



Nachhaltigkeitsbericht 2020

der ESG Mobility GmbH Deutschland



| | |
|---|----|
| 1. Vorwort | 4 |
| 2. Über diesen Bericht | 7 |
| 3. Beschreibung des Geschäftsmodells | 7 |
| 4. Stakeholderanalyse | 10 |
| 5. Wesentlichkeitsanalyse | 11 |
| 6. Mitarbeiter:innen, Arbeitsbedingungen, Trainings/Weiterbildung | 11 |
| 7. Arbeitsschutz | 16 |
| 8. Arbeitnehmervertretung | 19 |
| 9. Führungskultur | 20 |
| 10. Ressourceneffizienz. | 21 |
| 11. Datenschutz | 23 |
| 12. Compliance | 25 |
| 13. GRI Content Index | 28 |

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

der Begriff Nachhaltigkeit wird zum ersten Mal in der Forstwirtschaft verwendet. Hans Carl von Carlowitz formulierte 1713 das Prinzip, dass in einer nachhaltigen Holzwirtschaft nicht mehr Holz entnommen werden darf, als wieder nachwachsen kann. Ein Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet also, dass die zugrunde liegenden Ressourcen verantwortlich so genutzt werden, dass die eigene wirtschaftliche Basis nicht gefährdet wird, andere nicht geschädigt werden und dass man selbst und auch andere, morgen noch davon leben können, quasi „enkelgerecht“. Diese Art des Wirtschaftens ist zukunftsorientiert und zugleich wertkonservativ.

Was bedeutet Nachhaltigkeit konkret für unsere Firma, die ESG Mobility?

Unser Anspruch ist es, nachhaltige Werte zu leben. Was sind die Schwerpunkte einer Firma, die seit Jahren in der Automotive Industrie als Lösungsanbieter unterwegs ist? Wie bildet sich Nachhaltigkeit ab auf unsere Ressourcen, unsere Arbeitsmittel, unsere Ergebnisse?

Unsere wichtigsten Ressourcen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind Kern und Anker der Marke ESG Mobility. Im Sinne von Nachhaltigkeit bedeutet das, wir achten auf ihre Gesundheit, gute und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, faire und leistungsgerechte Bezahlung und Gendergerechtigkeit. Wir bieten Karrieremöglichkeiten und Sozialleistungen.

Unsere Arbeitsmittel sind i.d.R. Büroarbeitsplätze mit PC, manchmal am Fahrzeug oder im Labor am Testplatz. Wir haben keine Produktion. Unsere Produkte sind „soft“, d.h. Softwareprogramme, Elektrisch/Elektronische Architekturkonzepte, Testexperten, etc.

Bei den Themen unserer Produkte sind wir gerne mit nachhaltigen Aufgabenstellungen betraut, in der Elektromobilität, im E/E-Design, auch beim autonomen Fahren, um nur einige zu nennen. Nachhaltigkeit bei den Ergebnissen bedeutet, dass sie

nach dem Stand der Technik in einem qualitätsorientierten Prozess erstellt wurden, unter Beachtung der geltenden Security- und Safety-Standards.

Unser Umgang mit unseren Kunden ist ebenfalls in allen Bereichen von Prinzipien der Nachhaltigkeit geprägt. Wir akquirieren unsere Aufträge im fairen Wettbewerb, wir gewinnen sie, weil wir die beste Leistung für den Preis bieten. Wir beachten im Umgang mit unseren Kunden die in unserem Code of Conduct formulierten Compliance Regelungen. Wir bearbeiten unsere Aufträge qualitativ hochwertig, In-Time und In-Budget. Nachhaltig bedeutet hier, die Kunden kommen zurück, nicht die Produkte.

Im kompletten letzten Berichtszeitraum haben wir in der ESG Mobility alle gemeinsam mit den Einschränkungen der Corona Pandemie gelebt und haben diese Zeit – aus unserer Sicht – vorbildlich gemeistert. Der Anteil der Arbeiten in Working@ Home ist bis heute mit wenigen Ausnahmen, die eine persönliche Anwesenheit zeitweise erfordern, zu 100% im Homeoffice möglich. Hygienekonzepte inkl. Masken und Schnelltest bieten die Basis für ein sicheres Arbeiten vor Ort und sind vollständig in die Arbeitsabläufe integriert. Auch das ist Nachhaltigkeit.

In diesem Sinne, bleiben Sie gesund!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Ohlsen', written over a faint, illegible stamp or watermark.

Jörg Ohlsen, CEO ESG Mobility GmbH



2. Über diesen Bericht

Die ESG Mobility GmbH Deutschland erstellt diesen Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht deckt den Zeitraum des Kalenderjahres 2020 ab. Redaktionsschluss war der 22. Juli 2021. Wesentliche Entwicklungen, die bis Redaktionsschluss auftraten, wurden in den Bericht aufgenommen. ESG Mobility aktualisiert und veröffentlicht seine Nachhaltigkeitsdaten jährlich. Alle Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die ESG Mobility GmbH Deutschland.

3. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die ESG Mobility ist hauptsächlich im Bereich der Engineering- & IT Dienstleistungen im Automotive Markt und dem Mobilitätsmarkt im Allgemeinen tätig. Der Großteil der Leistung wird werkvertraglich an Kunden geliefert. Seltener ist die dienstvertragliche Leistungserbringung.

Die Vision der ESG Mobility lautet:

Wir sind führendes, international operierendes System- und Softwarehaus für Entwicklungs- und Serviceprozesse softwareintensiver, komplexer, technologisch hochwertiger und sicherheitsrelevanter Produkte.

Die Mission der ESG Mobility lautet:

Wir lösen Herausforderungen für einsatzbereite Systeme – wir geben bewegenden Visionen System – wir heben und schützen das Wertpotenzial von Daten.

Als umsetzungsstarker Technologie- und Prozesspartner leisten wir einen signifikanten Beitrag zur Wertschöpfung unserer Kunden. Wir übernehmen Systemverantwortung und steigern - herstellerunabhängig - die Service- und Einsatzfähigkeit der Systeme und Produkte. Dies erreichen wir durch hohe Entwicklungs- und Integrationskompetenz, durch qualifizierte Beratung, innovative Lösungen und Dienstleistungen sowie durch die Übernahme von Geschäftsprozessen.



Die Komplexität von Fahrzeugen ist gewachsen. Sie bestehen aus vielen miteinander kommunizierenden Komponenten sowie Teilsystemen und sind vernetzt mit der digitalen Welt. Die Fahrzeugentwicklung erfordert daher ein tiefgehendes Verständnis der Systemarchitektur im Fahrzeug und gleichermaßen die übergreifenden Kompetenzen für dessen Einbettung in die digitale Infrastruktur der Mobilität. Das Wissen um diese Zusammenhänge und die Beschäftigung mit den daraus erwachsenden Fragestellungen gehören zur DNA der ESG MOBILITY. Mit rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Standorten in München, Unterschleißheim, Wolfsburg, Stuttgart, Ingolstadt, Fulda, Rüsselsheim und Köln arbeiten wir an der Mobilität von Morgen. Als Partner für komplexe Elektronik- und IT-Systeme liefern wir mit Technologiekompetenz und besonderer Kundennähe maßgeschneiderte und smarte Systemlösungen in den Domänen, die die Branche bewegen:

- Classic E/E
- eMobility
- Entire Vehicle E/E
- Cyber Security
- Connected Solutions
- Data Science

Die ESG MOBILITY ist Engineering-Partner, Prozess-Know-how-Träger, Technologiebe-
rater und IT-Experte in einem und agiert als Generalunternehmer für die umfassende
Betreuung der kompletten E/E-Entwicklung in allen Arten von Fahrzeugen. Jörg Ohlsen
führt das weltweite Automotive-Geschäft der ESG MOBILITY.

