wasserverbrauch und Abwasseranfall sowie dem Abfallaufkommen zusammen. Die THG-Emissionen werden in Form von CO₂-Emissionen dargestellt.

Die CO₂-Emissionen durch den Berufsverkehr der Mitarbeitenden und Geschäftsreisen betragen im Berichtsjahr zirka 4.001 t⁵. Der Anstieg der Emissionen aus Berufsverkehr und Geschäftsreisen gegenüber dem Vorjahr beruht im Wesentlichen auf den auslaufenden Restriktionen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen stark erhöhten Reisetätigkeit, sowie der im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Beschäftigten-Anzahl in der EDAG Group. Die CO₂-Emissionen durch den Papierverbrauch betragen im Berichtsjahr zirka 31,0 t⁶. Die CO₂-Emissionen durch den Wasserverbrauch betragen im Geschäftsjahr etwa 8,6 t⁷. Die CO₂-Emissionen durch den Abwasseranfall betragen im Geschäftsjahr zirka 13,3 t⁸. Das Abfallaufkommen des Unternehmens betrug im Berichtsjahr konzernweit 2.153 t, daraus resultieren rund 45 t CO₂-Emissionen⁹. Die

³ berechnet 0,265 kg CO₂-Emissionen pro kWh Strom (Deutschland) und lokale Angaben der internationalen Standorte
⁴ berechnet 0,280 kg CO₂-Emissionen pro kWh Fernwärme (Quelle BAFA)
⁵ berechnet 7.315 Mitarbeitende (Durchschnittlich 8.112 Mitarbeitende, abzüglich Dienstwagen aus Scope 1) x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 10 km Arbeitsweg x 2 x 0,128 kg CO₂-Emissionen) x 0,56 (Mobiles Arbeiten von durchschnittlich 44%) zzgl. 1.658 t CO₂-Emissionen durch Geschäftsreisen (Flugreisen)
⁶ berechnet über IT-Auswertung zum Druckerpapierverbrauch zzgl. pauschal geschätzter Werte für sonstiges Papier (z.B. Verpackungsmaterial, Toilettenpapier, Einmalhandtücher)
⁷ berechnet 8.112 Mitarbeitende x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 25 l Wasserverbrauch pro Tag x 0,344 kg CO₂-Emissionen x 0,56 (Mobiles Arbeiten 44%)
⁸ berechnet 8.112 Mitarbeitende x 220 Arbeitstage x durchschnittlich 18,75 l Abwasseranfall (entspricht 75% des Wasserverbrauchs) pro Tag x 0,708 kg CO₂-Emissionen x 0,56 (Mobiles Arbeiten 44%)
⁹ berechnet 0,021 kg CO₂-Emissionen pro kg Abfalltransport

Übersicht	2021	2022	Differenz
Abfall (EDAG Deutschland)	721 t	1.704 t	+136%
davon gefährlicher Abfall	25 t	30 t	+20%

im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegene Abfallmenge hängt im Wesentlichen zusammen mit einer erhöhten Bau- und Renovierungstätigkeit in Deutschland, einer erhöhten weltweiten Anzahl an Beschäftigten, sowie der um gut 15% gegenüber dem Vorjahr gestiegenen Gesamtleistung.

Die sonstigen indirekten CO₂-Emissionen (Scope 3) betragen im Berichtsjahr konzernweit zusammen somit rund 4.114 t. Dies entspricht einem Anstieg von rund 47% gegenüber dem Vorjahr und ist im Wesentlichen auf die verstärkte Reisetätigkeit

¹⁰ Der Wert wurde gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 auf Basis einer optimierten Datengrundlage revised

nach Auslaufen der Corona-Pandemie sowie der gestiegenen Beschäftigten-Anzahl in der EDAG Group zurückzuführen.

