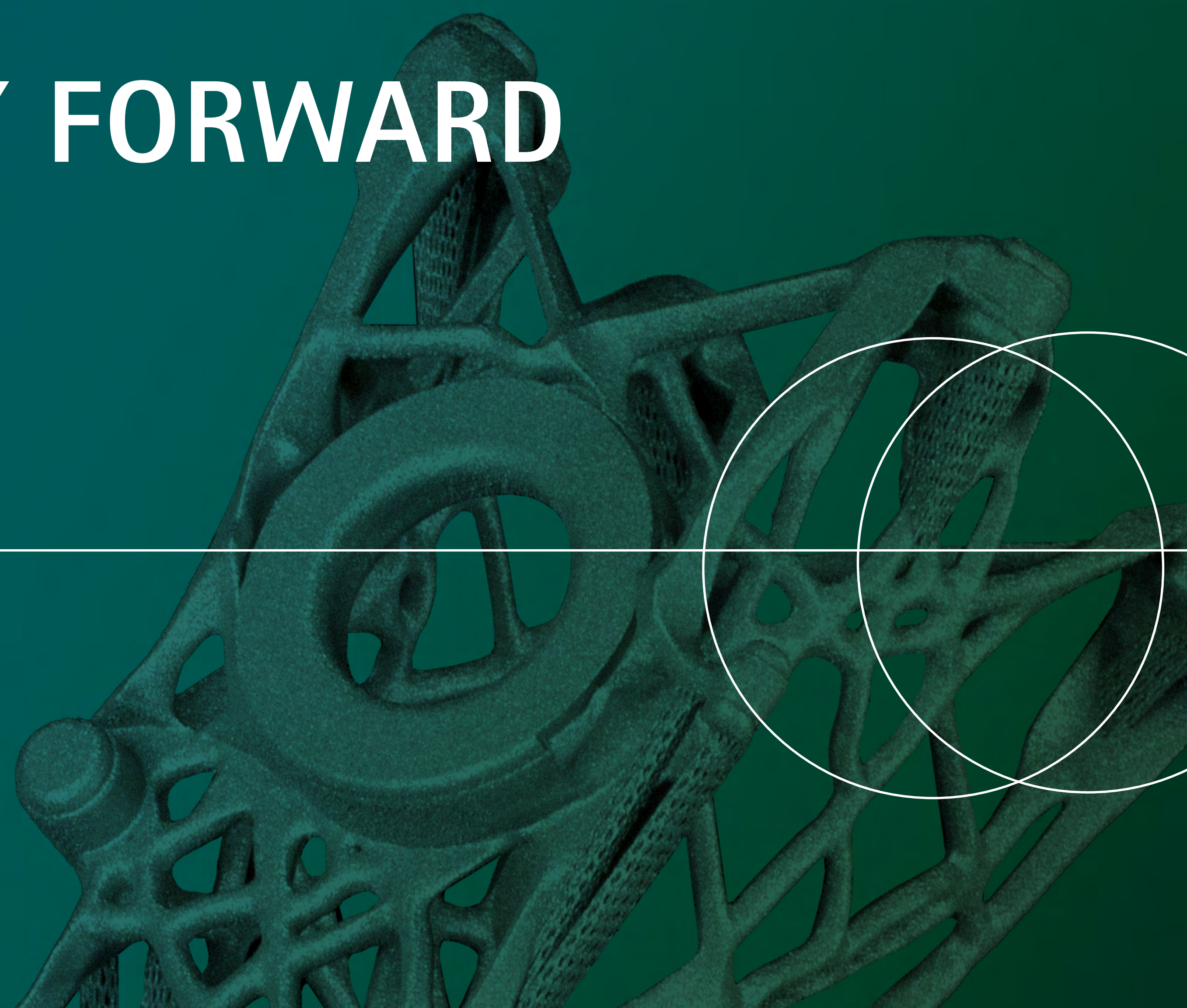




PAVING THE WAY FORWARD

AUF DEM WEG ZUR
VERANTWORTUNGSVOLLEN
FERTIGUNG

Nachhaltigkeitsbericht
2022



**Nachhaltigkeitsbericht
EOS GmbH**

Publikationsdatum	Juli 2023
Berichtszeitraum	Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021/2022 vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022
Indikatoren-Set	GRI 1: Foundation 2021
Sektor Standard	Noch nicht verfügbar
Berichtspflicht	Nein
Prüfung durch Dritte	Nein
Kontakt	Björn Hannappel Head of Sustainability EOS GmbH Robert-Stirling-Ring 1 82152 Krailling Deutschland E-Mail: sustainability@eos.info



INHALT

Abkürzungsverzeichnis	4	4. PEOPLE	34
Abbildungsverzeichnis	5	4.1 Überblick	35
Tabellenverzeichnis	5	4.2 Attraktivität des Arbeitgebers	36
Glossar	6	4.3 Arbeitssicherheit & -gesundheit	39
1. EINLEITUNG	8	4.4 Einbindung der Stakeholder	42
1.1 Auf dem Weg zur verantwortungsvollen Fertigung	9	4.5 Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion	45
1.2 Über uns: nachhaltige Normalität	12	5. PERFORMANCE	47
1.3 Leitungsstruktur	15	5.1 Überblick	48
1.4 Die Welt um uns herum	17	5.2 Produktqualität & -leistung	49
2. UNSER PPP-ANSATZ	18	5.3 Mehrwert für Kund:innen & Industrialisierung	51
2.1 Unser Unternehmenszweck	19	5.4 Wirtschaftsleistung	54
2.2 Unsere Prioritäten	20	5.5 Innovation & Digitalisierung	55
2.3 Unser Governance-Ansatz	22	6. ANHANG	58
3. PLANET	24	6.1 Über diesen Bericht	59
3.1 Überblick	25	6.2 GRI Index	60
3.2 Materialherkunft	26		
3.3 Ressourceneffizienz	27		
3.4 Klimaschutz	29		
3.5 Kreislaufwirtschaft	32		

ABKÜRZUNGS- VERZEICHNIS

AM	Additive Manufacturing	FAT	Factory Acceptance Testing
AMGTA	Additive Manufacturer Green Trade Association	GHG	Greenhouse Gas
BG ETEM	Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro und Medienerzeugnisse	GRI	Global Reporting Initiative
BAMC	Bavarian AM Cluster	GWP	Global Warming Potential
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	ISMS	Managementsystem für Informationssicherheit
BYOD	Bring Your Own Device	HR	Human Resources
CBO	Chief Business Officer	LCA	Life Cycle Assessment
CCA	Chief Customer Advocate	LED	Light-emitting Diode, Leuchtdiode
CCF	Corporate Carbon Footprint	LPBF	Laser Powder Bed Fusion
CEO	Chief Executive Officer	NGO	Non-governmental Organization
CLT	Core Leadership Team	OSH	Occupational Safety and Health
CSO	Chief Sales Officer	OT	Optische Tomographiekamera
CPO	Chief Performance Officer	PIM	Plastic Injection Molding
CPP	Cost per Part	SDG	Sustainable Development Goals
CTrO	Chief Transformation Officer	SBTi	Science Based Targets initiative
DEI	Diversity, Equity and Inclusion	SLS	Selektives-Lasersinter-Verfahren
DGSVO	Datenschutz-Grundverordnung	SRM	Supplier Relationship Management System
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	XR	Extended Reality-Technologie

ABBILDUNGS- VERZEICHNIS

Abbildung 1	Drei Phasen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit	9
Abbildung 2	Aufbau des Core Leadership Teams	16
Abbildung 3	Ökologischer Fußabdruck eines unserer Systeme	27
Abbildung 4	CO ₂ e aufgeschlüsselt nach Material	27
Abbildung 5	Festangestellte kategorisiert nach Geschlecht	36
Abbildung 6	Neuanstellungen kategorisiert nach Geschlecht	36
Abbildung 7	Austritte kategorisiert nach Geschlecht	36
Abbildung 8	Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit genommen haben, kategorisiert nach Geschlecht	37
Abbildung 9	Das PDCA-Verfahren für Arbeitsbedingungen	39
Abbildung 10	Anzahl der Unfälle im Berichtsjahr	40
Abbildung 11	Der ganzheitliche Ansatz des Gesundheitsmanagements bei EOS	41
Abbildung 12	Unsere Gesundheits- und Fitnessangebote	41
Abbildung 13	Nancy Rizos zeigt, wie gesunde Ernährung geht	41
Abbildung 14	Die UN Sustainable Development Goals	43
Abbildung 15	SDG 4 Hochwertige Bildung	43
Abbildung 16	Unsere Prozesslandschaft	50
Abbildung 17	Anzahl der sicherheitsrelevanten Fehlermeldungen im Geschäftsjahr 2021/2022	50
Abbildung 18	Der erste seiner Art – der Wilson Airless Prototype Basketball	52
Abbildung 19	Innovativer Kopfschutz aus dem 3D-Drucker	53

TABELLEN- VERZEICHNIS

Tabelle 1	Unsere PPP-Kernthemen	20
Tabelle 2	Themenfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie	21
Tabelle 3	Übersicht der Energieverbräuche für die Standorte Krailling und Maisach	30
Tabelle 4	Anzahl der Dienstwagen je Antriebsart	31
Tabelle 5	Verbrauch in l und verursachte CO ₂ e-Emissionen je Kraftstoff	31
Tabelle 6	Übersicht Abfallaufkommen	33

GLOSSAR

17 Ziele für nachhaltige Entwicklung – auch Sustainable Development Goals (SDGs)	Globaler Plan der Vereinten Nationen (UN) zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands sowie zum Schutz unseres Planeten
Additive Manufacturing (AM)	Additive Fertigung - Beschreibung für alle Fertigungsverfahren, bei denen Schicht für Schicht Material aufgetragen wird, um einen dreidimensionalen Gegenstand zu erzeugen.
CO₂-Äquivalente (CO₂e)	Neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO ₂) gibt es weitere relevante Treibhausgase wie beispielsweise Methan oder Lachgas, die ebenfalls zur Erderwärmung beitragen. CO ₂ -Äquivalente sind ein metrisches Maß, um vergleichen zu können, wie stark die einzelnen Gase zum Treibhauseffekt beitragen.
Corporate Citizenship	Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen
Factory Acceptance Tests (FAT)	Werksabnahme von Produkten beim Hersteller vor Ort
Frequently Asked Question (FAQ)	Zusammenstellung von oft gestellten Fragen inklusive der dazugehörigen Antworten
Global Reporting Initiative (GRI) Standards	Anerkannte globale Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
Greenhouse Gas (GHG) Protocol	Anerkannter internationaler Standard zur Treibhausgasbilanzierung von Unternehmen und Projekten
Industrieller 3D-Druck	Der industrielle 3D-Druck ermöglicht die Herstellung höchst komplexer Strukturen, die gleichzeitig leicht und stabil sind. Durch Funktionsintegration lässt sich die Anzahl von Bauteilen reduzieren, vorhandener Platz optimaler nutzen und der Montageaufwand reduzieren.
Life Cycle Assessment (LCA)	Ökobilanz oder Lebenszyklusanalyse - systematische Analyse potenzieller Umweltwirkungen sowie der Energiebilanz von Produkten während des gesamten Lebensweges hinweg
PDCA-Verfahren	„Plan-Do-Check-Act“-Zyklus - vierstufiger Regelkreis zur kontinuierlichen Prozessverbesserung; dient der Optimierung des betriebsinternen Qualitätsmanagements.

Produkt-Fußabdruck – auch „Product Carbon Footprint“ (PCF)	Indikator, der die gesamten Treibhausgasemissionen eines Produktes über die verschiedenen Phasen des Lebenszyklus hinweg umfasst.
Science-based Targets (SBT)	Wissenschaftlich fundierte Reduktionsziele von Treibhausgasen – Ausgangslage hierbei ist die Ermittlung der Reduktionsleistung innerhalb der eigenen Branche und des eigenen Unternehmens, um die globale Erwärmung effektiv auf 1,5 Grad zu begrenzen.
Scope 1 – 3 Emissionen	Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse Gas (GHG)-Protocol in drei Kategorien - sogenannte „Scopes“ unterteilt. Scope 1 deckt direkte Emissionen, Scope 2 Emissionen aus bezogener Energie und Scope 3 alle weiteren indirekten Emissionen eines Unternehmens ab.
Virtual Reality (VR)	Künstlich-erzeugte Realität; computergenerierte, interaktive und virtuelle Wirklichkeit, welche mit Hilfe spezieller Brillen erfahrbar wird.

Begriffserklärung

Der Begriff „EOS“ bezieht sich auf die EOS GmbH. Die Umwelt-, Sozial- und Leistungsdaten basieren auf internen Kennzahlen und Informationen der drei deutschen EOS-Standorte in Krailling, Maisach und Düsseldorf.

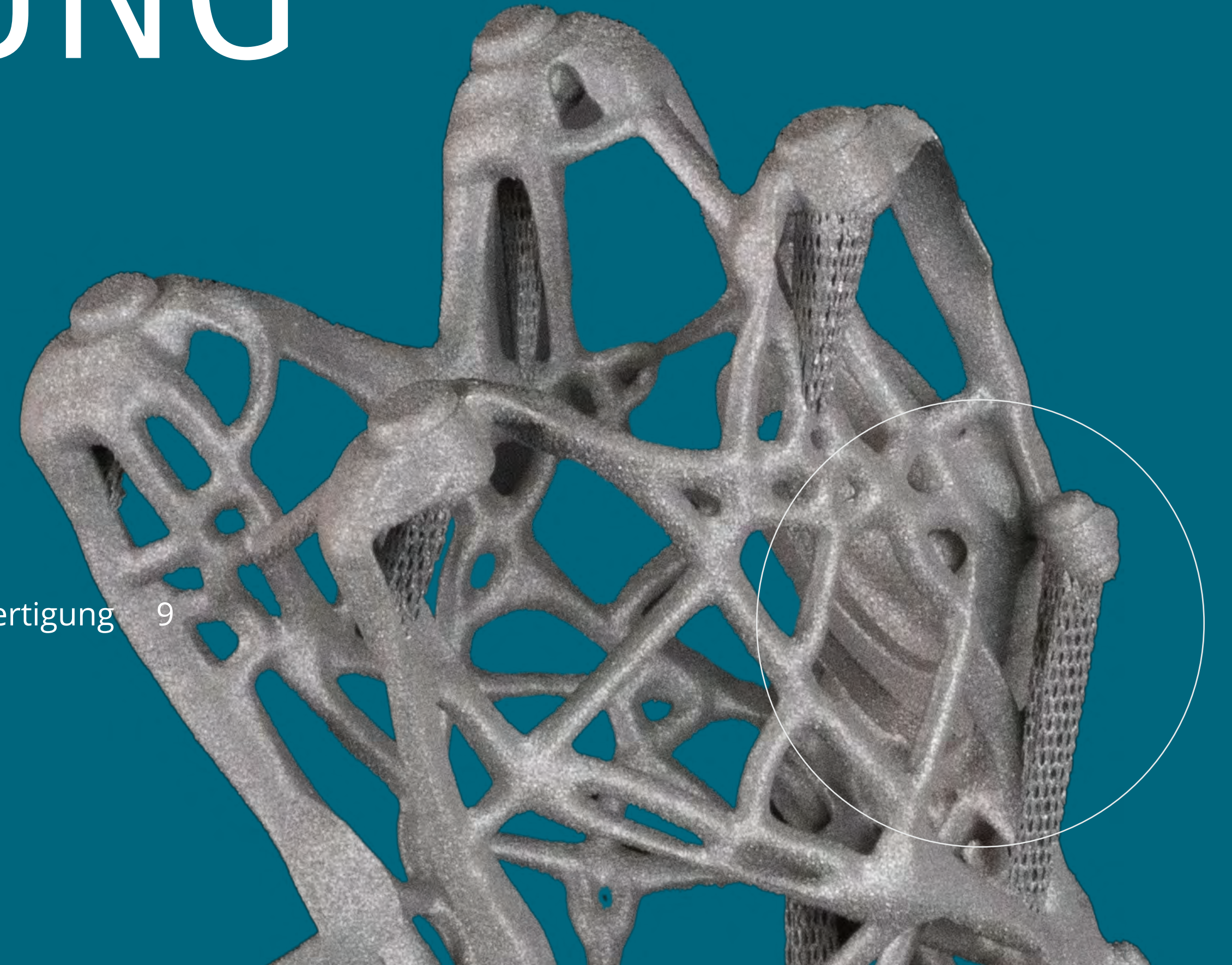
Anrede

Als Ausdruck unserer Strategie für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion haben wir uns für eine genderinklusive Schreibweise entschieden. Dazu werden sowohl genderneutrale Schreibweisen (z.B. Kundschaft) als auch Doppelpunkte (z.B. Partner:innen) verwendet. Diese Schreibweise unterstreicht unseren Ansatz ALL IN.

1.

EINLEITUNG

- 1.1 Auf dem Weg zur verantwortungsvollen Fertigung 9
- 1.2 Über uns: nachhaltige Normalität 12
- 1.3 Leitungsstruktur 15
- 1.4 Die Welt um uns herum 17



1.1 AUF DEM WEG ZUR VERANTWORT- UNGSVOLLEN FERTIGUNG

Unser Unternehmenszweck ist ambitioniert: „Wir wollen den Wandel hin zu einer verantwortungsvollen Fertigung durch industrielle 3D-Druck-Lösungen beschleunigen.“ Neben Innovation und Digitalisierung setzen wir ganz klar auf Nachhaltigkeit in finanzieller, ökologischer und sozialer Hinsicht. Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt ernst. Nachhaltigkeit selbstverständlich mitzudenken und in all unsere Prozesse und Produkte einzubeziehen, soll unser neues Normal werden.

Auf dem Weg dahin ist eine transparente Berichterstattung unerlässlich. Unser Nachhaltigkeitsbericht wird derzeit in Anlehnung an die Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Zukünftig werden wir regelmäßig nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) publizieren, um transparent unsere Arbeit und Fortschritte mit allen Interessierten zu teilen. Wenn nicht anders angegeben, umfasst dieser Bericht Umwelt-, Sozial- und Leistungsdaten basierend auf internen Kennzahlen und Informationen vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 für die drei EOS-Standorte Krailling, Maisach und Düsseldorf.

Ähnlich dem wendigen Kolibri sehen wir unser Unternehmen, die EOS GmbH (im Folgenden: EOS), als flexibel in viele Richtungen an. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist daher ein iterativer, auf Dialog basierender Prozess. Wir beziehen unsere Stakeholder ein: interne – von der Gründungsfamilie Langer bis zur gesamten EOS-Community, unsere Mitarbeitenden weltweit – und externe – von Kundschaft, Lieferant:innen über Vertriebspartner:in-

nen, Branchenverbände und Gesetzgebende bis zu Normungsbehörden und zur Wissenschaft. Und wir kombinieren Strategiearbeit mit konkreter Umsetzung, um aus gewonnenen Erkenntnissen zeitnah zu lernen.

In diesem Bericht stellen wir uns und unsere Organisation vor. Unsere Chief Executive Officer (CEO) Marie Niehaus-Langer wird zu Wort kommen wie auch Björn Hannappel, unser Head of Sustainability. Wir berichten über unsere Fokusthemen und Erreichtes in den Bereichen Planet, People und Performance. Folgen Sie dem Kolibri auf den nächsten Seiten und uns auf dem Weg zu einer verantwortungsvollen Fertigung.

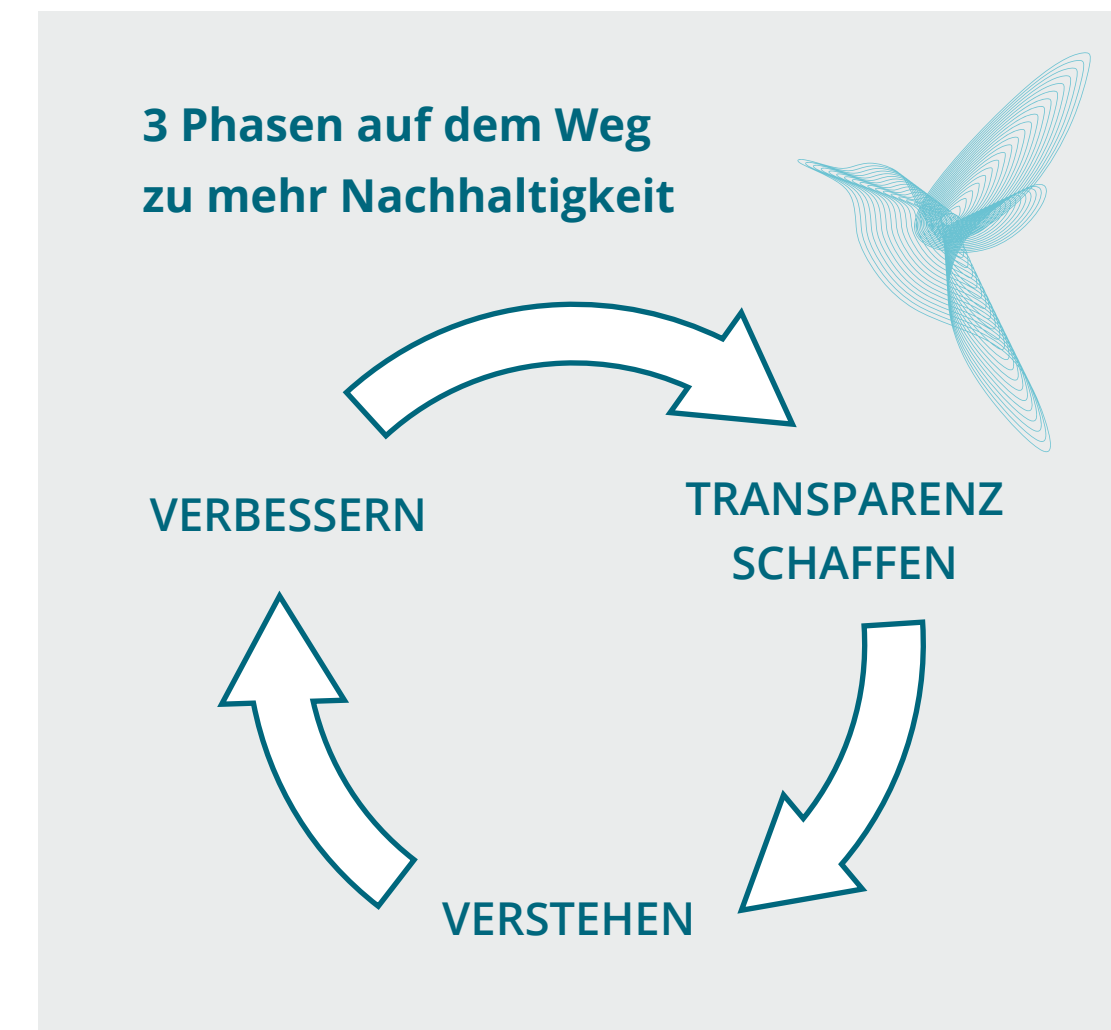


Abbildung 1: Drei Phasen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit

1. Transparenz schaffen:

Wir erheben und analysieren Daten, definieren ein Science-based Target. Wie sieht unser Unternehmensfußabdruck aus? Wo entstehen die meisten Emissionen? Wie steht es um die Diversität bezüglich unserer Mitarbeitenden und Lieferant:innen? Wo befinden sich Risiken in unseren Lieferketten? Was wollen wir bis wann erreichen?

2. Verstehen und an Kundenbedürfnissen ausrichten:

Wir suchen nach Lösungen. Wo sind Potenziale und Hebel, etwas zu verbessern? Was hilft unserer Kundschaft? Wie erreichen wir unser Science-based Target?

3. Verbessern und höchste Standards erfüllen:

Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Prozesse, die über das Business As Usual hinausgehen. Wo und wie können wir CO₂e einsparen? Was ist möglich und ergibt Sinn? Wie lässt es sich auditieren?



Björn Hannappel, Head of Sustainability, treibt das Thema Nachhaltigkeit voran

Interview mit Björn Hannappel: Unsere Licence to Grow

Björn Hannappel ist seit 2020 Head of Sustainability bei EOS. Seitdem ist einiges passiert: das Team wuchs auf vier Mitarbeitende, ein globales Sustainability Team aus 20 interessierten Kolleg:innen unterstützt weltweit und ein iterativer Prozess ist im Gange, um die Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Im Gespräch erzählt Hannappel, wie er privat Nachhaltigkeit (vor-)lebt und wie er beruflich daran mitwirkt, dass der Nachhaltigkeitsgedanke Teil der DNA von EOS wird.

Was ist Ihre persönliche Haltung zum Thema Nachhaltigkeit?

Das ist eins der wichtigsten Themen, welche wir als Menschheit haben. Dabei geht es auch um Gerechtigkeit, da die Klimaerwärmung nicht von allen Menschen gleichermaßen verursacht wurde und einige besonders darunter leiden. Persönlich möchte ich meinen drei Kindern Vorbild sein und ihnen eine lebenswerte Zukunft ermöglichen. Eine wichtige Frage ist: Was kann ich selbst tun? Privat möglichst nicht mehr fliegen, bewusst konsumieren, Rollenverständnisse aufbrechen. Meine Kinder informieren, viel erzählen und erklären, um früh ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

Sie sind seit 2020 bei EOS. Wie ist das Thema Nachhaltigkeit seitdem in der Organisation verankert?

Zunächst einmal halte ich die additive Fertigung für eine herausragende Zukunftstechnologie, die zum Umweltschutz beiträgt. Mein Team und ich wirken als Strategieabteilung in Sachen Nachhaltigkeit. Wir geben Hinweise, regen an, sorgen dafür, dass gesetzliche Anforderungen eingehalten werden. Die Umsetzung passiert in den Fachabteilungen. So konnten wir beispielsweise mit dem Polymerpulverbereich ein CO₂e-neutrales Polymerpulver entwickeln. Und wir haben ein globales Sustainability Team aufgebaut, in dem 20 Kolleg:innen zusätzlich zu ihrem regulären Job mit uns an unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen arbeiten.

Wie vertragen sich Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit?

Es wird immer mehr an Bedeutung gewinnen, was unser Beitrag zu einer besseren Welt ist und warum wir als Unternehmen existieren. Wir unterscheiden zwischen der Licence to Operate und der Licence to Grow. Wir haben verschiedene Treiber: von der Gesetzgebung über Kundschaft hin zu Bewerbenden. Um unser Geschäft machen zu können, müssen wir Gesetze einhalten und Kundenanforderungen erfüllen. Die Licence to Operate zu behalten, ist also das absolute Minimum. Wir wollen aber mehr. Wir wollen unsere Zukunft sichern mit dem Thema Nachhaltigkeit. Eine Steigerung des Markenwerts, eine nachhaltige Produktentwicklung, neue Märkte und Kundschaft, langfristig profitabel bleiben und nachhaltig wachsen. Das nennen wir die Licence to Grow.