Wir arbeiten mit unseren Töchtern zusammen:

- ServiceXpert (München, Hamburg),
- der ESG Inc. (USA: Troy/Detroit)
- und der ESG Automotive Electronics Co., Ltd. (Shanghai).

Unsere Kunden sind die Fahrzeughersteller (OEMs) und Zulieferer (Tier 1), wobei der-
zeit erstere überwiegen. Die folgende Abbildung zeigt die Positionierung der ESG Mo-
bility in der Wertschöpfungskette bis zum Endkunden.

Kundensegmente



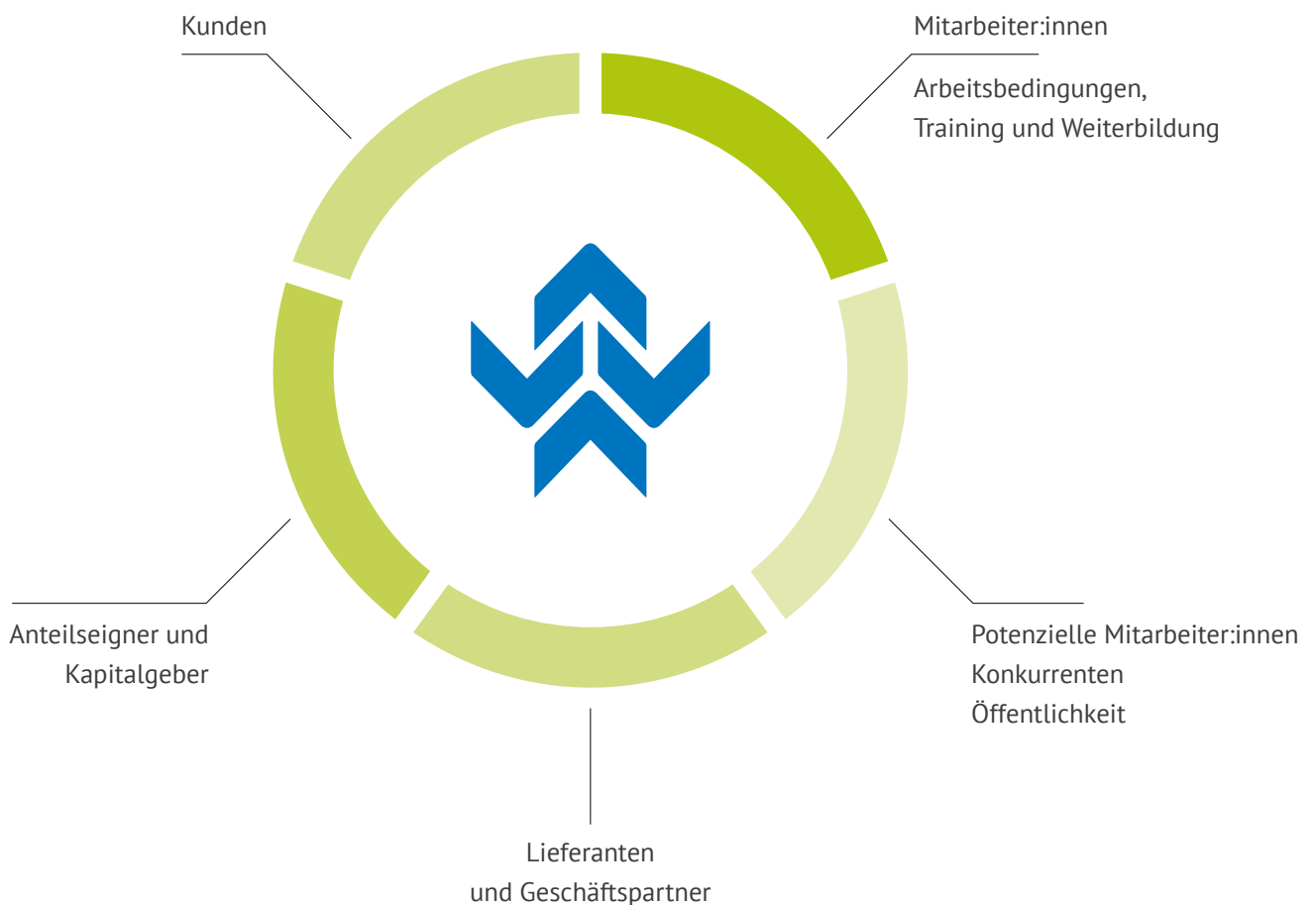
Wir arbeiten methodisch mit SCRUM, MBSE und dem V-Modell vom Fahrzeug bis
zur Cloud. Wir beachten die relevanten Anforderungen der Cyber Security und der
Funktionalen Sicherheit. Mit Themen, wie Remote Software Update oder Connected
Services wächst die Fahrzeugarchitektur ins IT-Backend. Die IT-Systeme werden zu-
nehmend ein integraler funktionaler Bestandteil von Fahrzeugfunktionen. Wir ent-
wickeln die dafür notwendigen IT-Systeme und unterstützen ihren Betrieb für eine
24/7 Verfügbarkeit in sogenannten DevOps (Development-Operations) Projekten.

4. Stakeholderanalyse

Um relevante Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, die für ESG Mobility besonders relevant sind, wurden initial die wesentlichen Stakeholder und deren Anforderungen ermittelt. Zu den identifizierten, wesentlichen Stakeholdern der ESG Mobility gehören:

- Unsere Mitarbeiter:innen
- Unsere Kunden, OEMs, Tier 1, ...
- Anteilseigner und Kapitalgeber
- Lieferanten und Geschäftspartner
- Potenzielle Arbeitnehmer:innen, die Öffentlichkeit und die Konkurrenz

Siehe Abbildung.



5. Wesentlichkeitsanalyse

Die ESG Mobility führte zum ersten Nachhaltigkeitsbericht 2018 eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung der identifizierten Stakeholder durch:

ESG Mobility befragte die zentralen Stakeholder-Gruppen zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen, welche auf Basis einer Analyse des Wettbewerbs und unter Zuhilfenahme gängiger Standards zur Berichterstattung zu Nachhaltigkeit ermittelt wurde.

Die Ergebnisse der Priorisierung wurden im Rahmen eines Workshops mit relevanten Personen aus dem Unternehmen diskutiert und inhaltlich zu Fokusthemen zusammengefasst. Folgende Themen wurden als wesentlich identifiziert und von der Geschäftsführung verabschiedet:

- Mitarbeiter:innen (Arbeitsbedingungen & Trainings/Weiterbildung)
- Arbeitnehmerbelange
- Führungskultur
- Ressourceneffizienz
- Datenschutz
- Compliance

Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurden diese um das Thema Arbeitsschutz erweitert.

6. Mitarbeiter:innen (Arbeitsbedingungen, Trainings/Weiterbildung)

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wichtigste Erfolgsfaktor. In Zeiten der digitalen Transformation der Automobilbranche sind wir im besonderen Maße auf das Know-how und die Innovationsfreude sowie den Mut und den Willen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, um uns erfolgreich in neuen Themen rund um die Mobilität zu positionieren und gemeinsam neue Wege zu gehen.

