

§ 289f HGB- Erklärung der Unternehmensführung

EDAG Engineering Group AG

Bezüglich § 289 f (2) Nr. 1-3 HGB wird hiermit auf den Geschäftsbericht verwiesen, mit Hinblick auf § 289 f (2) Nr. 6 HGB auf das unter „Diversitätskonzept“ gespeicherte Dokument auf dieser Webseite (<https://www.edag.com/de/edag-group/das-unternehmen/corporate-governance>).

§ 289 f (2) Nr. 4, 5 HGB sind auf die EDAG Engineering Group AG direkt nicht anwendbar, weil die Gesellschaft dem schweizerischen und nicht dem deutschen Aktienrecht unterliegt.

Deutsche Konzerngesellschaften

Hinsichtlich der Erklärung gem. § 289 f (2) Nr. 4 HGB gilt das folgende im Hinblick auf die Zielgrößen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Führungspositionen in Anlehnung an die §§ 76 (4) und 111 (5) AktG sowie die §§ 36 und 52 (2) GmbHG **in Bezug auf die Tochtergesellschaft EDAG Engineering GmbH:**

Zum Jahresende 2022 lag der Anteil unserer weiblichen Führungskräfte auf der ersten Ebene unterhalb der Geschäftsführung der EDAG Engineering GmbH bei 0 Prozent bzw. 0 Personen. Auf der zweiten Ebene unterhalb der Geschäftsführung lag der Anteil bei 5 Prozent bzw. 8 Personen. Mit Beschluss der Geschäftsführung vom Dezember 2018 wurde gemäß § 36 GmbHG festgelegt, den Anteil bis zum Jahr 2022 auszubauen. Für Deutschland ist eine Quote von weiblichen Führungskräften in Höhe von 5 Prozent bzw. 2 Personen auf der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung und 10 Prozent bzw. 14 Personen auf der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung beschlossen worden, wobei sich die Angabe der absoluten Zahlen auf die Anzahl der Führungskräfte zum Jahresende 2022 bezieht.

Die angestrebte Quote auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung konnte bislang noch nicht erreicht werden, da der Anteil der studierenden Frauen in den für die operativen Bereiche der EDAG Engineering GmbH unerlässlichen MINT-Fächern immer noch erheblich hinter dem Männeranteil zurücksteht und es bislang nicht gelungen ist, Frauen mit Berufs- und Führungserfahrung in Deutschland im Bereich Automotive- Engineering für eine Führungsposition gewinnen zu können. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass unsere bisher umgesetzten Maßnahmen zu Bindung und Förderung von weiblichen Führungskräften nicht ausreichend waren, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die gesteckten Quotenziele mit 5 Prozent bzw. 10 Prozent in unserer Branche zu ambitioniert erscheinen, werden wir im Geschäftsjahr 2023 prüfen, ob eine Anpassung der gesetzten Ziele erforderlich ist.

Der Aufsichtsrat der EDAG Engineering GmbH hat die gemäß § 52 GmbHG durch Beschluss vom September 2017 festgelegte Quote von 16 Prozent bzw. 2 Personen aufgrund der Neuwahl der Arbeitnehmervertreter mit Wirkung zum 23. November 2018 unterschritten, da ausschließlich Männer erfolgreiche Listenplätze belegten. Die Quote liegt seitdem bei nur 8,3 Prozent bzw. 1 Person.

Der Anteil weiblicher Geschäftsführer der EDAG Engineering GmbH liegt unverändert bei der im September 2017 beschlossenen Zielgröße von 0 Prozent bzw. 0 Personen bis zum 31. Dezember 2022. Die Zielgröße der weiblichen Geschäftsführer wurde mit 0 Prozent bzw. 0 Personen festgelegt, da

davon ausgegangen wird, dass die drei bestellten Geschäftsführer weiterhin für die EDAG Engineering GmbH tätig sein werden und eine Erweiterung der Geschäftsführung nicht geplant ist.

Im Hinblick auf die EDAG Engineering Holding GmbH gilt:

Der Aufsichtsrat der EDAG Engineering Holding GmbH wies im Jahr 2022 eine unveränderte Frauenquote in Höhe von 25 Prozent bzw. 3 Personen auf. Da nur ein Geschäftsführer bestellt ist, liegt die Quote hinsichtlich der Geschäftsleitung bei 0 Prozent bzw. 0 Personen. Die Gesellschaft hat keine Mitarbeiter.