Das klingt nach einer klaren Vision für EOS.

Wir möchten mit EOS die Anbieterin für Responsible Manufacturing Solutions werden. Wenn ein:e Kund:in in ein paar Jahren an 3D-Druck und an Nachhaltigkeit denkt, sollte er oder sie als Erstes an EOS denken.

Was sind die konkreten Ziele auf dem Weg dorthin?

Wir haben einen iterativen Prozess gestartet, um möglichst schnell erste Dinge umzusetzen und dazulernen. Aktuell messen wir unseren Unternehmensfußabdruck und schaffen eine transparente

Datenbasis über den Ist-Zustand, um davon das konkrete Science-based Target abzuleiten. Wir geben uns 10-Jahres-Ziele und brechen sie herunter. Wir haben für erste Bereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie KPIs festgelegt, und zwar für Klimaschutz und Diversity, Equity and Inclusion (DEI). Parallel dazu setzen wir bereits konkrete Projekte um und weitere KPIs in anderen Bereichen werden Schritt für Schritt folgen.

Außerdem binden wir die Belegschaft ein. Im Prinzip muss sich jede und jeder Mitarbeiter:in sowie jede Führungskraft zuständig fühlen. Nachhaltigkeit muss in die DNA des Unternehmens integriert und letzten Endes Teil der täglichen Arbeit werden.



CEO Marie Niehaus-Langer führt das Unternehmen in zweiter Generation

Interview mit Marie Niehaus-Langer: Unser Purpose Responsible Manufacturing

Seit 2019 ist Marie Niehaus-Langer CEO von EOS. Das von ihrem Vater Dr. Hans J. Langer gegründete Unternehmen entwickelt sie seitdem weiter in Richtung Nachhaltigkeit und sinnstiftendes Unternehmertum. Im Gespräch berichtet sie, was sie dazu motiviert und welche Schritte sie in den letzten Jahren schon gegangen ist.

Was treibt Sie an, das Familienunternehmen mit einem starken nachhaltigen Ansatz zu führen?

Ich habe seit meinem Studium Wege gesucht, das Unternehmerische und die gesellschaftliche Relevanz zusammenzubringen. Nachhaltigkeit mit dem Aspekt der Ressourceneffizienz passt natürlich sehr gut zu unserer Technologie, die ich seit meiner Kindheit kenne. Mein Vater gründete EOS vor 30 Jahren und hat mich sehr im Unternehmerischen geprägt. Meine Mutter wiederum war bei den Grünen und hat sich in unserem Umfeld aktiv mit Umwelt- und sozialen Themen beschäftigt. Das hat mich ebenso geprägt und mir ein starkes Verantwortungsgefühl für Gesellschaft und Umwelt mitgegeben.

Wie haben Sie den Nachhaltigkeitsprozess in Ihrem Unternehmen gestartet?

Wir haben 2019 und 2020 mit mehreren Ideation Workshops zum Thema Purpose begonnen, an denen viele Mitarbeitende beteiligt waren. Als EOS haben wir die klare Mission und Vision, unsere Kundschaft mit unserer Technologie in die Serienfertigung zu führen. Aber als Eigentümerfamilie hat uns der Purpose gefehlt. In den Workshops machten die Mitarbeitenden das Thema Nachhaltigkeit sehr präsent. Auf der Basis konsolidierten wir zwölf Fokusthemen in den Bereichen Planet, People, Performance und begannen die Strategiearbeit. Seit 2020 haben wir unseren Head of Sustainability Björn Hannappel, der direkt an mich berichtet, und mit seinem Team das Thema vorantreibt. Unser Purpose – Responsible Manufacturing, also verantwortungsvolle Fertigung – ist für uns wie ein Nordstern.

Wie haben Sie das Thema in Ihrem Geschäftsmodell verankert?

Wir haben die Long-term Incentives für das Management an Nachhaltigkeitsziele gekoppelt. Sehr konkret in den Bereichen CO₂e-Emissionen und Diversität. In unserer Produktstrategie ist Nachhaltigkeit im Sinne der Ressourceneffizienz eine wichtige Säule neben Effizienz, Produktivität und Customer Experience. Am Markt merken wir, dass für unsere Kundschaft Nachhaltigkeitsaspekte und die Unternehmenswerte immer wichtiger werden. Das wird auf jeden Fall eine Licence to Grow sein. Und Bewerbende kommen zu uns, weil wir einen Purpose haben und ein Familienunternehmen mit gesellschaftlicher Werteorientierung sind.

Noch immer scheuen Unternehmen die Investition in eine nachhaltige Transformation. Was braucht es aus Ihrer Sicht für eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie?

Zum einen sind die Kosten gar nicht so hoch. Man muss einfach anfangen und das ist auch mit wenig Budget möglich. Man braucht Leute, die eine Community bilden und andere mitnehmen können. Denn ohne den Support von Stakeholdern und Shareholdern geht es nicht. Zum anderen hatten wir extrem gute Voraussetzungen. Für die Eigentümerfamilie hat Nachhaltigkeit eine hohe Priorität. Und wir haben mit Björn Hannappel und seinem Team tolle Know-how-Träger:innen und Persönlichkeiten gewonnen, die das Thema pushen.

Gibt es ein Projekt, über das Sie sich besonders freuen?

Ich freue mich sehr über den Zuspruch zu unserem ersten CO₂e-neutralen Pulver im Polymerbereich. Um komplette Neutralität zu erzeugen, haben wir Solarzellen auf dem Dach der Produktionsstätte aufgebaut. Aktuell freue ich mich, dass wir die Betreuung und Beratung unserer Kundschaft stärker ausbauen. Wir werden mehr dazu beraten, wie mit unserer Technologie Nachhaltigkeitseffizienzen gehoben werden können. Das ist generell das Schöne an meinem Job: Zu sehen, wie unsere Technologie bei der Kundschaft auch wirklich ein Zuhause findet und sich dann wieder mit unserem Purpose verbindet.

1.2 ÜBER UNS: NACHHALTIGE NORMALITÄT

Wir, bei EOS, sind stolze Anbieterin nachhaltiger Produktionslösungen, die auf dem industriellen 3D-Druck fußen. Seit unserer Gründung im Jahr 1989 durch Dr. Hans J. Langer, haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, in unserem Unternehmen Nachhaltigkeit zu leben. Wir wollen die Herstellung von morgen gestalten, indem wir effiziente Produktion, wegweisende Innovationen und nachhaltige Praktiken miteinander verbinden. Nachhaltigkeit wird so zu unserer Normalität.

Die Heimat unseres Familienunternehmens ist Krailing bei München, während wir im nahen Maisach produzieren. Als weiterer Standort wird Düsseldorf kontinuierlich erweitert. Hier setzen wir auf unsere plattformgesteuerten, digitalen Systeme und ein umfassendes Portfolio an Werkstoffen, Prozessen und Dienstleistungen, um die Bedürfnisse unserer Kundschaft zu erfüllen, während wir uns gleichzeitig verantwortungsbewusst für unseren Planeten einsetzen.

mehr als
900 Mitarbeitende
in Deutschland

etwa
40 Nationalitäten der
Mitarbeitenden in
Deutschland



3 Standorte der EOS GmbH
in Deutschland: Krailing,
Maisach, Düsseldorf

7 Technologiezentren weltweit

15 Vertriebs- und Service Stand-
orte in 15 Ländern



75 Vertriebspartner:innen
in 50 Ländern

mehr als
108 Kund:innen in 68 Ländern



mehr als
4.392
Systeme weltweit installiert

Wir stehen für verantwortungsvolle Fertigung

Unser Unternehmenszweck, den wir als unseren Nordstern in die Zukunft betrachten, ist Responsible Manufacturing, die verantwortungsvolle Fertigung. Es ist unser erklärtes Ziel, den weltweiten Wandel zu nachhaltiger Fertigung durch industriellen 3D-Druck zu beschleunigen. Als Vorreiterin einer technologischen Zukunft möchten wir unseren Beitrag leisten, um die Welt ein Stück besser zu machen und das Leben der Menschen kontinuierlich zu verbessern. Dieses Bestreben ist fest in den vier Werten verankert, die als Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur gelten und die wir als Familienunternehmen leben: Exzellenz, Verantwortung, Fairness und Gemeinschaft.

Exzellenz:

Bei EOS bilden wir eine Gemeinschaft, die bestrebt ist in allem, was wir tun, hervorragende Leistungen zu erbringen. Diese Einstellung erwarten wir auch von jedem Mitglied unseres Teams. Ob es sich um unsere Produkte, Prozesse oder persönlichen Fähigkeiten handelt, wir sind stets darauf bedacht, uns kontinuierlich zu verbessern. Von dem stetigen Wandel unseres Umfelds lassen wir uns nicht überrollen, sondern passen uns an und gestalten ihn aktiv mit. Unsere Devise: Risiken eingehen, neue Chancen ergreifen und Fehler als Gelegenheit sehen, zu lernen und zu wachsen. Unsere Werte, Prinzipien und Verhaltensstandards sind nicht nur Worte auf Papier, sondern im EOS Code of Conduct festgehalten - das Herzstück unserer Organisationskultur. Sie sind der Kompass, der uns leitet und uns dabei hilft, unseren Weg in die Zukunft zu navigieren.

Fairness:

Bei EOS begegnen wir uns gegenseitig mit Respekt und Offenheit und glauben fest daran, dass unterschiedliche Meinungen der Schlüssel zu innovativen Ideen sind. Unsere Diskussionen sind immer konstruktiv und zielen darauf ab, das Beste aus uns allen herauszuholen. Unsere Kommunikation, sowohl intern als auch mit unseren Partner:innen, ist offen und ehrlich, wobei wir immer die Würde jeder und jedes Einzelnen im Auge behalten. Wir glauben, dass jede:r die Möglichkeit zum persönlichen Erfolg haben sollte. Deshalb schätzen wir jede erbrachte Leistung und zögern nicht, unsere Anerkennung zum Ausdruck zu bringen. Denn bei EOS ist jede:r von uns ein wertvoller Teil des großen Ganzen.

Verantwortung:

Wir treffen alle Entscheidungen mit dem größtmöglichen Bewusstsein für unser Unternehmen. Dabei berücksichtigen wir stets alle bekannten Umstände und Interessen. Jede Herausforderung betrachten wir als Aufgabe und Chance, und wir sind stolz darauf, Lösungen zu finden und umzusetzen. Wir sind der Überzeugung, dass der wahre Wert unserer Arbeit in der Verantwortung liegt, die wir für unsere Ergebnisse übernehmen. Unser Ziel ist es, nicht nur für uns selbst, sondern auch für alle unsere Stakeholder nachhaltigen Nutzen zu schaffen. Denn letztendlich sind wir nicht nur für unser Unternehmen verantwortlich, sondern auch für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten.

Gemeinsam:

Wir bei EOS wissen, dass gegenseitiges Vertrauen das Fundament einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist. Deshalb legen wir großen Wert darauf, unsere Ziele klar zu definieren und Entscheidungsprozesse transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Jede:r von uns bringt einzigartige Fähigkeiten und Talente ein, und gemeinsam bilden wir ein starkes Team. Diese Teamdynamik erstreckt sich auch auf unsere Geschäftspartner:innen, die wir in unsere Zusammenarbeit einbeziehen. Wenn wir Erfolge erzielen, sind wir stolz darauf und feiern sie gemeinsam. Denn bei EOS wissen wir, dass wir zusammen stärker sind.

Unser Geschäftsmodell fußt auf der Entwicklung und dem Vertrieb von additiven Fertigungssystemen, einschließlich der zugehörigen Software und notwendigen Materialien wie Polymer- und Metallpulver. Nach eingehender interner Forschung und Entwicklung lassen wir unsere Systeme extern produzieren. Anschließend stimmen wir die Bauteilkomponenten aufeinander ab, integrieren die Software und optimieren die Prozessparameter. Unser Ziel ist es, jeden dieser Schritte umweltschonend und nachhaltig zu gestalten.

Wir begleiten Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Wir stehen unserer Kundschaft nicht nur beim Kauf zur Seite, sondern auch darüber hinaus. Mit unserem umfangreichen Serviceangebot sorgen wir dafür, dass die Integration unserer Technologie reibungslos verläuft. Ob bei Inbetriebnahme und Zertifizierung, Wartung und Kalibrierung oder bei schnellem „Troubleshooting“ - wir sind für unsere Kundschaft da. Zusätzlich haben wir mit dem Vertrieb von gebrauchten 3D-Druckern ein weiteres Geschäftsfeld eröffnet.

Unsere technische Beratungseinheit, Additive Minds, bietet weitere Beratungsleistungen an. Aufbauend auf der kollektiven Erfahrung der EOS-Expert:innen haben wir eine Roadmap für die additive Fertigung erstellt. Wir begleiten Unternehmen, die bereits additiv fertigen, entlang der gesamten Wertschöpfungskette - von der Anwendungsfindung und -entwicklung über das Hochfahren und Zertifizieren der Serienproduktion bis hin zum Aufbau skalierbarer digitaler Produktionsketten.



1.3 LEITUNGS- STRUKTUR

Unsere Reise begann 1989, als Dr. Hans J. Langer EOS gründete und uns in den nächsten Jahrzehnten zu einem weltweit führenden Unternehmen für High-end-Lösungen im Bereich des industriellen 3D-Drucks formte. Er prägte unsere strategische Ausrichtung entscheidend, die bis heute in unserer Unternehmenskultur verankert ist.

Mit Marie Niehaus-Langer übernahm 2019 die zweite Generation der Eigentümerfamilie eine Vorstandsposition bei der EOS AG und wurde zur Chief Executive Officer der EOS GmbH. Dies markierte den Beginn eines internen Übergangsprozesses, bei dem die Geschäftsführung an die nächste Generation übergeben wurde. Gerade dieser Generationswechsel ermöglicht einen jüngeren, nachhaltigeren Blick in die Zukunft des Unternehmens, der gleichzeitig von der Familientradition unternehmerisch geprägt ist.

”

„Mich haben mein Vater im Unternehmerischen und meine Mutter im Umwelt- und sozialen Bereich geprägt. Das sind ideale Voraussetzungen als neue Generation mit einem jungen, „zukünftigeren“ Blick das Unternehmen nachhaltig und stabil weiterzuführen.“

Marie Niehaus-Langer, CEO

Unsere rechtliche Struktur

Das oberste Leitungsorgan (Highest Governance Body) der EOS GmbH ist der Vorstand der EOS Holding AG, zu dem Dr. Hans J. Langer, Marie Niehaus-Langer und Dr. Florian Mes gehören.

Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand gemäß § 95 AktG und trifft sich vierteljährlich. Dabei evaluieren wir unsere Performance auf der Grundlage verschiedener Kennzahlen wie Umsatz, Auftragseingang, Betriebsausgaben, Investitionsausgaben, Budget und Liquidität. Bei diesen Sitzungen werden alle strategisch relevanten Themen präsentiert; darunter Strategie, Finanzen, Compliance und Nachhaltigkeit. Bei Abweichungen von geplanten und tatsächlichen KPIs (z. B. Cash Flow, Umsatz, EBIT) diskutiert der Aufsichtsrat mögliche Handlungsoptionen.

Sollten Änderungen an der Zusammensetzung des Vorstandes notwendig erscheinen, werden diese in Absprache mit dem Aufsichtsrat umgesetzt.

Als 100%ige Tochtergesellschaft der EOS Holding AG wird die EOS GmbH von drei Geschäftsführenden geleitet: Marie Niehaus-Langer, CEO und Vorsitzende der Geschäftsführung, Dr. Florian Mes, Chief Performance Officer (CPO) und Geschäftsführer, sowie Nikolai Zaepernick, Chief Business Officer (CBO) und Geschäftsführer.

Unsere Managementstruktur

Zusätzlich haben wir drei kleinere organisatorische Einheiten, KVS, AMCM und AM Metals, die rechtlich bei der EOS Holding AG angesiedelt sind. Zusammen mit der EOS GmbH werden diese Einheiten durch das Core Leadership Team (CLT) geführt.

Dieses Team besteht aus den drei Mitgliedern der Geschäftsführung der EOS GmbH, von denen gleichzeitig zwei Mitglieder des Vorstands der EOS Holding AG sind, sowie zwei weiteren C-Level Manager:innen der EOS GmbH. Zweiwöchentlich finden Treffen statt, um Dr. Hans J. Langer, den Vorstandsvorsitzenden der EOS Holding AG, in die Steuerung des Gesamtgeschäfts einzubinden und gemeinsam strategische Entscheidungen zu treffen. Zusätzlich bereiten wir uns quartalsweise auf die Aufsichtsratsitzungen vor.

Seit Oktober 2019 verantwortet Marie Niehaus-Langer als CEO die strategische Ausrichtung von EOS und ihren Tochtergesellschaften. Ihre Prioritäten sind die Themen Digitalisierung, Industrialisierung und Nachhaltigkeit des 3D-Drucks.

Als CBO ist Nikolai Zaepernick verantwortlich für das globale EOS-Produktportfolio und treibt die Digitalisierung voran. KVS, AMCM, AM Metals und ALM berichten an "Business Units", die unter der Führung des CBO stehen.

Unser CPO Dr. Florian Mes fokussiert sich auf Operational Excellence und verantwortet Finanzen, Operations, Organisationsstruktur, interne Prozesslandschaft, IT, Compliance und Legal.

Glynn Fletcher, Präsident von EOS Nordamerika und Chief Customer Advocate (CCA), leitet alle drei Vertriebs- und Servicebereiche (Nordamerika, EMEA und APAC). Darüber hinaus trat Virginia Palacios am 1. Januar 2023 als Chief Sales Officer (CSO) dem CLT bei, um unsere wettbewerbsfähige Vertriebsstrategie zu entwickeln und voranzutreiben.

Ruha Reyhani, als Chief Transformation Officer (CTrO), konzentriert sich auf Kundenerfahrung, digitale Innovation, Kommunikation und Storytelling sowie Teamentwicklung und -performance. Sie führt auch unseren kulturellen und organisatorischen Wandel an, indem sie die Zusammenarbeit und neue Arbeitsweisen fördert.



Marie Langer



Glynn Fletcher



Florian Mes



Virginia Palacios



Ruha Reyhani



Nicolai Zaepernick

Abbildung 2: Aufbau des Core Leadership Teams

Unsere Organisationsstruktur in dedizierten Teams

In unserem Unternehmen haben wir dedizierte Teams für alle Themenbereiche, beispielweise Finanzen, Umwelt und Personalwesen (HR), aufgebaut. Cross-funktionale Teams arbeiten zusammen an übergeordneten Themen wie Compliance, Procurement oder Sustainability und ermöglichen eine effiziente Erarbeitung und Umsetzung von notwendigen Handlungen.

Mittels direkter Kommunikationswege und flacher Hierarchien können wir unkompliziert den sich stetig wandelnden Herausforderungen, insbesondere im Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereich, gerecht werden.

Unser Ausschuss für Responsible Manufacturing

Unser Ausschuss für Responsible Manufacturing, der aus Mitgliedern des Core Leadership Teams sowie dem Head of Sustainability und dem Head of Global Compliance besteht, ist ein integraler Bestandteil unserer Organisation. Sie gewährleisten, dass wir stets auf dem neuesten Stand der Best Practices in Bezug auf verantwortungsvolle Produktion sind und dass wir diese Praktiken in unseren täglichen Betrieb einbeziehen.

So stellen wir sicher, dass wir nicht nur in unserem eigenen Geschäftsbereich führend sind, sondern auch unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kundschaft und der Umwelt wahrnehmen.



„Bei EOS sind wir stolz auf unser Engagement für Exzellenz und Nachhaltigkeit in all unseren Aktivitäten.“

Dr. Florian Mes, CPO

1.4

DIE WELT UM UNS HERUM

Das Jahr 2022 war ein herausforderndes Jahr, geprägt durch den Krieg in der Ukraine und die daraus resultierende humanitäre Krise sowie die Herausforderungen in der Energiewirtschaft. Millionen Menschen haben in den vergangenen Monaten ihre Heimat verloren, wurden vertrieben und müssen jeder Zeit mit Angriffen oder Feuergefechten rechnen. Die Auswirkungen dieses bewaffneten Konflikts betreffen neben den involvierten Parteien sowohl die Nachbarstaaten, in welche Millionen Betroffene geflüchtet sind, als auch die europäische (und globale) Gemeinschaft, welche mit großer Solidarität den Flüchtenden zur Seite steht.

Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst. Deshalb haben wir bei EOS unterschiedliche Projekte realisiert, um die Flüchtenden aus dem Kriegsgebiet zu unterstützen.

Eines dieser Projekte war eine Spendenaktion mit stiller Auktion. Die Erlöse der Auktion flossen in die fortschrittliche Fertigung von Teilen, die für die Medizin sowie Luft- und Raumfahrt benötigt wurden, sowie in Bildungswerkstätten, in denen ukrainische Geflüchtete in 3D-Druck-Technologien geschult werden.

Uns ist bewusst, dass wir den Geflüchteten bei ihrem Neuanfang unter die Arme greifen müssen und aus diesem Grund bieten wir ukrainischen Staatsbürger:innen offene Stellen an, bei denen keine deutschen Sprachkenntnisse erforderlich sind. Damit wollen wir sie bei ihrem beruflichen Neuanfang unterstützen.

Während politisch nach einer Lösung des andauernden Konflikts gesucht wird, hat der Krieg in der

Ukraine das Wirtschaftsklima weltweit beeinflusst - insbesondere die globalen Lieferketten. Die damit verbundene Unsicherheit brachte neue wirtschaftliche und unternehmerische Herausforderungen. Trotz der vielen Widrigkeiten, welche das vergangene Jahr mit sich brachte, sehen wir immer noch enormes Potenzial und starke Wachstumsraten im Markt für Additive Manufacturing (AM).

Ein Hauptmerkmal des AM-Marktes ist die zunehmend verstärkte Spezialisierung und Kommodifizierung. Statt "Einheitslösungen" für jegliche Kundschaft erleben wir einen Trend hin zu maßgeschneiderten Lösungen, die den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen der Kundschaft gerecht werden. Bei EOS haben wir diesen Trend frühzeitig erkannt und sind bestrebt, unsere Metallsysteme immer spezifischer und anwendungsfreundlicher zu gestalten. Durch die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen mit unserer Kundschaft können wir neue Geometrien und Eigenschaften ermöglichen, die unsere Kundschaft einen einzigartigen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Darüber hinaus sind wir stetig dabei, unsere Prozesse zu automatisieren, um die Effizienz und Produktivität unserer Kundschaft weiter zu steigern.

Im Polymerbereich, einem der stärksten Bereiche von EOS, konzentrieren wir uns auf die Bereitstellung von High-quality Industry Solutions. Wir streben danach, die Automatisierung unserer Systeme zu fördern und verbesserte Safety & Health-Lösungen anzubieten; insbesondere unsere neuen Umluftfiltersysteme und Kondensat Oxidation Innovationen ermöglichen eine Reduktion von Gefahr-

stoffen. Unsere Bemühungen in diesem Bereich haben dazu geführt, dass wir unserer Kundschaft nicht nur hochwertige Produkte, sondern auch ein sicheres und effizientes Arbeitsumfeld bieten können.

Eine unserer größten Stärken bei EOS ist unser breites Portfolio - bestehend aus Hardware, Material, Software, Consulting und Services. Diese umfassenden Angebote machen uns einzigartig in der Branche und ermöglichen es uns, unserer Kundschaft eine ganzheitliche Lösung für ihre AM-Anforderungen zu bieten. Unabhängig von der Komplexität oder den spezifischen Anforderungen des Projekts, sind wir stolz darauf, immer die passende Lösung bereithalten zu können.

Ein weiterer Eckpfeiler unseres Erfolgs ist unser großes Partnernetzwerk. Dieses Netzwerk ermöglicht uns eine größere Diversifizierung und Spezialisierung unserer Angebote. Darüber hinaus erzeugen wir durch dieses Netzwerk Synergieeffekte und haben die Möglichkeit, Kooperationsprojekte durchzuführen, die unser Wissen, unsere Expertise und unser Innovationspotential erweitern.

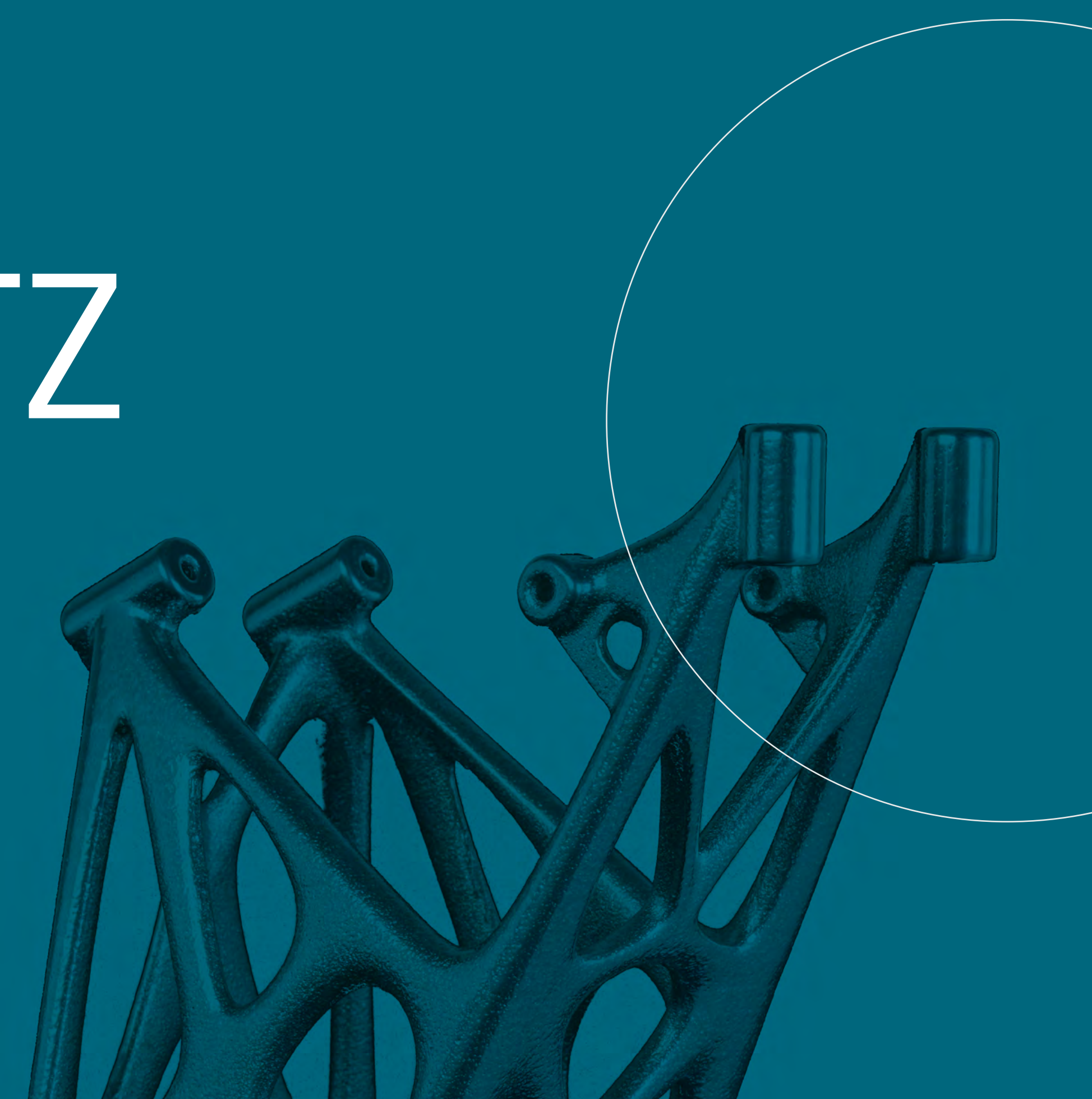
Trotz der Herausforderungen, die das Jahr 2022 mit sich gebracht hat, bleiben wir bei EOS optimistisch und fokussiert auf unsere Mission. Wir sind fest entschlossen, unser volles Potenzial auszuschöpfen und die Möglichkeiten, die uns der AM-Markt bietet, voll zu nutzen. Unser Engagement für Qualität, Innovation und Kundenservice wird uns auch weiterhin dabei helfen, unsere Position als Marktführerin in der AM-Branche zu festigen und weiter auszubauen.

