



Berichtsrahmen & Dokumentation

Geltungsbereich & Rechtsgrundlagen

Unternehmerische Verantwortung hat für uns eine langjährige Tradition. Diese spiegelt sich auch in unserer Berichterstattung wider. Der Schutz von Arbeits- und Menschenrechten ist für uns gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur und fest in unseren internen Leitlinien sowie dem Verhaltenskodex verankert. Die vorliegende Berichterstattung bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025.

Wir handeln im Einklang mit den geltenden deutschen Arbeits- und Arbeitsschutzgesetzen. Darüber hinaus berücksichtigen wir bei der Identifizierung und Bewertung potenzieller Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie bei ausgewählten Geschäftspartnern die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

CSR-Dokumentationsstruktur & Nachweisführung

Unsere Maßnahmen zu den Themen Arbeits- und Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Gleichbehandlung, Ethik und gesellschaftliche Verantwortung werden systematisch erfasst, dokumentiert und ausgewertet. Dabei verfolgen wir einen strukturierten Dokumentationsansatz, der Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Prüfbarkeit sicherstellt.

Ziel dieser Dokumentationsstruktur ist es:

- bestehende Inhalte, Maßnahmen und Prozesse thematisch zu bündeln,
- deren Umsetzung durch geeignete Nachweise zu belegen,
- die Audit- und Bewertungsfähigkeit gegenüber externen Stellen sicherzustellen, sowie Entwicklungen und Fortschritte über Kennzahlen (KPIs) messbar darzustellen.

Aufbau der Dokumentation

Zur internen Steuerung und externen Nachweisführung nutzen wir ein zentrales, internes CSR-Verzeichnis, in dem alle relevanten ethischen, sozialen und nachhaltigkeitsbezogenen Unterlagen strukturiert abgelegt sind. Das Verzeichnis ist modular aufgebaut und umfasst unter anderem folgende Dokumentenarten:

- Schulungs- und Unterweisungsnachweise zu Arbeitssicherheit, Ethik, Gleichbehandlung und Datenschutz
- Gefährdungsbeurteilungen sowie daraus abgeleitete Maßnahmen- und Verbesserungspläne



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

- Teilnehmerlisten/Materialien zu Mitarbeiter-einweisungen und -unterweisungen
- Protokolle von Betriebsbegehungen, Sicherheitsüberprüfungen oder Vorfällen
- Kennzahlen (KPIs) und Auswertungen zu Mitarbeiterzufriedenheit, Diversität, Gesundheit und Arbeitsunfällen
- Nachweise zur Einhaltung des Lieferantenkodex inklusive Rückmeldungen von Geschäftspartnern
- Dokumentation von Hinweisen oder Rückfragen zu ethischem Verhalten (einschließlich dokumentierter Nullmeldungen)
- Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen

Alle Dokumente werden nach einem festgelegten Ablage- und Aktualisierungsschema geführt, mindestens jährlich überprüft und bei Bedarf mit quantitativen Kennzahlen ergänzt. Auf diese Weise schaffen wir eine belastbare Grundlage für interne Steuerung, kontinuierliche Verbesserung sowie externe Bewertungen im Rahmen von Nachhaltigkeits- und CSR-Ratings.



Arbeits- und Menschenrechte

Grundsätze und Verantwortungsrahmen

Zur wirksamen Umsetzung unserer Grundsätze stärken wir die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten durch klar definierte Prozesse, regelmäßige Schulungen und kontinuierliche Risikoanalysen. Interne Überprüfungen unterstützen uns dabei, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und darauf abgestimmte Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Wir fördern ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld, das die Sensibilität für arbeits- und menschenrechtliche Themen im täglichen Handeln stärkt und eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur nachhaltig verankert.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität. Wir setzen die gesetzlichen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent um, sodass arbeitsbedingte Risiken frühzeitig erkannt, bewertet und systematisch minimiert werden. Ergonomische, menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung ist gelebte Praxis.

Ergänzend zu den Gefährdungsbeurteilungen nutzen wir eine übergeordnete Risikobewertung, um Arbeitsschutzrisiken zu identifizieren, zu priorisieren und Maßnahmen gezielt weiterzuentwickeln.

