

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GEMÄSS §§ 289f UND 315d HGB EINSCHLIESSLICH CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

Im nachfolgenden Kapitel berichtet der Vorstand – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) über die Corporate Governance bei Elmos. Vorherige Erklärungen zur Unternehmensführung können unter www.elmos.com abgerufen werden.

Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Für Aufsichtsrat und Vorstand der Elmos bedeutet Corporate Governance die Umsetzung einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung mit einer angemessenen Transparenz in allen Bereichen des Konzerns. Aufsichtsrat und Vorstand haben sich auch im Geschäftsjahr 2020 mit den Vorgaben des DCGK beschäftigt. Im September 2020 haben sie die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zuletzt gemeinsam abgegeben. Abgesehen von den darin erklärten Abweichungen wird allen Empfehlungen des DCGK gefolgt. Alle bisher abgegebenen Entsprechenserklärungen sind unter www.elmos.com veröffentlicht.

Compliance

Die Steuerung und Überwachung der Compliance im Konzern ist eine der Aufgaben des Gesamtvorstands und der Vorstandsmitglieder in ihren jeweiligen Ressorts. Zur Einhaltung von geltendem Recht und Gesetz sowie aller internen Regeln und Richtlinien verfügt Elmos über ein Compliance Management System (CMS). Über Regeln und Maßnahmen entscheidet der Compliance Officer mit dem Compliance Team. An den vierteljährlichen Teamsitzungen nehmen neben dem Compliance Officer regelmäßig die Leiter der Bereiche Finanzen, Personalwesen, Recht und Investor Relations teil. Ab 2021 wurde der Teilnehmerkreis um den Bereichsleiter Unternehmensentwicklung erweitert. Der Compliance Officer prüft mögliche Verstöße gegen die Compliance sowie Ver-

dachtsfälle und führt verdachtsunabhängig Kontrollen durch. Der Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und informiert den Gesamtvorstand regelmäßig über die Compliance-Aktivitäten im Elmos-Konzern.

Der Aufsichtsrat wird mindestens einmal jährlich über das CMS und die relevanten Maßnahmen informiert. Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung des CMS werden jährliche Schwerpunktthemen festgelegt und mit besonderem Fokus verfolgt. Beispielsweise hat Elmos in 2020 eine Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen zur Korruptionsprävention verabschiedet und für alle Mitarbeiter verbindlich eingeführt.

Der Elmos-Verhaltenskodex ist der Orientierungsrahmen für die Mitarbeiter im Hinblick auf ihr Handeln und Verhalten. Hierin sind die im Unternehmen gültigen Regeln und Grundsätze niedergelegt. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig aktualisiert und durch konzernweite Schulungen vermittelt. Die Mitarbeiter werden außerdem zu speziellen Compliance-Themen wie z.B. Korruptionsprävention geschult.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat fühlen sich gemeinsam zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung des Konzerns verpflichtet. Ihr oberstes Ziel ist es, den Bestand des Unternehmens zu sichern und den Unternehmenswert zu steigern. Der Vorstand besteht ab 1. Januar 2021 aus drei – bisher aus vier – Mitgliedern. Die Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung für ihre jeweiligen Bereiche; gemeinsam tragen sie die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der Geschäftsordnung und den Beschlüssen der Hauptversammlung.

Der Vorstand vertritt die Gesellschaft nach außen. Ihm obliegen die Konzernleitung, die Festlegung und Überwachung der strategischen Ausrichtung und der Unternehmensziele sowie die Konzernfinanzierung. Der Gesamtvorstand tagt in der Regel einmal wöchentlich. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah über für das Unternehmen bedeutende Entwicklungen und Ereignisse. Der Aufsichtsrat bestellt und überwacht den Vorstand und berät ihn bei der Führung der Geschäfte.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen. In grundlegende Entscheidungen wird der Aufsichtsrat vom Vorstand eingebunden. Die Geschäftsordnungen der beiden Organe regeln unter anderem diese Zusammenarbeit. Eine detaillierte Zusammenfassung über die Tätigkeit des Aufsichtsrats befindet sich im Bericht des Aufsichtsrats. Der Vorsitzende berichtet den Aktionären über seine Arbeit im Geschäftsjahr auf der jeweils folgenden Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat der Elmos Semiconductor SE besteht aus sechs Mitgliedern. Entsprechend der Beteiligungsvereinbarung der SE setzt er sich aus vier Vertretern der Anteilseigner und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Die Vertreter der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung gewählt, die Arbeitnehmervertreter von der Belegschaft. Der erste Aufsichtsrat der SE wurde von der Hauptversammlung am 22. Mai 2020 gewählt bzw. durch die Beteiligungsvereinbarung der SE eingesetzt. Die nächsten Wahlen der Vertreter der Anteilseigner finden 2021 statt. Die Arbeitnehmervertreter wurden bereits durch die Beteiligungsvereinbarung der SE auch für die nächste Amtsperiode bestimmt. Der Aufsichtsrat bildet keine Ausschüsse.