Zukunftsgerichtete Aussagen beruhen auf aktuellen Annahmen und Überzeugungen. Trends, Märkte und Erwartungen können sich ändern und EOS kann nicht für falsche oder missverständliche Aussagen haftbar gemacht werden.

2.

UNSER PPP-ANSATZ

- 2.1 Unser Unternehmenszweck 19
- 2.2 Unsere Prioritäten 20
- 2.3 Unser Governance-Ansatz 22



2.1

UNSER UNTER- NEHMENSZWECK

”

„Meine Vision ist, dass der industrielle 3D-Druck von EOS technologisch führend bleibt und darüber hinaus einen nachhaltigen Beitrag zur Lösung der großen Herausforderungen unserer Welt leistet. Mit unserer Technologie möchten wir nicht nur wirtschaftliches Wachstum fördern, sondern gleichzeitig einen positiven ökologischen und sozialen Beitrag leisten.“

Marie Niehaus-Langer, CEO

Vor 30 Jahren bei der Gründung von EOS waren wir schon einmal Pionierin. Jetzt wollen wir wieder vorgehen und mit unserer Expertise als führende Technologieanbieterin im industriellen 3D-Druck die Zukunft unserer Branche verantwortungsvoll und proaktiv mitgestalten. Unser Unternehmenszweck Responsible Manufacturing leitet uns dabei. Eine verantwortungsvolle, nachhaltige Produktion und Unternehmensführung sind für uns ein moralischer Imperativ. Neben die Kosten setzen wir ganz klar den Impact: für die Umwelt (Planet), für Mitarbeitende und die Gesellschaft (People) und für unsere Kundschaft (Performance), für uns als Unternehmen. Wir reduzieren Risiken und möchten mit unseren nachhaltigen Innovationen den globalen Wandel hin zu einer verantwortungsvollen Fertigung beschleunigen.

Mit an unserer Seite: ein starkes Partner:innen-Netzwerk, Shareholder und Stakeholder, die unsere Wertausrichtung unterstützen. Und unsere Mitarbeitenden, jetzige und zukünftige Talente, für die wir Raum schaffen, Lösungen zu finden. Lösungen, die die Energieeffizienz erhöhen, Abfall reduzieren und über den gesamten Lebenszyklus hinweg Ressourcen schonen.

Dabei spielt die Vielfalt unserer Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle; denn wir sind davon überzeugt, dass sie zu Fortschritt und positivem Wandel führt. Inklusion und Chancengleichheit sind bewusste Entscheidungen und bei EOS verpflichten wir uns jeden Tag dazu. Wir glauben an die Schaffung eines

Arbeitsumfelds, welches auf Empathie, Respekt und Fairness beruht. Wo jede:r Einzelne gesehen und gehört wird und die Möglichkeit hat, sich ganz einzubringen. Das alles tun wir mit dem klaren Ziel, die verantwortungsvolle Produktion als neue Normalität zu etablieren.



2.2 UNSERE PRIORITÄTEN

Zwölf Fokusthemen, zwei definierte KPIs und eine Wegstrecke bis 2033 – das sind erste Ergebnisse unserer Strategiearbeit im Bereich Nachhaltigkeit. Seit der Materialitätsanalyse 2021, in die interne und externe Stakeholder eingebunden waren, stehen unsere zwölf Fokusthemen in den Kernbereichen Planet, People und Performance fest (siehe Tabelle 1).

Im aktuellen Berichtsjahr definierten wir zwei erste Kennzahlen, mit denen wir künftig transparenter werden und Fortschritt messbar machen:

- Entwicklung eines Science-based Targets für den Bereich Klimaschutz (Planet),
- 50 % Frauenanteil bei Neueinstellungen und in Führungspositionen für den Bereich Diversität, Chancengleichheit, Inklusion (People).

Weitere Kennzahlen in den Themenfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Tabelle 2) werden folgen. Parallel setzten wir erste konkrete Projekte um. „Wir haben uns bewusst für einen iterativen Prozess entschieden“, fasst Björn Hannappel, Head of Sustainability, zusammen. „Wir wollten uns nicht zwei Jahre einschließen und eine völlig ausformulierte Strategie entwickeln. Sondern wir wollten sofort mit der Umsetzung beginnen und Erkenntnisse direkt einfließen lassen.“

Planet	People	Performance
Materialherkunft	Attraktivität des Arbeitgebers	Produktqualität & -leistung
Ressourceneffizienz	Arbeitssicherheit & -gesundheit	Mehrwert für Kund:innen & Industrialisierung
Klimaschutz	Einbindung der Stakeholder	Wirtschaftsleistung
Kreislaufwirtschaft	Diversität, Chancengleichheit und Inklusion	Innovation & Digitalisierung

Tabelle 1: Unsere PPP-Kernthemen

Tangible actions and KPIs to drive our sustainability agenda

Accelerate the world's transition towards responsible manufacturing with industrial 3D printing

Create Momentum Climate Action	Optimize Resources Circularity	Enhance Customer Experience Green Products & Services	Foster Employee Belonging Diversity, Equity and Inclusion	Demonstrate Responsibility Responsible Business Practices
--	--	---	---	---

Tabelle 2: Themenfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Planet

Im Bereich Umwelt konzentrieren wir uns auf Materialherkunft, Ressourceneffizienz, Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft (siehe Kapitel 3), jeweils auf Firmen- und auf Produktebene. Basis für Umweltaktivitäten im Unternehmen ist das nach ISO 14001:2015 zertifizierte Umweltmanagementsystem für die Standorte Krailling und Maisach.

Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft sind die Themen, mit denen wir beginnen. Aktuell bestimmen wir datenbasiert unseren Unternehmensfußabdruck und schaffen damit eine transparente Grundlage, an der wir uns künftig messen lassen. Darauf aufbauend werden wir mit externer Unterstützung das Science-based Target für 2033 bestimmen und im kommenden Jahr konkrete Maßnahmen ableiten.

People

Im Bereich Soziales liegt unser Fokus vor allem auf unseren Mitarbeitenden. Die vier Hauptthemen sind: Arbeitgeberattraktivität, Arbeitssicherheit und -gesundheit, Diversität, Chancengleichheit und Inklusion und die Einbindung weiterer Stakeholder (siehe Kapitel 4). Unsere Basis für Arbeitssicherheit schafft das Organ des betrieblichen Arbeitsschutzes, der gesetzlich vorgegebene Arbeitssicherheitsausschuss, in dem wir mit allen relevanten Stakeholdern Entscheidungen treffen. Mit dem Leitspruch ALL IN widmen wir uns ab dem Geschäftsjahr 2023/24 besonders der Diversität, Chancengleichheit und Inklusion, um ein besseres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r sein bzw. ihr bestes Selbst einbringen kann.

Performance

Als Anbieterin einer Zukunftstechnologie wollen wir exzellent sein. Im Bereich Leistung streben wir die folgenden vier Fokusthemen an: Produktqualität & -leistung, Mehrwert für Kundschaft und Industrialisierung, Wirtschaftsleistung sowie Innovation & Digitalisierung (siehe Kapitel 5). Wir sehen uns als Treiberin für die verantwortungsvolle Fertigung und definieren Innovation & Digitalisierung als Kernthemen, über die wir unsere Branche nachhaltiger gestalten werden.

Wie wir den Wandel zum Responsible Manufacturing im aktuellen Berichtsjahr vorangetrieben haben, zeigen wir in den folgenden Kapiteln detaillierter.

2.3 UNSER GOVERNANCE- ANSATZ

Vertrauen ist für uns das wichtigste Gut in einer immer komplexer werdenden Welt. Intern zu unseren Mitarbeitenden und extern zu unseren Geschäftspartner:innen und zahlreichen Stakeholdern. Wir verpflichten uns, alle relevanten gesetzlichen Vorschriften und intern definierten Regeln einzuhalten. Darüber hinaus dient uns der EOS Code of Conduct als Leitbild der Integrität und ist verbindlich für alle Mitarbeitenden weltweit, auf allen Hierarchieebenen. Er basiert auf den Unternehmenswerten: exzellent, verantwortlich, fair und gemeinsam. Wir füllen ihn mit Leben und haben ihn folgendermaßen in der Organisationsstruktur verankert.

Compliance Management

„Vorbeugen, Erkennen und Reagieren“ – nach diesem Konzept arbeitet unser Compliance Management. Dr. Volker Nagel, Head of Global Compliance, betreut mit seinem Expert:innen-Team die Themen Compliance, Risikomanagement, Arbeits- & Produktsicherheit, Datenschutz, Informationssicherheit und regulatorische Angelegenheiten. Über die Zusammenarbeit mit lokalen Compliance-Verantwortlichen ist ein in allen Standorten und Regionen wirksames Compliance-Management-System implementiert, das sich an gängigen internationalen Standards und Normen orientiert. Im Compliance-Komitee werden vierteljährlich alle relevanten Compliance-Themen bewertet.

Die Compliance-Abteilung trägt dazu bei,

- systematisch Gesetzesverstöße zu verhindern,
- Reputationsrisiken zu minimieren,
- Compliance als Mehrwert im Unternehmen zu etablieren.

Sie bearbeitet alle Compliance-relevanten Vorgänge innerhalb von EOS. Dr. Volker Nagel arbeitet eng mit der Geschäftsführung und den Führungskräften zusammen, prüft Verdachtsfälle und unterstützt die Mitarbeitenden bei der Einhaltung aller internen Vorgaben. Die Zielerreichung wird über zentrale Leistungsindikatoren nachverfolgt (z.B. Anzahl Strafverfahren, Anzahl meldepflichtiger Vorfälle) und regelmäßig an die Geschäftsführung der EOS GmbH und den Aufsichtsrat der EOS Holding AG berichtet.

Mitarbeitende werden über Schulungen für Integrität und Regelkonformität sensibilisiert: im Rahmen der Einarbeitung mit einer verpflichtenden Schulung, später mit vertiefenden Inhalten in zielgruppenspezifischen Präsenzs Schulungen und E-Learnings. Darüber hinaus wird über Newsletter und Intranet risikobasiert über relevante Themen berichtet. Die Compliance-Abteilung bearbeitet individuelle Compliance-Vorfälle und ist zuständig für den Entwurf und die Umsetzung interner Maßnahmen in Anlehnung an den Verhaltenskodex und sonstige Unternehmensrichtlinien.

Speak Up!: neue Meldestelle für Hinweisgebende

Offene und ehrliche Kommunikation ist bei EOS eine Erwartung, keine Ausnahme. Mit Speak up! haben wir einen zusätzlichen sicheren Raum geschaffen, in dem interne und externe Hinweisgebende Verletzungen melden können. Ohne große Hürden, digital: Speak up! ist international online zugänglich (siehe folgenden QR-Code).



Die Meldestelle kann anonym genutzt werden, um Vorfälle zu folgenden Themen mitzuteilen: Diskriminierung & Belästigung, Umweltschutz, Gesundheit & Sicherheit, Nichteinhaltung von Regeln und Vorschriften und unzulässige Aktivitäten von Geschäftspartner:innen. Nach Meldung kann der/die Hinweisgebende passwortgeschützt über den persönlichen Report Key Feedback und Rückfragen zum Fall online abrufen. Meldewege über Führungskraft, Compliance-Team, Betriebsrat, HR, Diversitäts-Verantwortliche oder externen Ombudsmann sind parallel dazu verfügbar.

Risikomanagement

Regelmäßige Analysen sind die Voraussetzung, um Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und zu bekämpfen. Jede Abteilung, Betriebsstätte und Tochtergesellschaft geht dabei nach demselben Schema vor und berichtet quartalsweise mit dem Risk Reporting an Dr. Volker Nagel. Wir unterscheiden z.B. zwischen operativen, rechtlichen, finanziellen oder Reputationsrisiken. Sie werden nach Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und dann klassifiziert in die Kategorien: kritisch, ernsthaft, substantiell, mittel und unerheblich. Basierend auf dieser Risikobewertung werden mitigierende Maßnahmen geplant und umgesetzt; z.B. sofortige Maßnahmen bei kritischen Risiken.

Im Bereich der Sales Partner Compliance werden alle Vertriebspartner:innen einer risikobasierten Due-Diligence-Prüfung unterzogen, um Risiken für EOS, z.B. durch Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten, zu vermeiden. Für externe Dienstleister:innen und Partnerunternehmen regelt der Business Partner Code of Conduct die Konformität mit Gesetzen, Verträgen und von EOS vorgegebenen Standards. Er muss von allen Geschäftspartner:innen akzeptiert werden.

Wird die Nichteinhaltung von Gesetzen oder des EOS Code of Conducts erkannt, wird der/die Geschäftspartner:in oder Mitarbeitende umgehend aufgefordert, die damit verbundenen Risiken zu beseitigen. Sollte eine Verbesserung und somit Eliminierung des Risikos nicht möglich oder nicht rea-

listisch erscheinen, wird EOS auf den/die Geschäftspartner:in einwirken und bei der Beseitigung der Risiken unterstützen. Gleiches gilt bei bereits eingetretenen Gesetzesverletzungen oder Nichteinhaltung des Code of Conducts.

Anti-Korruption & Interessenkonflikte

Objektiv und transparent handeln ist eine Maxime, um Korruptionsrisiken zu minimieren und Interessenkonflikte zu vermeiden. Mit der offiziellen Risikobewertung wurde das Korruptionsrisiko bei EOS als unerheblich (Risk Rating 2/7) eingestuft. Im Berichtsjahr gab es keinen Korruptionsfall und keine Gesetzesübertretungen, somit auch keine finanziellen Strafen.

Mit unseren Geschäftspartner:innen pflegen wir professionelle Geschäftsbeziehungen. So vermeiden wir Interessenkonflikte: Mitarbeitende und Führungskräfte dürfen keine privaten Geschäfte mit Geschäftspartner:innen, Familienmitgliedern oder engen Bekannten tätigen oder von solchen Geschäften profitieren, wenn es dabei zu unzulässiger Einflussnahme kommen könnte. Zudem dürfen Mitarbeitende ohne Zustimmung der Geschäftsführung keine direkten oder indirekten Anteile an einem anderen, nicht börsennotierten Unternehmen halten, welches im direkten Wettbewerb mit EOS steht und bei dem die Möglichkeit der unlauteren Einflussnahme besteht. Sind Interessenkonflikte unvermeidbar, müssen sie offengelegt und dem Head of Global Compliance gemeldet werden.

Datenschutz & Informationssicherheit

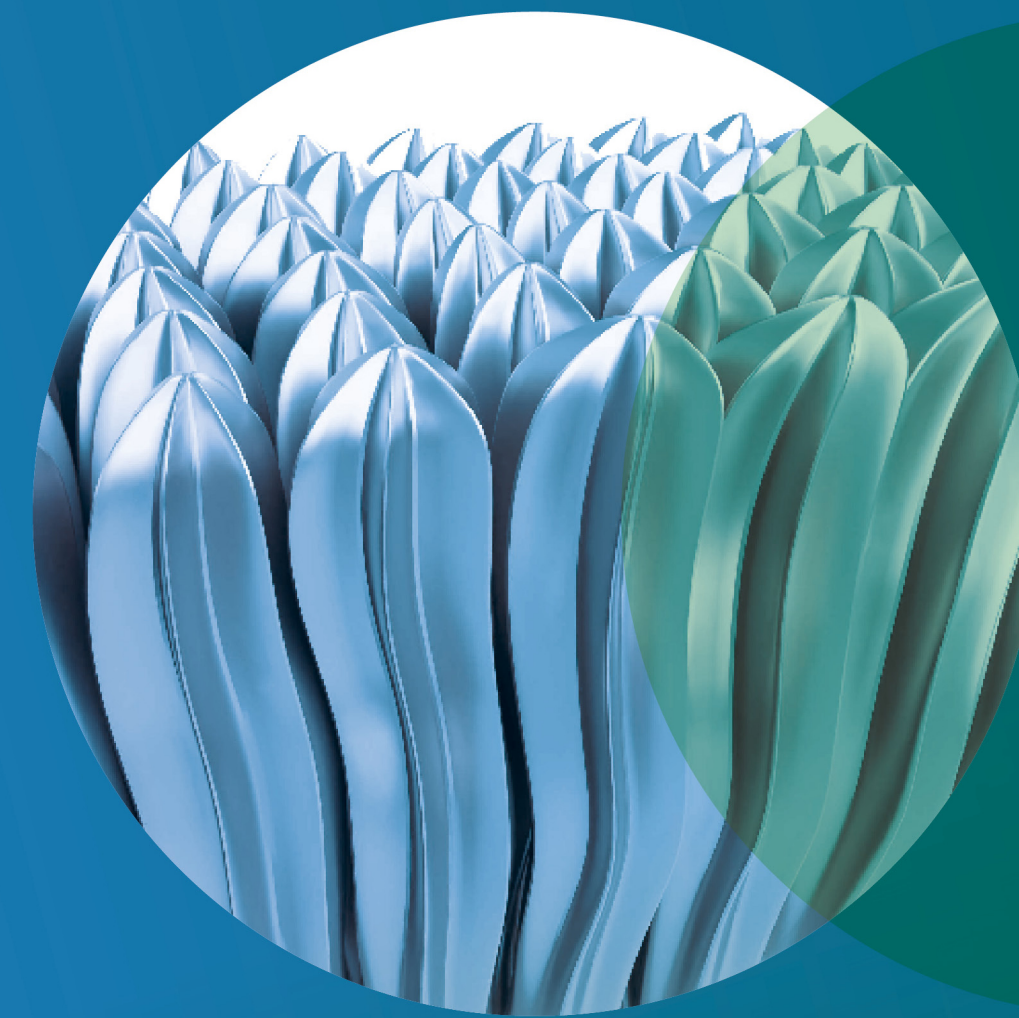
Als Anbieterin von plattformgesteuerten, digitalen Systemen und global tätige Unternehmensgruppe zählen Datenschutz und Informationssicherheit zu unserer täglichen Unternehmensverantwortung. Wir handeln nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und weltweit geltenden Datenschutzgesetzen und -regularien. Wir schützen die persönlichen Daten von Kundschaft, Interessent:innen, Geschäftspartner:innen und unseren Mitarbeitenden.

EOS hat ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) gemäß den Anforderungen des VDA ISA (Informationssicherheit – sehr hoher Schutzbedarf und Assessment-Level 3) und dem internationalen Standard ISO/IEC 27001 implementiert. Dieser Standard berücksichtigt international anerkannte Best Practices. So gewährleisten wir den kontinuierlichen Betrieb, schützen Einnahmequellen und Unternehmensrentabilität und stellen gleichzeitig die Versorgung unserer Kundschaft mit Waren und Dienstleistungen sicher. Für 2024 streben wir eine vollständige Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 an.

3

PLANET

- 3.1 Überblick 25
- 3.2 Materialherkunft 26
- 3.3 Ressourceneffizienz 27
- 3.4 Klimaschutz 29
- 3.5 Kreislaufwirtschaft 32



3.1 ÜBERBLICK

Wir sind auf dem Weg unser Unternehmen klimaneutral, kreislaforientiert und ressourcenschonend zu gestalten, weil wir davon überzeugt sind, dass nur dieser Weg zukunftsfähig ist. Zudem sind wir der Meinung, dass Nachhaltigkeit mit Loslaufen beginnt. So lassen wir gegenwärtig unseren Unternehmensfußabdruck auf Basis des Greenhouse Gas (GHG) Protocols bestimmen, um zunächst echte Transparenz und greifbare Handlungsgrundlagen zu schaffen. Daraus leiten wir konkrete und individuelle CO₂e-Reduktionsziele ab, die wir bei EOS auch tatsächlich umsetzen können. Parallel bauen wir intern gezielt Know-how auf, um zukünftig z.B. Lebenszyklusanalysen für unsere Systeme und Materialien direkt an unseren Standorten durchführen zu können. Seit 2021 setzen wir noch mehr auf einen zirkulären Ansatz. Wir nutzen unsere Rohstoffe schonend, setzen, wo es machbar ist, auf Wiederverwertung und entwickeln intern Recycling-Konzepte für unseren Materialabfall. Wir haben einen Rückgabekreislauf für unsere Systeme und Pulver eingerichtet und arbeiten seit Jahren mit lokalen Entsorgungsbetrieben zusammen, um eine verantwortungsbewusste Abfallentsorgung zu gewährleisten. Wir setzen uns kurz- und langfristige Ziele, und hinterfragen immer wieder bewusst: Was können wir heute dafür tun, um diese Ziele zu erreichen?

Welchen Ansatz verfolgen wir:

Wir wollen unseren CO₂e-Verbrauch stetig reduzieren. Dafür berechnen wir den Unternehmensfußabdruck von EOS und führen Studien bezüglich des Lebenszyklus unserer Produkte – sogenannte Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessment, LCA) – durch. Darauf aufbauend, leiten wir Maßnahmen ab, die uns in eine ressourcenschonende und klimaneutrale Zukunft führen. Wir setzen dabei auf Transparenz, valide Analysen und internen Know-how-Aufbau, indem wir unsere Mitarbeitenden in wissenschaftlichen Methoden schulen.



3.2 MATERIAL- HERKUNFT

Die Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Lieferant:innen ist für uns selbstverständlich. Und dennoch gibt es Handlungsbedarf. Aktuell implementieren wir das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und stellen somit gezielt sicher, dass innerhalb unserer Lieferketten die Menschenrechte gewahrt und die Umwelt geschützt werden. Weiterhin möchten wir in Zukunft noch bewusster mit unseren Lieferant:innen zusammenarbeiten. In diesem Zuge planen wir, ein Supplier Relationship Management System (SRM) zu integrieren. Dieses unterstützt uns dabei, die Prozesse in der Lieferkette zu überwachen, unsere Lieferkette im Blick zu behalten und die Kommunikationsabläufe zu verbessern.




Wir führen grundsätzlich bei allen neuen Lieferant:innen zu Beginn der Geschäftsbeziehung eine Compliance und Export Control Prüfung durch. Nur bei positivem Bescheid durch unsere Exportkontrolle und Compliance Abteilung kann die Geschäftsbeziehung aufgenommen werden. Arbeiten wir mit neuen Lieferant:innen zusammen und das geplante jährliche Einkaufsvolumen wird voraussichtlich weniger als 100.000 EUR betragen, fordern wir als Mindestanforderung eine Lieferantenselbstauskunft ein. Diese Selbstauskunft enthält unter anderem Fragen zum Thema Umweltschutz und zum Thema Compliance. Die von den Lieferant:innen ausgefüllte Selbstauskunft wird durch das Category Management im Einkauf und durch unsere Compliance Abteilung bewertet.

Künftig möchten wir in diese Selbstauskunft weitere Aspekte aufnehmen, die über die Mindestanforderungen hinausgehen. Bis es soweit ist, setzen wir auf

die Akzeptanz unseres Verhaltenskodizes auf Seiten der Lieferant:innen und somit auf die Akzeptanz unserer Menschenrechtsanforderungen. Das bedeutet konkret: Innerhalb unserer Lieferketten muss immer eine angemessene Entlohnung und eine akzeptable Arbeitssicherheit gegeben sein. Unsere bestehenden Lieferant:innen werden von uns bereits anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Dabei unterliegen sowohl der Transport, also auch die Verpackung und die Reinigung strikten Regeln und Werten.

Bis Januar 2024 möchten wir das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im cross-funktionalen Team umsetzen und somit die Regelungen in den Bereichen Compliance, Legal, Procurement und Sustainability integrieren. Konkret bedeutet das für uns, dass wir eine:n Menschenrechtsbeauftragte:n aus unserem Nachhaltigkeitsteam benannt haben. Außerdem möchten wir unser bestehendes Risikomanagement-System erweitern und zukünftig ein Ampelsystem ansetzen, bei welchem abstrakte Bewertungen anhand von Land, Branche sowie Einkaufsvolumen vorgenommen werden. Im Jahr 2022 haben wir bereits eine erste Lieferketten-Risikoanalyse durchgeführt. Einer unserer Lieferant:innen wurde dabei mit Rot bewertet. Aktuell analysieren wir das bestehende Risiko genau und leiten potenzielle Abhilfe-Maßnahmen ein.