Gesundheit

Prävention, Gesundheitsangebote & Wiedereinstieg

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden aktiv und unterstützen die Teilnahme an Präventions- und Gesundheitskursen im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheits-managements. Im Berichtsjahr 2025 nahmen 44 % der Mitarbeitenden an entsprechenden Präventionsangeboten teil. Bis 2026 möchten wir die Teilnahmequote wieder auf mindestens 50 % steigern.

44 %

der Mitarbeitenden nehmen an Präventionskursen teil

Nach längeren krankheitsbedingten Ausfallzeiten unterstützen wir betroffene Mitarbeitende durch einen individuell abgestimmten Wiedereinstieg. In Abstimmung mit der jeweiligen Person werden geeignete Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung sowie bei Bedarf medizinischen und beruflichen Rehabilitation entwickelt und umgesetzt. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu sichern und den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten.



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote lag 2023 bei 95,84 %, 2024 bei 93,48 % und erreichte 2025 95,99 %. Wir erfassen diese Kennzahl jährlich, um Entwicklungen im Bereich Mitarbeitendengesundheit zu beobachten und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Ziel ist es, die Gesundheitsquote langfristig auf einem hohen Niveau zu stabilisieren und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

	2023	2024	2025
Gesundheitsquote %	95,84	93,48	95,99

Arbeitssicherheit

Gefährdungsbeurteilungen & Betriebsbegehungen

Zur Identifikation und Bewertung arbeitsbedingter Gefährdungen führen wir regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch. Auf dieser Grundlage werden konkrete Maßnahmen, wie verbindliche Betriebs- und Arbeitsanweisungen abgeleitet, die im Arbeitsalltag umgesetzt und regelmäßig überprüft werden.



Ergänzend finden jährlich Betriebsbegehungen statt, die gemeinsam durch den Sicherheitsbeauftragten und die Geschäftsleitung durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden dokumentiert und fließen in die kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeitsschutzmaßnahmen ein.

Unterweisungen & PSA

Alle Mitarbeitenden erhalten eine Erstunterweisung, regelmäßige jährliche Sicherheitsunterweisungen sowie die erforderliche persönliche Schutzausrüstung. Bei der Auswahl der Schutzausrüstung berücksichtigen wir auch individuelle Bedürfnisse, beispielsweise durch passgenau angefertigten Gehörschutz. Im Jahr 2025 erhielten 100 % der Mitarbeitenden eine Sicherheitsunterweisung.

100 %

der Mitarbeitenden erhielten 2025 eine Sicherheitsunterweisung



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

Arbeitsunfälle

Es wurden keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle verzeichnet. Diese Entwicklung bestätigt die Wirksamkeit unserer präventiven Sicherheitsmaßnahmen und unseres systematischen Arbeitsschutzes.

	2023	2024	2025
Meldepflichtige Unfälle	2	3	0

Gleichbehandlung & Diversität

AGG-Grundsätze

Als deutsches Unternehmen unterliegen wir dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Unsere Unternehmenskultur basiert auf Toleranz. Unterschiedliche religiöse Überzeugungen, sexuelle Neigungen, ideologische Auffassungen und Menschen mit Behinderungen werden mit Respekt behandelt.

3

verschiedene Nationalitäten
sind bei EVD beschäftigt

Geschlechtervielfalt

Die Geschlechtervielfalt innerhalb unseres Unternehmens wird regelmäßig erfasst und ausgewertet. Die nachfolgenden Kennzahlen zeigen die Verteilung von Frauen und Männern sowohl in der gesamten Belegschaft als auch im Führungsteam über mehrere Jahre.

	2023	2024	2025
Geschlechtervielfalt aller Mitarbeitenden			
Frauen	26 %	24 %	25 %
Männer	74 %	76 %	75 %
Geschlechtervielfalt im Führungsteam			
Frauen	50 %	50 %	50 %
Männer	50 %	50 %	50 %

Die ausgewogene Besetzung des Führungsteams mit 50 % Frauen und 50 % Männern besteht seit mehreren Jahren konstant und unterstreicht unseren Anspruch auf Gleichbehandlung und faire Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht.