Der Aufsichtsrat hat Ziele und Grundsätze im Hinblick auf seine Zusammensetzung festgelegt und ein Kompetenzprofil erstellt. Hierzu gehören neben internationaler Erfahrung, technischem und unternehmerischem Sachverstand, strategischem Weitblick und Kenntnis des Unternehmens ebenso branchenspezifisches Know-how sowie Erfahrung im Rechnungswesen und internen Kontrollverfahren. Ebenso sollte Vielfalt berücksichtigt und Interessenkonflikte vermieden werden. Von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat soll zudem mindestens ein Mitglied unabhängig im Sinne des DCGK sein. Die Ziele sind bei der aktuellen Besetzung des Aufsichtsrats beachtet worden und werden auch bei zukünftigen Nominierungen Berücksichtigung finden. Gemäß D.13 des DCGK nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig eine Selbstbeurteilung vor. So bewertet er mithilfe von Fragebögen einmal jährlich seine Effizienz. Entsprechend der Ziffer B.2 des DCGK beschäftigt sich der Aufsichtsrat außerdem mit der Planung seiner Nachfolge. Hierzu werden bedarfsgerechte Gespräche im Aufsichtsrat geführt.

Umsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe und Diversität

Im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen haben Aufsichtsrat und Vorstand zum 30. Juni 2017 Mindestquoten für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie in der ersten und zweiten Führungsebene zur Zielerreichung bis zum 30. Juni 2022 festgelegt. Diese lauten wie folgt: 0% oder mehr für Aufsichtsrat und Vorstand, 4% oder mehr für die erste und 5% oder mehr für die zweite Führungsebene. Derzeit sind sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand keine Frauen vertreten. In der ersten Führungsebene wurde der Frauenanteil im Geschäftsjahr 2020 von 4% auf 7% erhöht. In der zweiten Führungsebene konnte die Steigerung auf 6% beibehalten werden. Damit sind alle festgelegten Quoten für den Frauenanteil bei Elmos sowie die gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Alle Angaben beziehen sich auf die Beschäftigten der Elmos Semiconductor SE in Deutschland zum 31. Dezember 2020.

Elmos verfolgt für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat ein an Nichtdiskriminierung ausgerichtetes Diversitätskonzept. Ziel dieses Konzeptes ist es, eine angemessene Vielfalt im Hinblick auf den beruflichen Erfahrungshintergrund, insbesondere in Bezug auf die Industrie, die Regionen und die Unternehmenszugehörigkeit, den Bildungshintergrund sowie die persönlichen Charaktereigenschaften, zu erreichen. Diese Aspekte sind in der aktuellen Besetzung der Organe berücksichtigt. Grundsätzlich ist die Eignung einer Person für eine Aufgabe ausschlaggebend für eine Beschäftigung im Unternehmen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

Aktionäre nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr. Sie erhalten termingerecht die Tagesordnung, Informationen zur Teilnahme und auf Wunsch auch den Geschäftsbericht. Wesentliche Dokumente zu aktuellen und vergangenen Hauptversammlungen sowie weitere Erläuterungen zur Teilnahme an der Hauptversammlung und Stimmabgabe sind auf unserer Internet-Seite – auch in englischer Sprache – verfügbar oder können bei der Gesellschaft angefordert werden. Aktionäre, die nicht persönlich an der Haupt-

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex 2020

Vorstand und Aufsichtsrat der Elmos Semiconductor SE erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