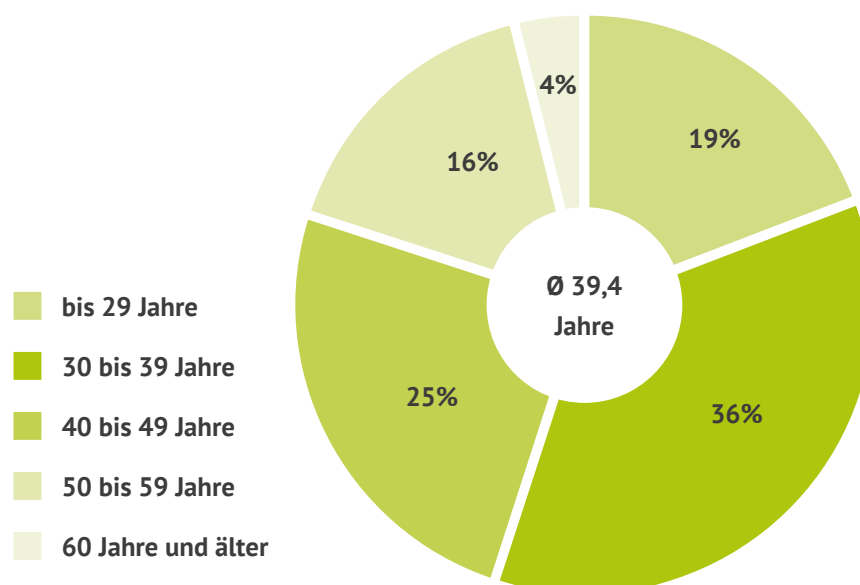
Vielfalt und Chancengleichheit

Die ESG Mobility GmbH beschäftigt zum 31.12.2020 insgesamt 621 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 23,8 % und ist

damit im Vergleich zum Vorjahr (23,1%) leicht gestiegen. Wir profitieren von Internationalität und Interkulturalität. Der internationale Anteil der ESG Mobility GmbH beträgt 21,7% inkl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deutscher und zeitgleich ausländischer Nationalität (5,3%) und ist damit auch um einen Prozentpunkt gestiegen (Quelle: Angabe der Staatsbürgerschaft).

ESG Mobility ist eine junge und dynamische Firma mit einer sehr ausgeglichenen Altersstruktur. So leben auch unsere älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine aktive, veränderungsbereite und moderne Unternehmenskultur und die Gemeinschaft profitiert von der Erfahrung und Seniorität in unseren Reihen. Die Alterspyramide zeigt ein Maximum in der Gruppe der 30 - 39-jährigen, das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt bei 39,4 Jahren.

Mitarbeiter:innen nach Alter



Die ESG Mobility GmbH wertschätzt Unterschiedlichkeit. Jede einzelne Person wird als Individuum respektiert. Dementsprechend ist der Umgang miteinander von Wertschätzung, Vertrauen, gegenseitigem Verständnis, gemeinsamen Lernen sowie von Offenheit und Fairness geprägt. Alle sollen dabei zu einem offenen und integrationsfreundlichen Arbeitsklima beitragen. Niemand darf auf Grund der Herkunft und Kultur, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sonstiger Merkmale benachteiligt, begünstigt, belästigt oder gemobbt werden. Dies ist in unserem Code of Conduct und den Prinzipien der Zusammenarbeit verankert. Weiter gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte für Fragen der Gendergerechtigkeit. Die Prinzipien der Zusammenarbeit wurden erstmalig 2019 kommuniziert. Es wurden hierzu Schulungsmaßnahmen und Workshops umgesetzt.

Die Prinzipien unserer Zusammenarbeit



PRÄAMBEL

Jeder trägt Verantwortung für
eine wirksame Zusammenarbeit.



Trainings/Weiterbildung:

Wir fördern die Talente und Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell und schaffen damit heute die Voraussetzungen für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen.

Mit der von uns jährlich durchgeführten Bedarfsanalyse wurde diversen relevanten Fragen nachgegangen, wie etwa: Welche Qualifikationen werden in den Abteilungen benötigt? Wo befinden sich „Bottle Necks“? Um die so festgestellten und klar definierten Bedarfe zu decken, schaffen wir konsequent interne Weiterbildungsmöglichkeiten. Dazu gehören sowohl Querschnitts-Entwicklungsmöglichkeiten als auch zukunftsorientiertes Wissen.

Im Jahr 2020 wurde das interne Development- Center für die ESG Mobility überarbeitet und mit dem Fokus einer deutlich erhöhten Flexibilität der Angebote neu aufgesetzt. Entsprechend erfolgt die Umgestaltung weg von Programmen hin zu mehr modularen Möglichkeiten. Der Grund: Im Rahmen starrer Programme konnten diese Angebote von quereinsteigenden Personen oftmals nicht genutzt werden. Auch sollte es möglich sein, die aufgesetzten Lernpfade möglichst individuell auf die lernende Person abzustimmen. Die ersten modularen Angebote für angehende Projektleiterinnen und Projektleiter sowie Angebote im Bereich der Java-Entwicklung und des Systems Engineering wurden 2020 bereits erfolgreich durchgeführt und werden nun kontinuierlich weiterentwickelt.

Für angehende und erfahrene Führungskräfte (Development Center Leadership) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Potential für verantwortungsvolle Rollen werden aktuell ebenfalls die bisher genutzten Programme in modulare Lern-

pfade umgewandelt und mit einem Mix aus analogen und digitalen Lernformen konzipiert. Der Start der neuen Programme Talents@esg-mobility und Management&Leadership@esg-mobility soll in 2021 erfolgen.

Pflichtschulungen zu evidenten Themen der Corporate Social Responsibility (CSR) wie Compliance, Arbeitsschutz oder Anti-Korruption sind fester Bestandteil in unserem Weiterbildungsangebot und werden für die Zukunft weiter ausgebaut.

Auszubildende:

Die ESG Mobility wird mit ihren spannenden IT-Entwicklungsprojekten für junge Menschen immer mehr zu einem attraktiven Ausbilder zum Fachinformatiker. Nach einer vormals über die ESG Gruppe organisierten Ausbildung, startete das Unternehmen in 2019 mit einer ersten Auszubildenden direkt bei ESG Mobility. Im Jahr 2020 unterstützen die erfahrenen Entwicklerinnen und Entwickler bereits 5 junge Menschen in ihrer Ausbildung und integrieren sie in unsere Entwicklungsteams.

Studierende, Schülerinnen, Schüler:

Mit zahlreichen Bachelorarbeiten, Masterarbeiten, Pflicht- und freiwilligen Praktika, sind Studierende fester Bestandteil der ESG Mobility Familie. Dabei wurden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 2020 10 Abschlussarbeiten und 8 Praktika betreut. Selbstverständlich konnten auch unsere kontinuierlich über 30 Werkstudentinnen und Werkstudenten ihre Arbeit zu 100% im Working@Home erledigen. Im Rahmen einer umfangreichen Projektarbeit wurden in diesem Jahr Schülerinnen und Schüler der Fachschule für Fahrzeugtechnik von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Aufbau eines Modells für die erfolgreiche Abschlussprüfung unterstützt.

Weiterbildung im Pandemie-Jahr 2020

In 2020 fanden alle interne Weiterbildungsmaßnahmen online statt. Soft Skill- und Managementschulungen wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Videoangebote zur Verfügung gestellt. Zudem wurde vermehrt auf ein 1:1 Coaching durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Skype gesetzt.

Für unsere Kunden der ESG Academy für die Durchführung von z.B. Hochvoltschulungen wurde zudem extra ein Schulungsraums aufgebaut und ausgestattet. Auf Grund der vorbildlichen Umsetzung der Hygienevorschriften des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde dieser auch von der IHK München Oberbayern anerkannt und zu Prüfungszwecken verwendet.

Corona bedingt sank in diesem Jahr die Kennzahl Weiterbildungsstunden.

Auf Weiterbildung wurden insgesamt 5.251 Std. (in 2019 14.619) gebucht. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 0,5% (in 2019 1,4%) der Gesamtstunden von 2020. Parallel wurde das Angebot an freiwilligen Onlineschulungen aus einem breiten Spektrum von Fachschulungen, Persönlichkeitsentwicklung bis zu Gesundheitsthemen stark ausgebaut, die in dieser Statistik nicht erfasst sind.