Im Berichtsjahr resultieren für EDAG Group Gesamt-CO₂-Emissionen (Scope 1, 2 und 3) von 11.256 t. Im Geschäftsjahr 2021 wurden 23.656 t¹⁰ CO₂ emittiert. Das entspricht einer Reduzierung der CO₂-Emissionen von rund 52 % gegenüber dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2022 hat EDAG im Durchschnitt 8.112 Mitarbeitende beschäftigt. Die CO₂-Emissionen pro Kopf betragen 1,39 t, gegenüber 3,01 t pro Kopf im Jahr 2021. Das entspricht einer Reduzierung von rund 54 %.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 haben wir als Ziel die Reduzierung der CO₂-Emissionen pro Kopf von 8-10 % für das Jahr 2022 gesetzt. Dieses Ziel haben wir auf Basis der vorstehenden Analyse klar übertroffen.



Übersicht CO ₂ -Emissionen	2021	2022	Differenz
Scope 1	3.498 t ¹⁰	3.222 t	-7,9%
Scope 2	17.357 t ¹⁰	3.920 t	-77,4%
Scope 3	2.802 t ¹⁰	4.114 t	46,8%
Gesamt CO ₂ -Emissionen	23.656 t ¹⁰	11.256 t	-52,4%
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten	7.849	8.112	+3,4%
Durchschnittliche CO ₂ -Emissionen pro Kopf	3,01 t	1,39 t	-53,8%

Ziele 2023

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 CO₂-Emissionen pro Kopf im Jahr 2023 liegt bei 5 Prozent. Zur Erreichung der vorgenannten Ziele planen wir in 2023 insbesondere folgende Maßnahmen:

- Vollständige Versorgung (100%) der deutschen EDAG-Standorte mit Strom aus erneuerbaren Quellen
- Weitere sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf Elektro- und Hybridfahrzeuge
- Parallel dazu weiterer planmäßiger Aufbau von Ladeinfrastruktur an den EDAG-Standorten in Deutschland
- Schrittweiser Beginn der Umstellung internationaler Standorte mit Strom aus erneuerbaren Quellen, soweit lokal verfügbar

Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten 2023

Auch für 2023 sieht die EDAG Gruppe mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit vor. Hierzu gehören insbesondere:

- Einführung und Zertifizierung weiterer EDAG-Standorte nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001
- Einführung und Zertifizierung von EDAG-Standorten nach der Energiemanagementnorm ISO 50001
- die fortgeführte Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden zu Umwelt- und Energiethemen
- die Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsperformance in den Kunden-Portalen

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.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hat EDAG 8.412 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende) beschäftigt. Die Aufgliederung der Beschäftigten entsprechend der Vorgaben des GRI 2-7 (Angestellte) stellt sich wie folgt dar:

Auch im laufenden Geschäftsjahr liegt der Schwerpunkt der Personalarbeit auf der Unterstützung der Unternehmensziele durch den Gewinn von geeignetem Fachpersonal und die Mitarbeiterbindung der Belegschaft. 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 2022 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 Qualitätsstandard. Dabei haben wir unser Team deutlich erweitert und in Weiterbildung investiert, um den erhöhten Personalbedarf decken zu können.

EDAG Group Headcount 31/12/2022

Deutschland	Restliches Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika	Gesamt
Anzahl der Angestellten (head count)						
5.962	1.275	283	146	746	0	8.412
Anzahl der unbefristeten Angestellten (head count)						
5.661	1.274	274	146	746	0	8.101
Anzahl der befristeten Angestellten (head count)						
301	1	9	0	0	0	311
Anzahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (head count)						
0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (head count)						
5.094	1.231	278	144	746	0	7.493
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (head count)						
868	44	5	2	0	0	919





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 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 Durchführung spezieller Führungskräfte trainings begonnen. Diese werden in 2023 sukzessive über alle Führungsebenen ausgerollt werden.

Die Verbesserung unserer Candidate Journey war auch 2022 das Ziel einiger Maßnahmen. So haben wir die Karriereseite weiter für mobile Endgeräte optimiert und den Bewerbungsprozess vereinfacht.