Altersstruktur & Generationenmix

Wir fördern den Erfahrungsaustausch zwischen Alt und Jung. In unserem Team arbeiten mehrere Generationen zusammen, die unterschiedliche Perspektiven, Werte und Prioritäten in den Arbeitsalltag einbringen. Diese Vielfalt sehen wir als Stärke, da sie den Wissens-transfer, gegenseitiges Lernen und eine nachhaltige Personalentwicklung unterstützt.

Die Altersstruktur unserer Mitarbeitenden wird regelmäßig erfasst und analysiert, um die Zusammensetzung der Belegschaft transparent darzustellen und frühzeitig Entwicklungen erkennen zu können.

Altersgruppe	< 30	30 – 50	> 50
Anteil der Beschäftigten 2023	1	5	13
Anteil der Beschäftigten 2024	1	5	11
Anteil der Beschäftigten 2025	0	5	11

Die Altersverteilung zeigt eine stabile Struktur mit einem Schwerpunkt in den Altersgruppen 30–50 Jahre und über 50 Jahre. Die Kennzahlen dienen als Grundlage für die langfristige Personalplanung und den gezielten Wissenserhalt im Unternehmen.

Faire Arbeitsbedingungen & soziale Verantwortung

Unser Anspruch an ein faires, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Wir schaffen ein attraktives, faires und verlässliches Arbeitsumfeld, das unter anderem auf einer angemessenen Entlohnung, transparenten Arbeitsbedingungen und freiwilligen zusätzlichen betrieblichen Leistungen basiert.

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden erfolgt in Anlehnung an die in unserer Branche geltenden Tarifverträge. Darüber hinaus bieten wir folgende freiwillige Zusatzleistungen an, um soziale Sicherheit, Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen:

- Wir zahlen allen Mitarbeitenden vermögenswirksame Leistungen.
- Bildschirmarbeitsplatzbrillen werden bezuschusst.
- Wir gewähren einen monatlichen steuerfreien Sachbezug in Form von Gutscheinen.
- Wir bieten einen umfangreichen Versicherungsschutz in der Freizeit und im Beruf in Form einer Gruppenunfallversicherung.



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

- Private Krankenhaus-Zusatzversicherung
- Wir bezuschussen die Teilnahme an Sport- und Präventionskursen
- Wir gewähren Sonderurlaub, zum Beispiel für Eheschließung.
- Wir gewähren unseren Mitarbeitenden zusätzliche Urlaubstage über die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinaus.

Diese Leistungen tragen zu einem stabilen und wertschätzenden Arbeitsumfeld bei und unterstützen die langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Wir arbeiten gerne bei EVD!

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine freiwilligen Austritte (freiwillige Fluktuation: 0 %). Insgesamt wurden zwei betriebsbedingte Austritte verzeichnet. Die Fluktuation wird jährlich erfasst und ausgewertet. Ziel ist es, die freiwillige Fluktuation dauerhaft auf einem niedrigen Niveau zu halten und die Mitarbeiterbindung weiter zu stärken.

Mitarbeiterbeteiligung & Kommunikation

Interne Kommunikation & Beteiligungsformate

Wir legen großen Wert auf eine offene Kommunikation und die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden. Entscheidungen und Entwicklungen werden transparent vermittelt, unter anderem im direkten Austausch, in Teamrunden oder über unseren internen Newsletter.

Mitarbeiterbefragung

Im Berichtsjahr 2025 haben wir erstmals eine Befragung zur Arbeitgeberattraktivität durchgeführt und den Employee Net Promoter Score (eNPS) erhoben. 14 von 16 Mitarbeitende aus Produktion und Verwaltung nahmen teil. Der erzielte eNPS liegt bei +78,6 und setzt sich wie folgt zusammen:

78,6 % Promotoren

21,4 % Passive

0 % Kritiker

Der eNPS wird künftig jährlich erhoben und dient als zentrale Kennzahl zur Weiterentwicklung unserer Personalmaßnahmen und Arbeitsbedingungen.