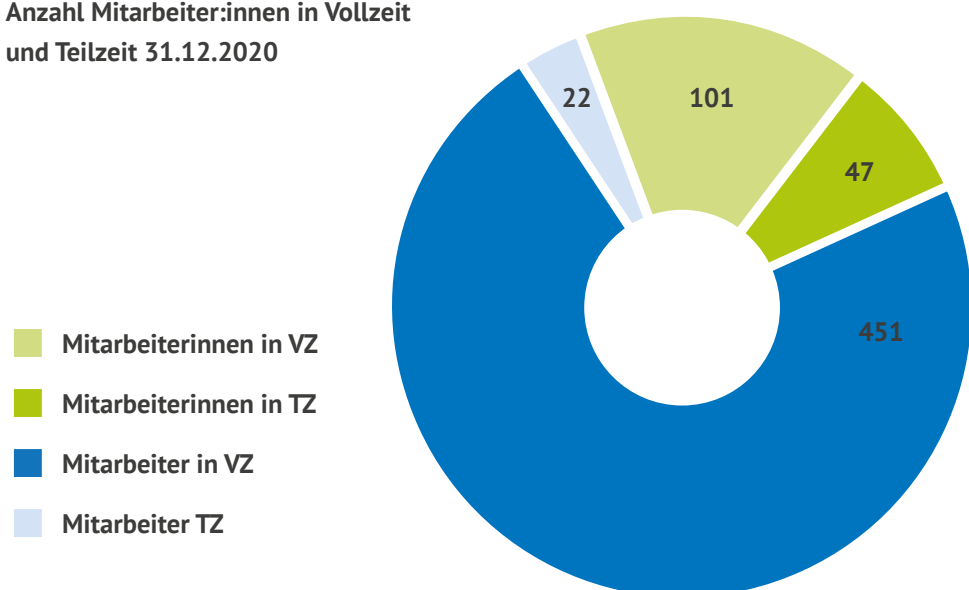
Arbeitsbedingungen:

Für die ESG Mobility sind die Menschenwürde und die Beachtung der Menschenrechte selbstverständlich und von grundlegender Bedeutung für unser Handeln. Deshalb legen wir hohen Wert darauf, faire, sichere und soziale Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die ESG Mobility hat eine faires Entlohnungssystem, das die betrieblichen Belange und die Interessen der Mitarbeiter in eine angemessene Balance bringt. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle und ein Gleitzeitkonto (-100/+100 Gleitzeitrahmen, Arbeitszeitrahmen von 6:00-23:00 Uhr) an. Zudem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Projektbelangen im Working@Home arbeiten und auch die Option vorübergehend oder dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten, steht als Flexibilisierungsinstrument zur Verfügung.

Der prozentuale Anteil der Teilzeitkräfte hat sich im letzten Jahr erhöht und liegt zum 31.12.2020 bei 11,1% im Vergleich zu 9,4% des Vorjahres.

Anzahl Mitarbeiter:innen in Vollzeit und Teilzeit 31.12.2020



Ziel ist es, den branchenbedingt eher geringen Frauenanteil zu erhöhen. Generell ist es uns wichtig, keinen Unterschied zu machen, Frauen und Männer gleichermaßen zu fördern und in Auswahlentscheidungen zu berücksichtigen. 2020 waren von 34 Führungskräften inkl. Geschäftsführung 3 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 8,8 %.

Um auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern effektiv zu unterstützen, sorgen wir jedes Jahr für eine Kinderbetreuung in den Bayerischen Sommerferien. Festes Ziel in unserem Veranstaltungsplan ist darüber hinaus im „After-Work“ die Integration von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterkindern. Auf Grund der Corona Pandemie konnte die Kinderbetreuung in 2020 leider nicht stattfinden.

7. Arbeitsschutz

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingter Erkrankungen sowie die Gestaltung menschengerechter Arbeitsplätze spielen eine Schlüsselrolle in unserer Leistungserbringung. Die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, Berücksichtigung des Standes der Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene, aber auch Angebote zum körperlichen Ausgleich zur Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen bilden hierfür unsere Basis. Die ESG MOBILITY versteht sich auch beim Thema Arbeitsschutz als eine lernende Organisation. Das nachhaltige Gewinnen, Aufbereiten und Weitervermitteln von Lessons Learned aus Auditberichten, Risikoanalysen und den individuellen Erfahrungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in der ESG MOBILITY ein aktiver Prozess, der mit entsprechenden Strukturen und Ressourcen unterstützt wird und in unser Regelwerk zurückfließt.

In 2020 wurde dies durch die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS-Arbeitsschutz mit System bzw. ILO-OSH 2001) und die Zertifizierung durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft nachgewiesen. Das Zertifikat gilt bis 2023.

Erkennung von Gefahren

Um mögliche Gefahren zu identifizieren, gibt es regelmäßigen Begehungen unserer Arbeitsstätten (jeder Standort in einem Zeitraum von 3 Jahren mindestens einmal). Daran beteiligt sind in der ESG Mobility der Beauftragte für Arbeitsschutz, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, Vertreter des Betriebsrats, der Sicherheitsbeauftragte des Standorts und ggf. noch weitere Funktionsträger wie Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretung, Nachhaltigkeitsmanager, etc. Für die Um-

setzung daraus resultierender Maßnahmen zeichnen die Standortverantwortlichen verantwortlich.

In 2020 fanden pandemiebedingt keine Begehungen von Standorten statt, da sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ESG Mobility nahezu ausschließlich im Working@Home befanden. Die Zusammenkunft einer Gruppe von Personen für die Durchführung der Begehung wurde damit auch vermieden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktiv aufgefordert, aufmerksam bzgl. möglicher Gefahrensituationen zu sein, diese wenn gefahrlos möglich selbst zu beseitigen oder unverzüglich die Führungskraft, die Standortverantwortlichen oder den Sicherheitsbeauftragten des Standorts zu informieren. Hierbei gilt es, Verantwortung für sich selbst und alle Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen.

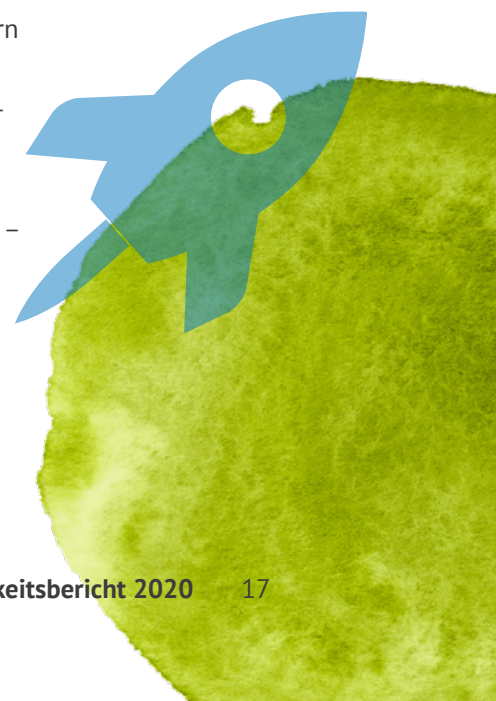
Kommt es dennoch zu einem Arbeitsunfall, wird dieser dem Arbeitsschutzausschuss der ESG Mobility sowie der Berufsgenossenschaft und der Gewerbeaufsicht gemeldet. Für die Entwicklung und Umsetzung von daraus resultierenden Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Unfälle ist der Arbeitsschutzausschuss verantwortlich.

Im Jahr 2020 wurden dem Arbeitsschutzausschuss 9 Arbeitsunfälle gemeldet, davon 6 Wegeunfälle und 3 leichte Arbeitsunfälle im Betrieb.

