



Nachhaltigkeitsbericht 2019

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 (Trainings/Weiterbildung & Arbeitsbedingungen)	11
7. Arbeitnehmerversammlung	16
8. Führungskultur	17
9. Ressourceneffizienz	18
10. Datenschutz	20
11. Compliance	21
12. GRI Content Index	24

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 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, Test-expertisen, 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.

Die Corona Krise erreichte uns nach dem Berichtsjahr 2019, aber noch vor Redaktionsschluss dieses Berichts. Wir haben sofort reagiert, den Anteil von Working@Home auf ein Maximum hochgefahren, Hygienekonzepte entwickelt, Mitarbeiter zeitnah informiert. Auch das ist Nachhaltigkeit.

In diesem Sinne, bleiben Sie gesund!



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 2019 ab. Redaktionsschluss war der 30. Juni 2020. 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 Mitarbeitern 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
- Entire Vehicle E/E
- Connected Solutions
- eMobility
- Cyber Security
- Data Science

Die ESG MOBILITY ist Engineering-Partner, Prozess-Know-how-Träger, Technologieberater 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 derzeit erstere überwiegen. Die folgende Abbildung zeigt die Positionierung der ESG Mobility in der Wertschöpfungskette bis zum Endkunden.

Kundensegmente



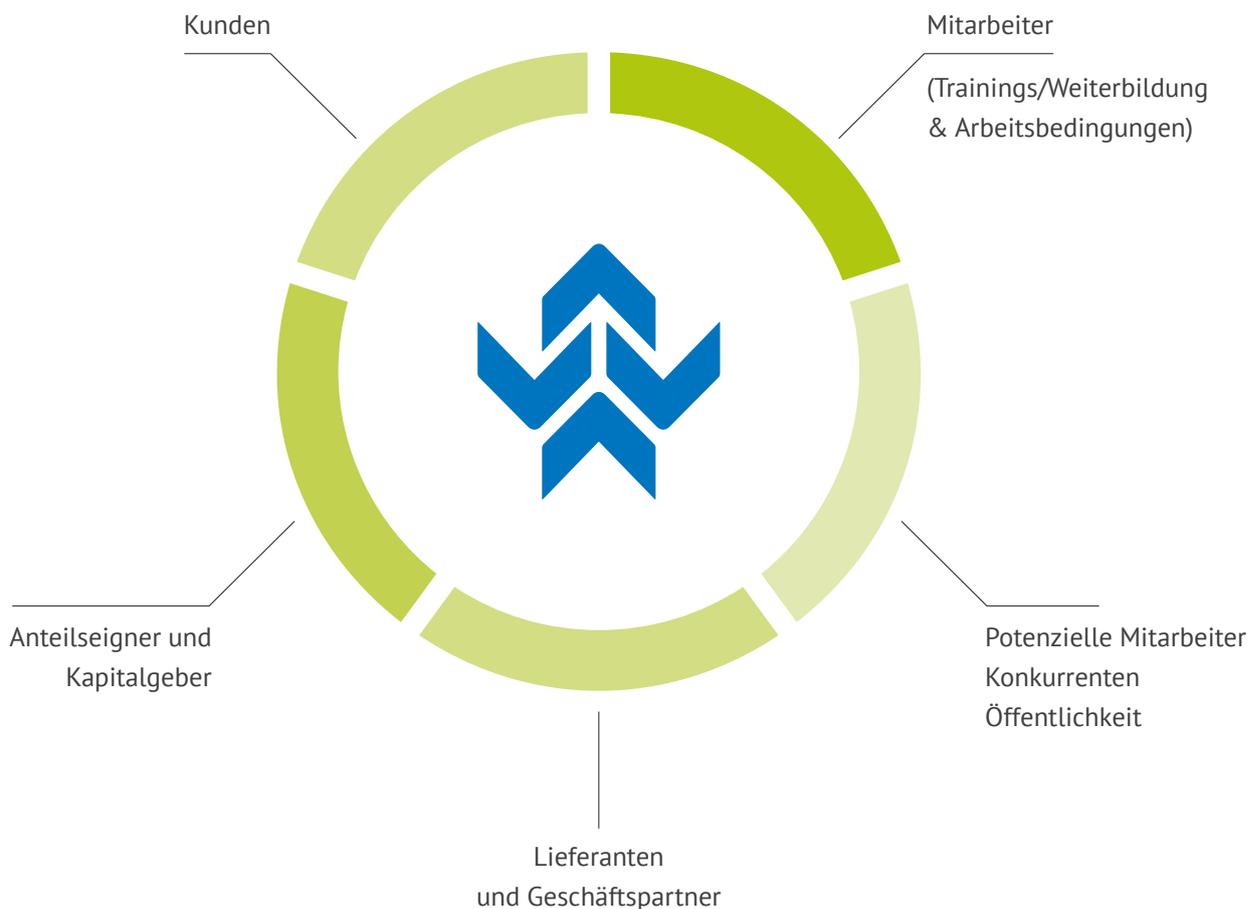
Wir arbeiten methodisch mit SCRUM, MBSE und dem V-Modell vom Fahrzeug bis zur Cloud. Wir beachten die relevanten Anforderungen der Cyber Security und der Funktionalen Sicherheit. Mit Themen, wie Remote Software Update oder Connected Services wächst die Fahrzeugarchitektur ins IT-Backend. Die IT-Systeme werden zunehmend ein integraler funktionaler Bestandteil von Fahrzeugfunktionen. Wir entwickeln 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
- Unsere Kunden, OEMs, Tier 1, ...
- Anteilseigner und Kapitalgeber
- Lieferanten und Geschäftspartner
- Potenzielle Arbeitnehmer, die Öffentlichkeit und die Konkurrenz