Um den kompletten Beschäftigungszyklus eines Mitarbeitenden digital abzubilden, haben wir mit der Umstellung unseres Bewerbermanagement-Systems auf SAP Success Factors sowie der Einführung des Onboarding-Moduls von SAP Success Factors eine Anpassung auf die bereits eingesetzte Software-Infrastruktur vorgenommen.

Vom Erstkontakt über die Gespräche und den Vertragsabschluss, zum Onboarding und bis in die Personalentwicklungsprozesse ermöglicht uns die neue Lösung einen reibungslosen und ganzheitlichen Ansatz, der weitere Schritte digitalisiert und standardisiert. Von großem Mehrwert ist, dass wir nun für die Zeit zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag einen standardisierten Prozess implementiert haben, der es unseren Führungskräften sehr einfach ermöglicht, mit ihren zukünftigen Mitarbeitenden im Kontakt zu bleiben. Über das Onboarding-System werden sowohl interessante Links zu unserer Preboarding-Broschüre, als auch individuell relevante Informationen für den ersten Arbeitstag geteilt.

Wie in 2020 begonnen, haben wir auch 2022 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 damaligen Corona-Schutzmaßnahmen zum Einstieg bei EDAG mit einem virtuellen Team-Event begrüßen. Aufgrund der hohen Anzahl an Neueinstellungen pro Monat finden die Welcome Days seit Mitte 2022 zweimal monatlich statt, um alle Mitarbeitenden optimal onzuboarden.

Weiter ausgebaut wurde in 2022 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 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. Aufgrund des enormen Erfolgs dieses Recruiting-Kanals haben wir uns dafür entschieden, die Prämie nicht nur aktionsweise, sondern dauerhaft für alle Neueinstellungen von Festangestellten zu verdoppeln.

Bei der Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber wurden zahlreiche zielgruppenorientierte Formate eingesetzt. Hierzu gehörte unsere Präsenz auf knapp 50 studierenden- und fachspezifischen Jobmessen an 20 Standorten. In 2022 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 2022 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 auf 12 Sponsoringverträge intensivieren und haben unser Engagement im Bereich Formula Student auch international mit der Partnerschaft Formula Student Austria weiter ausgebaut.

Neben der Ansprache von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen konnten wir in 2022 durch die technische Partnerschaft mit dem DTM-Team SSR Performance aus München weitere relevante Zielgruppen erschließen. Recruitingseitig haben wir an 5 DTM-Rennen Events insgesamt 100 motorsportaffine potentielle Talente betreut und für uns als Arbeitgeber begeistert.

Für die Erschließung einer weiteren sehr relevanten Zielgruppe haben wir 2022 die Basis geschaffen: mit der Gründung einer internen EDAG eSports-Community haben wir in kurzer Zeit sehr erfolgreich eine interne Plattform geschaffen, auf der sich

gaming-begeisterte Kolleginnen und Kollegen zu After-Work-Events verabreden und miteinander spielen. Unser Ziel ist es, mittelfristig durch verschiedene externe Kooperationen, wie bspw. Turniere, EDAG in der Gaming- und eSports-Szene als authentischen Arbeitgeber für gamingaffine Talente zu platzieren, um neue Kandidatinnen und Kandidaten für uns zu begeistern und um bestehende Mitarbeitende noch enger an uns als Arbeitgeber zu binden.

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.

Mit den geschilderten Maßnahmen haben wir unser Recruiting weiter ausgebaut und optimiert. Im Ergebnis konnten wir im Geschäftsjahr 2022 weltweit 2.139 Neueinstellungen (inklusive Auszubildende) in der EDAG Group verzeichnen.