Zur Ermittlung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wird in der ESG Mobility das Analyse-Tool OSIMA Profiler eingesetzt. Die regelmäßig stattfindende Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck, Belastungen und Beeinträchtigungen im Arbeitsumfeld zu ermitteln und präventive Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung der Belastungen zu erarbeiten. Auch dies unterliegt dem Arbeitsschutzausschuss.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich zusammen aus

- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern
- dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin (DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
- den Fachkräften für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
- den Sicherheitsbeauftragten der Standorte
- der Schwerbehindertenvertretung



und wird von Frau Michaela Seidenather als Vertreterin der Geschäftsführung bzw. der Geschäftsführung selbst geleitet. Er trifft sich 4-mal im Jahr.

Vorsorgeuntersuchungen

Als System- und Softwarehaus arbeiten alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen. Daher werden in regelmäßigen Abständen Vorsorgeuntersuchungen der Augen und des Sehvermögens durch unseren Betriebsarzt angeboten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig oder zeitweise Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten ausführen (z.B. Testfahrten) gibt es eine verpflichtende Eignungsuntersuchung, um sicherzustellen, dass diese Tätigkeiten ausschließlich von Personen ausgeführt werden, die die erforderliche körperliche Eignung besitzen und somit Gefahren ausgeschlossen werden. Dem betriebsärztlichen Dienst sind alle Aufgaben gemäß §3 ASiG und §2 der DGUV V2 übertragen. Er ist jederzeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter telefonisch und per Mail erreichbar.

Schulungen

Die Schulung zum Thema Arbeitssicherheit wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am ersten Arbeitstag online zugewiesen und ist verpflichtend. Die sich jährliche wiederholende Basisunterweisung für alle Personen, die an Büroarbeitsplätzen in der ESG Mobility beschäftigt sind, erfolgt über das Schulungstool Tutorize, das auch die Durchführung der Unterweisung nachverfolgt. Für besondere Tätigkeiten z.B. in den Bereichen der Prüfstände sowie in unseren Werkstätten/Fahrzeugflächen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die jeweiligen zuständigen Vorgesetzten mindestens einmal jährlich zu unterweisen.

In regelmäßigen Abständen finden Inhouse Schulungen zur Aus- und Weiterbildung von Ersthelfern sowie Brandschutz- und Evakuierungshelfern statt. Die gesetzlich geforderte Quote von 5% der anwesenden Beschäftigten in den Standorten wird eingehalten. Die ausgebildeten Personen sind in den Standorthandbüchern und an zentralen Orten der Gebäude namentlich und mit Telefonnummer aufgelistet.

Förderung der Gesundheit

Eine lange Tradition hat der Betriebssport im Unternehmen, der durch kostenlose oder kostengünstige Angebote gefördert wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen sich nach der Arbeit zu Basketball, Beachvolleyball, Fußball, Tischtennis, Fitnessgymnastik, Klettersport oder Schwimmen – ein Raum für gemeinsamen Sport und die Stärkung sozialer Kontakte. Auch innerhalb unserer Räumlichkeiten finden sich Kicker und Tischtennisplatten, die zur Bewegung auffordern und eine willkommene Abwechslung zur Arbeit an den Computerarbeitsplätzen bieten. Je nach Art und Anforderung der Arbeit stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Ruhezonen, Kommunikationsbereiche und eine große Anzahl an höhenverstellbaren Schreibtischen zur Verfügung und laden zum Wechsel und zur Bewegung ein.

Seit 2019 bietet die ESG Mobility ein sog. Dienstradleasing an. Dabei unterstützt die Arbeitgeberin die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Gehaltsumwandlung sowie durch die Übernahme von Versicherungsprämie und Wartung beim Leasing von qualitativ hochwertigen Fahrrädern und Pedelecs, die auch für die Fahrten zur Arbeit genutzt werden. In 2020 nahmen 37 Personen dieses Angebot wahr.

8. Arbeitnehmervertretung

ESG Mobility hat einen 13-köpfigen Betriebsrat. Der Betriebsrat wird beteiligt an allen Personalvorgängen, Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, auch Kündigungen. Die Aufgaben ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Personalabteilung erfolgt partnerschaftlich.

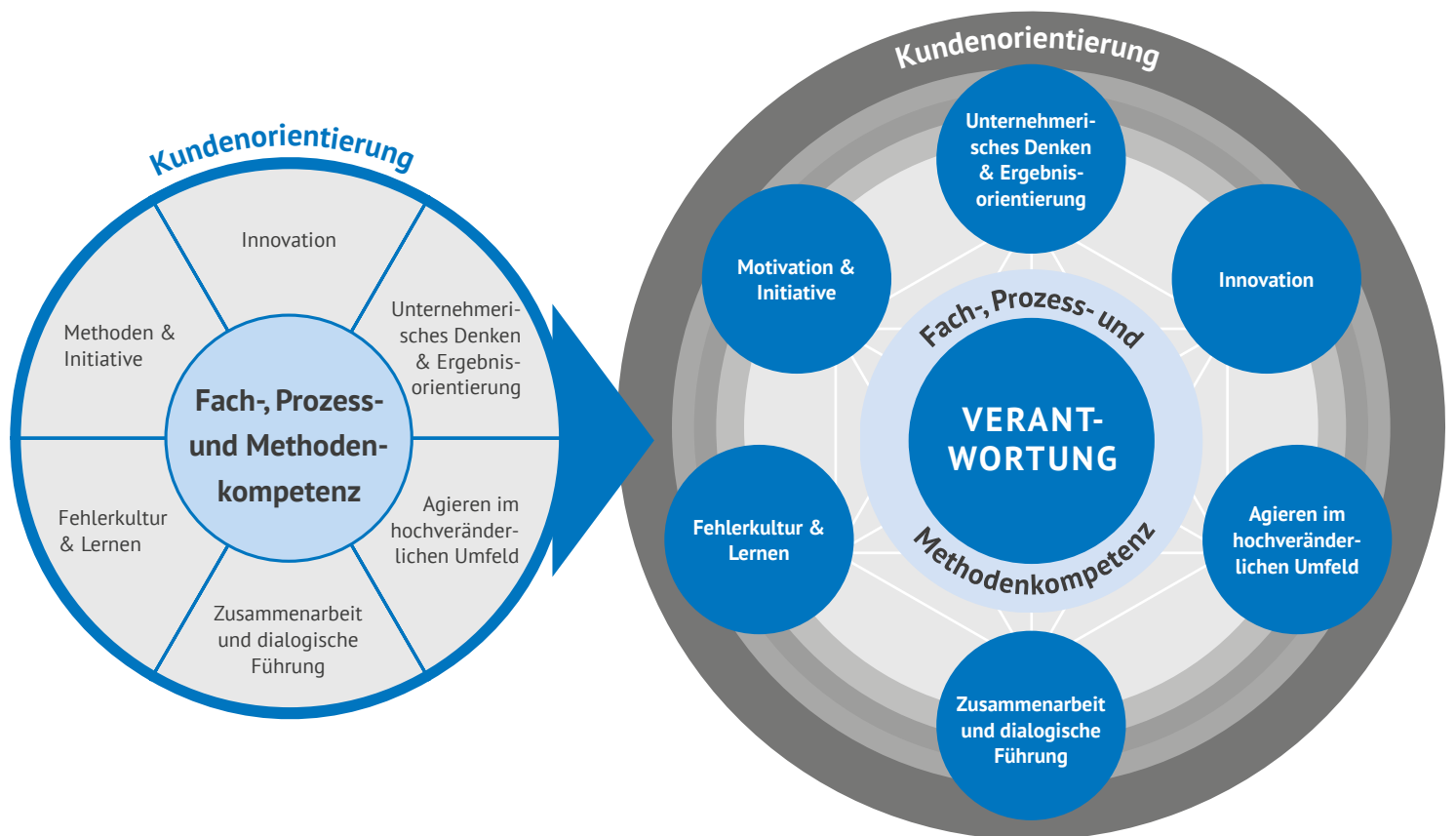
Der Betriebsrat ist auch Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beratungsbedarf in Personalangelegenheiten und nimmt auf Wunsch gerne eine Mittlerrolle ein.