Risikomanagement-System für unsere Lieferant:innen

-  **Grün** es liegt kein Risiko vor
-  **Gelb** es besteht ein geringes, aber dennoch zu beachtendes Risiko und zieht somit nach sich, dass unbedingt die Akzeptanz des Verhaltenskodex geprüft werden muss
-  **Rot** steht für ein hohes Risiko und fordert die konkrete Bewertung der Lieferant:innen anhand von Menschenrechts- und Umweltrisiken und einen potenziell anschließenden Desk Audit

Im nächsten Geschäftsjahr möchten wir außerdem unser Notfallmanagement-System erweitern, um unsere Lieferant:innen besser kontrollieren zu können. Weiterhin soll zukünftig eine Grundsatzerklärung und die regelmäßige Berichterstattung an das [Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle](#) erstellt werden. Wir möchten außerdem im Rahmen der Prävention die Verhaltenskodizes überarbeiten und uns um einen noch stärkeren Kontakt zu unseren Lieferant:innen bemühen. Eine Meldestelle, über welche Vorfälle in Sachen Umweltschutz, Nichteinhaltung von Regeln und Vorschriften, unzulässige Aktivitäten von Geschäftspartner:innen etc. anonym an uns übermittelt werden können, besteht bereits (siehe Kapitel 2.3).

3.3

RESSOURCEN-EFFIZIENZ

Als zukunftsorientiertes Unternehmen optimieren wir unsere Produkte kontinuierlich hinsichtlich ihres Energieverbrauches, des Materialeinsatzes sowie der Wartungs- und Recycling-Freundlichkeit der Komponenten. Dafür braucht es in erster Linie echte Datentransparenz und wissenschaftlich fundierte Bewertungsmethoden. Folglich setzen wir vermehrt auf Lebenszyklusanalysen.

Life Cycle Assessment (LCA):

Ökobilanz oder Lebenszyklusanalyse – systematische Analyse potenzieller Umweltwirkungen sowie der Energiebilanz von Produkten während des gesamten Lebensweges hinweg

Mehr Transparenz durch Lebenszyklusanalysen

Wir haben das Fraunhofer Institut beauftragt, Lebenszyklusanalysen für uns durchzuführen. In solchen Lebenszyklusanalysen werden die Umweltwirkungen von Produkten analysiert. Dazu zählen sämtliche Umweltwirkungen während der Herstellung, der Nutzung und der Entsorgung; also während des gesamten Lebenszyklus eines Produkts. Kategorien wie z.B. Wasserverbrauch, Wasserverschmutzung, Toxizität, Schädlichkeit für Menschen sowie ozonschädigende Wirkung werden dabei angesetzt. Die Durchführung von LCA-Studien findet nach den international geltenden ISO-Normen 14040:2009 und 14044:2009 statt.

Aktuell planen wir verschiedene Lebenszyklusanalysen durchzuführen; und zwar für alle Materialien und Systeme. Damit wir das umsetzen können, schaffen wir intern Kapazitäten und schulen zusammen mit der Universität Freiburg und dem Fraunhofer Institut unsere Mitarbeitenden in Deutschland und in den USA. Anschließend sind sie in der Lage, solche Lebenszyklusanalysen nach wissenschaftlichen Standards selbstständig durchzuführen. Zudem werden alle Analysen im Anschluss extern geprüft.

Erster Produktfußabdruck erfolgt

Wir haben erstmalig den ökologischen Fußabdruck eines unserer Systeme gemessen (siehe Abbildung 3). Mit dem Ergebnis, dass die Gesamtemissionen, die aus der Herstellung dieses Systems resultieren, bei 3.529 kg CO₂e liegen. Die zusätzlichen 183 kg CO₂e entstanden für die Inbetriebnahme des Systems an unserem Produktionsstandort in Maisach.

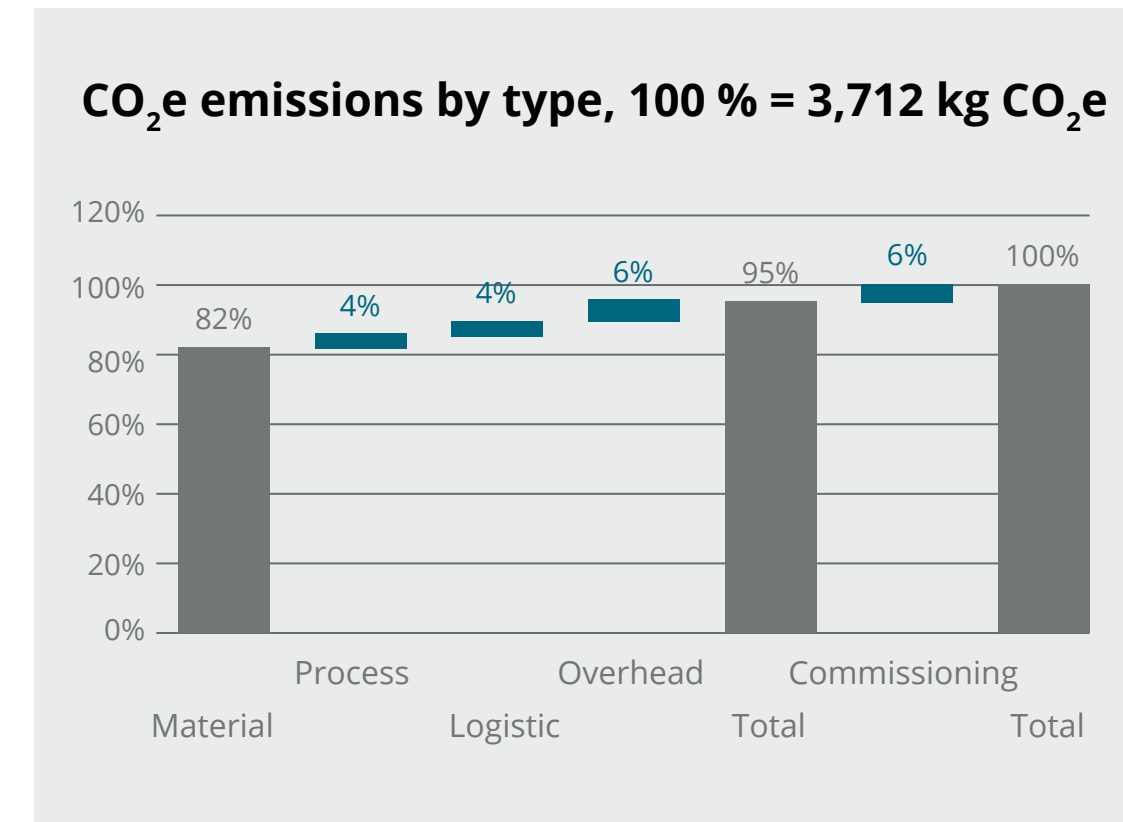


Abbildung 3: Ökologischer Fußabdruck eines unserer Systeme

CO₂e emissions by material

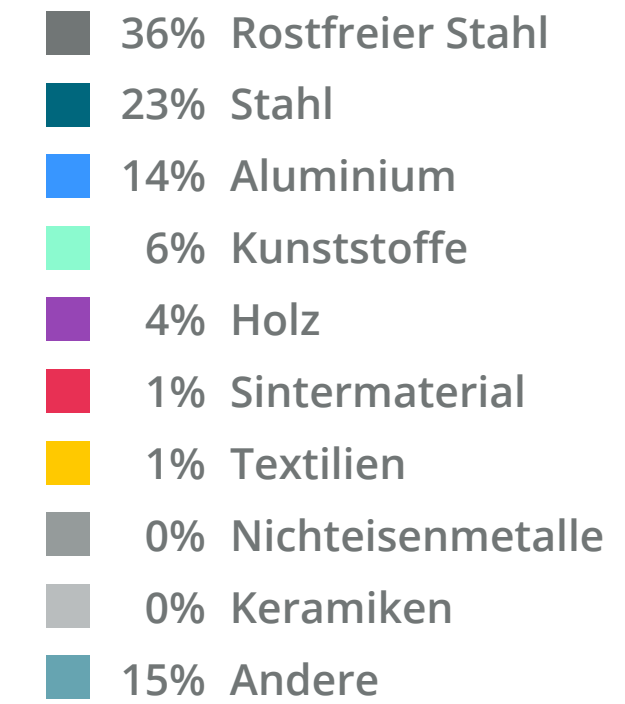
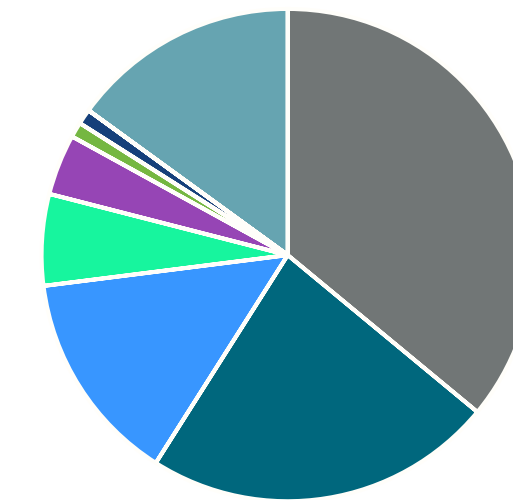


Abbildung 4: CO₂e aufgeschlüsselt nach Material

Der größte Hebel zur Fußabdruckreduzierung ist damit der Einkauf von Rohmaterial mit niedrigem Global Warming Potential (GWP) über EOS-System-Lieferant:innen. Aktuell bewerten wir diese Ergebnisse und leiten daraus Maßnahmen ab. Abbildung 4 zeigt die CO₂e-Emissionen anteilig je Material. Es entstehen 72 % der CO₂e -Emissionen durch Edelstahl, Stahl und Aluminium.

Nachhaltige Pulver

Rechtzeitig zur formnext-Messe 2022, der internationalen Fachmesse für additive Fertigungstechnologien, konnten wir zwei neue Pulver für unsere additive Fertigung präsentieren. Zum einen unser neues klimaneutrales Pulver PA 1101 und unser kohlenstoff-reduziertes Pulver PA 2200. Zudem haben wir für beide Pulver eine Lebenszyklusanalyse durchgeführt. Auch für unsere Metallpulver sind weitere Analysen in Planung. Und ganz allgemein wird das unsere Richtschnur bleiben: Wir möchten für all unsere Materialien und Pulver mehr Datentransparenz schaffen, um daraus weitere Maßnahmen abzuleiten, die sich positiv auf unsere Ökobilanz auswirken.



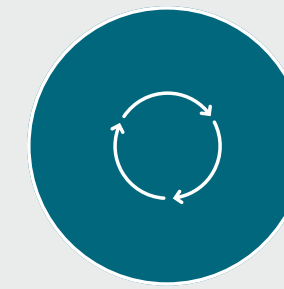
Worauf blicken wir mit Stolz zurück:

Um die Grundlage für eine nachhaltige additive Fertigung zu schaffen, haben wir im Jahr 2021 zusammen mit einem unserer Lieferant:innen zwei klimaneutrale Polymerpulver auf den Markt gebracht – die ersten dieser Art. Die klimaneutralen Pulver PA 802-CF CN & PA 820-MF CN sind biobasiert und werden aus Rizinusbohnen hergestellt. Die Ökobilanz und Kohlenstoffneutralität wurden nach internationalen Standards berechnet und vom TÜV SÜD extern auditiert.

Verpackungsalternativen

Wir haben für unsere Lieferant:innen Pendelverpackungen eingeführt. So liefert z.B. einer unserer Laser-Lieferant:innen ca. 300 Laser jährlich an EOS. Diese Laser bauen wir am Standort Maisach selbst in die Systeme ein. Anschließend sammeln wir die leeren Kisten in der Produktion ein und senden sie über einen externen Transport zurück. Pro Monat kreisen ca. 32 Kisten in diesem System hin und her.

Unsere Prozesskammertüren (M300 und M400) bauen wir am Standort Maisach selbst in die Schaltschränke ein. Somit können die Systeme mit nur einem Paletten-Deck angeliefert werden. Die leere Palette holt der Lieferant selbst wieder ab. So sparen wir Ressourcen und vermeiden Entsorgungskosten. Im Laufe dieses Jahres möchten wir die Scanner-Verpackungen von Einwegverpackungen auf Pendelverpackungen umstellen. Mit dieser Umstellung leistet EOS einen Beitrag zu Ressourcenminimierung und Umweltschutz. Zudem kann EOS somit die Gesamtkosten für die Einwegverpackungen von ca. 40.000 EUR jährlich einsparen.



Über unsere Pendelverpackungen:

Laser:

- 2022: 390 Laser eingekauft
- dafür waren 150 Pendelverpackungen im Einsatz
- Einsparung: 390 Einwegverpackungen mit einem Gesamtwert von 42.900 EUR

Baustempel:

- zwischen EOS und dem Lieferanten pendeln jährlich ca. 20 Pendelverpackungen
- Kosten pro Verpackungskiste: 1.200 EUR
- Einsparung jährlich: ca. 24.000 EUR Verpackungskosten und Ressourcen
- insgesamt sind 5 solcher Verpackungen im Umlauf
- Lebensdauer einer Verpackung: ca. 5 Jahren



3.4 KLIMASCHUTZ



„Wenn jedes Unternehmen weltweit ein Science-based Target hätte, dann würden wir das 1,5-Grad-Ziel erreichen. Das ist die bestverfügbare Methodik, extern validiert. Und die wollen wir anwenden.“

Björn Hannappel, Head of Sustainability

Motiviert und cross-funktional unterwegs – das sind zwei Eigenschaften eines Projektteams aus 15 Mitarbeitenden. Die Aufgabe: den Unternehmensfußabdruck – auch Corporate Carbon Footprint (CCF) genannt - von EOS bestimmen und weltweit ein Carbon Accounting & Controlling System aufbauen sowie im operativen Geschäft etablieren. Unser Ziel dabei: Transparenz schaffen mit einer verlässlichen Datengrundlage. Das ist unser Startpunkt, von dem aus wir unser Science-based Target für 2033 definieren werden. Mit diesem mess- und umsetzbaren Reduktionsziel wollen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz auf eine wissenschaftliche Ebene heben und berücksichtigen konsequent die verschiedenen Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Science-based Targets sind mess- und umsetzbare Reduktionsziele für Unternehmen und Organisationen, die mit den Klimazielen des Übereinkommens von Paris übereinstimmen und von der Science Based Targets initiative (SBTi) überprüft werden. Zur Beurteilung der Ziele werden jeweils die aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnisse herangezogen.

Quelle: www.allianz-entwicklung-klima.de

Parallel dazu haben wir bereits erste konkrete Schritte unternommen:

- An den einzelnen Standorten: stetige Optimierung unseres Umweltmanagementsystems, Erhebung von Emissionsdaten, Bezug von Ökostrom, Machbarkeitsstudie für eine eigene Photovoltaikanlage in Krailling, kostenfreie Ladesäulen für Elektrofahrzeuge unserer Mitarbeitenden.
- Bei unseren Produkten: Lebenszyklus-Analysen ausgewählter Pulver, um in einem ersten Schritt mehr Transparenz herzustellen.

Emissionen transparenter erfassen

Nur was wir erfassen und messen, werden wir auch gezielt verändern können. Die präzise Berechnung unserer CO₂e-Emissionen ist die Grundlage unserer Klimaschutzstrategie. Wir sind dabei, unsere Emissionsquellen unternehmensweit zu identifizieren und die Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol, Treibhausgasprotokoll) zu bestimmen. Die zu betrachtenden Kategorien dabei sind:

- **Scope 1:** direkte Emissionen, die von uns verantwortet und kontrolliert werden,
- **Scope 2:** indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie,
- **Scope 3:** indirekte Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen.

Im Berichtsjahr konnten wir bereits in Teilen die Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen bestimmen. Im Berichtsjahr 2022/23 werden wir unseren gesamten Unternehmensfußabdruck transparent teilen können und damit die Datengrundlage für zukünftige Vergleiche und gezielte Reduktionsmaßnahmen schaffen.

Energieverbrauch an den Standorten optimieren

Ein wichtiger Hebel sind für uns Maßnahmen, mit denen wir die Energieeffizienz an unseren Standorten verbessern. Insbesondere die neueren Gebäude am Standort Krailling sind nach hohen Energiestandards konzipiert und richten sich an einem ganzheitlichen Energiekonzept für deren Betrieb aus. Basis hierfür ist ein intelligentes Gebäudeklimatisierungsmanagement. Im letzten Berichtsjahr führten wir zudem erstmals ein Energieaudit durch, mit dem wir relevante Energieflüsse und -verursacher identifizierten. Die Ergebnisse sind wertvoller Input für aktuelle Optimierungsmaßnahmen. Beispielsweise tauschen wir energieintensive Leuchtmittel durch energieeffizientere Leuchtdioden (LEDs) aus.

Bei Strom setzen wir zu 100 % auf Ökostrom an allen EOS-Standorten in Deutschland. Nach der Durchführung einer Machbarkeitsstudie möchten wir noch einen Schritt weitergehen und am Standort Krailling (Hauptsitz) unsere eigene Photovoltaikanlage errichten, um mit selbsterzeugtem Ökostrom zur Energiewende beizutragen.

Auch bei der Wärmeenergie bauen wir bereits seit 2001 am Standort Krailling auf regenerative Quellen. Über Verfahren der Wärmerückgewinnung nutzen wir die Abwärme unserer Anlagentechnik und beziehen nur einen geringen Anteil der Wärmeenergie von außen. Der sogenannte Zortström-Verteiler er-

laubt einen mehrstufigen Aufbau mit mehreren Temperaturzonen. Wärme- und Kälteschichten werden effizient genutzt und Temperaturen können auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmensbereiche abgestimmt werden. In sehr kalten Phasen nutzen wir zusätzlich eine naheliegende Hackschnitzelanlage zum Beheizen der Büroräume. In den neueren Gebäuden verwenden wir durch Betonkernaktivierung außerdem Grundwasser: im Winter für die Wärmeleistung und im Sommer für die Kühlung.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über unsere Energieverbräuche an den Standorten Maisach und Krailling im aktuellen Berichtsjahr. Die damit verbundenen CO₂e-Emissionen sind dem sog. Scope 2 zuzuordnen.

Was wir sonst noch tun, um Energie zu sparen:

- Intelligente Gebäudeleittechnik zur automatischen Steuerung von Jalousien: Im Sommer wird so Kälte und im Winter Wärme in den Gebäuden gehalten.
- Energiesparende LED-Beleuchtung in allen Gebäuden
- Neuester Technikstand bei Gebäudedächern und unserer Anlagentechnik



Energieträger	Gesamtverbrauch in MWh			Anteil Erneuerbare Energien	Anteil nicht-erneuerbare Energien	CO ₂ e-Emissionen in t
	Krailling	Maisach	Summe			
Strom	4.016,87	1.468,09	5.484,96	100 %	0 %	0 ¹
Erdgas	n/a	No current data*	No current data*			No current data*
Fernwärme	1.089,03	n/a	1.089,03	84 %	16 %	185,9 ²
	5.105,90	1.468,09	6.573,98			

Tabelle 3: Übersicht der Energieverbräuche für die Standorte Krailling und Maisach

*Zum Zeitpunkt der Finalisierung des Berichts hat unser Zulieferer noch keine Daten melden können.

¹ Der Strom besteht zu 100 % aus erneuerbarer Energie.

² Wärme: Emissionsfaktor: 170,7 gCO₂e/kWh (Quelle: DBEIS conversion factors 2022, heat and steam, District heating and steam).

Fuhrpark schrittweise anpassen

Der Bereich Mobilität ist eine weitere Emissionsquelle. Hier werden wir weiter den Anteil an Elektro- und Hybrid-Autos in unserem Fuhrpark erhöhen. Im Berichtsjahr erweiterten wir unsere Flotte um zwei Elektrofahrzeuge; die Plug-in-Hybrid-Autos haben wir seit 2020 von 14 auf 22 erhöht (siehe Tabelle 4).

Dienstwagen je Antriebsart	
Benzin	10
Diesel	125
Plug-in Hybrid	22
Elektro	2

Tabelle 4: Anzahl der Dienstwagen je Antriebsart

Die durch unsere Fahrzeuge verursachten Emissionen gestalteten sich im Berichtsjahr wie folgt (siehe Tabelle 5). Über den genauen Verbrauch der Plug-in-Hybrid- und der Elektrofahrzeuge liegen uns aktuell noch keine konkreten Daten vor.

Kraftstoff	Verbrauch in l	CO ₂ e-Emissionen
Benzin	50.067,00	115,2 ³
Diesel	192.252,00	519,1 ⁴
Summe	242.319,00	634,3

Tabelle 5: Verbrauch in l und verursachte CO₂e-Emissionen je Kraftstoff

Integrierte Messanwendungen für unsere Kundschaft

Wir denken über unseren eigenen ökologischen Fußabdruck hinaus und unterstützen unsere Kundschaft mit leistungsstarken Messanwendungen bei ihrer Kosten-, Nachhaltigkeits- und Verbrauchsanalyse. Der neue Cost & Carbon Calculator ist eine webbasierte Anwendung, die präzise die Kosten pro Bauteil (cost-per-part, CPP) analysiert und die Kohlenstoffemissionen berechnet. Für einige Kund:innen, vor allem in regulierten Branchen, sind die CPP für die Großserienproduktion noch zu hoch. Wir wollen dazu beitragen, sie zu reduzieren und die additive Fertigung attraktiver und wirtschaftlicher zu machen.

Der Cost & Carbon Calculator identifiziert zudem CO₂e Hotspots und bietet einen Überblick über die Gemeinkosten von Systemen, Materialien, Nachbearbeitungsschritten und Verbrauchsmaterialien. Alle Ergebnisse werden visuell dargestellt und verschiedene Szenarien können analysiert werden. In Simulationen zeigt er auf, welche Variablen angepasst werden könnten, um den gewünschten CPP-Zielwert zu erreichen. Darüber hinaus kann unsere Kundschaft schon bei der Konstruktion der Bauteile die Emissionen im Blick halten und Empfehlungen zur Reduktion bekommen. Visuelle Analysen und Berichterstellung sind integriert und lassen eine Weiterbearbeitung am PC und in der Cloud zu. Außerdem kann unsere Kundschaft jederzeit unser Additive Minds-Beratungsteam in Anspruch nehmen, um die Anwendungen für ihre Zwecke zu optimieren.

Mit dem externen Energymeter kann der tatsächliche Verbrauch der EOS-Systeme gemessen werden. Er wird extern an den Systemen angebracht. 2023 werden wir mit integrierten Messgeräten die ersten Live-Messungen möglich machen.



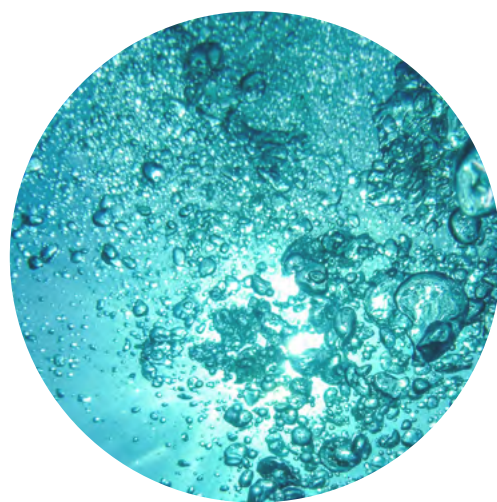
„Der EOS Cost & Carbon Calculator ermöglicht präzisere Kostenberechnungen, schafft mehr Transparenz und trägt langfristig zur Emissionsreduktion bei. Er zeigt unser starkes Engagement, unsere Kundschaft beim Erreichen von Nachhaltigkeitszielen zu unterstützen.“

Nameer Syed, Senior Additive Manufacturing Consultant

³ Benzin: Emissionsfaktor: 250,0 gCO₂e/kWh (Quelle: DBEIS conversion factors 2022, Fuels, Liquid fuels, Gasoline)

⁴ Diesel: Emissionsfaktor: 270,0 gCO₂e/kWh (Quelle: DBEIS conversion factors 2022, Fuels, Liquid fuels, Diesel)

3.5 KREISLAUF- WIRTSCHAFT



Kreislaufwirtschaft ist ein Muss, wenn wir unser aller Ressourcen schützen wollen. Nachhaltige Produktion, durchdachter Konsum und ein effizientes Abfallmanagement bringen zudem klare wirtschaftliche Vorteile – in Zahlen wie auch für unsere Markenpositionierung im Bereich der nachhaltigen Produktion. Seit 2021 setzen wir daher noch intensiver auf einen zirkulären Ansatz und sehen Produkte und Rohstoffe, die vermeintlich ausgedient haben, als Ressourcen an.

Multitalent Wasser

Wir behalten unseren Wasserverbrauch im Blick. Wir nutzen Brauchwasser lediglich als Leitungswasser für sanitäre und haushaltsähnliche Zwecke und setzen außerdem auf Brunnenwasser. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr am Standort Krailling 433.126 m³ Brunnenwasser gefördert und 5.833 m³ Brauchwasser verwendet. Das Brunnenwasser nutzen wir in einem geschlossenen Kreislauf zur Kühlung der beiden neueren Gebäude in Krailling. In diesem geschlossenen Kreislauf wird die Kühlwirkung nicht aus der Verdunstung gewonnen, sondern primär über einen Wärmetauscher erzeugt. Erst wenn die Leistung des Brunnens nicht ausreicht, wird eine Kälteanlage nachgeschaltet.