Siehe Abbildung.



5. Wesentlichkeitsanalyse

Deshalb führte ESG Mobility 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 Ansprechpartnern aus dem Unternehmen diskutiert und inhaltlich zu Fokusthemen zusammengefasst. Folgende Themen wurden als wesentlich identifiziert und von der Geschäftsführung verabschiedet:

- Mitarbeiter (Trainings/Weiterbildung & Arbeitsbedingungen)
- Arbeitnehmersbelange
- Führungskultur
- Ressourceneffizienz
- Datenschutz
- Compliance

Darüber wird in den folgenden Kapiteln berichtet.

6. Mitarbeiter (Trainings/Weiterbildung & Arbeitsbedingungen)

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere 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 Mitarbeiter, gemeinsam neue Wege zu gehen, angewiesen, um uns erfolgreich in neuen Themen rund um die Mobilität zu positionieren.

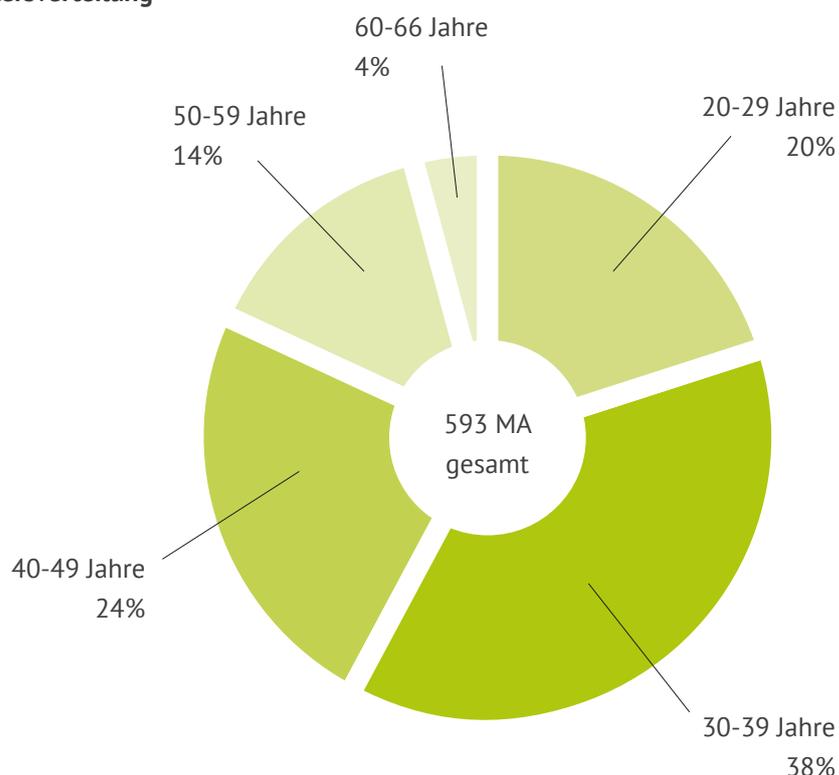
Vielfalt und Chancengleichheit

Die ESG Mobility GmbH beschäftigt zum 31.12.2019 insgesamt 593 Mitarbeiter. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 23,1 %. Wir profitieren von Internationalität und Interkulturalität. Der internationale Anteil der ESG Mobility GmbH beträgt

16,7%, inkl. Mitarbeitern mit deutscher und zeitgleich ausländischer Nationalität 20,7% (Quelle: Angabe der Staatsbürgerschaft).