Die Erkenntnisse und Best Practises unserer neuen, digitalen Prozesse übertragen wir im Geschäftsjahr 2023 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 2022 startete der Zertifizierungsprozess für die Auszeichnung "Top Employer 2023", welchen 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 auf Mitarbeitende fokussierten Ansatz unserer HR-Arbeit in dem herausfordernden Wettbewerbsumfeld sehr gut abschneiden. Gleichzeitig haben wir die Ergebnisse der Validierung aus dem Vorjahr bestmöglich genutzt und einige Prozesse und somit auch das Validierungsergebnis verbessert.

Im Jahr 2022 konnten unsere Auszubildenden erneut gute und sehr gute Abschlussergebnisse erzielen. Dies ist auch das Ergebnis unserer qualifizierten Betreuung der jungen Nachwuchskräfte der EDAG Group. Besonders hervorheben können wir die Auszeichnung eines Auszubildenden im Beruf "Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker", der Zweitbeste in ganz Deutschland

sowie Landes- und Kammersieger wurde. 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. Damit werden wir Entwicklungswege transparent für die Mitarbeitenden aufzeigen und somit neue Bausteine für unser EDAG Group Talent- und Performance-Management schaffen. Dazu gehörte in 2022 insbesondere das Thema Stellenstruktur. Über diese Struktur können die bereits erwähnten Entwicklungswege transparent und anhand formulierter Anforderungen und Verantwortlichkeiten aufgezeigt und diskutiert werden.

In 2022 wurde die Fachlaufbahn in Deutschland fortgeschrieben. Erneut wurden Fachexpertenstellen ausgeschrieben und mit qualifizierten Mitarbeitenden intern besetzt. Die Expertenstellen sind in besonders relevanten Kompetenzfeldern zu finden, hierzu gibt es eine speziell erstellte Seite im unternehmens-eigenen Social-Intranet EDAGmind.

Personalbetreuung Eine umfassende Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen in allen HR-Angelegenheiten ist wesentlicher Bestandteil unserer HR-Strategie. Durch die HR Business Partner werden die Führungskräfte mit ihren Anliegen an allen wesentlichen Standorten vor Ort betreut. Individuell benannte Personalreferenten sind zentral für die Mitarbeitenden Ansprechpartner. Die Kommunikation von Neuigkeiten und Veränderungen im Unternehmen, Angeboten an die Mitarbeitenden und weiterer HR-relevanter Themen spielt in modernen Unternehmen eine wesentliche Rolle. Gerade in einem dynamischen Unternehmen mit vielfältigen Änderungen ist die 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 EDAGmind.

Die im Vorjahr eingesetzte Cloud-basierte Plattform haben wir weiterentwickelt. Diese wurde global ausgerollt und ist nun 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-Veranstaltungen
- Betriebsveranstaltungen, z. B. Sommerfest, Weihnachtsfeier
- Gratis Wasserspender und Kaffee für alle Mitarbeiter
- Bezuschusstes Mittagessen in unseren Kantinen und Partnerrestaurants
- Jobtickets
- Job-Bike

Arbeitszeit, Familie und Soziales:

- Flexible Arbeitszeiten
- Attraktive Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 30 Tage Jahresurlaub
- Zeitwertkonto zur Nutzung von Sabbaticals und Vorruhestandsmodellen
- Mobiles Arbeiten
- Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse, etc.)
- Regelmäßige Sportkurse, Online-Fitness, Zuschussung zu Laufveranstaltungen und weitere Fitness- und Gesundheitstipps
- eSports
- 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 monatlicher steuerfreier Sachbezug auf eine „Ticket Plus City Card“ (Gutscheinkarte)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Prämie bei Mitarbeiterempfehlung
- Erfindervergütung
- 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
- Dienstwagen für Mitarbeitende ab Ebene 4

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

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“, welches wir bereits seit 2020 im Unternehmen implementieren und kontinuierlich ergänzen.