Nach der Nutzung führen wir das Abwasser in das kommunale Abwassernetz zurück. Und weil in unserer Branche unter anderem Färbewasser anfällt, arbeiten wir mit lokalen Behörden zusammen, damit

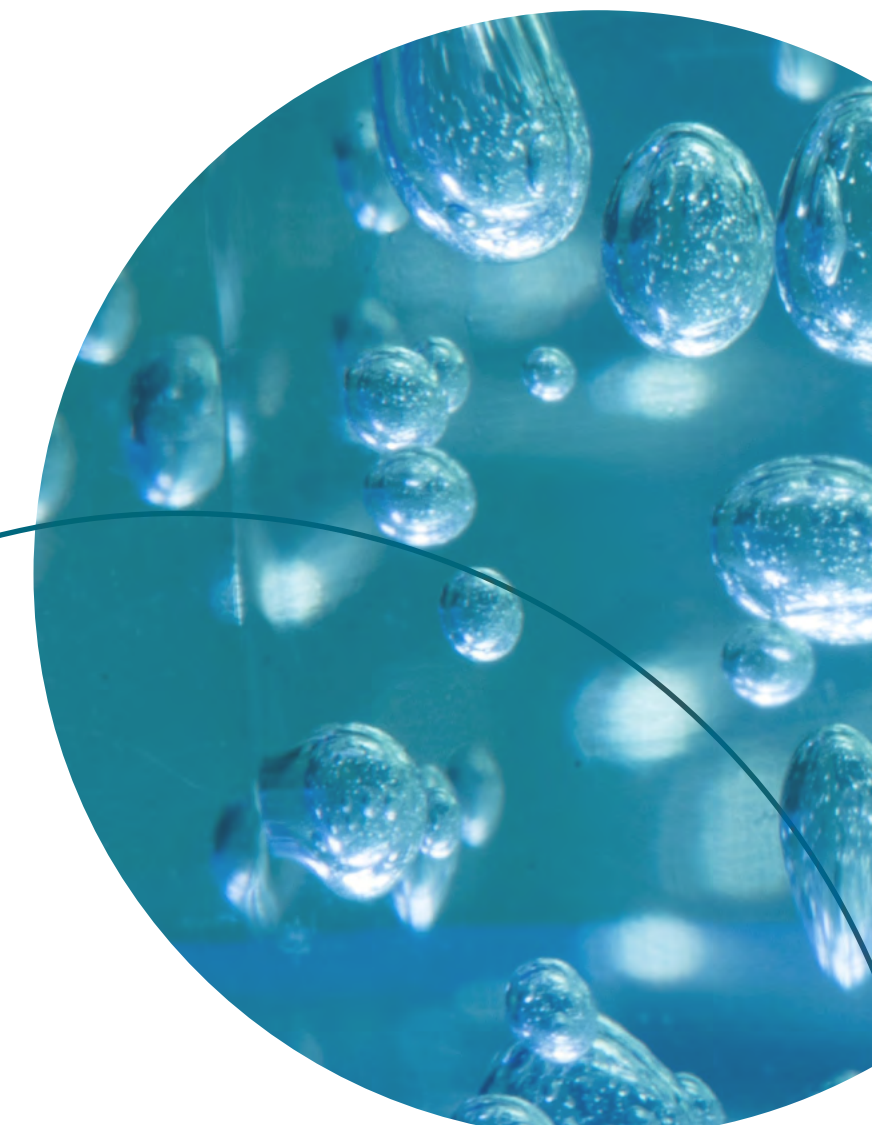
wir dieses angemessen entsorgen können. Aktuell arbeiten wir außerdem an der Implementierung von Filtersystemen für unser Reinigungswasser, um die Wasserqualität in unseren Hallen zu verbessern. Für eine transparente Datengrundlage haben wir mit der Implementierung der Software Quentic gestartet. Mit dem Nachhaltigkeitsmodul werden wir künftig Umweltdaten erheben, vergleichen und unseren Fortschritt messbar sowie sichtbar machen.

Am Standort Krailling:

433.126 m³ Brunnenwasser gefördert

5.833 m³ Brauchwasser verwendet

Zum Zeitpunkt der Finalisierung des Berichts lagen die Daten für den Standort Maisach noch nicht vor.



Verantwortungsbewusste Abfallentsorgung

Wir sind bestrebt, unseren eigenen Abfall an all unseren Standorten zu reduzieren. Wir wollen unser Abfallkonzept weiterdenken und ganzheitlich mit dem Kreislaufgedanken optimieren. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierten wir die in unserem Geschäftsfeld anfallenden gefährlichen Abfälle um 4 t auf etwa 34 t. Gefährliche Abfälle sind bei uns vor allem Schlämme mit Metallpulverrückständen sowie Aufsaug- und Filtermaterial, die wegen ihrer Gefahstoffklasse gesondert entsorgt werden müssen.

Ungefährliche Abfälle umfassten im Berichtszeitraum 217 t. Um unsere Abfallentsorgung weiter ausdifferenzieren, führten wir 2022 die zusätzliche Kategorie „Bio“ ein, die wir ab 2023 auch statistisch berücksichtigen werden. Für die verantwortungsbewusste Abfallentsorgung arbeiten wir seit vielen Jahren zuverlässig mit lokalen Entsorgungsunternehmen zusammen, die jährlich als Entsorgungsfachbetriebe zertifiziert werden.

Tabelle 6 gibt einen Überblick über unseren angefallenen Abfall in den verschiedenen Abfallkategorien.

	Abfall in t		
	Krailling	Maisach	Summe
Kunststoff/Plastik	11,24	13,48	24,72
Holz	10,77	9,26	20,03
(Alt-)Metall			14,28
Papier/Pappe/Kartonagen (PPK)	18,88	57,75	76,63
Restmüll	58,87	36,50	95,37
Ungefährliche Abfälle (Summe)	99,76	116,99	216,75
Gefährliche Abfälle	15,05	19,22	34,27

Tabelle 6: Übersicht Abfallaufkommen

Wo es machbar ist, bauen wir auf Wiederverwertung. Für unseren Materialabfall entwickeln wir intern Recycling-Konzepte. Darüber hinaus kooperieren wir mit der [recycle it GmbH](#), damit unsere gebrauchten IT- und Mobilgeräte weitergenutzt werden können. Unsere PCs werden beispielsweise im Recycling-Center in Eppishausen manuell zerlegt. Zertifizierte Partner:innen verwerten dann Bestandteile wie Platinen und Netzteile weiter.

Vermeiden, wiederverwerten, recyceln und beseitigen sind wichtige Elemente im Umgang mit Abfall. Doch noch besser ist, wenn überhaupt weniger Abfall entsteht. In Umweltprojekten arbeiten verschiedene Teams daran, Bauteillaufzeiten zu verlängern, die Effizienz der Systemfilter zu erhöhen und biologisch abbaubare Materialien einzusetzen. Diese Initiativen werden zentral koordiniert und quantifiziert.

Zudem wird die Effizienzrate der Rohstoffe durch intensive Forschung kontinuierlich gesteigert, um Abfallmengen auf ein Minimum zu reduzieren.

Unser Rückgabekreislauf

Für unsere Kundschaft haben wir außerdem einen Rückgabekreislauf eingerichtet. Sie können ausgediente EOS-Systeme an uns zurückgeben. Unsere Fachabteilung Sustainability Services bereitet die Rückgaben auf und Gebrauchtsysteme können wiederverwertet werden.

Über unser Pulverkreislaufprogramm kann unsere Kundschaft in der DACH-Region ihr Gebrauchtpulver zurückgeben. Unsere Partnerin [Kajo Plastic GmbH & Co. KG](#) holt das sortenreine Gebrauchtpulver bei unserer Kundschaft ab und wir übernehmen die Transportkosten. Die Kajo Plastic GmbH & Co. KG bereitet



daraufhin das abgeholte, gebrauchte Polymerpulver auf, das für den 3D-Druck nicht mehr geeignet ist. Es entsteht ein Rohstoff, der für andere Produkte und Anwendungen genutzt werden kann. Seit Einführung des Programms im Jahr 2017 konnten wir so 150 t Gebrauchtpulver einem neuen Lebenszyklus zuführen.



Win-win: Gebrauchtpulver wird zum Rohstoff für andere Produkte, der Erlös geht an soziale Projekte

Und das ist nicht alles: Den Erlös für das Gebrauchtpulver geben wir an soziale Projekte weiter. Wir unterstützen so z.B. die sich für Bildung einsetzenden Organisationen [Teach First Germany](#) und [Thinking Huts](#); außerdem die Menschenrechtsorganisation [Hawar Help e.V.](#) und die lokale Initiative [München hilft Ukraine e.V.](#)

4.

PEOPLE

- 4.1 Überblick 35
- 4.2 Attraktivität des Arbeitgebers 36
- 4.3 Arbeitssicherheit & -gesundheit 39
- 4.4 Einbindung der Stakeholder 42
- 4.5 Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion 45

4.1 ÜBERBLICK

Die EOS-Familie hält eine starke Werteorientierung zusammen und diese prägt auch das Miteinander. Das Management, die Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen ziehen an einem Strang und verfolgen ein gemeinsames Ziel: eine verantwortungsbewusste Fertigung und ein klimaneutrales Unternehmen. Über 900 Menschen mit etwa 40 Nationalitäten arbeiten fokussiert, offen und gemeinsam darauf hin. Dabei ist „gemeinsam“ ein Schlüsselbegriff. EOS setzt ganz bewusst auf den proaktiven Austausch mit ihren Stakeholdern, stärkt ihre Mitgliedschaft in Verbänden und unterstützt hochwertige, gleichberechtigte und inklusive Bildung. EOS ist stets darauf bedacht, partnerschaftlich und im Verbund Verantwortung zu übernehmen. Mit allen Beteiligten, egal ob Wissenschaftler:innen, Freelancer:innen, Lieferant:innen, Anteilseigner:innen oder Organisationen; es heißt: immer wieder den Austausch suchen.

Bei EOS können sich Menschen jeden Geschlechts, jeder Herkunft, jeden Alters und mit unterschiedlichen Fähigkeiten zugehörig fühlen und sich einbringen. Wir arbeiten global vernetzt, denken gerne über den Tellerrand hinaus und wir möchten mit einem vielfältigen, chancengleichen und inklusiven Team Fortschritt und positive Veränderungen bewirken. Damit das gelingt, braucht es Gesundheit, Wissen und Kommunikation. Und so pflegen wir intern ein aktives und präventives Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement, welches allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Informationsangebote

zu gesunder Ernährung, ein betrieblich gestelltes Jobrad, ergonomische Arbeitsplätze, intelligente Raumkonzepte, ein wertschätzendes Miteinander, Aufgaben, die zu den jeweiligen Fähigkeiten der Mitarbeitenden passen, die Elternzeit als tatsächlich gelebtes Arbeitsmodell sowie Präventionsreisen und bezahlte Freistellungen zahlen auf die physische und psychische Gesundheit des gesamten Teams ein.

Zudem macht EOS bei den Benefits keinen Unterschied zwischen Vollzeitbeschäftigten, Werkstudenten oder Zeitarbeitenden. Neben der Gesundheit haben auch die offene Kommunikation sowie die Wissensvermittlung höchste Priorität. So werden die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen Weiterentwicklung, z.B. durch kontinuierliche Feedbackgespräche unterstützt und erhalten eine wertschätzende Rückmeldung zu ihrer Arbeit. Die angebotenen Online-Schulungen, z.B. zum Thema Umwelt, und die regelmäßigen Weiterbildungsmöglichkeiten zu Themen wie Menschenrechte oder Arbeitsrecht werden von den Mitarbeitenden rege wahrgenommen. Und auch mit allen anderen Stakeholdern bleibt EOS stets im Dialog und vernetzt sich weltweit mit Menschen, welche die Zukunft mitgestalten und sich konsistent zum Thema Nachhaltigkeit weiterbilden wollen.



4.2 ATTRAKTIVITÄT DES ARBEITGEBERS

Exzellente, verantwortlich, fair und gemeinsam. Nach diesen Werten unserer Unternehmenskultur denken und handeln wir. Diese Werte leiten uns, wenn wir neue Mitarbeitende anwerben und wenn wir unsere Mitarbeitenden langfristig an uns binden möchten. EOS funktioniert nur im Team; daher legen wir unseren Fokus immer wieder auf das Miteinander und das Füreinander. Der regelmäßige Dialog und die offene Kommunikation im gesamten Unternehmen spielen dabei eine zentrale Rolle. Gleichmaßen leben wir bei uns eine wertschätzende und verantwortungsbewusste Unternehmenskultur und achten auf die körperliche und mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Die EOS-Familie

Im Berichtsjahr beschäftigte EOS insgesamt 869 Festangestellte (253 weiblich, 613 männlich, 3 ohne Angabe, 0 divers) sowie 261 weitere Mitarbeitende, die beispielsweise nur temporär oder als externe Beschäftigte für EOS arbeiten. Die Abbildung 5 zeigt die Anzahl der Festangestellten je Geschlecht. EOS stellte im relevanten Jahr insgesamt 123 Mitarbeitende neu ein (44 weiblich, 79 männlich, 0 divers) (siehe Abbildung 6). 100 Mitarbeitende haben in diesem Zeitraum das Unternehmen verlassen (37 weiblich, 63 männlich, 0 divers) (siehe Abbildung 7). Damit liegt die Fluktuationsrate bei **6,4 %**.

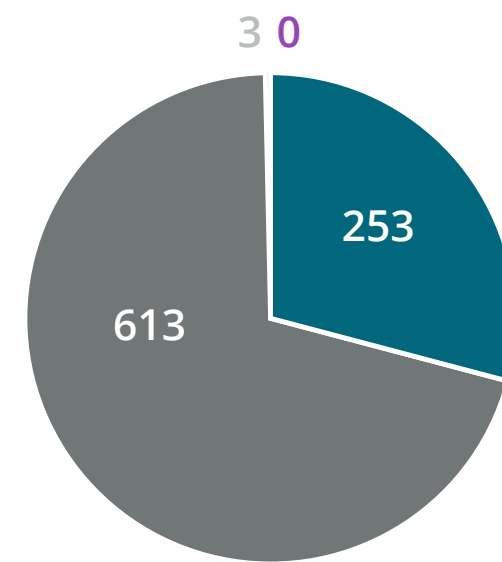


Abbildung 5: Festangestellte kategorisiert nach Geschlecht

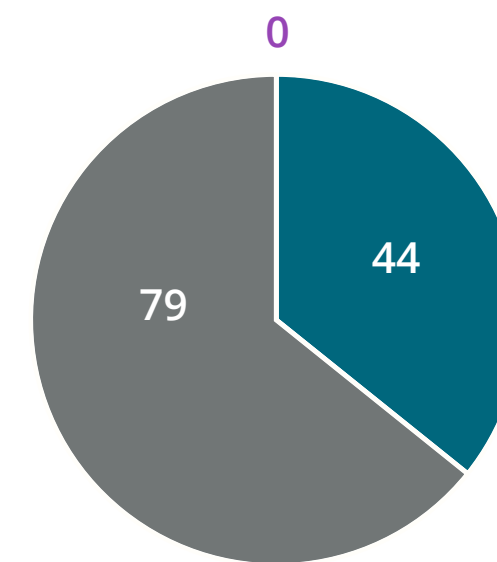


Abbildung 6: Neuanstellungen kategorisiert nach Geschlecht

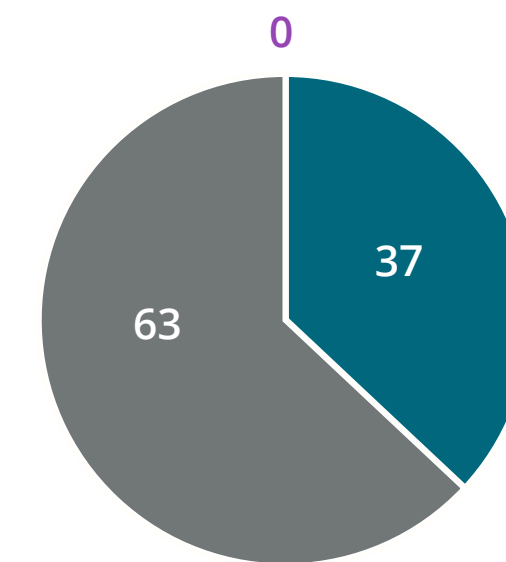


Abbildung 7: Austritte kategorisiert nach Geschlecht



Elternzeit als gelebtes Arbeitsmodell

Wir verstehen uns als EOS-Familie und damit ist es für uns selbstverständlich, dass wir auch die Familien unserer Mitarbeitenden berücksichtigen. Im Berichtsjahr hatten 949 Mitarbeitende ein Recht auf Elternzeit (278 weiblich, 671 männlich, 0 divers). Davon haben 134 Mitarbeitende diese Elternzeit genutzt (58 weiblich, 76 männlich, 0 divers) (siehe Abbildung 8). Von ihnen kamen 75 in dem Geschäftsjahr aus der Elternzeit zurück (19 weiblich, 56 männlich, 0 divers) und 68 waren zwölf Monate nach ihrer Rückkehr immer noch bei EOS beschäftigt (17 weiblich, 51 männlich, 0 divers). Vier Personen haben EOS während der Elternzeit oder nach Beendigung dieser verlassen. Das bedeutet konkret: Wir haben eine Retention Rate von **97 %** in Bezug auf die Mitarbeitenden, die Elternzeit genommen haben.

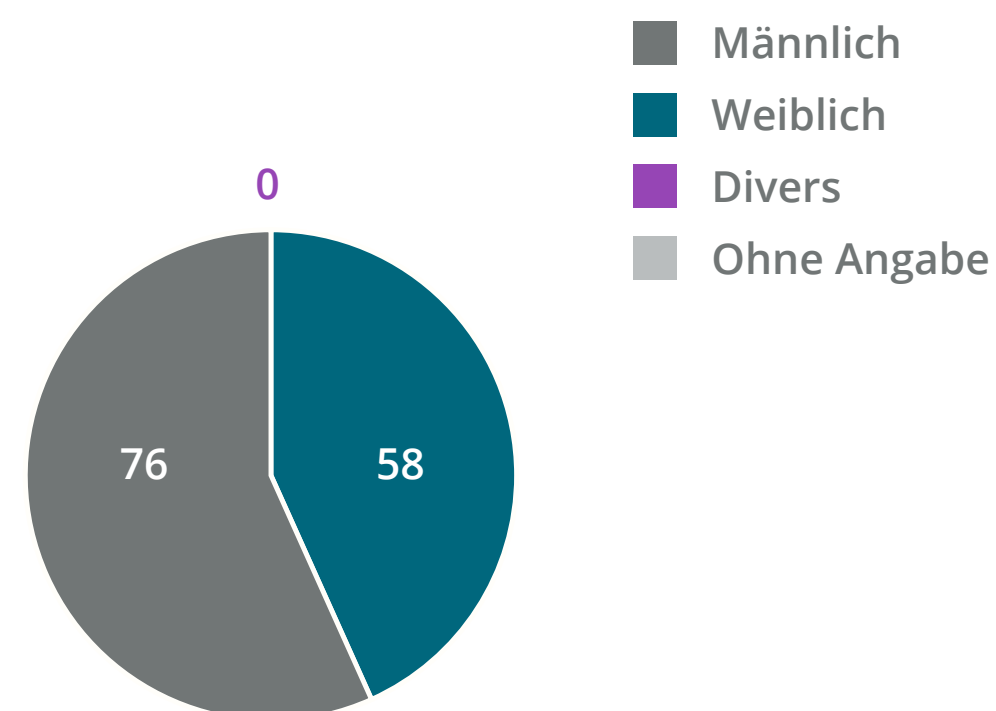
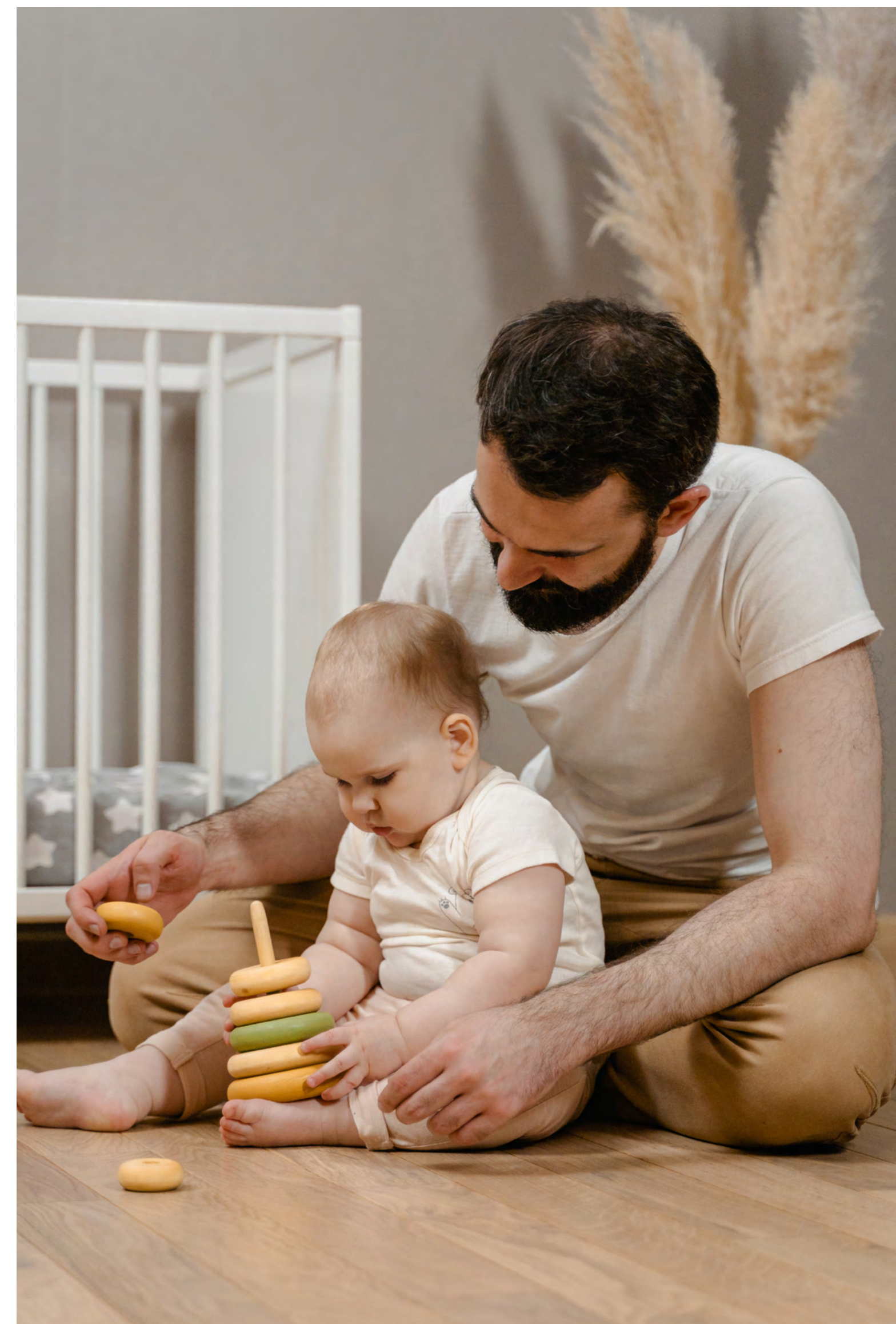


Abbildung 8: Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit genommen haben, kategorisiert nach Geschlecht

”

„Bei EOS konnte ich meine Elternzeit flexibel gestalten und wurde von unserer Personalabteilung währenddessen und im Nachgang gut unterstützt. Ich glaube fest daran, dass wir erst eine Gleichberechtigung in Familien erlangen können, wenn Eltern Verantwortung teilen und gemeinsam Prioritäten setzen können. Die bei EOS gelebte Vertrauensarbeit und Flexibilität helfen mir sehr, meinen beruflichen Alltag mit den Bedürfnissen meiner Familie abzustimmen. Gleichzeitig braucht es in der Gesellschaft weiterhin mehr Offenheit und Toleranz für verschiedene Modelle sowie mehr Wertschätzung für Care Arbeit. Das wünsche ich mir, anderen Vätern und Müttern, sowie pflegenden Personen für die Zukunft.“

Nicolas Dill, Senior Additive Manufacturing Consultant



Weiterbildungen und Gesundheitskurse

Im Berichtsjahr haben insgesamt 773 Mitarbeitende an Lernaktivitäten zu den Themen Karrieremanagement und persönliche Entwicklung teilgenommen. Damit können wir insgesamt 4.144 Trainingsstunden verzeichnen. Zudem haben 91 % unserer Mitarbeitenden ein professionelles Karriere-Training absolviert und ihre beruflichen Fähigkeiten weiterentwickelt. Neu in unseren Weiterbildungsangeboten ist eine Online-Umweltschulung. An dieser haben 92 % unserer Mitarbeitenden teilgenommen. Die Online-Umweltschulung ist ein digitales Trainingsangebot für EOS-Mitarbeitende zum Thema Umweltmanagement und bietet den Teilnehmenden eine Einführung in das Umweltmanagementsystem von EOS. Dabei werden Fragen wie „Mit welchen Umwelt-Themen beschäftigt sich EOS?“ oder „Welche Maßnahmen haben wir bereits umgesetzt?“ geklärt und die Teilnehmenden können sich mittels dieser Schulung nochmal konkreter mit EOS identifizieren. Des Weiteren führt unser Compliance-Team regelmäßige Schulungen zu Themen wie Menschenrechte, Arbeitsrecht sowie Anti-Korruption durch.

Unsere Mitarbeitenden können außerdem unser Altersteilzeitprogramm und verschiedene Gesundheitskurse in Anspruch nehmen. Aktuell haben wir einen „Healthy Breakfast Kurs“ und einen „Brainfit Vortrag“ eingeführt, in denen unsere Mitarbeitenden alles über die schnelle Zubereitung gesunder Müslis lernen, sowie über Ernährungsstrategien informiert werden, mit welchen sie fokussierter arbeiten können. Die Teilnahme ist freiwillig; aber der

Zuspruch war enorm und so werden wir diese Angebote wiederholen. Ebenso hat sich die individuelle Unterstützung bei Lern- und Entwicklungsplänen für Mitarbeitende bewährt. Darin finden wir gemeinsam die beste Übereinstimmung von Fähigkeiten und Position heraus und bleiben miteinander im Gespräch.

Zielführender Austausch und lebenslanges Lernen

Durch kontinuierliche Feedbackgespräche möchten wir unsere Mitarbeitenden beim lebenslangen Lernen unterstützen sowie den Kontakt zu ihnen durch eine echte Rückmeldung stärken. Dabei ist das Leistungsfeedback Teil der Halbjahresgespräche. In diesem Gespräch reflektieren wir die Stärken und Entwicklungsbereiche auf der Grundlage unseres Kompetenzmodells und der Stellenanforderungen. Mithilfe unserer Halbjahres- und Jahresgespräche können wir Lern- und Entwicklungspläne sowie konkrete Ziele für unsere Mitarbeitenden ableiten. Im Berichtsjahr haben insgesamt 152 Frauen und 432 Männer regelmäßig an Performance- und Karriereentwicklungsreviews teilgenommen.

Freiwillige Zusatzleistungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte

Das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Daher bieten wir auch allen die gleichen Benefits an und unterscheiden nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Wir bezuschussen zudem die betriebliche Altersvorsorge nach den gesetzlichen Vorgaben (Betriebsrentenstärkungsgesetz), leisten einen monatlichen

Fahrtkostenzuschuss für den öffentlichen Nahverkehr oder für Fahrgemeinschaften, stellen ein „Jobrad“ oder für alle Mitarbeitenden mit E-Autos kostenfreie Ladestationen in den Tiefgaragen. Wir bezuschussen die Kinderbetreuung (Kinderkrippe und Kindergarten), unterstützen Präventionsreisen und gewähren Sonderurlaube für besondere Anlässe (z.B. Heirat, Geburt des Kindes, etc.). Zudem gibt es für eine Hochzeit und die Geburt eines Kindes eine einmalige Prämie. Außerdem stellen wir unseren Mitarbeitenden eine kostenlose Gruppenunfallversicherung über die HDI-Versicherung als freiwillige Zusatzleistung zur Verfügung. Für ältere

Mitarbeitende bieten wir zusätzlich die Möglichkeit, in Altersteilzeit (Blockmodell) zu gehen, wenn sie die Voraussetzungen der Betriebsvereinbarung erfüllen.