Für alle relevanten betrieblichen Belange gibt es Betriebsvereinbarungen:

- Betriebsordnung
- Soziale Leistungen, z.B. Job Rad
- Arbeitszeitordnung
- Altersversorgung (derzeit eine Regelung zur Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschüssen)
- Mitarbeiterentwicklung
- IT-Tools zur Mitarbeiter-Datenverarbeitung und Datenschutzbelange
- Gehaltsentwicklung

9. Führungskultur

Wir haben in unserem Regelwerk, genannt „Prozesshaus“, unsere Prinzipien der Zusammenarbeit und der Führung formuliert. Grundlage unserer Führungsarbeit ist unser Konzept der „Wirksamen Führung“, siehe folgende Abbildung:



Im Konzept der Wirksamen Führung steht Verantwortung und verantwortungsvolles Handeln im Mittelpunkt. Darüber hinaus adressiert das Konzept folgende Themen und ihre Zusammenhänge:

- Unternehmerisches Denken und Ergebnisorientierung
- Motivation und Initiative
- Zusammenarbeit und Dialogische Führung
- Innovation
- Agieren im Hochveränderlichen Umfeld
- Fehlerkultur und Lernen
- Verantwortung für Fach-, Prozess- und Methodenkompetenz.

Unsere Führungsinstrumente im Jahreszyklus

- 1. Quartal: Führungsdialog (nicht entgeltrelevant)
Wünsche und Erwartungen des Mitarbeitenden, Ziele und Ausrichtung
- 2. Quartal: Potentialrunden
kaskadenartige Besprechung zwischen Führungskräften bzgl. der Performance der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Matrix-Potential/Leistung)
- 3. Quartal: Personal- und Weiterbildungsplanung (insb. Qualitativ)
- 4. Quartal: Kulturmfrage
- Die Prinzipien der Zusammenarbeit fokussieren auf unser Führungsverständnis, die Werte in der Zusammenarbeit innerhalb der ESG Mobility, aber auch mit Geschäftspartnern und Kunden, hinsichtlich der Kommunikation und der Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach der Veröffentlichung 2019 und einer ersten Umfrage, fand im 4. Quartal 2020 erneut eine Umfrage zum Status quo statt. Im Anschluss wurden das gemeinsame Verständnis und das Feedback im Rahmen von Workshops bearbeitet.

Die Ansprechpartnerin ist Frau Michaela Seidenather, Leiterin Personalwesen. Sie berichtet direkt an die Geschäftsführung.

10. Ressourceneffizienz

Die Ressourceneffizienz ist vor allem für unsere nachgelagerten Endkunden relevant. Wir selbst sind kein produzierendes Unternehmen. Entsprechend sind die Umweltauswirkungen unserer Arbeit marginal. Dennoch wollen auch wir unseren Beitrag für dieses wichtige Thema leisten. Die Umweltpolitik und das konforme Handeln ist Teil unseres integrierten Managementsystems. Es ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet zugänglich. Wesentliche Bestandteile der ESG-Umweltpolitik sind das Management der bedeutenden Umweltaspekte, wenn besondere Risiken für Unternehmen und Umwelt bestehen. Hinzu kommen das Management der Umweltaspekte mit Einsparpotenzial und das der Umweltaspekte mit Investitionscharakter. Allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen sämtliche Informationen nach der obligatorischen Grundeinweisung in unser integriertes Managementsystem zur Verfügung. Dies entspricht der ESG-Umwelt-

politik und ISO 14001. Ansprechpartner für diese Themen ist der Nachhaltigkeitsmanager der ESG Mobility GmbH.

Im Rahmen unserer Umweltpolitik wollen wir bewusst und verantwortungsvoll mit Ressourcen und Umwelt umgehen. Unseren Beitrag zum Umweltschutz wollen wir kontinuierlich und nachhaltig verbessern.

Ein umfassendes Energieaudit wurde für die ESG Gruppe und damit auch für ESG Mobility durchgeführt. Unser Umweltmanagement entspricht dem ISO 14001 Managementsystem. Jährlich wird ein Wirksamkeitsbericht erstellt, mit dem Ziel, Umweltthemen, wie z. B. die qualitative Umweltzielerreichung, an die Geschäftsleitung zu kommunizieren.

Die Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsmanager der ESG Mobility GmbH.

Zu unseren effektiven, internen Maßnahmen zur Ressourcenschonung gehören das ISO14001 Managementsystem und die Einweisung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Prinzipien unserer Umweltpolitik.

ESG Mobility bezieht an den Standorten in München und Unterschleißheim 100 % Ökostrom der Stadtwerke Fürstenfeldbruck.

In puncto Mobilität nutzen wir gezielt moderne Informations- und Kommunikationstechnik wie Skype und führen Videokonferenzen durch, um die Anzahl von Reisen zu minimieren. Darüber hinaus stehen an den Standorten München und Unterschleißheim E-Ladesäulen zur Verfügung. Weitere Maßnahmen sind die konsequente Reduzierung unseres Fuhrparks und die Erreichbarkeit aller ESG-Standorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Nach einer Schätzung nutzen etwa 50 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Möglichkeit. Dafür wird ein vergünstigtes Job-Ticket angeboten.

Für die Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad kommen, bieten wir Duschkmöglichkeiten an. Weiter bieten wir die Überlassung von Diensträdern an. Nimmt ein Mitarbeiter dieses Angebot an, beteiligt er sich mit einem Eigenbetrag per Gehaltsumwandlung an den dem Arbeitgeber entstehenden Kosten.

Für mehr Ressourceneffizienz setzen wir auf Verfahren zur elektronischen Mitzeichnung / Unterschrift, um so Papier einzusparen. Bei unserer Arbeit sind nur kleine Mengen von Gefahrenstoffen und keine Rohstoff- oder energieintensiven Fertigungsprozesse im Einsatz.

Zur Ressourcenschonung bei der Nutzung von Produkten durch Endkunden loten wir auch extern machbare Potenziale bestmöglich aus. Hier haben die Dienstleistungen



der ESG Mobility teilweise Einfluss auf den Energieverbrauch der Fahrzeuge, beispielsweise bei der Effizienz von elektrischen Ladevorgängen. Im Bereich der Ladeinfrastruktur stellt sich etwa die Frage, wie Elektrofahrzeuge besser geladen werden können. Zentrale Themen sind dabei die Arbeit an der Normung der Stecker oder Aktivitäten im Bereich des kontaktlosen Ladens mit Induktionsschleifen. Hier geht es um Konzepte und Absicherung. Zudem betreuen wir Formel-E-Fahrzeuge und E-Mobility-Veranstaltungen. Darüber hinaus qualifiziert unsere ESG Academy Personal, das an Elektrofahrzeugen arbeitet, mit Hochvoltschulungen und der abschließenden IHK-Prüfung (Ausbildung anerkannt).

11. Datenschutz

Wir nehmen die gesetzlichen Vorgaben der DSGVO sehr ernst. Sie sind in unserem Regelwerk verankert. Der interne Datenschutz bezieht sich vor allem auf die Mitarbeiterdaten. Hier setzen wir insbesondere im Bereich HR auf digitale Personalakten und vermeiden Papierdaten. Der externe Datenschutz umfasst Kunden- und Lieferantendaten gleichermaßen.

Gesetzliche Anforderungen sind in unseren Unternehmensrichtlinien integriert, wie z. B. die Meldepflicht von Datenschutzvorfällen. Die Informationen und Richtlinien zum Thema Datenschutz (gemäß DSGVO) sind für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Regelwerk zugänglich.