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. In der Realisierung erarbeitet das Projektteam gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden Lösungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit, welche die individuellen und funktionalen Anforderungen an die Arbeitsumgebung bestmöglich decken. Dazu gehört neben der Anwendung von "Mobiler Arbeit" auch die Bereitstellung von individuellen Mehrwertflächen welche die Kommunikation und Zusammenarbeit als auch die konzentrierte Arbeit oder das vertrauliche Gespräch unterstützt. Insgesamt erzielen wir hiermit eine optimierte Flächennutzung und eine Erhöhung der Arbeitseffizienz. Das Konzept der modernen Arbeitswelten haben wir im Berichtsjahr erstmals an vier 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden umfassend ein. Im Jahr 2023 planen wir hierzu eine Mitarbeitendenbefragung, 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 Ein-

satz 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.

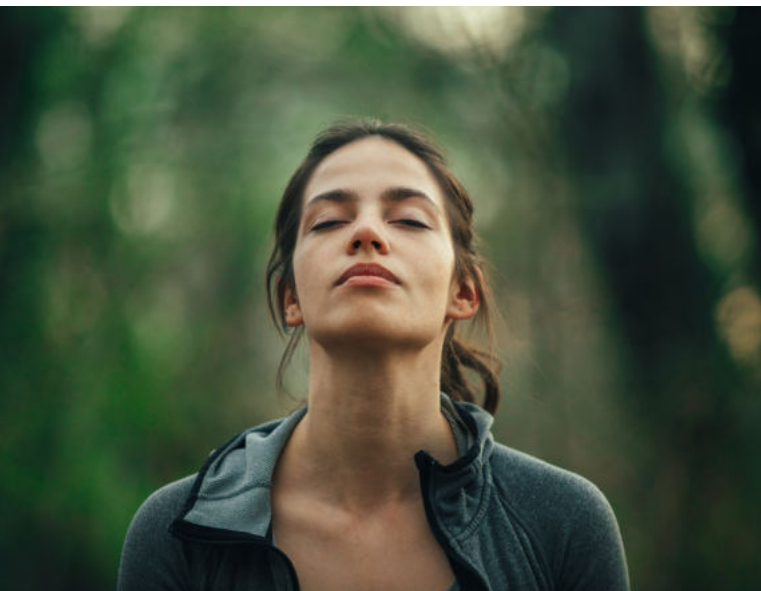
Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir vielfältige Angebote zur Steigerung der Fitness, darunter Lauftrainings, sowie die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Firmenläufen oder anderen Sportveranstaltungen. Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Physiotherapieanwendungen,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

Im Berichtsjahr 2022 hat die Corona-Pandemie einen deutlich geringeren Einfluss auf unsere Tätigkeiten im Bereich Gesundheitsschutz ausgeübt. Der bereits 2020 eingerichtete Corona Krisenstab hat als zentrale Organisationsstelle weiterhin Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft koordiniert und behördliche Vorgaben umgesetzt. Mit dem sich abzeichnenden Übergang der Pandemie zu einer Endemie werden die behördlichen Vorgaben schrittweise zurückgenommen. Die Aufrechterhaltung eines Krisenstabes ist daher aktuell nicht mehr erforderlich. Die gewonnenen Erkenntnisse des Krisenstabes werden wir im Jahr 2023 in unsere SGA-Tätigkeiten überführen.

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 die Corona-Pandemie) 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 Unterstützung von Führungskräften und Beschäftigten, gesundheitsförderliche und motivierende Arbeitsbedingungen zu gestalten sowie Bewusstsein und Handlungskompetenz für die eigene Gesundheit zu erlangen. Dabei fördert unser betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl die körperliche als auch die mentale Fitness unserer Beschäftigten.



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.

Während und auch nach der Corona-Pandemie hat sich unsere Arbeitswelt durch die Digitalisierung radikal verändert. Für viele Beschäftigte hat sich das mobile Arbeiten etabliert, so dass wir in 2022 weiterhin sowohl digitale als auch zunehmend wieder Live-Angebote unterbreitet haben.