Faire Entlohnung durch internes Grade-System

Bei uns gibt es keine Tarifverträge. Dafür aber ein EOS-spezifisches, internes Grade-System. Dieses haben wir im Sinne einer fairen Entlohnung entwickelt und orientieren uns hierfür unter anderem an der Metall- und Elektroindustrie, deren Tarifvereinbarungen sowie an der bundesweiten Inflationsrate und den allgemeinen Gehaltsbenchmarks.



4.3 ARBEITS- SICHERHEIT & -GESUNDHEIT

Schon Mahatma Gandhi wusste: „Es ist die Gesundheit, die der wahre Reichtum ist, nicht Gold- oder Silberstücke.“ EOS setzt daher auf ein aktives und präventives Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement, das allen Mitarbeitenden zugänglich ist, auch Zeitarbeitenden und Werkstudierenden. Externe Mitarbeitende sind über eine Fremdfirmenbetriebsordnung einbezogen.

In den nächsten fünf Jahren werden wir das Gesundheitsmanagement weiter ausbauen. Doch bereits jetzt bieten wir einiges an: von den grundlegenden Arbeitssicherheitsmaßnahmen über arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgen bis hin zu Gesundheitsschulungen und -impulsen sowie Sport- und Fitnessangeboten.

Sichere Arbeitsbedingungen als Basis

Sicherheit im Arbeitsalltag zu gewährleisten ist die Basis und erfordert die Umsicht von allen Mitarbeitenden. Sie können Sicherheitsthemen und Vorkommnisse jederzeit über verschiedene Kanäle melden: über die neue Speak up! Hotline (siehe Kapitel 2.3), über ihre Führungskräfte und den Betriebsrat oder direkt an das Occupational Safety and Health (OSH) Team, das für die Arbeitssicherheit bei EOS verantwortlich ist.

Betriebsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter regulieren den Umgang mit Gefahrstoffen und untersagen gefährliche Arbeiten. Mit regelmäßigen Trainings werden Mitarbeitende sensibilisiert und geschult. Sie erhalten über das Personalmeldeverfahren einen Unterweisungsumfang, der sich aus

ihrer Tätigkeit und der damit verbundenen Gefährdungsbeurteilung ergibt. Alle Unterweisungen werden zentral in der Arbeitsschutzsoftware zugeordnet. Online-Unterweisungen werden über ein Lernmanagementsystem zur Verfügung gestellt und nachverfolgt. Die Unterweisungen sind differenziert in:

- Kurzunterweisungen am Arbeitsplatz,
- allgemeine Arbeitssicherheitsunterweisungen,
- spezialisierte Unterweisungen in Abhängigkeit von der Tätigkeit.

Alle Unterweisungen finden in der Regel einmal jährlich oder wenn nötig ad-hoc statt und werden den aktuellen Gegebenheiten angepasst. Bei Unterweisungen, die als reines Online-Trainingsprogramm durchgeführt werden, wird der Lernerfolg durch eine Lernzielkontrolle überprüft, um sicherzustellen, dass die Inhalte verstanden wurden.

Im Arbeitssicherheitsausschuss, der einmal pro Quartal tagt, sind EOS-Mitarbeitende vertreten. Für alle Arbeitsbedingungen wenden wir das vierstufige Plan - Do - Check - Act (PDCA) Verfahren an (siehe Abbildung 9). Mit den sich wiederholenden Schritten können wir sie schnell anpassen und kontinuierlich optimieren, wenn notwendig.

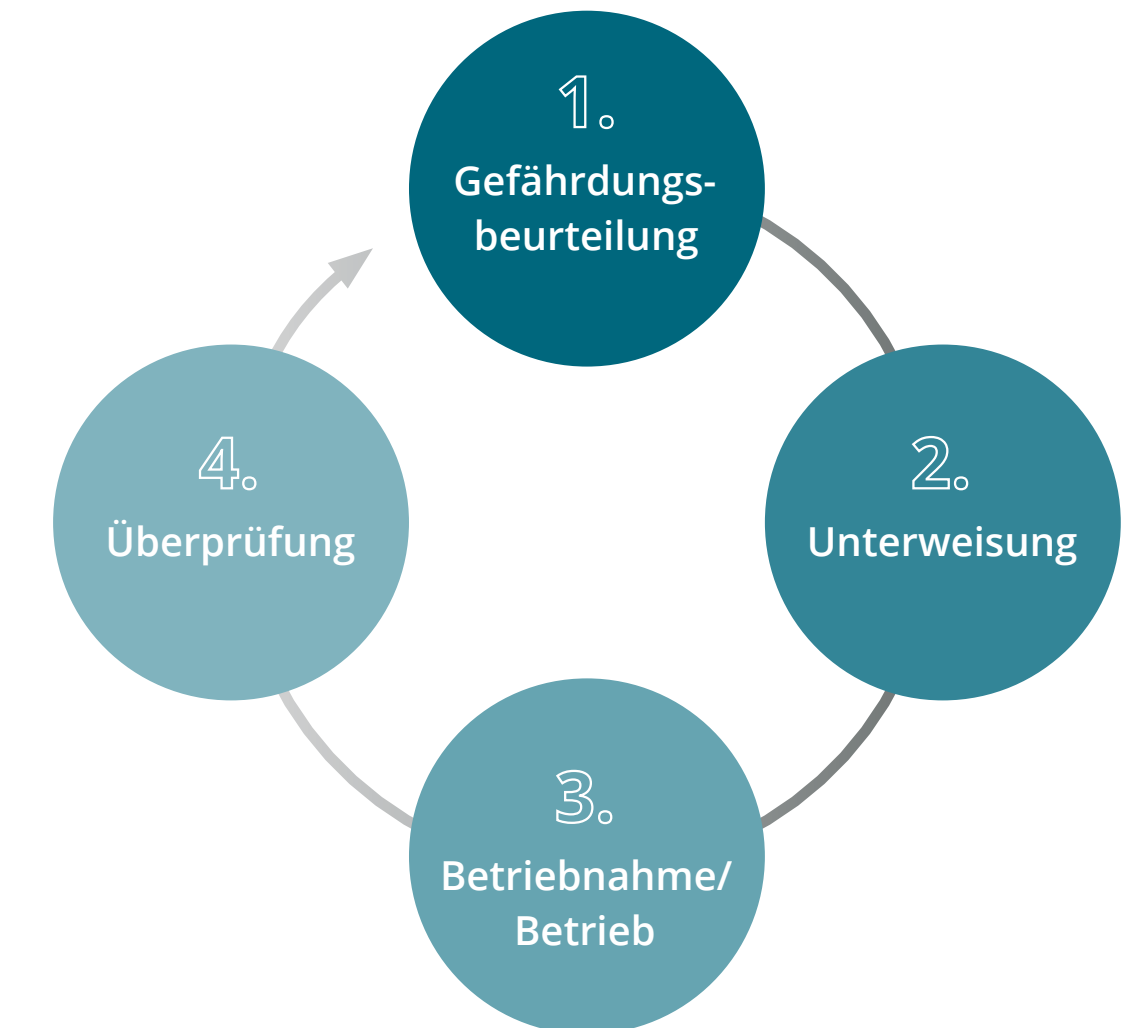


Abbildung 9: Das PDCA-Verfahren für Arbeitsbedingungen

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Bei EOS gibt es verschiedene Gefährdungsbeurteilungen:

- tätigkeitsbezogen,
- arbeitsplatzbezogen,
- aufgabenbezogen,
- für Gefahrstoffe,
- personenbezogen: für Mitarbeitende mit Behinderung und im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung eine psychische Gefährdungsbeurteilung über alle Mitarbeitenden.

Verantwortlich für die ersten vier Gefährdungsbeurteilungen sind die Führungskräfte in den betroffenen Fachbereichen. Sie erstellen die Beurteilungen mithilfe der Mitarbeitenden der Arbeitssicherheit und veröffentlichen sie zentral im Intranet. Auch neue Arbeitsmittel, Tätigkeiten und Arbeitsabläufe werden vor Aufnahme der Arbeit analysiert. Erst wenn alle möglichen Fehler berücksichtigt und geeignete Schutzmaßnahmen identifiziert sind, werden sie in Betrieb genommen. Im Berichtszeitraum führten alle EOS-Standorte ein ausführliches Safety & Health Risk Assessment durch.

Mit Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen reduzieren wir das Risiko auf ein akzeptables Maß. Eine Leistungsüberprüfung und regelmäßige Aktuali-

sierungen der Risikobewertungen gewährleisten die Wirksamkeit und unterstützen den präventiven Ansatz. Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen beachten wir die geltenden technischen Regeln und setzen deren Anforderungen um. Gefahrstoffe setzen wir nur dann ein, wenn keine alternativen und weniger gefährlichen Stoffe für den gleichen Zweck verwendet werden können. Wo immer notwendig, steht den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.

Technische Anlagen und Systeme werden auf der Grundlage von Herstellervorgaben oder gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig überprüft und gewartet. Die Grundsätze der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung Vorschrift 3 zur Prüfung elektrischer Betriebsmittel werden flächendeckend umgesetzt.

Darüber hinaus hilft das ausgearbeitete Notfall-Management bei der Prävention und Minimierung von Schäden. Es umfasst folgende Aspekte:

- Brandschutz mit regelmäßigen Evakuierungs- und Feuerlöschübungen,
- Notfall-Kontaktliste,
- Erste Hilfe und geschulte Ersthelfende im Unternehmen.

Passieren dennoch Unfälle, untersucht das Occupational Safety and Health Team diese und leitet Maßnahmen ab. Im Berichtsjahr verzeichnete unsere Unfallstatistik insgesamt 43 Unfallmeldungen (siehe Abbildung 10). 34 Meldungen waren Verbandsbucheinträge und neun bezogen sich auf Arbeitsunfälle, die hauptsächlich Handverletzungen verursachten.

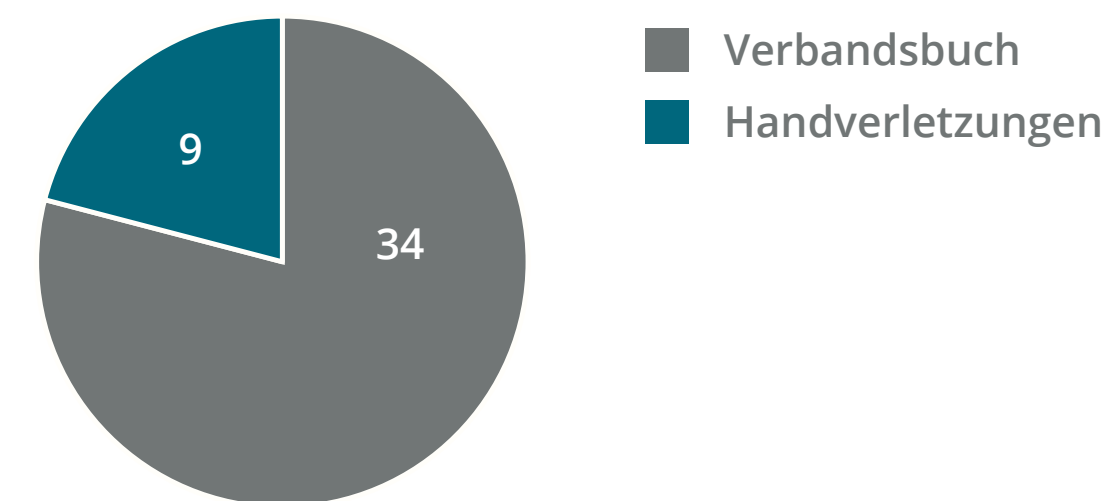


Abbildung 10: Anzahl der Unfälle im Berichtsjahr



EOS-Gesundheitsmanagement als Plus

Ergonomie, Bewegung, Ernährung, Entspannung, gesundheitsorientierte Führung und Resilienz – das vom Bereich Human Resources verantwortete EOS-Gesundheitsmanagement folgt einem ganzheitlichen Ansatz (siehe Abbildung 11). Aktiv und präventiv.

Mit Gesundheitsaktionen, Vorträgen, Fitness- und Sportangeboten möchten wir das Gesundheitsbewusstsein und eigenverantwortliche Handeln der Mitarbeitenden stärken (siehe Abbildung 12). Ihr persönliches, körperliches und geistiges Wohlbefinden sind ein wichtiger Baustein, um unserer Verantwortung als gute Arbeitgeberin gerecht zu werden. Nicht zuletzt sind gesunde Mitarbeitende die Basis für ein nachhaltiges und erfolgreiches Unternehmen, das die täglichen Herausforderungen und steigenden Anforderungen in einer komplexer werdenden Welt bewältigt.



Abbildung 11: Der ganzheitliche Ansatz des Gesundheitsmanagements bei EOS

Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden das mobile Arbeiten sowie ergonomische Arbeitsplätze, intelligente Raumkonzepte, barrierefreie Zugänge zu unseren Gebäuden und ausreichend technische Hilfsmittel, die ein dauerhaft gesundes Arbeiten in allen Büroräumen und Technikflächen sicherstellen. Zusätzlich betreut ein Betriebsarzt unsere Mitarbeitenden vor Ort. In unserem Employee Assistance Program können sich EOS-Mitarbeitende über eine unabhängige Notfallnummer bei psychischen oder gesundheitlichen Notfällen von externen Expert:innen professionell beraten lassen.

„Learn How!“ war im Berichtsjahr ein Fokus des Gesundheitsprogramms. Nancy Rizos (siehe Abbildung 13) sensibilisierte mit Ernährungskursen interessierte Kolleg:innen. Die Managerin Global Taxes ist damit ein gutes Beispiel, wie Mitarbeitende ihre Talente und ihr Know-how über ihre eigentliche Jobbeschreibung hinaus bei EOS einbringen können. Als studierte Ernährungsberaterin in der Nebenselbstständigkeit informierte sie in Kursen und Vorträgen rund um die gesunde Ernährung im Alltag. „Wichtig ist mir, dass sich meine Empfehlungen leicht in den Alltag integrieren lassen und der Genuss nicht zu kurz kommt“, unterstreicht sie ihre Motivation. Und so ging es beim Workshop „Healthy Breakfast“ in der Kantine in Krailing ganz praktisch zu. Die 14 Teilnehmenden bereiteten drei Müslivarianten zu. Nancy Rizos erläuterte die positive Wirkung der einzelnen Zutaten und warum bestimmte Kombinationen wertvoll sind. Das Besondere an dem Workshop: schnelle Learnings verbunden mit gesundem Genuss. Ein unkomplizierter abteilungsübergreifender Austausch kam ganz nebenbei zustande.

Das gesunde Frühstück blieb nicht das einzige Thema. In der Veranstaltung „Brainfit“ erfuhren zehn Teilnehmende mehr über die Funktionsweise unseres Gehirns und darüber, welche Nährstoffe und Lebensmittel die Gehirnleistung stärken und Stress abbauen. Bei „Fit mit Fett“ informierte Rizos die Teilnehmenden über gute und schlechte Fette. Bei „Clean Eating“ ging es darum, wie man Giftstoffe im Essen vermeidet. Die Resonanz nach der ersten Runde war positiv und die Nachfrage hoch, sodass weitere Workshops folgen.



Abbildung 12: Unsere Gesundheits- und Fitnessangebote



Abbildung 13: Nancy Rizos zeigt, wie gesunde Ernährung geht

4.4 EINBINDUNG DER STAKEHOLDER

Ein Unternehmen ganzheitlich nachhaltiger zu gestalten, umfasst viele Aspekte und ist eine Reise, die nicht im Alleingang zu meistern ist. Wir gestalten unsere Reise seit Anfang an im engen Austausch mit verschiedenen Stakeholdern, Expert:innen, NGOs und der Gesellschaft. Björn Hannappel, Head of Sustainability, ist überzeugt: „Das Partnerschaftliche, die Kooperation, ein gemeinsames Ziel – das ist der Schlüssel. So profitieren letzten Endes alle davon, insbesondere unsere Kundschaft, für die wir das alles machen.“

Stakeholder: im Austausch bleiben

Folgende Personen, Gruppen und Institutionen sind für EOS relevant, um die Nachhaltigkeitsstrategie wirkungsvoll umzusetzen. Mit ihnen stehen wir über verschiedene Wege im Austausch und Dialog.

Die Gründerfamilie / Anteilseigner:innen sind über die CEO maßgeblich an der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt.

Mitarbeitende werden im Rahmen von regelmäßigen, unternehmensweiten Versammlungen (z.B. Townhalls oder Betriebsversammlungen) über die nachhaltige Entwicklung im Unternehmen informiert und im Dialog involviert. Darüber hinaus können sie jederzeit über verschiedene Kommunikationskanäle Themenvorschläge einreichen und bewerten.

Kundschaft / Partner:innen stellen zahlreiche Nachhaltigkeitsanforderungen an EOS. Diese greifen wir auf und machen sie zum festen Bestandteil unserer Weiterentwicklung und Innovationen.

Lieferant:innen müssen im Rahmen der Lieferantenebewertung Nachhaltigkeitsaspekte vorweisen und berücksichtigen, die im Rahmen von Audits geprüft werden. Weiterhin stehen wir mit ihnen im regelmäßigen Austausch, um gemeinsam unsere Lieferketten nachhaltiger zu gestalten.

Mit Behörden tauschen wir uns proaktiv zu aktuellen Nachhaltigkeitsaspekten aus, insbesondere auf Basis rechtlicher Verpflichtungen. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Tätigkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement.

Mit der Wissenschaft erfolgt ein proaktiver Austausch zu aktuellen Forschungen und potenziellen, kooperativen Forschungsprojekten im Bereich der additiven Fertigung.

Die Öffentlichkeit sprechen wir über zahlreiche Kanäle an (z.B. Social Media, [BLUEPRINT](#)-Vlog auf der Website) und informieren über aktuelle Themenfelder im Nachhaltigkeitsmanagement.

Mitgliedschaften: gemeinsam stärker

Wir pflegen unser Netzwerk. In folgenden Verbänden, Organisationen und Initiativen tauschen wir uns zu gängigen Best Practices, aktuellen Trends und Herausforderungen in der Branche und im Bereich Nachhaltigkeit aus. Wir erarbeiten neue Standards mit und schaffen den Rahmen für Kooperationen, um an neuen Lösungen zu arbeiten.

- Wir wirken bei der Ausarbeitung der ISO-Norm „[ISO TC 261 JG 78](#)“ im Bereich der additiven Fertigung (Additive Manufacturing, AM) zum Thema Sicherheit von AM-Systemen (in Bezug auf harmonisierte Europäische Normen, Typ C-Norm) mit.

Wir sind Mitglied:

- in der "Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro und Medienerzeugnisse" ([BG ETEM](#)),
- im „Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit“ von [econsense](#), einem Nachhaltigkeitsnetzwerk der deutschen Wirtschaft,
- in der „Additive Manufacturer Green Trade Association“ ([AMGTA](#)), einer globalen Handelsorganisation, die sich für die Bewerbung der ökologischen Vorteile der additiven Fertigung einsetzt,
- bei „Mobility/Medical goes Additive“ ([MGA](#)), einem internationalen Netzwerk für die industrielle additive Fertigung im Bereich Mobilität und Medizin.



Im Herbst 2022 unterzeichneten wir ein Memo-
randum of Understanding mit dem Ziel, 2023 das Bavarian AM Cluster (BAMC) zu gründen. An dieser Initiative zur Industrialisierung von additiver Fertigungstechnologie beteiligen sich neben EOS folgende Unternehmen und Einrichtungen: AUDI AG, GE Additive, Linde, MTU Aero Engines, Oerlikon und Siemens sowie die Technische Universität München. Integrative Forschungs- und Entwicklungsansätze, neue Partnerschaften, innovative Ausbildungs- und Fortbildungskonzepte sollen in den nächsten Jahren entwickelt sowie Leuchtturmprojekte zum Nutzen der additiven Fertigung angestoßen werden.

Corporate Citizenship: vielfältig engagiert

Wir betten unser gesellschaftliches Engagement in den strategischen Kontext ein, den die Vereinten Nationen 2015 mit ihren 17 Zielen zu einer nachhaltigen Entwicklung gesetzt haben. Die sogenannten Sustainable Development Goals (SDG) bilden den Aktionsplan, um bis 2030 Armut und andere Entbehrungen zu beenden, Gesundheit und Bildung zu verbessern, Ungleichheit zu verringern und das Wirtschaftswachstum zu steigern (siehe Abbildung 14). EOS legt den Fokus auf SDG 4 „Hochwertige Bildung“ (siehe Abbildung 15).



Abbildung 14: Die UN Sustainable Development Goals



Abbildung 15: SDG 4 Hochwertige Bildung

EOS konzentriert sich auf die Unterziele 4.3 bis 4.5 und damit auf einen gleichberechtigten, inklusiven Zugang zu allen Bildungsstufen. Um bis 2030 geschlechtsspezifische Unterschiede zu verringern, mehr gesellschaftlich benachteiligten Menschen Bildung zu ermöglichen und letztendlich über Bildung menschenwürdige Arbeit zu fördern.

Folgende internationale Bildungsprojekte unterstützten wir im Berichtsjahr mit Spenden.

Teach First Deutschland: Die gemeinnützige Bildungsinitiative verbessert die Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. CEO Marie Niehaus-Langer ist ehemalige Fellow und der Initiative besonders verbunden: „Das ist eine großartige Initiative, die mir sehr am Herzen liegt. Die Unterstützung von Kindern bei ihrer Bildung ist der Schlüssel zu einer vielfältigeren, gleichberechtigteren und besseren Zukunft.“



Thinking Huts: Die amerikanische gemeinnützige Organisation verbessert weltweit den Zugang zu Schulen und Bildung. 2022 baute sie in Madagaskar ihre erste Schule mithilfe von 3D-Druck-Technologie.



Sawabona Africa e.V.: Die in München ansässige Organisation unterstützt handverlesene, genau überwachte Projekte in Südafrika. Im Berichtsjahr starteten wir eine neue Partnerschaft und verbanden unsere Kundenzufriedenheitsumfrage mit dem guten Zweck. Jedes Kundenfeedback generierte 3 EUR, sodass wir Ende 2022 1.500 EUR an ein Projekt in Soweto spenden konnten. Damit werden das Lernen und die Karriereentwicklung in Mathematik und Naturwissenschaften, insbesondere für junge Mädchen in Johannesburg, gefördert.



Auch über Bildungsprojekte hinaus sind wir engagiert. Die Katastrophenhilfe „Aktion Deutschland Hilft“ unterstützen wir regelmäßig.



Im Berichtsjahr beteiligten sich EOS-Mitarbeitende außerdem bei einer Spendenaktion des kantonalen Zentrums für Sozialarbeit Sarajevo und sammelten 92 Weihnachtspäckchen, die bedürftigen Kindern geschenkt wurden.



Sach- und Geldspenden sind das eine. Über Employee Volunteering Initiativen engagieren sich jedes Jahr EOS-Mitarbeitende lokal vor Ort. Immer für einen guten Zweck und dort, wo Hilfe gebraucht wird. Das Motto dabei: Einfach mal die Perspektive wechseln und den alltäglichen Arbeitsplatz bei EOS eintauschen. Zum Beispiel gegen das Seniorenstift Neuhausen oder ein Münchner Museum. Im Seniorenstift für sehbeeinträchtigte Senior:innen packten die Mitarbeitenden bei einer Aufräumaktion mit an. Ins Staatliche Museum Ägyptischer Kunst in München begleiteten sie Senior:innen bei einem kulturellen Ausflug. Nach einer geführten Tour, bei der die sehbeeinträchtigten Senior:innen Ausstellungsstücke ertasten durften, probten die EOS-Mitarbeitenden später im Seniorenstift das blinde Vertrauen. „Unsere EOS-Kolleg:innen hatten die Gelegenheit, ein Spiel zu spielen, bei dem sie herausfinden konnten, wie es sich anfühlt, blind zu sein und anderen vollkommen zu vertrauen. Insgesamt wurde der Tag als ein tolles und prägendes Erlebnis empfunden“, beschreibt Svetlana Leijssen, HR Services Specialist. Die Volunteering Events sind nicht nur für die unterstützten Menschen eine Bereicherung. Der Perspektivwechsel und die direkte Hilfe werden auch von den freiwilligen Helfenden als persönlich bereichernd wahrgenommen.



4.5 VIELFALT, CHANCEN- GLEICHHEIT UND INKLUSION



Neben Klimaschutz ist der Themenbereich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (Diversity, Equity and inclusion; DEI) unser zweiter KPI, den wir im Berichtsjahr festgelegt haben. Mit einem klaren Ziel für 2033: 50 % Frauen bei Neueinstellungen und in Führungspositionen. Unser Leitsatz dabei: ALL IN. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle gesehen und gehört werden und sich einbringen können. Dabei berücksichtigen wir nicht nur die Dimension Geschlecht, sondern ebenso sexuelle Identität, Ethnizität, Religion & Weltansicht, Behinderungen und Alter. ALL IN bezieht sich nicht nur auf die faktische Diversität. Chancengleichheit und Inklusion sind eine bewusste Entscheidung. Sie müssen in der Führung vor- und von jedem/r Einzelnen jeden Tag gelebt werden.

Sich als Unternehmen mit Diversität, Chancengleichheit und Inklusion zu beschäftigen, ist nicht nur eine ethische Frage. Eine Studie von McKinsey belegt, dass Firmen, die diese gesellschaftlichen Themen nicht adressieren, in ihrem Profit schlechter gestellt sind. Laut einer Studie der TU München und BCG ist das Innovationspotenzial höher, wenn mehr Frauen im Unternehmen tätig sind. EOS verpflichtet sich diesen Themen nicht zuletzt, da die Stakeholder in der 2021 durchgeführten Materialitätsanalyse sie zu den wichtigsten sozialen Themen zählten.