Unser vornehmliches Ziel ist es, unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, die Datenschutzgesetze einzuhalten. Wir bei ESG Mobility verstehen die Wahrung des Datenschutzes als Basis für vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und Partnern. Der verantwortungsvolle Umgang mit dem Thema Datenschutz ist zudem ein wichtiger Faktor hinsichtlich unserer Reputation als attraktiver Arbeitgeber. Ein weiteres unserer Ziele im Bereich des Datenschutzes ist es, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein starkes Bewusstsein für die möglichen Risiken zu schaffen.

Für einen effektiven Datenschutz ist ein externer Datenschutzbeauftragter ernannt. Eine Risikoanalyse mit dem Datenschutzbeauftragten wird regelmäßig erstellt. Im Rahmen eines Datenschutzaudits überprüft der Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der technisch-organisatorischen Maßnahmen. Zur Meldung von Datenschutzvorfällen dient das Hinweisgebersystem. Zudem ist die IT-Hotline kompetente Meldestelle für Datenschutzvorfälle. Das Reporting erfolgt mit dem Bericht zum Datenschutzaudit durch den Datenschutzbeauftragten und enthält Ergebnisse und Empfehlungen zu Maßnahmen an die Geschäftsführung.

Neben dem externen Datenschutzbeauftragten ist intern der Datenschutzkoordinator als Bindeglied zwischen dem Datenschutzbeauftragten und den einzelnen operativen und zentralen Bereichen der ESG Mobility benannt.

Intern durchgeführte Maßnahmen umfassen die digitale Personalakte und die Geheimhaltung von personenbezogenen Daten. Zudem findet die zielgerichtete interne Schulung durch den Datenschutzbeauftragten statt. Schulungen zum Thema Datenschutz bzgl. DSGVO sind verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Datenschutzerklärung ist Teil des Arbeitsvertrags und wird von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Unterschrift bestätigt.

Auch im Einkauf sind wichtige Aspekte des Datenschutzes integriert. Darüber hinaus bestehen Verträge mit Lieferanten zum Thema Auftragsdatenverarbeitung in Bezug auf den Datenschutz.



12. Compliance

Die ESG Mobility unterliegt einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen und Vorschriften. Compliance allgemein steht für die Regeltreue der Organisation, d. h. für die Einhaltung von Gesetzen, öffentlichen bzw. behördlichen Verordnungen, Normen und Richtlinien. Deshalb hat sich die ESG Mobility als Unternehmen mit einem Code of Conduct, der im Regelwerk Mobility hinterlegt ist, explizit zu verantwortlichem und rechtmäßigem Verhalten bekannt.

Für die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen sowie die Umsetzung der Leitlinien des Verhaltenskodex in der ESG Mobility ist ein Compliance Management System (CMS) etabliert. Der ESG-Ansatz für das Compliance Management System erfolgt in Anlehnung an den deutschen Prüfungsstandard „PS 980“ des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW). Compliance-Regeln sind als Bestandteil des Regelwerks für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindend. Die Verantwortlichkeit für das CMS in der ESG Mobility liegt bei dem Compliance Officer. Die Berichtslinie geht direkt zur Geschäftsführung. Durch das regelmäßig durchgeführte Risk Assessment werden die relevanten Compliance-Risiken ermittelt. Für alle wesentlichen in das CMS einbezogenen Compliance-Risiken sowie die im „Code of Conduct“ genannten Leitlinien sind Organisationsanweisungen (Compliance-Regeln) erstellt. Als zentrales Mittel zur nachhaltigen Verankerung der Themen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzt die ESG Mobility auf regelmäßige Durchführung von verbindlichen Schulungen.

Schulungen:

- Arbeitssicherheit
- Compliance Basic
- Schutz vor Korruption
- Compliance Kommunikation
- Datenschutz
- Interessenskonflikte
- Unternehmensverantwortung
- Arbeitszeitordnung
- working@home
- Fahrten mit Erprobungsfahrzeugen (falls notwendig)

Interessenskonflikt

Wenn bei einer Person gleichzeitig widersprechende Interessen vorhanden sind, z. B. bei der Beauftragung naher Angehöriger und enger Freunde oder durch eine Nebenbeschäftigung bei einem Wettbewerber, spricht man von einem Interessenskonflikt oder einer Interessenskollision. Geschäftsbeziehungen dürfen nur nach sachlichen Kriterien angebahnt oder unterhalten werden, z.B. nach Qualität oder Preis. Deshalb lautet unser Verhaltensgrundsatz: Geschäftsführung, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ESG legen Interessenskonflikte rechtzeitig offen und verhalten sich bei Entscheidungen neutral. Dies gilt auch für potenzielle Interessenskonflikte, d.h. für solche Situationen, die grundsätzlich dazu geeignet wären, dass zu einem späteren Zeitpunkt sich widersprechende Interessen entstehen.

Korruption

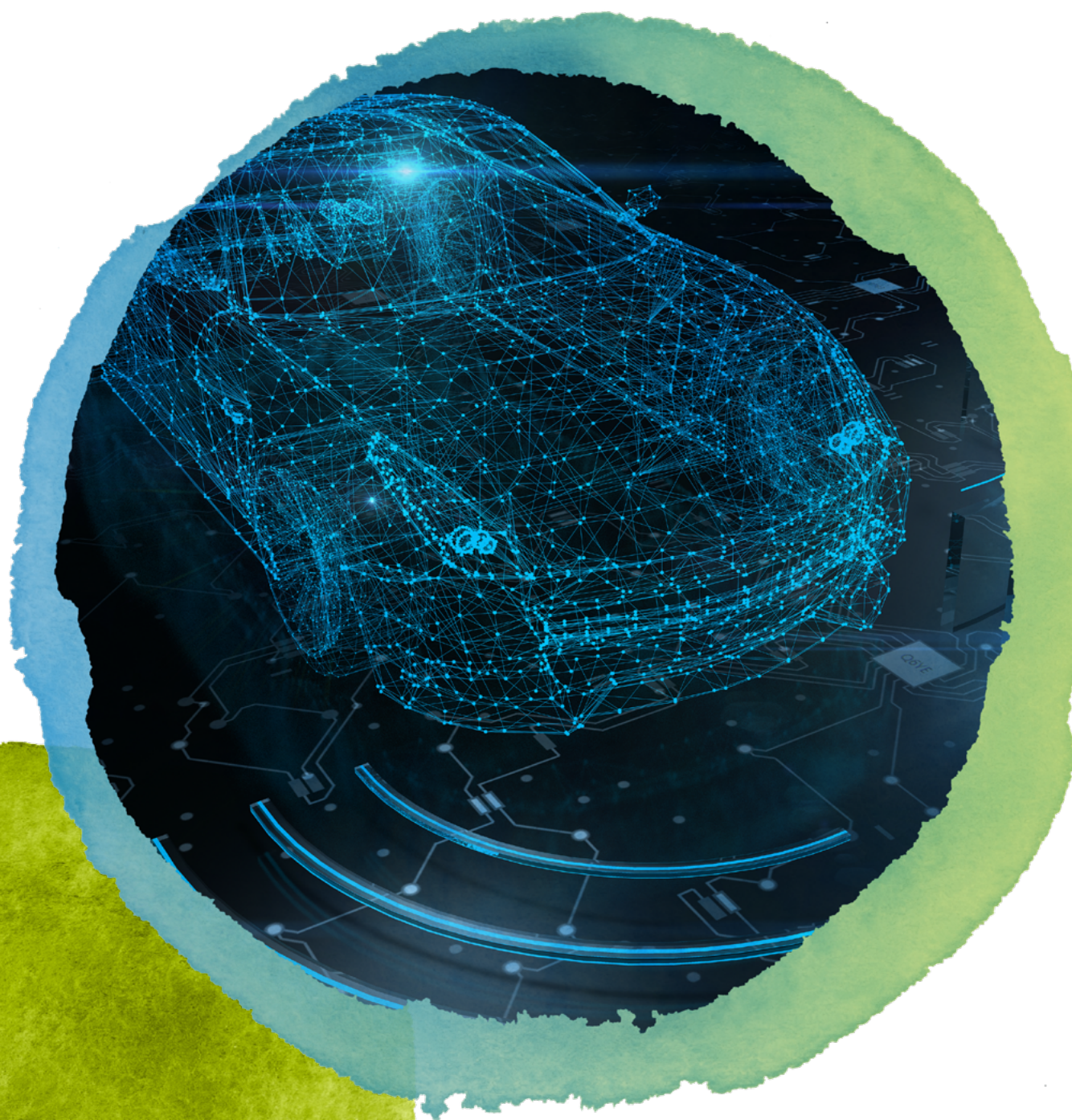
Die ESG gewährt keine Zuwendungen oder sonstigen Vorteile oder macht keine Versprechungen an Dritte, um Entscheidungen herbeizuführen oder zu beeinflussen. Besondere Vorsicht ist bereits dann geboten, wenn eine der o. g. Handlungen dazu geeignet wäre, den Anschein einer Beeinflussung zu erwecken. Schließlich dürfen auch niemals Dritte direkt oder indirekt mit solchen Handlungen beauftragt werden. Wir achten auch bei Spenden und Sponsoring darauf, keine unstatthafte Beeinflussung auszuüben oder den Anschein zu erwecken. Hier lautet unser Verhaltensgrundsatz: Geschäftsführung, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ESG dürfen im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile annehmen oder fordern, anbieten oder gewähren. Für alltagsübliche Einladungen und Geschenke, sind die in den Organisationsanweisungen definierten internen Wertgrenzen zu beachten.