Diese waren unter anderen:

- HIIT-Training und Funktionales Training
- Rückenkurse
- Bürobics – kurze Bewegungspausen
- Yogakurse online und live
- Gesundheitscoaching
- Ergonomie-Angebote live und online
- Vorträge zur Ernährung, mentaler Gesundheit und Prävention Diabetes
- Fasten-Kurse
- Fit-Brain - Kombinationsprogramm aus Motorik, Beweglichkeit und neurologischen Übungen
- Gesunde Selbstführung und Resilienz für Teamleiter im Pilotprojekt
- Deutschlandweite Präventionschecks, wie Hautscreenings, HRV-Messungen, Herzalter-Checks sowie Langzeit-Blutzucker-Checks
- Teilnahme an deutschlandweiten Laufveranstaltungen

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung haben wir seit Mitte 2021 unser BGM in Deutschland auf eine nächsthöhere Stufe gestellt und mit einer externen Krankenkasse ein ganzheitliches Projekt gestartet, das sowohl unsere Führungskräfte als auch Beschäftigten in ein gesundes Miteinander verbindet.

Erstmals haben wir 2022 mit einer Blutspendeaktion in Fulda ein BGM Event mit positiver sozialer Auswirkung auch außerhalb der EDAG Group durchgeführt. Wir konnten knapp 100 Spenderinnen und Spender für eine Blutspende motivieren. Fast die Hälfte der Teilnehmenden waren Erstspender. Für 2023 werden wir diese Aktion auf weitere Standorte ausrollen.

Ergänzend zu den Leistungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir für unsere Beschäftigten in Deutschland seit 2020 ein Employee Assistance Program (EAP) an. 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.

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.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir uns vollumfänglich unserer deutschlandweiten Gefährdungsanalyse Psyche gewidmet. Nach einer Online-Befragung konnten wir zusammen zahlreiche Analyseworkshops für unsere Beschäftigten durchführen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erarbeiten. Die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen wird 2023 wesentlicher Bestandteil unserer Aufgaben sein.



Arbeitssicherheit Den Mitarbeitenden 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 45001:2018 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) wurde für die Zentralfunktionen (Fulda und Wiesbaden) sowie im Jahr 2022 ergänzend an den Standorten Ingolstadt, Wolfsburg, München, Mönshheim und Recklinghausen erfolgreich 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende hochgerechnet) informiert. In diesem Gremium werden auch die Unfälle, deren Ursachen und die Maßnahmen zur Verhinderung eines erneuten Unfalls, berichtet. Im Berichtsjahr wurde eine Anpassung für die Herleitung der 1.000 Mann Quote durchgeführt. In einer differenzierten Auswertung werden Arbeitsunfälle betrachtet, die sich in den Betriebsstätten der EDAG ereignet haben und auf die wir mit unserer Arbeitssicherheits-Organisation direkten Einfluss nehmen können.

Im Berichtsjahr lag die 1.000 Mann Quote in EDAG Betriebsstätten in Deutschland bei 3,59 (Vorjahr: 2,8) und außerhalb Deutschlands bei 1,77 (Vorjahr: 2,7).

Entwicklung der 1.000 Mann Quote	2020	2021	2022
Deutschland	3,57	2,8	3,59
International	<1	2,7	1,77



Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Ausbildung Gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden wird zunehmend schwieriger, weshalb die betriebliche Ausbildung bei EDAG für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens von hoher Bedeutung ist.

Bereits seit über 50 Jahren übernimmt EDAG besondere Verantwortung gegenüber jungen Menschen und gilt deutschlandweit als erstklassiger Ausbildungsbetrieb. Die herausragenden Ausbildungsleistungen der Auszubildenden von EDAG zeigen sich durch die erneute IHK-Auszeichnung "TOP-10 Ausbildungsbetrieb - 2022".