ESG Mobility ist eine junge und dynamische Firma. Die Alterspyramide zeigt ein Maximum in der Gruppe der 30..39-jährigen, das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt bei 38,8 Jahren.

Altersverteilung



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



Weitere Informationen finden
Sie im Kapitel **Compliance**

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

Trainings/Weiterbildung:

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

Kennzahl Weiterbildungsstunden:

Auf Weiterbildung wurden insgesamt 14.619 Std. gebucht.

Das entspricht einem prozentualen Anteil von 1,4% der Gesamtstunden von 2019.

Mit der von uns durchgeführten Bedarfsanalyse wurde diversen relevanten Fragen nachgegangen, wie etwa: Welche Qualifikationen werden in den Abteilungen benötigt? Oder: Wo befinden sich „Bottle Necks“? Um die so festgestellten und klar definierten Bedarfe zu decken, haben wir konsequent interne Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen. Dazu gehören auch Querschnitts-Entwicklungsmöglichkeiten oder zukunftsorientiertes Wissen rund um das agile Arbeiten, etwa im Rahmen einer Scrum-Master-Ausbildung.

Verschiedene Cluster wurden ins Auge gefasst, wie das Development Center Projekt (DCP), das Development Center Leadership (DCL), Systems Engineering, Java-Entwicklungspfad oder die Verhandlungsführung. Wir haben damit begonnen, die Development-Center für die ESG Mobility speziell abgestimmt zu überarbeiten. Hierbei stand die deutlich erhöhte Flexibilität der Angebote im Fokus. Entsprechend erfolgt die Umgestaltung weg von Programmen, hin zu mehr modularen Möglichkeiten. Der Grund: Im Rahmen starrer Strukturen können die Angebote oftmals nicht genutzt werden. Das wollen wir nachhaltig verbessern.

Für die Orientierung im Beruf und die persönliche Entwicklung sorgt unser Nachwuchskräfteprogramm (NKP), das junge Talente fördert und unterstützt.

Auch Schulungen zu evidenten Themen der Corporate Social Responsibility (CSR) wie Compliance, Arbeitsschutz oder Anti-Korruption, bieten wir bereits an. Diese bauen wir für die Zukunft weiter aus.

Die Angebote werden zielgerichtet aufgliedert in Ausbildungsgänge (intern) sowie in unsere ESG Academy (extern), u.a. mit Softwareentwicklungskursen.

Zusätzlich zum internen Engagement, fördert die ESG Mobility auch extern eine Initiative im Bereich Bildung und wird die Anzahl der Auszubildenden 2020 erhöhen.

2019 engagiert sich die ESG Mobility erneut als Förderer am Deutschlandstipendium, um Fachkräfte von morgen zu unterstützen. Seit 2013 geben wir einen Teil des Erfolges an nachfolgende Generationen weiter und helfen engagierten und begabten Studierenden. Mit dem Deutschlandstipendium wollen wir gezielt auch den weiblichen Nachwuchs finanziell und ebenso durch Einbeziehung in den Unternehmensalltag fördern, da die IT-Branche nach wie vor von Männern dominiert wird.

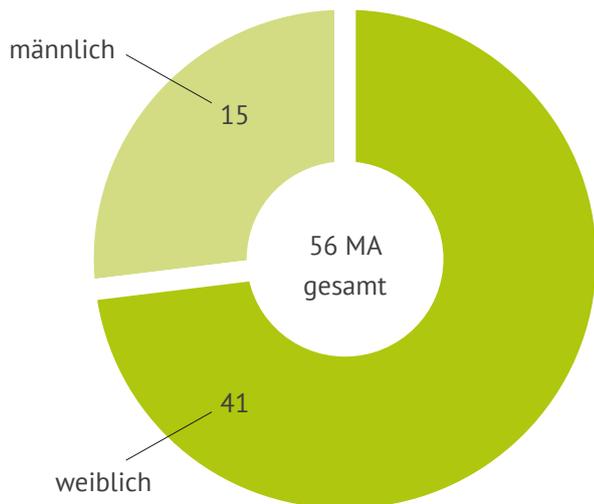
Arbeitsbedingungen:

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. Um dies sicherzustellen, haben wir vielfältige Angebote, Voraussetzungen und Leistungen geschaffen. Dazu gehören die betrieblichen Sozialleistungen sowie die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz. Dies hat bei uns besondere Relevanz in den Bereichen der Prüfstände sowie in unseren Werkstätten/Fahrzeughallen. Dazu bieten wir spezielle Schulungen für mehr Arbeitssicherheit. Zusätzlich bauen wir ein Arbeitsschutzmanagementsystem auf. Eine Zertifizierung im Arbeitsschutzmanagement ist in Planung.

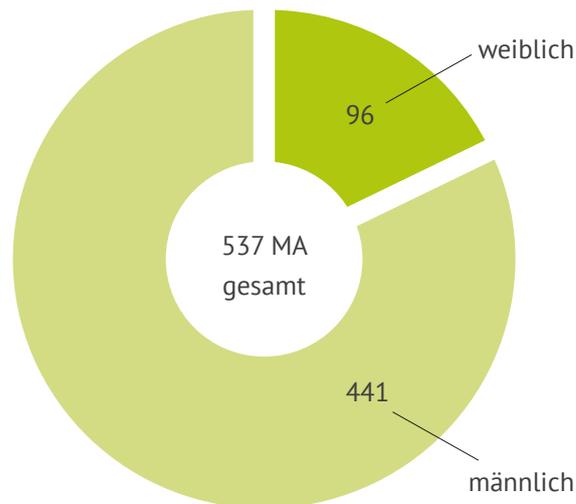
Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle und ein Gleitzeitkonto (-30 ... +100 Gleitzeitrahmen, Arbeitszeitrahmen von 6:00-23:00 Uhr) an. Zudem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Projektbelangen im Working@Home arbeiten und auch die Option vorübergehend oder dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten, steht als Flexibilisierungsinstrument zur Verfügung.

Der prozentuale Anteil der Teilzeitkräfte liegt zum 31.12.2019 bei 9,4%.





Beschäftigte Teilzeit



Beschäftigte Vollzeit

Wir wollen ganz bewusst die Vielfalt fördern. Hierfür engagieren wir uns mit unserem Frauennetzwerk (Woman@Work). Ziel ist auch Frauen in Führungspositionen zu fördern. 2019 waren von 34 Führungskräften inkl. Geschäftsführung 4 Frauen. Das entspricht 11,8 %.

Um auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern effektiv zu unterstützen, haben wir für eine Kinderferienbetreuung gesorgt, die auch 2019 stattgefunden hat. Festes Ziel in unserem Veranstaltungsplan ist darüber hinaus im „After-Work“ die Integration von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterkindern.

7. 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.

ESG Mobility hat eine faire Entlohnungssystem, das die betrieblichen Belange und die Interessen der Mitarbeiter in eine angemessene Balance bringt.