Ansprechpartner für die Meldung von Verdachtsfällen oder Verstößen sind im Regelfall die direkten Vorgesetzten oder die jeweils fachlich zuständigen Abteilungen oder Stabsstellen. Es steht allen frei, sich auch direkt an den Compliance Help-Desk zu wenden. Für besonders vertrauliche Fragen und Meldungen steht jedem das Hinweisgebersystem oder der Ombudsmann der ESG zur Verfügung.

Auch hinsichtlich der Lieferanten legt ESG Mobility Wert auf Compliance. Bei unserem Einkauf liegt der Fokus auf Personaldienstleistungen. Bedarfsmaterialien, wie z. B. Büroartikel, nehmen demgegenüber ein kleineres Volumen ein. Intern besteht dafür die Prozessanweisung „Lieferantenmanagement und Beschaffung“ sowie eine Richtlinie zur Auswahl der Geschäftspartner. Darüber hinaus haben wir bei ESG Mobility Lieferantenbewertungen implementiert, die sowohl durch die Fachabteilungen als auch durch den Einkauf durchgeführt werden. Zusätzlich wird ein modularer Selbstauskunftsbogen an die Lieferanten der ESG Mobility versendet.



Dieser umfasst Angaben zu Qualität, zum Umgang mit Lieferanten und Unterlieferanten, zum Datenschutz, zur Informationssicherheit und zum Management der Unterlieferanten, wie etwa die Frage nach eigenen Kriterien oder ob Lieferketten rückverfolgbar sind. Gleichzeitig werden die Lieferanten im Selbstauskunftsbogen auch dazu aufgefordert, den Verhaltenskodex der ESG Mobility durch Unterschrift zu bestätigen bzw. alternativ einen eigenen Verhaltenskodex vorzulegen.



13. GRI Content Index

| Allgemeine Angaben | | Verweis | Erläuterung |
|----------------------------|---|--|---|
| Organisationsprofil | | | |
| GRI 102-1 | Name der Organisation | Über diesen Bericht | |
| GRI 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-3 | Hauptsitz der Organisation | | München |
| GRI 102-4 | Betriebsstätten | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-6 | Belieferte Märkte | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-7 | Größe der Organisation | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-8 | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern | Arbeitnehmer | a. Befristet/unbefristet b. nach Region c. Vollzeit/Teilzeit+Geschlecht d. UANs e. Schwankungen f. Erläuterung zu Zahlenherkunft |
| GRI 102-9 | Lieferkette | Beschreibung des Geschäftsmodells | |
| GRI 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | | Erstmalige Erstellung, deshalb keine Änderung der Lieferketten |
| GRI 102-11 | Vorsorgeprinzip/-ansatz | Ressourceneffizienz | |
| GRI 102-12 | Externe Initiativen | Arbeitnehmer | |
| GRI 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | VDA, AUTOSAR, Car2Car CC, CMMI Institute, DIN, Bayme | |

Strategie

GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers Vorwort

Ethik und Integrität

GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen Code of Conduct

Unternehmensführung

GRI 102-18 Führungsstruktur Beschreibung des Geschäftsmodells

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-41 Tarifverträge Bei der ESG Mobility gelten keine Tarifverträge

GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

Allgemeine Angaben

Verweise

Erläuterung

GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten Beschreibung des Geschäftsmodells

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse

| Allgemeine Angaben | Verweise | Erläuterung |
|--------------------|--|---|
| GRI 102-48 | Neudarstellung von Information | |
| GRI 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | |
| GRI 102-50 | Berichtszeitraum | 01.01.2020 – 31.12.2020 |
| GRI 102-51 | Datum des letzten Berichts | 30.06.2020 |
| GRI 102-52 | Berichtszyklus | jährlich |
| GRI 102-53 | Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht | Jörg Ohlsen Johann Kastner |
| GRI 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | ESG Mobility hat sich bei der Erstellung des Berichts an den Standards der Global Reporting Initiative orientiert |
| GRI 102-55 | GRI-Inhaltsindex | GRI Content Index |
| GRI 102-56 | Externe Prüfung | Dieser Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen |

| Themenspezifische Angaben | Verweise | Erläuterung |
|---------------------------|---|---|
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung | Arbeitnehmer, Umwelt, Datenschutz, Compliance |
| GRI 103-2 | Managementansatz und Bestandteile | Arbeitnehmer, Umwelt, Datenschutz, Compliance |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | Arbeitnehmer, Umwelt, Datenschutz, Compliance |

| Themenspezifische Angaben | Verweise | Erläuterung |
|---------------------------|----------|-------------|
|---------------------------|----------|-------------|

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

| | | | |
|------------|--|--------------|--|
| GRI 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Arbeitnehmer | Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS-Arbeitsschutz mit System bzw. ILO-OSH 2001) Zertifizierung durch Verwaltungs-berufsgenossenschaft |
| GRI 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | Arbeitnehmer | Regelmäßige Begehungen und Arbeitsschutzausschuss |
| GRI 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | Arbeitnehmer | Teilnehmer Begehungen, Arbeitssicherheitsausschuss, Vorsorgeuntersuchungen |
| GRI 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Arbeitnehmer | Meldeprozess, Ermittlung von psychischen Belastungen mit OSIMA |
| GRI 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Arbeitnehmer | Pflichtschulung Arbeitssicherheit, jährliche Unterweisungen, Ersthelfer/Brandhelfer-Ausbildung |
| GRI 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | Arbeitnehmer | Dienstrad, Betriebssport, Stehtische, Bewegung am Arbeitsplatz |
| GRI 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | Arbeitnehmer | Alle Mitarbeiter der ESG Mobility inkl. der in Räumen der ESG Mobility im Unterauftrag der ESG Mobility arbeitenden Personen. |
| GRI 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | Arbeitnehmer | |
| GRI 403-10 | Arbeitsbedingte Erkrankungen | Arbeitnehmer | |