Das Engagement hinsichtlich der betrieblichen Ausbildung bei EDAG ist weiterhin auf hohem Niveau. Für das Berichtsjahr 2022 konnte EDAG deutschlandweit 90 junge Menschen als Auszubildende bzw. dual Studierende gewinnen und mit standortübergreifenden Onboarding-Tagen zum Kennenlernen und Networking begrüßen. Hier konnten die Schulabgänger aus einem vielfältigen Angebot an Ausbildungsberufen, dualen Studiengängen und ausbildungsintegrierten Studiengängen wählen, um ihren persönlichen beruflichen Einstieg in die Welt des Engineerings zu finden. EDAG passt dabei kontinuierlich das Ausbildungs- bzw. Studienangebot an die aktuellen technologischen Anforderungen in der Branche und den Anforderungen des Arbeitsmarkts an.

Mit Blick auf die geplanten Ausbildungsbedarfe für den Ausbildungs- und Studienstart zeigt sich eine hohe Nachfrage von knapp 200 Bedarfen in den Fachbereichen. Mit diesen jungen Menschen möchte EDAG neue Impulse setzen und die Teams der EDAG verstärken. Ebenso sind weitere EDAG-Erlebnistage zur Berufsorientierung für Schüler geplant, welcher erstmals im November 2022 stattgefunden hat. Daneben gilt es die Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern und Schulen sowie den Social-Media Auftritt zu Ausbildungsmöglichkeiten bei EDAG weiter auszubauen.

Besonders hervorzuheben ist die Förderung von Mädchen in MINT-Berufen. Dazu gehört die standortübergreifende Teilnahme der EDAG am Girls' Day, welcher nach dem pandemiebedingten Aussetzen in 2022 wieder stattfinden konnte.

Weiterbildung Ständig und fortwährend betrachten wir unsere Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen und richten diese an den aktuellen Erfordernissen aus. Unser Schulungskatalog unterliegt somit einer regelmäßigen Prüfung und Anpassung in Bezug auf Aktualität und Zukunftsorientierung. In 2022 wurde die Digitalisierung von Schulungsmaßnahmen beschleunigt; derzeit arbeiten wir an neuen und zeitgemäßen Lernformen.

Mitarbeitende@EDAG

Durchschnittsalter: 37,7 Jahre
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 7,3 Jahre

Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 3.181 Mitarbeitende in 496 Trainingsmaßnahmen geschult.



Im Berichtsjahr haben wir in Deutschland insgesamt 3.181 Mitarbeitende in 496 Trainingsmaßnahmen geschult (Vorjahr: 2.617 Mitarbeitende in 489 Trainingsmaßnahmen). Hierfür wurden 9.387 Schulungstage aufgewendet. Die externen Weiterbildungsinvestitionen beliefen sich 2022 konzernweit auf 2.956 TEUR (2021: 2.028 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.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei rund 20,6 Prozent.

Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

EDAG verfolgt neben der Qualifizierung der Mitarbeitenden auch das Ziel einer diversifizierten Belegschaft. Eine Mischung aus erfahrenen und jungen Beschäftigten ist ein fester Bestandteil der Personalstrategie. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 37,7 Jahren (Vorjahr: 37,8 Jahre) repräsentiert ein junges und dynamisches Team. 27,6 Prozent der Belegschaft sind jünger als 30 Jahre. Das hohe Niveau der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 7,3 Jahren (Vorjahr: 7,7 Jahre) ist ein Indiz für deren Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen.

Die freiwillige Fluktuationsrate im Jahr 2022 lag in Deutschland bei 12,2 Prozent (2021: 9,2 Prozent), im Rest der Welt bei 16,6 Prozent (2021: 16,9 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag konzernweit bei 20,6 Prozent (Vorjahr: 19,9 Prozent).

Mit vermehrt englischen Stellenanzeigen ist es uns gelungen, die Diversität bezüglich Nationalitäten deutlich zu steigern. Ein Ziel unserer Maßnahmen im Recruiting wie auch in der Personalentwicklung ist zudem die gezielte Einstellung und Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte. Um die Diversität unserer Bewerbungen zu erhöhen, haben wir uns im Geschäftsjahr 2022 weiter darauf fokussiert, auch unsere Zielgruppenansprache diversiver zu gestalten. Um den Frauenanteil unserer Bewerbungen zu erhöhen, haben wir unternehmensweit auf unserer Karriere- 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 67% aller ausgeschriebenen Stellen erhöht.