I. Zukunftsbezogener Teil

Die Elmos Semiconductor SE wird den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (kurz: DCGK) in der aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019 (Bekanntgabe im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020) zukünftig mit den hier genannten Ausnahmen entsprechen:

- > Sowohl für die Mitglieder des Vorstands als auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats werden keine Altersgrenzen festgelegt (DCGK Ziffern B.5 und C.2). Der Aufsichtsrat entscheidet über die Eignung der Mitglieder des Vorstands. Der Hauptversammlung obliegt die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats; sie entscheidet somit auch über die Altersstruktur.
- > Nach Auffassung der Gesellschaft sollte mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats unabhängig sein. Darüber hinaus gehende Anforderungen hält die Gesellschaft für nicht sachgerecht (DCGK Ziffer C.7).
- > Nach Auffassung der Gesellschaft kann der Aufsichtsratsvorsitzende auch abhängig im Sinne des DCGK sein (DCGK Ziffer C.10). Beispielsweise stellen eine langjährige Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat oder maßgeblicher Anteilsbesitz keine grundsätzlichen Hinderungsgründe für den Aufsichtsratsvorsitz dar.
- > Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wird nicht auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht (DCGK Ziffer D.1), da die darin enthaltenen Verfahrensregelungen als unerheblich für die Beurteilung des Unternehmens erscheinen.
- > Die Festlegungen der Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds richtet sich nach den aktuellen gesetzlichen Anforderungen. Weitergehende Anforderungen und Konkretisierungen werden zum jetzigen Zeitpunkt als nicht zielführend angesehen (DCGK Ziffern G.1 und G.2). Den Anforderungen der Aktionärsrecherichtlinie (ARUG II) wird innerhalb der gesetzlichen Fristen entsprochen.
- > Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen die Vergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Es werden keine speziell für die Elmos Semiconductor SE angefertigten Benchmarking Studien beauftragt (DCGK Ziffer G.3). Es erfolgt keine besondere Analyse der Arbeitnehmervergütungen allein für die Zwecke der Vorstandsvergütungen (DCGK Ziffer G.4). Der Aufsichtsrat nutzt stattdessen Vergütungsstudien und Vergleichswerte anderer Unternehmen sowie bezieht das bekannte Niveau der Vergütung der Arbeitnehmer und die typische

Veränderung im Zeitablauf in seine Überlegungen ein. Bezüglich darüber hinaus gehender Analysen sieht der Aufsichtsrat nicht den entsprechenden Nutzen für den erhöhten Aufwand.

- > Die variable Vergütung des Vorstands, die sich aus dem Erreichen langfristiger Ziele ergibt, übersteigt nicht notwendigerweise jederzeit den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen (DCGK Ziffer G.6). Hier gelten die jeweiligen individuellen Festlegungen mit den Mitgliedern des Vorstands.
- > Es ist nicht festgelegt, dass die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden (DCGK Ziffer G.10). Hier gelten die jeweiligen individuellen Festlegungen mit den Mitgliedern des Vorstands.
- > Die Vorstandsverträge sehen keine Abfindungsbegrenzungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vor (DCGK Ziffer G.13). Die Höhe einer Abfindung im Fall einer vorzeitigen Vertragsauflösung ist aus Sicht des Aufsichtsrats nur in einer dann zu treffenden Vereinbarung sachgerecht möglich.

II. Vergangenheitsbezogener Teil

Den Empfehlungen des vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 bekannt gemachten DCGK in der damaligen Fassung vom 7. Februar 2017 wurde seit Abgabe der Entsprechenserklärung im September 2019 mit den dort unter I. genannten sowie den folgenden Ausnahmen entsprochen:

- > DCGK Nr. 4.2.3 Satz 7 (Betragsmäßige Höchstgrenzen der Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile) wurde aufgrund einer Aktienzusage teilweise nicht mehr entsprochen.
- > DCGK Nr. 5.4.1 Satz 3 wurde seit der Aufhebung der Altersgrenze für den Aufsichtsrat im Dezember 2019 nicht mehr vollständig entsprochen.