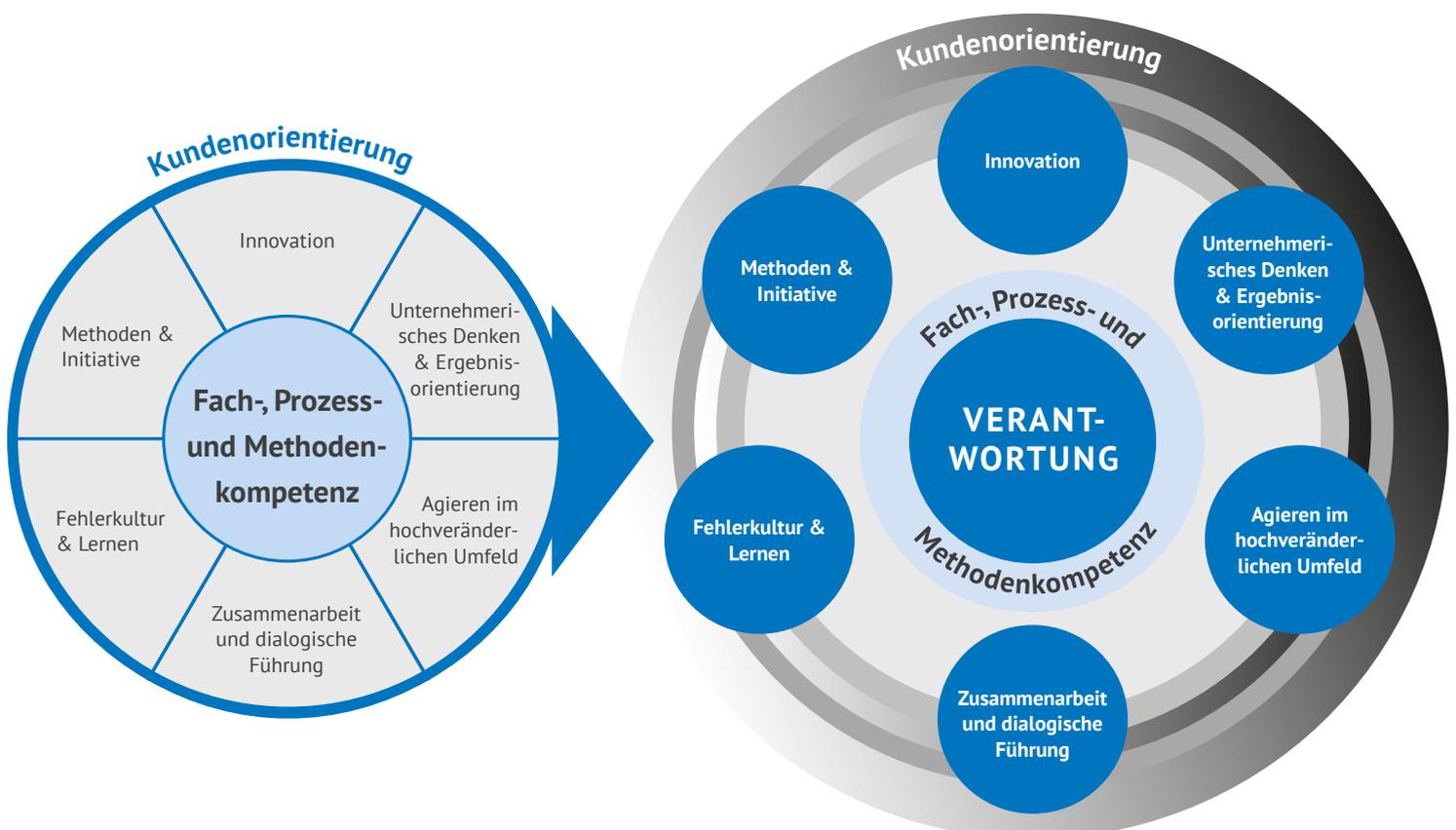
Der Betriebsrat ist auch Anlaufstelle für Mitarbeiter mit Beratungsbedarf in Personalangelegenheiten und nimmt auf Wunsch gerne eine Mittlerrolle ein.

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

8. 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.

9. 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-Umweltpolitik und ISO 14001. Ansprechpartner für diese Themen ist der Umweltauditor 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 Fürstfeldbruck.

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 Mitarbeiter diese Möglichkeit. Dafür wird ein vergünstigtes Job-Ticket angeboten.

Für die Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad kommen, bieten wir Duscmöglichkeiten 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 Gefahrstoffen 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).

10. 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.

11. 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 Regelwerk für alle 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:

- Schulungen als zentrales Mittel: Einführungsveranstaltung (Arbeitssicherheit, AGG, Datenschutz) für neue Mitarbeiter; Ziel ist hier immer 100 % der relevanten Mitarbeiter zu schulen
- Hauptthema: Interessenskonflikte (Beauftragung von MA), Scheinselbstständigkeit bzgl. Arbeitnehmerüberlassung und Korruption

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 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. Auch die ESG muss als Gesellschaft Interessenskonflikte vermeiden, z. B. bei einer Beauftragung als herstellerunabhängiger Integrator.

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 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 jedem Mitarbeiter 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 Verfahrensanweisung „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.

12. 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	

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
------------	--	--------------------------------------

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

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	
GRI 102-48	Neudarstellung von Information		Erstmalige Erstellung deshalb keine Neudarstellung von Informationen
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Erstmalige Erstellung deshalb keine Neudarstellung von Informationen
GRI 102-50	Berichtszeitraum		01.01.2019 – 31.12.2019
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		Erstmaliger Bericht
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