Des Weiteren wurde ein Projektteam "Gender Equality" mit Mitgliedern aus den Teams Personalentwicklung, Recruiting, Marketing und CFO-Office gegründet, welches konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber für weibliche Angestellte erarbeitet hat. So wurde eine zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden geschaffen, um Ideen einzubringen, aber auch um auf mögliche Missstände aufmerksam zu machen. Des Weiteren haben wir einen Austausch mit den internationalen Standorten zum Thema "Gender Equality" etabliert, bei dem wir alle zwei Monate unsere Erfahrungen teilen, um so voneinander zu lernen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Sensibilisierung unserer disziplinarischen Führungskräfte: sie werden mit speziellen Trainings im Laufe des Jahres 2023 zum Thema Diversity geschult. Darüber hinaus sind in 2023 Partnerschaften mit externen Netzwerken geplant, um die EDAG Group auch in der Außenwahrnehmung entsprechend zu platzieren.

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.

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/IEC27001 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 Mitarbeitenden wissen diese, wie vorzugehen ist und sie sind sich der Informationssicherheitsrisiken bewusst. Die Maßnahmen im Informationssicherheitsmanagementsystem und dessen Wirksamkeit 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 ersten Quartal 2022 wurde das hohe Niveau der Informationssicherheit an über 60 Standorten der EDAG Group in Deutschland und weltweit im Rahmen einer TISAX Gruppenprüfung bestätigt. An allen betroffenen Standorten wurde das maximal höchste Label zu Informationssicherheit, Prototypen- und Datenschutz erreicht.

Im Rahmen des Informationssicherheitsmanagementsystems werden auch die informations-sicherheitsrelevanten Vorfälle erfasst und bearbeitet. Im Jahr 2022 gab es keine wesentlichen zu berichtenden Informationssicherheitsvorfälle.

Im Berichtsjahr wurden vier Datenschutzvorfälle mit personenbezogenen Daten der hessischen Aufsichtsbehörde gemeldet. Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung wurden identifiziert und wirksam umgesetzt.

Das im Jahre 2021 gestartete IT Security 2021+ Programm wurde in 2022 konsequent fortgeführt. Es stellt ein umfangreiches Maßnahmenpaket dar, welches die Sicherheit der IT Systeme langfristig und nachhaltig weiter optimiert. Mit dem Aufbau einer Partnerschaft mit einem etablierten MSSP (Managed Security Service Provider) werden die Ereignisse auf IT Systemen 24/7 durch ein externes SOC (Security Operation Center) überwacht.



Weiterhin werden im Programm IT Security 2021+ interne und externe Systeme geprüft, erneuert oder gehärtet. Auch die Prozesse der Informationssicherheit werden weiterentwickelt und die verfügbaren Mitarbeitenden in der IT Security wurden verdoppelt.

Alle Audits, die 2022 von den externen, neutralen Zertifizierungsstellen und Kunden durchgeführt wurden, sind erfolgreich abgeschlossen worden. Eine Anerkennung des Informationssicherheitsmanagementsystems erfolgte auch durch eine erfolgreiche Prüfung bei CyberVadis.

Im Berichtsjahr wurde die Einführung eines Managementsystems für Cybersecurity von Fahrzeugen erfolgreich nach ISO/SAE 21434 zertifiziert. Hierbei geht es um den Nachweis, dass Cybersecurity in der Entwicklung von Software für Fahrzeuge im gesamten Life Cycle berücksichtigt wird.

Sämtliche Zertifikate der EDAG Group sind online abrufbar unter <https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/zertifikate>.

**YOUR GLOBAL
MOBILITY
ENGINEERING
EXPERTS**

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