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

Die Befragung wurde methodisch von der externen Agentur „Deinetwegen – für zukunftsfähiges HR und Wirtschaftspsychologie“ begleitet. Sie unterstützte uns bei der anonymen Auswertung, der Interpretation der Ergebnisse und der Ableitung passender Handlungsempfehlungen.

Jahr	Stichproben- größe	Befragungs- methode	Anteil Promotoren	Anteil Passive	Anteil Kritiker	eNPS (-100 bis +100)
2025	14 von 16 Mitarbeitenden	5-Punkte-Likert- Skala, anonym	78,6 %	21,4 %	0 %	+79 %

Arbeitsklima & Wohlbefinden

Die Mitarbeiterbefragung 2025 identifizierte den Bedarf nach einer neutralen, vertrauenswürdigen Anlaufstelle für persönliche und berufliche Anliegen.

Als Maßnahme wurde eine interne Kontaktstelle eingerichtet, die Mitarbeitende bei Konflikten, psychischer Belastung und individuellen Fragestellungen unterstützt. Gespräche erfolgen vertraulich; eine Weitergabe von Informationen findet ausschließlich mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person statt. Die Einrichtung stärkt ein wertschätzendes Arbeitsumfeld und fördert eine offene, unterstützende Unternehmenskultur.

Mitarbeitenden-Gespräche

Wir führen regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, die eine strukturierte Möglichkeit bieten, Leistungen, Ziele und Herausforderungen zu besprechen. Diese Gespräche fördern offene Kommunikation und persönliche Weiterentwicklung und tragen zu einer respektvollen Unternehmenskultur bei. Jedes Gespräch wird dokumentiert, klare Ziele werden definiert und Maßnahmen für das kommende Jahr festgelegt.



Soziale Verantwortung in der Lieferkette

Lieferantenkodex

Wir achten auch bei unseren Geschäftspartnern auf die Einhaltung sozialer und arbeitsrechtlicher Standards. Zu diesem Zweck haben wir einen Lieferantenkodex erstellt, der unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und ethisches Verhalten klar formuliert.

In unserem Lieferantenkodex haben wir unter anderem diese Grundprinzipien festgehalten:

- Achtung der Menschenrechte
- Keine Kinder- oder Zwangsarbeit
- Faire Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung
- Umweltbewusstes Wirtschaften
- Gesetzestreue und Integrität

Diesen Kodex haben wir an alle unsere Lieferanten übermittelt und damit unsere Erwartungen an ethisches Verhalten klar kommuniziert.

Risikobewertung & Lieferantenstruktur

Alle drei Jahre überprüfen wir unsere Lieferanten auf die Einhaltung gesetzlicher, ethischer, sozialer und ökologischer Standards sowie die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Unsere Lieferanten stammen ausschließlich aus Deutschland bzw. in Einzelfällen aus dem EU-Ausland. Unser Lieferantenkreis ist begrenzt und besteht größtenteils aus langjährigen, vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen, wodurch das Risiko sozialer und arbeitsrechtlicher Verstöße als gering eingeschätzt wird.

100 %

Anteil von Lieferanten mit
Sitz in Ländern mit hohem
Sozialstandard



MENSCH & GESELLSCHAFT 2025

Weiterbildung

Schulungsstunden & Entwicklungsmaßnahmen

Die Fähigkeiten und das Engagement unserer Mitarbeitenden sichern die Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Wir führen jährliche Mitarbeitendengespräche, um erforderliche Zusatzqualifikationen oder berufliche Entwicklungswünsche zu identifizieren. Daraus werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Wir legen die Schwerpunkte auf die ständige Weiterbildung der Mitarbeitenden durch qualifizierten Austausch mit Vorgesetzten, Teamleitern und Bildungspartnern und unterstützen das lebenslange Lernen.

40

beträgt die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden im Jahr 2025



Gesellschaftliches Engagement

Als nachhaltig agierendes Unternehmen übernehmen wir seit vielen Jahren aktiv Verantwortung in unserer Region. Wir unterstützen ehrenamtliches Engagement, fördern Gesundheit und Chancengleichheit und beschäftigen Menschen mit Behinderungen. Unsere inklusive Arbeitsumgebung stärkt individuelle Fähigkeiten und ermöglicht allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe.



