

## § 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 ([http://ir.edag.com/edag/pdf/EDAG\\_Diversitaetskonzept\\_2018\\_DE.pdf](http://ir.edag.com/edag/pdf/EDAG_Diversitaetskonzept_2018_DE.pdf)).

§ 289 f (2) Nr. 4, 5 HGB sind auf die EDAG Engineering Group AG direkt nicht anwendbar, weil die Gesellschaft dem schweizerischen, 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 2018 lag der Anteil unserer weiblichen Führungskräfte auf der ersten Ebene unterhalb der Geschäftsführung der EDAG Engineering GmbH bei 0 Prozent. Auf der zweiten Ebene unterhalb der Geschäftsführung lag der Anteil bei 9,4 Prozent. Der Beschluss der Geschäftsführung vom September 2017 gilt nach wie vor. Mit diesem Beschluss wurde gemäß § 36 GmbHG festgelegt, den Anteil bis zum Jahr 2022 auszubauen. Für Deutschland ist eine Quote von weiblichen Führungskräften in Höhe von 0 Prozent auf der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung und 10 Prozent auf der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung beschlossen worden.

Die angestrebte Quote auf der 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. Deshalb hat EDAG zur nachhaltigen Erreichung der oben genannten Ziele bezüglich weiblicher Führungskräfte die Initiative Frauen@EDAG weiter fortgeführt. Ein umfassender Maßnahmenkatalog zur Gewinnung, Bindung und Förderung weiblicher Mitarbeiter und Führungskräfte wurde erarbeitet und bereits teilweise umgesetzt.

Der Aufsichtsrat der EDAG Engineering GmbH hat die gemäß § 52 GmbHG durch Beschluss vom September 2017 festgelegte Quote von 16,0 Prozent 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. Der Anteil weiblicher Geschäftsführer der EDAG Engineering GmbH liegt unverändert bei der im September 2017 beschlossenen Zielgröße von 0,0 Prozent bis zum Jahr 2022.

### **Im Hinblick auf die EDAG Engineering Holding GmbH gilt:**

Der Aufsichtsrat der EDAG Engineering Holding GmbH bestätigte den bisherigen Anteil von Frauen in Höhe von 16%. Da nur ein Geschäftsführer bestellt ist, liegt die Quote hinsichtlich der Geschäftsleitung bei 0,0%. Die Gesellschaft hat keine Mitarbeiter.