Dortmund, im September 2020



Für den Aufsichtsrat
Dr. Klaus Weyer
Aufsichtsratsvorsitzender



Für den Vorstand
Dr. Anton Mindl
Vorstandsvorsitzender

versammlung teilnehmen können, haben die Möglichkeit, ihre Stimmrechte auf von Elmos ernannte Stimmrechtsvertreter zu übertragen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten Aktionäre 2020 ausschließlich virtuell an der Hauptversammlung teilnehmen. Die Präsenz verringerte sich gegenüber der letzten Präsenzveranstaltung 2019 nur geringfügig von 79% auf 76%. Vorbehaltlich einer anderslautenden späteren Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat und in Anbetracht des zu erwartenden Pandemiegeschehens wird die HV 2021 im virtuellen Format vorbereitet, um diese mit hoher Planungssicherheit durchführen zu können.

Wichtige Termine für die Aktionäre werden jährlich in einem Finanzkalender veröffentlicht. Alle Zwischenmitteilungen, Halbjahres- und Geschäftsberichte sind unter www.elmos.com abrufbar. Der Vorstand informiert regelmäßig Analysten und Investoren u.a. im Rahmen von Roadshows und Konferenzen über die aktuelle Entwicklung des Unternehmens. Die Investor-Relations-Abteilung steht darüber hinaus für Fragen der Aktionäre zur Verfügung.

RISIKEN

Zum Erfolg einer guten Corporate Governance gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken. Hierüber wird der Aufsichtsrat regelmäßig vom Vorstand unterrichtet. Informationen über das Risikofrüherkennungs- sowie das interne Kontrollsystem befinden sich im zusammengefassten Lagebericht unter „Chancen und Risiken“.

ABSCHLUSSPRÜFUNG

Vor Unterbreitung eines Vorschlags zur Wahl des Abschlussprüfers holte der Aufsichtsrat auch für das Geschäftsjahr 2020 vom Prüfer eine Unabhängigkeitserklärung ein. Zweifel an der Unabhängigkeit wurden nicht festgestellt. Der Aufsichtsrat hat entsprechend Ziffer D.9 des DCGK mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass ihm dieser über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichtet, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben. Ebenso legte er entsprechend Ziffer D.10 des DCGK fest, dass der Prüfer den Aufsichtsrat informiert bzw. im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er Abweichungen von der vom Vorstand und Aufsichtsrat abgegebe-

nen Erklärung zum Kodex ermittelt. Solche Unstimmigkeiten wurden nicht festgestellt. Gemäß Ziffer D.11 des DCGK nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig eine qualitative Beurteilung der Abschlussprüfung vor.

AKTIENBASIERTE VERGÜTUNGSPROGRAMME

Elmos hat aktienbasierte Vergütungsmodelle für Führungskräfte und Vorstandsmitglieder aufgelegt. Der Börsenkurs ist für unsere Aktionäre ein zentrales Kriterium bei einer Investition in das Unternehmen. Die Anknüpfung bestimmter Vergütungsbestandteile an den Börsenkurs ist daher ein Leistungsanreiz für die Bezugsberechtigten. Weitere Informationen hierzu befinden sich im Konzernanhang.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht befindet sich im zusammengefassten Lagebericht unter „Rechtliche Angaben“.

WERTPAPIERGESCHÄFTE

Personen, die bei einem Emittenten von Aktien Führungsaufgaben wahrnehmen (bei Elmos die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats), sowie deren nahestehenden Personen sind nach Art. 19 Abs. 1 der Marktmissbrauchsverordnung (MAR) gesetzlich verpflichtet, Geschäfte mit Aktien oder Schuldtiteln der Gesellschaft oder sich darauf beziehende Finanzinstrumente offen zu legen. Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte werden umgehend nach Erhalt der Mitteilung europaweit verbreitet und unter www.elmos.com veröffentlicht.

NACHHALTIGKEIT

ZUGLEICH NICHTFINANZIELLER BERICHT (ZUSAMMENGEFASSTER NICHTFINANZIELLER BERICHT DER ELMOS SEMICONDUCTOR SE UND DES KONZERNS)

Nachhaltigkeit ist ein Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unser Anspruch zu sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit ist fest in unserem Unternehmen etabliert. Wir verstehen nachhaltige Wertschöpfung in einem umfassenden Sinn. Wir

richten den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit nicht nur an finanziellen Kennzahlen aus, sondern wollen diesen mit gesellschaftlicher Akzeptanz, hohem ökologischen Bewusstsein und korrektem ethischen Handeln verbinden. Im Folgenden werden die Nachhaltigkeitsthemen gemäß § 289c HGB und § 315c HGB erläutert.