Ethik, Compliance & Datenschutz

Ethische Grundsätze

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns unserer ethischen Verantwortung bewusst. Obwohl wir bislang keine Fälle von Geldwäsche oder Korruption hatten, handeln wir konsequent nach den Prinzipien von Integrität, Transparenz und Prävention. Unsere Geschäftspraktiken orientieren sich dabei an folgenden Grundsätzen:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Klare Zuständigkeiten, nachvollziehbare Entscheidungsprozesse.
- Faires Wettbewerbsverhalten: Keine Bestechung, keine unlauteren Geschäftspraktiken.
- Verlässlichkeit gegenüber Kunden und Partnern: Ehrliche Kommunikation und verbindliche Zusagen.

Korruptionsprävention & Sanktionen

Wir prüfen regelmäßig unsere Geschäftspartner anhand aktueller Sanktionslisten (EU, US, UN, nationale Register), um ethische Risiken und Verstöße gegen Sanktionen zu vermeiden. Bei Auffälligkeiten werden Beziehungen sofort gesperrt und an Behörden gemeldet. Wir verbessern kontinuierlich unsere Prozesse, um verantwortungsvolles Handeln sicherzustellen.

Jahr	Sanktionierte GP	Korruptionsmeldung	Geldwäschemeldung
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0

In den vergangenen Jahren wurden keine Fälle von Korruption oder Geldwäsche gemeldet. Dies unterstreicht unsere gelebte Ethik sowie eine Kultur von Vertrauen und Verantwortung.

Um Korruption zu vermeiden, gelten klare Vorgaben für Entscheidungsprozesse, Vertretung und den Umgang mit Dritten. Das Vier-Augen-Prinzip, transparente Vollmachten sowie Regeln für Geschenke, Spenden und Sponsoring sorgen für Verantwortungsbewusstsein und Prävention.



Datenschutz & Cybersicherheit

Wir gewährleisten in jeglichen Geschäftsprozessen den Schutz personenbezogener Daten und Persönlichkeitsrechte unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Anforderungen. Dabei werden Daten verantwortungsvoll, vertraulich und nur für die Zwecke, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt wurden, genutzt.

Durch regelmäßige IT-Sicherheits-Checks identifizieren wir frühzeitig Schwachstellen und beheben sie. Außerdem werden alle Anwendungen und Betriebssysteme kontinuierlich aktualisiert, um Sicherheitslücken zu schließen und den Schutz stets aktuell zu halten.

Unser IT-/Cybersicherheitskonzept:

- Authentifizierung und Zugriffsschutz
- Endgeräteschutz
- Datensicherung
- Schwachstellen-/Patchmanagement
- Monitoring und Protokollierung sicherheitsrelevanter Vorfälle
- Notfallvorsorge und Wiederherstellung
- Schulung und Sensibilisierung

Die Basis aller Maßnahmen ist eine verbindliche IT-Sicherheitsrichtlinie. Sie legt fest, wie wir personenbezogene Daten schützen, unsere IT-Systeme sicher betreiben und im Umgang mit digitalen Informationen richtig handeln.

Schulungen & Sensibilisierung

In unserem Unternehmen werden Schulungen zu ethischen Themen regelmäßig und praxisnah durchgeführt:

- Bei Aufnahme ihrer Tätigkeit erhalten neue Mitarbeitende eine Mitarbeitermappe, die unter anderem unseren Code of Conduct sowie unsere Betriebsordnung enthält.
- Zusätzlich werden neue Mitarbeitende durch direkte Ansprechpartner (Vorgesetzte oder erfahrene Kollegen) in die internen Werte, Verhaltensweisen und Richtlinien eingeführt.
- Wiederholungsschulungen erfolgen jährlich oder bei Bedarf (z. B. Gesetzesänderungen, Beschwerden).
- Ein strukturierter Schulungsplan stellt sicher, dass alle relevanten Trainings systematisch abgedeckt werden.