Unser Company Statement:

„Bei EOS erweitern wir die Grenzen des Erfindungsreichtums in der Fertigung, um sicherzustellen, dass die zukünftige Produktion weniger schädlich für unseren Planeten ist. Wir können dies nicht erreichen, ohne Grenzen für uns alle zu überschreiten. Vielfalt ist eine Tatsache in unserer Welt und wir sind von ihrer Kraft überzeugt, Fortschritt und positive Veränderungen zu bewirken.“

Chancengleichheit und Inklusion sind jedoch Entscheidungen und bei EOS verpflichten wir uns jeden Tag dazu. Wir glauben an die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das auf Empathie, Respekt und Fairness aufbaut. Wo alle gesehen und gehört werden und die Möglichkeit haben, das eigene Ich ganz einzubringen. Wir wissen, dass wir noch viel zu lernen haben, aber wir sind entschlossen, gemeinsam eine neue Zukunft zu gestalten. Wir sind ALL IN.“



50% Frauen im Core Leadership Team
Anzahl: 3

6% Frauen im darunterliegenden Extended Leadership Team
Anzahl: 1

29% Frauen im Unternehmen
Anzahl: 285

 **~40**
Nationalitäten

17-67 Altersgruppe innerhalb der EOS GmbH
Jahre

23 Menschen mit Behinderung (Grad der Behinderung ≥ 50)

ALL IN: gemeinsam auf dem Weg

Im Berichtszeitraum verabschiedeten wir das DEI-Programm mit vier Themenfeldern. Erste Schritte sind gemacht, um unser 2033-Ziel zu erreichen.

Inclusive Leadership

An erster Stelle steht ein klares Commitment seitens der Geschäftsführung, das zusammen mit einer Diversitätspolitik verabschiedet worden ist. Damit unterstreicht EOS die strategische Bedeutsamkeit des Themas. Darauf aufbauend haben wir DEI-Ziele für alle EOS-Mitarbeitenden eingeführt. Die Umsetzung erfolgt in den Teams und hat im Berichtsjahr begonnen. Darüber hinaus evaluieren wir den möglichen Einsatz verschiedener Formate wie z.B. Sponsoring / Mentoring oder Co-Leadership.

People Experiences

Björn Hannappel, Head of Sustainability, bringt es auf den Punkt: „Es ist nicht so, dass es nicht genug weibliche Fachkräfte gäbe. Die Frage, die wir uns stellen müssen, ist: Warum erreichen wir Frauen mit unseren Stellenanzeigen nicht?“ In einem Workshop zur Verbesserung des Recruiting-Prozesses setzten wir genau bei dieser Frage an. Mit konkreten Ergebnissen:

- nach Möglichkeit Ausschreibung offener Stellen als Teilzeitstellen,
- Stellenanzeigen in genderinklusive Sprache,
- regelmäßige Präsenz auf der jährlichen herCareer-Messe in München.

Schon jetzt führen wir mehr als 40 % der Bewerbungsgespräche mit Bewerberinnen.

Zudem berücksichtigen wir bei den Anforderungen in unseren Stellenanzeigen neben den fachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen bewusst ganzheitlichere Dimensionen, wie persönliche Eigenschaften, Werte und Entwicklungspotenzial der Menschen. Mit dem sogenannten „Recruit for Potential“-Ansatz möchten wir einen breiteren Kandidat:innen-Pool ansprechen und letztlich auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Doch auch über den Recruiting-Prozess hinaus werden wir Themen wie Entwicklung, Nachfolge und Kündigung vermehrt mit der DEI-Brille anschauen.



„Ein diverses Team kann neue und innovative Ideen entwickeln, die nicht möglich wären, wenn alle gleich wären. Denn unterschiedliche Perspektiven führen oft zu besseren Entscheidungen. Vielfalt hilft den Menschen, sich wohl zu fühlen, wenn sie ihre Meinung vertreten. Das wiederum führt zu einem produktiveren Teamumfeld.“

Safina Witt, Rezeptionistin

Im Berichtsjahr führten wir außerdem die Hinweisgebenden-Meldestelle Speak Up! ein, über die Mitarbeitende anonym und digital u.a. Vorfälle von Diskriminierung und Belästigung melden können (siehe Kapitel 2.3).

Awareness & Dialogue

Dialog ist ein wichtiger Baustein in unserer Entwicklung; die Grundlage dafür sind Beteiligungsmöglichkeiten. Für unsere Mitarbeitenden veranstalten wir firmenweite Konferenzen so, dass alle bestmöglich teilnehmen können. Bei digitalen Townhall-Meetings stehen Kanäle in Deutsch und Englisch zur Verfügung. Videos im Intranet sind immer in beiden Sprachen Untertitelt, um die Inklusion von gehörlosen Mitarbeitenden zu fördern.

Um das Bewusstsein für Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und für sexuelle Belästigung im Alltag zu schärfen, wurde im Berichtsjahr ein Anti-Sexismus-Training an den Standorten Krailling und Maisach durchgeführt. Auf jeweils einen weiteren im Geschäftsjahr gemeldeten Belästigungs- und Diskriminierungsvorfall wurde umgehend reagiert. Mit Schulungen, Vermittlungsgesprächen und z.B. der Umgestaltung von Umkleieräumen in Krailling, um weitere Vorfälle zu vermeiden.

Community & Network

Gegenseitiges Lernen und ein kollektiver Ansatz sind unerlässlich, damit das Thema wirkungsvoll und unternehmensübergreifend vorangebracht wird. 2022 hat EOS daher die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich den fast 5.000 Unterzeichnenden angeschlossen. Außerdem sind wir Teil der interna-

tionalen Organisation „Women in 3D Printing“ und nutzen unter anderem ihr Job-Board für unsere Stellenausschreibungen.



„Wir wissen, dass es noch viel zu tun gibt. Wir haben erkannt, wie wichtig es ist, Vielfalt und Inklusion zu fördern, und wir sind dankbar für das Engagement, das unsere unglaublichen Mitarbeitenden jeden Tag zeigen.“

Lea Stegemann, Sustainability Managerin



5.

PERFORMANCE

- 5.1 Überblick 48
- 5.2 Produktqualität & -leistung 49
- 5.3 Mehrwert für Kund:innen & Industrialisierung 51
- 5.4 Wirtschaftsleistung 54
- 5.5 Innovation & Digitalisierung 55

5.1 ÜBERBLICK

Für den Bereich Performance spielen für uns vor allem folgende Themen eine entscheidende Rolle: Produktqualität und -leistung, Wertschöpfung für Kundschaft und Industrialisierung, wirtschaftliche Leistung sowie Innovation und Digitalisierung. Die folgenden Seiten nutzen wir daher, um über diese Themen detailliert zu berichten. Wir haben den Anspruch, unsere Leistung kontinuierlich zu verbessern und den Anforderungen gegenüber unseren Stakeholdern gerecht zu werden. Zudem sehen wir die Zufriedenheit unserer Kundschaft als Voraussetzung dafür, dass wir unser Unternehmen erfolgreich führen. Wir sind nach ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) sowie ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) zertifiziert und bieten unserer Kundschaft ausschließlich qualitativ hochwertige Systeme und Materialien an.

Mit dem Einsatz unserer 3D-Druck-Technologie kann sich unsere Kundschaft darauf verlassen, dass bei weniger Einzelbauteilen und weniger Gewicht mehr individualisierte Lösungen geschaffen werden. Im Verbund mit Forschung, Entwicklung und Kundschaft arbeiten wir konsequent an den Themen der Zukunft, an der Weiterentwicklung unserer additiven Fertigungslösungen und auch an generellen Antworten, die der industrielle 3D-Druck auf Herausforderungen in unterschiedlichen Industrien geben kann. Zudem optimieren wir unser Engagement im Bereich Umweltmanagement stetig und entwickeln unsere Systeme, Pulver und Dienstleistungen immer mit dem Blick auf ihre Nachhaltigkeit weiter.



5.2 PRODUKT- QUALITÄT & -LEISTUNG

Neben Verantwortungsbewusstsein, Fairness und Gemeinschaft ist Exzellenz der vierte Baustein unserer Unternehmenswerte. Unsere Systeme sind robust, zuverlässig und liefern selbst in anspruchsvollsten Produktumgebungen beständige Ergebnisse. Unser Qualitätsmanagement ist seit 1998 nach ISO 9001 für Entwicklung, Herstellung, Vertrieb und Service von Systemen und Lösungen für Additive Fertigung mittels Laser-Sinter-Technologie zertifiziert. Und unsere Produktpalette haben wir von Anfang an mit dem Blick auf einen klar definierten gesellschaftlichen Nutzen aufgebaut. Dabei war und ist die Zufriedenheit unserer Kundschaft für uns immer ein absolut wichtiger Qualitätsmaßstab und ebenso die Voraussetzung dafür, dass wir unser Unternehmen erfolgreich führen. Denn die Kundschaft von heute und morgen steht im Mittelpunkt unseres Handelns.

Umweltverantwortung ernst nehmen

Unser Umweltmanagementsystem ist seit 2017 nach der internationalen Norm ISO 14001:2015 zertifiziert. Mit dieser Zertifizierung möchten wir unterstreichen, dass wir unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt ernst nehmen und die damit einhergehenden Aufgaben wahrnehmen. Wir optimieren unser Engagement im Bereich Umweltmanagement stetig und setzen dabei auch auf die ehrliche Zusammenarbeit mit unserer Kundschaft. Mit dem Austausch über Wissen und Erfahrungen können wir die Verantwortung, die wir innehaben, immer besser greifen und dementsprechend re-

agieren. Gleichmaßen ist die Nachhaltigkeit ein zentraler Aspekt bei der Weiterentwicklung unserer Systeme, Pulver und Dienstleistungen. Wir optimieren stetig den Produktlebenszyklus unserer Systeme und Produkte. Schlüsselemente dabei sind die Aufarbeitung und Überholung von Systemen und Peripheriegeräten, um sie für ein zweites Leben vorzubereiten, sowie die Wiederverwertung von Pulvern. Im Kapitel 3.5 gehen wir genauer auf diese Themen ein.

Kundenzufriedenheit als Qualitätsmaßstab

Für unsere Qualitätspolitik haben wir uns das Ziel gesetzt, die bestehenden Bedürfnisse unserer Kundschaft sowie die künftigen Marktanforderungen zu erkennen. Damit wir dieses Ziel erreichen und gleichzeitig wirtschaftlich und wettbewerbsfähig bleiben, haben wir für uns folgende Qualitätsgrundsätze definiert:

- Die Zufriedenheit unserer Kundschaft ist unser Qualitätsmaßstab.
- Bei allen Produkten und Leistungen streben wir ein überdurchschnittlich hohes Qualitätsniveau an.
- Durch sichere technologische und organisatorische Prozesse gewährleisten wir auf wirtschaftliche Weise zuverlässig unseren hohen Qualitätsstandard.

- Alle Mitarbeitenden sind bestrebt, einwandfreie Qualitätsarbeit zu leisten und Fehler zu vermeiden.
- Alle Mitarbeitenden tragen durch eigenverantwortliches, qualitätsbewusstes Handeln zur Verwirklichung der Unternehmensziele und Verbesserung der Qualität bei.
- Durch Schulungen und Informationsveranstaltungen fördern wir das Qualitätsbewusstsein aller Mitarbeitenden.
- Entscheidender Faktor für das Umsetzen unserer Qualitätspolitik ist das Vorleben der Grundsätze durch das Management.

Dafür verpflichtet sich unsere Geschäftsführung und jede einzelne Führungskraft, das tägliche Handeln anhand dieser definierten Qualitätspolitik zu gestalten. Den Schwerpunkt unseres Qualitätsmanagements haben wir bewusst auf das Entwickeln und kontinuierliche Verbessern der Organisation sowie der Prozesse, Systeme und Produkte gelegt. Wir stützen uns dabei immer auf die besten verfügbaren Methoden und auf das Zusammenwirken mit den Kolleg:innen sowie den Fachbereichen. So gelingt es uns, die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, die Anforderungen unserer Kundschaft sowie unsere Unternehmensziele effizient und effektiv zu erfüllen.

Neue Software zur Steigerung der Prozessqualität

In diesem Geschäftsjahr haben wir das Prozessmanagement-Tool Signavio (SAP) eingeführt, mit dem Ziel, unsere bisherige Prozesslandschaft zu überarbeiten. Das webbasierte Tool bildet Unternehmensprozesse ab und unterstützt uns bei der Modellierung (siehe Abbildung 16). So können optimierte und gut umsetzbare Prozesse entstehen, die bessere und qualitativ höherwertige Prozessoutputs generieren. Einige dieser Prozessoutputs fließen direkt in die Qualität unserer Produkte ein. Konkret heißt das: Bessere Entwicklungsprozesse führen zu einer höheren Qualität der entwickelten Produkte und bessere Vertriebsprozesse sind wiederum ein wichtiger Input für gute Entwicklungsprozesse (z.B. durch eine richtige und standardisierte Erhebung der Kundenanforderungen). Viele Prozesse konnten wir bereits modellieren; doch die Herausforderung, dass sie effektiv funktionieren und im Alltag angewendet werden, bleibt kontinuierlich bestehen. Der nächste Schritt sollte daher sein, die Prozesse konsequent zu leben und zu verbessern, um somit in den kommenden Jahren unsere Produkt- und Servicequalität weiter steigern zu können.

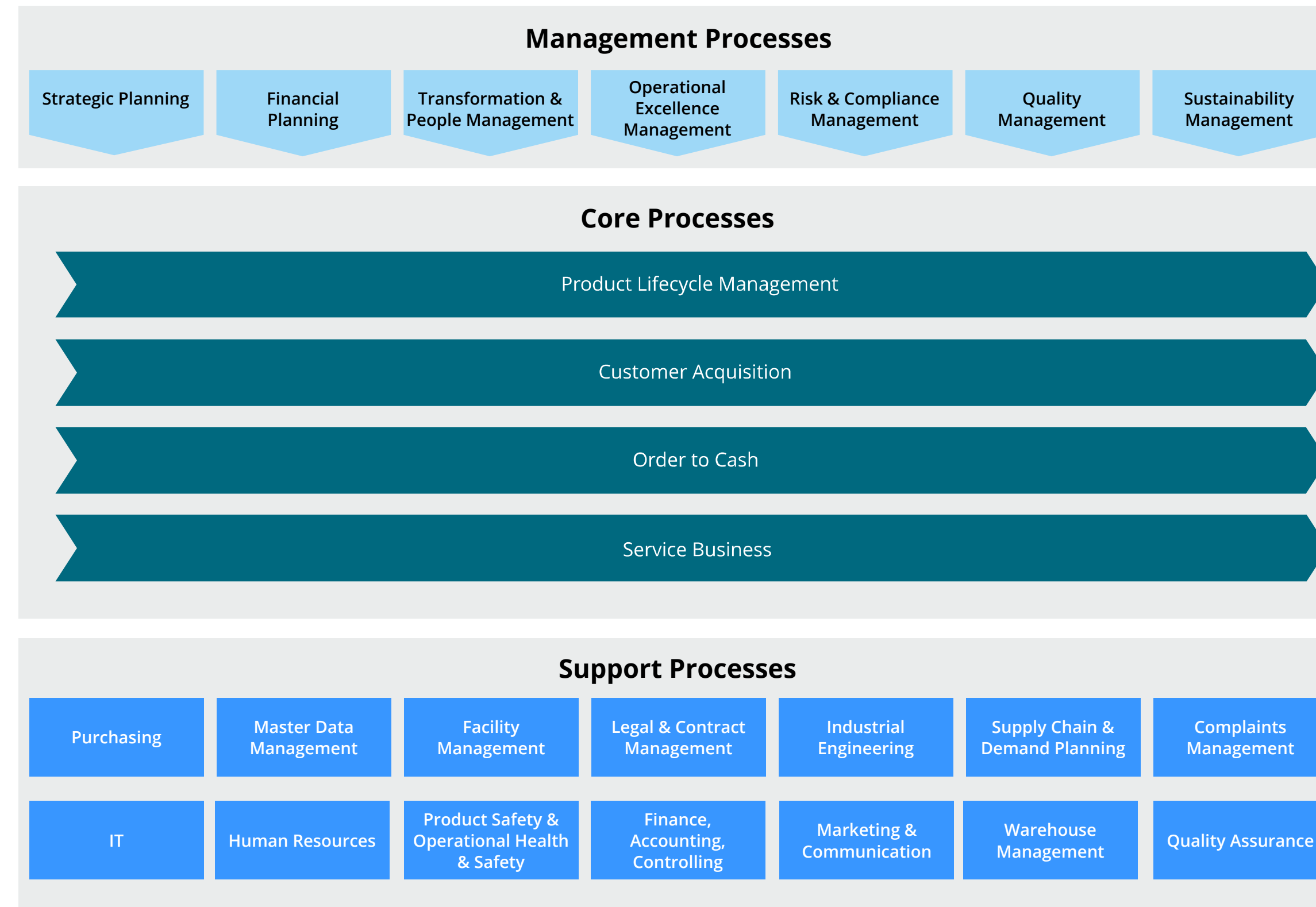


Abbildung 16: Unsere Prozesslandschaft

Regelmäßige Prüfung der Produktsicherheit

Bei EOS kontrollieren wir die Qualität aller Komponenten kontinuierlich an jedem Prozessschritt der Wertschöpfung. Dabei sind im Geschäftsjahr 2021/2022 insgesamt zwölf sicherheitsrelevante Fehlermeldungen aufgetreten (siehe Abbildung 17), welche im Rahmen der Produktsicherheit erfasst und erfolgreich bearbeitet wurden. Zudem haben wir Maßnahmen ergriffen, um diese Fehlermeldungen zukünftig zu vermeiden.

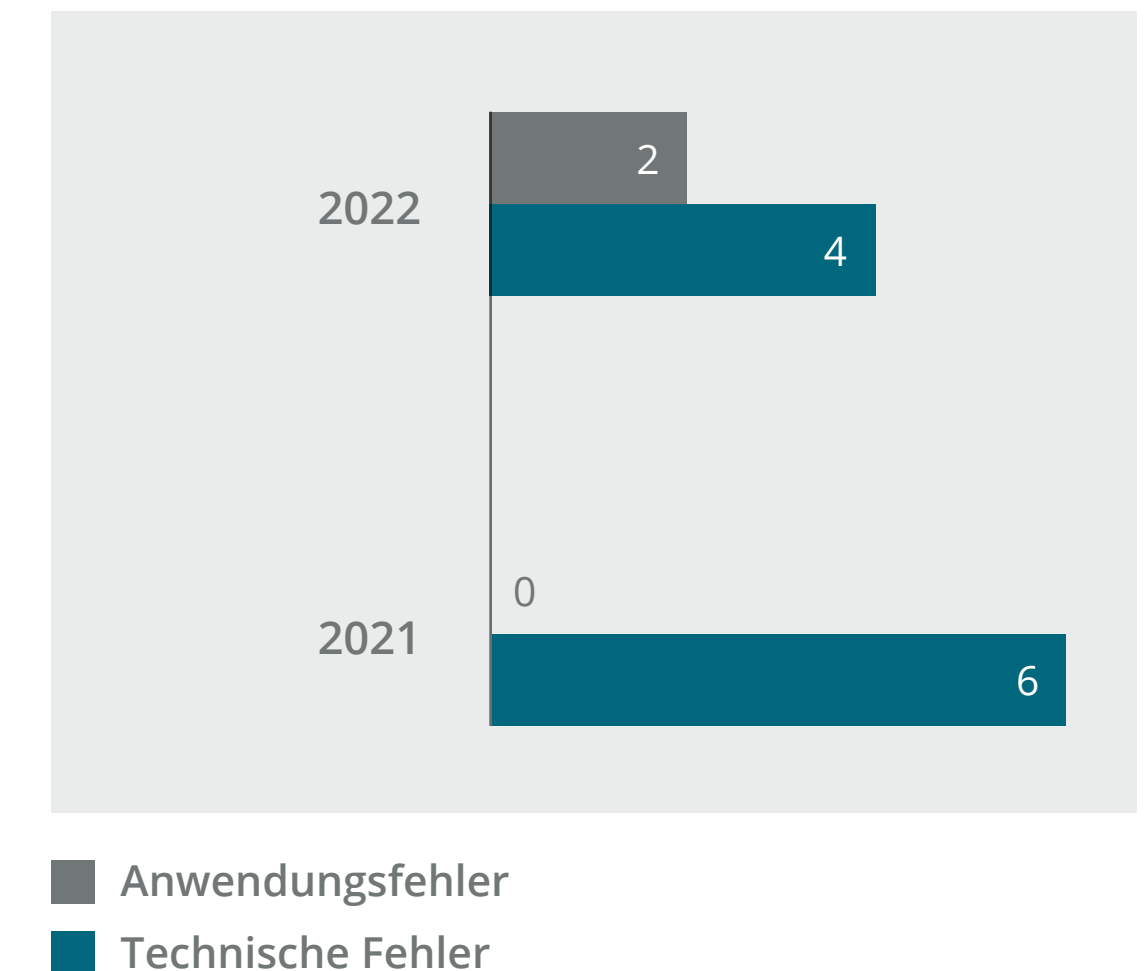


Abbildung 17: Anzahl der sicherheitsrelevanten Fehlermeldungen im Geschäftsjahr 2021/2022

5.3 MEHRWERT FÜR KUND:INNEN & INDUSTRIALISIERUNG

Additive Fertigung kann nahezu jede Geometrie und selbst komplexe Strukturen ohne wesentlichen Mehraufwand realisieren. Wo traditionelle Fertigungstechniken und standardisierte Automationstechnik an ihre Grenzen stoßen, kann sie neue Wege zur Massenfertigung individualisierter Produkte eröffnen. Produkte werden aus einem einzigen Werkstoff hergestellt und fertige Baugruppen bestehen in Summe aus weniger Einzelteilen. Beides führt dazu, dass das Wiederverwerten und Recycling vereinfacht wird - eine hervorragende Ausgangssituation für die Kreislaufwirtschaft.

Doch es geht nur zusammen: mit Forschung und Entwicklung. Und mit unserer Kundschaft. Mit ihr zusammen entwickeln wir innovative und individuelle Lösungen in den unterschiedlichsten Branchen, immer praxisnah. Damit unsere Technologie einen echten Wettbewerbsvorteil bringt und zu einer nachhaltigeren Fertigung führt. Aber lassen wir die Praxis und einen Teil unserer Kundschaft für sich sprechen.

Mit uns ist weniger mehr

Weniger Bauteile, weniger Gewicht und mehr individualisierte Lösungen – das sind Vorteile, die unsere Kundschaft mit dem Einsatz unserer 3D-Druck-Technologie für ihre Produkte und Entwicklungen erzielen.

Gesundheitswesen

Im Rahmen unserer Initiative „3D-Druck gegen Corona“ fanden wir Lösungen für die Massenproduktion von Nasenabstrich-Stäbchen für COVID-19-Testsät-

ze. Wir kooperierten mit der spanischen Firma Aenium, dem kanadischen Unternehmen Burloak Technologies, den australischen 3D Printing Studios und entsprechenden staatlichen Zertifizierungsstellen und konnten 40.000 zertifizierte Stäbchen pro Tag dezentral produzieren. Es gelang, die Nasenabstrich-Stäbchen mit porenspezifisch aktivierter Oberfläche am Kopf und hochflexiblem Stab per 3D-Druck gemäß medizinischer Anforderungen herzustellen und Lieferengpässe zu überbrücken. Ende 2022 gewannen wir den 3D Printing Industry Award 2022 dafür.



„Dies ist das erste 3D-gedruckte Nasenabstrich-Stäbchen, das von einer Regierung zugelassen wurde. [...] Das Projekt hat gezeigt, welche Chancen sich auftun, wenn öffentlich-private Partnerschaften im Kampf gegen globale Herausforderungen gemeinsam agieren – hier im Bereich des industriellen 3D-Drucks.“

Jose Miguel Ampudia, Chief Technical Officer und R&D Manager bei Aenium Engineering

Maschinenbau

Was hat EOS mit Eierverpackungen zu tun? Seit der Zusammenarbeit mit dem österreichischen Familienunternehmen PAYR Engineering GmbH einiges. Die Engineering-Dienstleisterin stellt per Faserguss nachhaltige Verpackungen aus Altpapier oder nachwachsenden Fasern wie Gräsern her. Eben wie Eierkartons oder auch passgenaue Verpackungen, die elektronische oder Haushaltsgeräte schützen.

Mit unserem 3D-Drucksystem EOS P 396 und unserem weißen Polyamid-Pulver PA 12 werden nun Kunststoffsiebe mit feiner Struktur gefertigt, durch die im Fasergussverfahren die Pulpe, das breiige Gemisch aus Wasser und Fasern, gepresst wird. Brauchte man bisher einen Metallkern und eine manuell zu formende und aufzubringende Gitterstruktur, ist nun nur noch ein Bauteil nötig. Dessen Produktion kann vor Ort realisiert und muss nicht mehr in andere Länder ausgelagert werden wie bisher.

Die Vorteile sprechen für sich: 50 % geringere Werkzeugkosten im Vergleich zum manuellen Verfahren. Die Herstellungszeit sinkt von mehreren Monaten auf wenige Wochen, sodass die Produktion von kleineren Mengen und individuellen Verpackungsformen rentabel wird. Die Lieferkette wurde deutlich verschlankt durch die Produktion vor Ort. Und PAYR konnte zusätzlich ihre Fasergussanlage optimieren. Das Ergebnis: geringerer Energiebedarf für die Trocknung und niedrigere Materialkosten, da die Verpackungen dünner gestaltet werden können. Das bringt Vorteile im gesamten Lebenszyklus vom Druck bis zum Recycling.

”

„Gemeinsam mit EOS konnten wir ein komplexes Bauteil herstellen, das mit den Maschinen anderer Anbieter:innen nicht zu fertigen gewesen wäre. Außerdem konnten wir Qualitätsschwankungen eliminieren und gleichzeitig die Kosten sowie die Zeit bis zur Verfügbarkeit senken. Vor allem aber tragen wir so dazu bei, dass unsere Kundenschaft bei der Lieferkette resilienter wird, dass weniger Transportaufwand entsteht und vor allem, dass weniger Plastikverpackungen anfallen.“

Peter Paul Payr, Geschäftsführer Payr Engineering

Sportartikel

3D-Druck trifft auf Profisport und leistet Pionierarbeit. Der US-amerikanische Sportartikelhersteller Wilson Sporting Goods Co. präsentierte beim AT&T Slam Dunk Contest der US-amerikanischen Basketball-Profiliga NBA einen innovativen Basketball: den 3D Airless Prototype Basketball. Das Besondere: Dieser Ball besteht nicht mehr aus einer luftdichten Hülle, die aufgepumpt werden muss, sondern aus einem schwarzen, durchsichtigen Gitter mit acht plattenartigen „Lappen“. Hergestellt mit unserem Selektiven-Lasersintern-Verfahren (SLS), bei dem das Kunststoffpulver schichtweise mit einem Laser verschweißt wird. Stege bilden jeweils sechseckige Öffnungen und damit eine Struktur, die dem 3D-gedruckten Ball die nötige Elastizität gibt, um damit dribbeln zu können. Und ihn unempfindlich gegenüber spitzen Gegenständen macht. Ein Ball, der nicht platzen und dem nicht die Luft ausgehen kann.



Abbildung 18: Der erste seiner Art – der Wilson Airless Prototype Basketball

(Bildquelle: Wilson Sporting Goods Co.)

Ein Leichtgewicht auf dem Eishockeyfeld ist der REAKT-Helm mit seinen 580 g. Der kanadische Sportartikelhersteller Bauer Hockey setzte bei der dritten Generation des Eishockeyhelms auf die 3D-Druck-Technologie mit Schaumstoffen. Mit dem von uns konzipierten Digital-Foam-Programm nutzen wir das flexible Material und können Produkte produzieren, die komfortabler, sicherer und leichter sind und individuell angepasst werden können.

Der REAKT-Helm wird individuell an die Kopfform seines Trägers oder seiner Trägerin angepasst. Dafür wird der Kopf gescannt. Auf Basis des Scans wird mit SLS der Helmeinsatz in Digital Foam 3D-gedruckt. Das komplexe, je nach Träger:in variierende Gitter bietet optimalen Komfort, ist atmungsaktiv und leicht. Und individualisierte Schutzausrüstung kann durch die additive Fertigung nun auch auf dem Massenmarkt im Eishockey angeboten werden.



Abbildung 19: Innovativer Kopfschutz aus dem 3D-Drucker
(Bildquelle: HEXR)

”

„Egal ob Spitzensportler oder Teichhockeyspieler, kein Kopf gleicht dem anderen. [...] Durch unsere Zusammenarbeit mit EOS und anderen Partner:innen entwickeln wir das kundenspezifische Hockeyausrüstungsprogramm von MyBauer weiter, sodass es jetzt Helmeinsätze enthält, die für den Einzelnen spezifisch sind, aber in großem Maßstab produziert werden können. Obwohl Digital Foam noch relativ neu ist, hält es uns an der Spitze der Produktinnovation und umgeht gleichzeitig andere technische und fertigungstechnische Einschränkungen.“

Mathieu Dejardins, Senior Brand Manager für Schutzausrüstung bei Bauer Hockey

Digitalisierte Fertigungslinie der nächsten Generation

Seit 2020 ist EOS Partnerin im Verbundprojekt POLYLINE, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 15 Industrie- und Forschungspartner:innen aus Deutschland arbeiten gemeinsam an der Entwicklung einer digitalisierten Fertigungslinie der nächsten Generation, um Kunststoffbauteile für die Automobilbranche herzustellen. Dabei sollen die konventionellen Fertigungstechniken (z.B. Zerspanen, Gießen) mit der additiven Fertigung in Form von durchsatzstarken Linienproduktionssystemen ergänzt werden. EOS ist Konsortialführerin und für das Gesamtprojektmanagement verantwortlich. Im Rahmen des Projekts arbeiten wir mit wichtigen Partner:innen zusammen; wie BMW, DyeMansion, Grenzebach, 3YOURMIND und Additive Marking.



5.4

WIRTSCHAFTS- LEISTUNG

EOS blickt auf ein herausforderndes, gleichsam gutes Geschäftsjahr 2021/22 zurück.

Das oberste Leitungsorgan der EOS GmbH ist die EOS Holding AG. Für diese wird jährlich ein Bericht erstellt, um einen Rückblick auf die vergangene Leistung sowie eine Entscheidungsgrundlage für die künftige Steuerung des Unternehmens zu bieten.

Als EOS GmbH veröffentlichen wir keinen eigenen Jahresabschluss. Unsere Wirtschaftsleistung in Form der üblichen Kennzahlen ist konsolidiert im Konzernabschluss der EOS Holding AG. Aufgrund der Vertraulichkeit der Zahlen können an dieser Stelle keine Details veröffentlicht werden.



5.5 INNOVATION & DIGITALISIERUNG

Björn Hannappel, Head of Sustainability, bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Ich halte die additive Fertigung für eine herausragende Zukunftstechnologie. Und da möchte ich sehr gerne dabei sein und einen Beitrag leisten, das in diesem Sinne voranzutreiben.“ Wir möchten neue Standards mitsetzen: Innovation und Digitalisierung gehen dabei Hand in Hand und sind für uns unerlässlich.

Innovationen vorantreiben

Es gibt noch viel Spielraum, damit die 3D-Druck-Technologie als additive Fertigung für Unternehmen attraktiver wird und traditionelle Fertigungsverfahren ablösen kann. Um so letztendlich auch ihr volles Potenzial für eine ressourcenschonendere Produktion entfalten zu können. Im Berichtsjahr sind wir einige Schritte in Richtung verantwortungsvolle Fertigung gegangen.

Smart Fusion: zukunftsorientierte Technologie

Mit Smart Fusion hat das Innovationsteam von EOS eine innovative Lösung geschaffen, die mehr Kontrolle beim 3D-Druck von Metallen gewährleistet. Die neue Prozesssteuerung umfasst das erste intelligente Wärmemanagement in Echtzeit, das Stützstrukturen reduziert oder eliminiert und zwei- bis fünfmal schneller als andere Technologien arbeitet.

Die Echtzeitfähigkeit von Smart Fusion passt die Laserleistung automatisch an, um potenzielle Fertigungsprobleme schnell und effizient zu lösen. Korrekturen können während des Drucks vorgenommen werden. Die von einer optischen Tomographiekamera (OT) erzeugten Bilder und Daten justie-

ren dabei den Laser. Die Technologie misst die vom Pulverbett absorbierte Laserenergie und passt sie mithilfe fortschrittlicher Algorithmen an. Die neuartige Softwarelösung bringt gleich mehrere Vorteile mit sich:

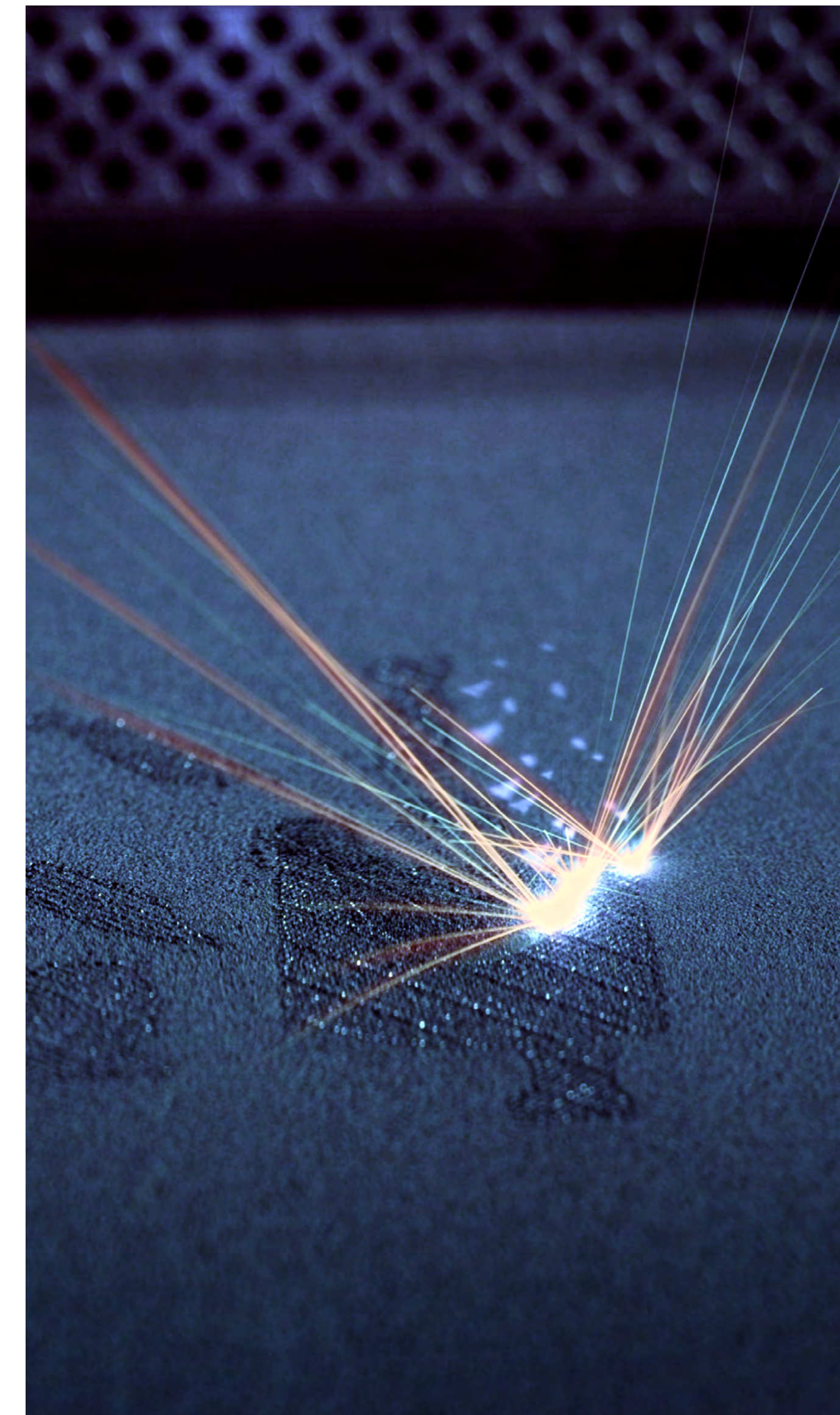
- weniger Materialverlust,
- unterstützungsfreie Fertigung,
- schnellerer Bauprozess und kürzere Entwicklungsphasen,
- weniger Energieverbrauch und geringere Überhitzungsgefahr,
- geringere Kosten pro Bauteil,
- höhere Produktivität.

Damit ist Smart Fusion besonders interessant für Unternehmen mit hochtechnischen Anwendungen wie Energie, Mobilität und Luft- und Raumfahrt.

”

„Wir gehen davon aus, dass sich der CO₂-Fußabdruck dieser neuen Anwendung verringert. Nicht nur während der Produktion, sondern aufgrund der höheren Leistung und Lebensdauer auch während des Lebenszyklus. All diese Verbesserungen werden zu einer nachhaltigen Zukunft beitragen.“

Aydin Yağmur, Lead Additive Manufacturing Consultant



Wenn wir von Smart Fusion sprechen, müssen wir auch Smart Monitoring erwähnen. Mit EOSTATE Exposure OT liefern wir eine Qualitätssicherungs- und Prozessüberwachungsfunktion, die gerade im industriellen metallbasierten 3D-Druck wichtig ist. Mit einer ausgeklügelten Kombination aus Hard- und Software nutzen wir die optische Tomographie für Prozesseinblicke. Mit einer hochauflösenden Nahinfrarotkamera und Analysealgorithmen ermittelt EOSTATE Exposure OT Prozessfehler. Design- und Druckparameter können so viel schneller optimiert werden. Zerstörende Prüfverfahren oder kostspielige nachgelagerte Qualitätssicherungen können entfallen. Die Ausschussrate kann reduziert und die Produktentwicklung beschleunigt werden.

Die voestalpine AG entwickelt maßgeschneiderte Lösungen für ihre Kundschaft aus dem Bereich des Kunststoffspritzgusses (PIM). Diese werden mit dem EOS M 290 System hergestellt und mit EOS Monitoring Lösungen optimiert. Das Ergebnis: eine schnellere Entwicklung der Prozessparameter, Reduzierung der Druckkosten durch weniger Job-Iterationen und Reduzierung der Qualitätssicherungskosten.



„EOSTATE Exposure OT und MeltPool Monitoring vermitteln uns ein tieferes Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Faktoren, die den LPBF⁵-Prozess beeinflussen. Wir waren nicht nur in der Lage, die Entwicklungszyklen neuartiger Materialien während der Qualifizierungsphase zu minimieren, sondern konnten auch von schnelleren Fertigungsraten und kürzeren Vorlaufzeiten für die Produktion profitieren.“

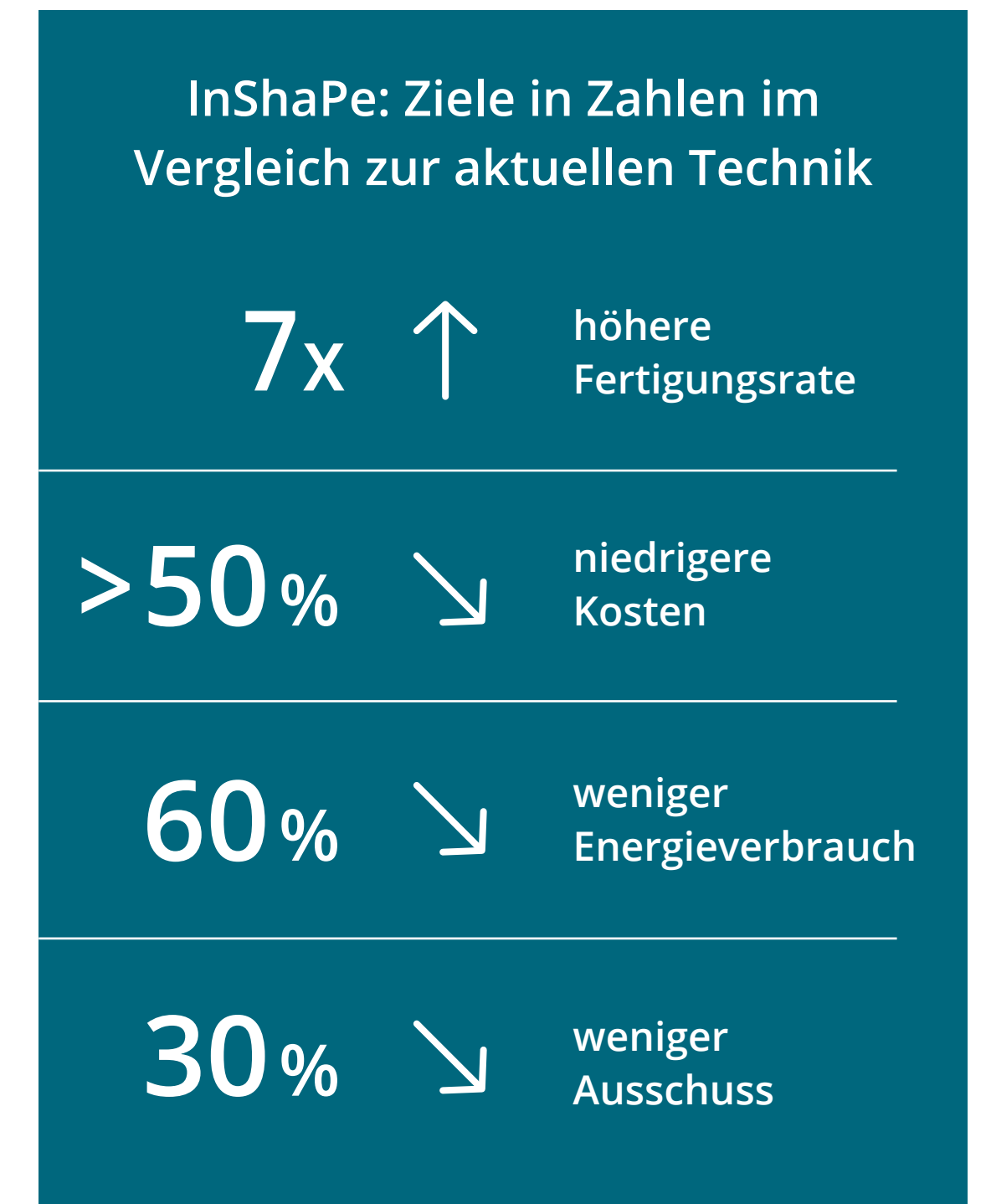
Witalij Gridin, Team Leader for Process Development voestalpine AG

⁵ Laser powder bed fusion

InShaPe: Innovation in Kooperation

Seit Juni 2022 sind wir Teil im von der EU geförderten Projekt InShaPe. Zehn Partner:innen aus sieben Ländern entwickeln unter der Leitung der TU München die pulverbett-basierte additive Fertigung von Metallen weiter (Powder Bed Fusion of Metals Using Laser Beam, PBF-LB/M). Hin zu einer kommerziell breiten Fertigungstechnologie, die herkömmliche Herstellungsverfahren wie Druckguss in puncto Präzision und Nachhaltigkeit zukünftig übertreffen soll.

Eine Anpassung der Laserstrahlform und neue Belichtungsmöglichkeiten erlauben einen energie- und materialeffizienten Fertigungsprozess. Gleichzeitig soll die InShaPe-Innovation bei den Stückkosten, der Flexibilität und dem Fertigungsvolumen die Wettbewerbsfähigkeit der additiven Fertigung gegenüber traditionellen Herstellungsverfahren unter Beweis stellen. Durch die KI-gestützte Steuerung und Bedienung sollen darüber hinaus auch nicht-hochqualifizierte Arbeitskräfte das neue Verfahren anwenden können.



(Quelle: www.inshape-horizoneurope.eu)

Neben POLYLINE (siehe Kapitel 5.3) ist InShaPe ein weiteres Projekt, in dem wir Innovationen und die Wirtschaftlichkeit von additiven Fertigungsverfahren vorantreiben. Hier wollen wir neue Best-in-class-Standards für digitale, ressourcenschonende und agile laserbasierte Produktionsmethoden mitsetzen.

Additive Minds Academy: virtuelle Realität

In unserer Additive Minds Academy geben wir unser Wissen weiter: intern wie extern. Sie ist die erste umfassende Schulungs- und Ausbildungsanbieterin für polymer- und metallbasierten 3D-Druck in der Additive Manufacturing Industrie. Mit ihr setzen wir auf innovative und nachhaltige Lernmethoden. Ganz neu nutzen wir die Extended Reality-Technologie (XR) und verbinden die physische Welt mit einer virtuellen Parallelwelt. Zum Beispiel bei der Einrichtung einer EOS-Druckmaschine.

Der oder die Nutzer:in kann mit der XR-App auf dem iPad und der sogenannten First Person View angezeigt über Microsoft HoloLens jeden einzelnen Installationsschritt anschauen und selbst vollziehen. Auch ohne tiefgreifende technische Kenntnisse. Ein:e EOS-Servicetechniker:in muss somit nicht mehr vor Ort sein; Flüge bzw. Fahrten und Arbeitszeit können eingespart werden. Installationswissen wird global zugänglich und spart letztendlich Kosten.



Performance Dashboard: auf Kurs bleiben

Nicht nur nach außen sind wir innovativ. Auch intern gehen wir neue Wege, um unsere Abläufe und Geschäftsentwicklung zu optimieren. Die beiden EOS-Abteilungen Innovation und Systems haben gemeinsam ein Performance Dashboard entwickelt. Darüber analysieren wir folgende Unternehmenskennzahlen:

- finanzwirtschaftliche KPIs,
- Vergleich von Plan- und Ist-Werten (z.B. Projektkosten),
- Umsatzerlöse und Auftragseingänge,
- Buchungsquote und Ausgabenverteilung.

Das Dashboard ist für uns zu einem wichtigen Tool geworden, um die Ergebnisse aus SAP bedarfsgerecht und auf einen Blick grafisch darzustellen. Es warnt uns frühzeitig vor potenziellen Problemen und zeigt, wann wir Anpassungen vornehmen müssen, um unser Geschäft auf Kurs zu halten. Es ist ein wichtiger Baustein für ein effektives Performance Management und hilft uns außerdem dabei, ein vereinfachtes Produktportfolio umzusetzen.

Auszeichnungen als innovatives Unternehmen

Im Berichtsjahr erhielten wir zum siebten Mal den TOP100 Award, eine Auszeichnung für die innovativsten Mittelständler:innen Deutschlands. Im

Rahmen dieser unabhängigen Auszeichnung für Innovationsmanagement in Deutschland werden die teilnehmenden Unternehmen in folgenden Kategorien bewertet: innovationsförderndes Top-Management, Innovationsklima, innovative Prozesse und Organisation, Außenorientierung/Open Innovation sowie Innovationserfolg.

Weiterhin wurden wir im Berichtsjahr im Capital Ranking im besten Quartil der innovativsten deutschen Unternehmen gelistet und dabei mit fünf von fünf Sternen bewertet. Zudem platzierte uns Capital Ranking unter die drei innovativsten Maschinenbauunternehmen mit unter 1.000 Mitarbeitenden deutschlandweit.



Veränderungen im Zeichen der Digitalisierung

Digitalisierung ist nicht nur bei unseren Produkten und Services ein wichtiger Baustein, auch intern treiben wir die Digitalisierung voran. Im Berichtszeitraum konnten wir weitere Grundlagen dafür legen und haben:

- Office365 vollständig ausgerollt, mit Sharepoint, OneDrive und EOSphere Intranet, ohne VPN;
- 50 % des in Deutschland ansässigen Serverparks in die Microsoft Azure Cloud umgezogen;
- den Wechsel zu einem Standard-Hardware-Anbieter vollzogen, um die unternehmensweite IT-Ausstattung zu harmonisieren und zu standardisieren;
- unseren Mitarbeitenden den Zugang mit ihren eigenen Endgeräten erleichtert; vollautomatisch und papierlos im Sinne einer modernen Bring-your-own-device-Strategie (BYOD);
- ein globales Ticketingsystem eingeführt, mit dem wir das Management unserer IT-Support-Anfragen vereinfachen und effizienter machen werden.

„Unser Ziel ist es, eine nahezu vollständige Automatisierung zu erreichen, um weniger Brandbekämpfung und mehr Innovationen zu betreiben“, sagt ganz klar Matthew Snazel, Senior Vice President Global IT.

6.

ANHANG

6.1 Über diesen Bericht 59

6.2 GRI Index 60

6.1 ÜBER DIESEN BERICHT

Wir sind uns unserer Verantwortung als Unternehmen, das Auswirkungen auf die Gesellschaft, unsere Stakeholder, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld hat, bewusst. Deshalb ist die unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility) ein Handlungsfeld, welches sich bei uns durch alle Unternehmensbereiche zieht. Für das Berichtsjahr wurde ein öffentlicher Nachhaltigkeitsbericht mit Bezug auf die Global Reporting Initiative Standards angefertigt. Die Daten werden nach Geschäftsjahren berichtet, sofern nicht eindeutig anders angegeben. Dieser Bericht umfasst Umwelt-, Sozial- und Leistungsdaten basierend auf internen Kennzahlen und Informationen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 und die drei EOS-Standorte in Krailling, Maisach und Düsseldorf.

²¹ Quelle: GRI - Standards

6.2 GRI INDEX

GRI Standard 2021	Disclosure	Chapter	Reason for Omission
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	1.2	
	2-2 Entities included in the organization's sustainability report	1.1	
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	1.1	
	2-4 Restatements of information		Not applicable
	2-5 External assurance		Not applicable
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	1.2	
	2-7 Employees	4.2	
	2-8 Workers who are not employees	4.2	
	2-9 Governance structure and composition	1.3	
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	1.3	
	2-11 Chair of the highest governance body	1.3	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	1.3	
	2-13 Delegation of responsibilities for managing impacts	1.3	
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	1.3	
	2-15 Conflict of Interest	2.3	
	2-16 Communication of critical concerns	2.3	
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	1.3	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	1.3	
	2-19 Remuneration policies		Confidentiality constraints
	2-20 Process to determine the remuneration		Confidentiality constraints
	2-21 Annual total compensation ratio		Confidentiality constraints

	2-22 Statement on sustainable development strategy 2-23 Policy commitments 2-24 Embedding policy commitments 2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns 2-27 Compliance with laws and regulations 2-28 Membership associations 2-29 Approach to stakeholder engagement (with reference to material topic selection) 2-30 Collective bargaining agreements	1.1 2.3 2.3 2.3 2.3 2.3 4.4 4.4 4.2	Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics 3-3 Management of material topics	2.2 2.2 2.2	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed 201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change 201-3 Define benefit plan obligations and other retirement plans 201-4 Financial assistance received from government		Confidentiality constraints Confidentiality constraints Confidentiality constraints Confidentiality constraints
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1: Operations assessed for risks relation to corruption 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures 205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken	2.3 2.3 2.3	
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume 301-2 Recycled input materials used 301-3 Reclaimed products and their packaging materials	3.3 3.3 3.3	Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization 302-2 Energy consumption outside of the organization 302-3 Energy intensity 302-4 Reduction of energy consumption 302-5 Reductions in energy requirements of products and services	3.4 3.4 3.4 3.4 3.4	Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource 303-2 Management of water discharge-related impacts 303-3 Water withdrawal 303-4 Water discharge 303-5 Water consumption	3.5 3.5 3.5 3.5	Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Information unavailable / incomplete Not applicable

GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (scope 1) GHG emissions	3.4	Information unavailable / incomplete
	305-2 Energy indirect (scope 2) GHG emissions	3.4	Information unavailable / incomplete
	305-3 Other indirect (scope 3) GHG emissions	3.4	Information unavailable / incomplete
	305-4 GHG emissions intensity	3.4	Information unavailable / incomplete
	305-5 Reduction of GHG emissions	3.4	Information unavailable / incomplete
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)		Not applicable
	305-7 Nitrogen oxides, sulfur oxides, and other significant air emissions		Not applicable
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	3.5	Information unavailable / incomplete
	306-2 Management of significant waste-related impacts	3.5	Information unavailable / incomplete
	306-3 Waste generated	3.5	
	306-4 Waste diverted from disposal	3.5	Information unavailable / incomplete
	306-5 Waste directed to disposal	3.5	Information unavailable / incomplete
GRI 308: Supplier Env. Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	3.2	
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	3.2	Information unavailable / incomplete
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	4.2	
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	4.2	
	401-3 Parental leave	4.2	
GRI 403: Occup. Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and management system	4.3	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	4.3	
	403-3 Occupational health services	4.3	
	403-4 Worker participation, consultation and communication on occupational health and safety	4.3	
	403-5 Worker training on occupational health and safety	4.3	
	403-6 Promotion of worker health	4.3	
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	4.3	
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	4.3	Information unavailable / incomplete
	403-9 Work-related injuries	4.3	Legal prohibitions
	403-10 Work-related ill health	4.3	Legal prohibitions
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	4.2	
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	4.2	
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	4.2	

GRI 405: Diversity and Equal Opport. 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	4.5	Information unavailable / incomplete
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	4.5	Information unavailable / incomplete
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	2.3 / 4.5	Information unavailable / incomplete
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	3.2	Information unavailable / incomplete
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	3.2	Information unavailable / incomplete
GRI 416: Customer Health & Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of products and service categories	5.2	Information unavailable / incomplete
	416-2 Incident of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	5.2	Information unavailable / incomplete