Elmos entwickelt, produziert und vertreibt Halbleiter vornehmlich für den Einsatz im Auto. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Zusammengefasster Lagebericht“ im vorliegenden Geschäftsbericht.

Elmos achtet auf **Umweltbelange** und ist sowohl nach der anspruchsvollen Umweltmanagement DIN EN ISO 14001 als auch nach der Energiemanagement DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Diese Zertifizierungen werden jährlich überprüft bzw. in Wiederholungsaudits bestätigt.

Die automobilen Halbleiter von Elmos tragen wesentlich dazu bei, die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Halbleiterlösungen in der Elektronik leisten einen signifikanten Beitrag zur Reduktion des globalen CO₂-Flottenausstoßes der vergangenen Jahre. Elmos trägt dazu mit unterschiedlichsten Automotive-Komponenten bei, z.B. mit ICs spezifisch für Hybrid- und Elektrofahrzeuge, effizienter LED Beleuchtung, hocheffizienter Motorsteuerung für Klimaanlage und Kühlung, Aerodynamikoptimierung, Sensoren für automatisches Licht, sowie effiziente DC-DC Konverter. Ein Vergleich der CO₂-Emissionen von Elmos und der CO₂-Einsparungen, die durch Elmos-ICs ermöglicht werden, zeigt, dass durch unsere Produkte ein Vielfaches an CO₂ eingespart wird.

Für interne operative Bewertungen erhebt Elmos Verbrauchswerte. Dazu gehören beispielsweise sowohl der Strom- (und die damit verbundenen CO₂-Emissionen) und Wasserverbrauch als auch das Abfallaufkommen. Elmos analysiert die internen Prozesse, um so weitere Effizienzsteigerungen zu generieren und sowohl Vorteile für die Umwelt als auch für die wirtschaftliche Basis des Unternehmens zu erzielen. Zudem ist Elmos Teil der deutschlandweiten Initiative „Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke“, welche sich zu einem der erfolgreichsten Instrumente des Nationalen Aktionsplans Energieeffizienz (NAPE) entwickelt hat. Hiermit unterstützt Elmos aktiv die Energieeffizienzziele der Bundesregierung; beispielsweise werden Prozesse und Abläufe in der Produktion stetig auf mögliche Effizienzsteigerungen analysiert.

Effektives Ressourcenmanagement ist sowohl ökologisch als auch ökonomisch wichtig. Ein Beispiel dafür ist unser mit Gas betriebenes Blockheizkraftwerk. Hiermit generieren wir einen substantiellen Anteil unseres Strombedarfs selbst und nutzen gleichzeitig die anfallende Wärme zur Heizung unserer Gebäude am Hauptsitz in Dortmund. Zudem werden fehlerhafte Bauteile von Elmos einem Recycling-Unternehmen zugeführt. Dieses extrahiert und bereitet die verbauten Materialien soweit wie möglich auf.

Der rechtskonforme Umgang mit potenziell schädlichen Stoffen wird regelmäßig anhand von internen und externen Audits überprüft. Darüber hinaus haben wir Erklärungen zu folgenden Themen abgegeben (verfügbar unter www.elmos.com):

- > Konfliktmineralien (Conflict Minerals)
- > EU-Chemikalienverordnung REACH (engl.: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, deutsch: Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien)
- > EU-Richtlinie RoHS (engl.: Restriction of Hazardous Substances, deutsch: Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe)

Arbeitnehmerbelange sind für uns ein zentrales Thema. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können. Elmos ist stolz darauf, seinen Mitarbeitern in allen Standorten attraktive Arbeitsplätze bieten zu können. Wir setzen höchste Standards in puncto Arbeitssicherheit, daher ist das Elmos Arbeitsschutz-Managementsystem seit dem Jahr 2019 nach den strengen Anforderungen der ISO 45001 zertifiziert. Elmos legt hohen Wert auf Chancengleichheit und erwartet einen respektvollen Umgang miteinander. Wir setzen unternehmensweit auf eine geschlechterunabhängige Förderung. Bei Bewerbern achten wir auf Eignung, Leistungsbereitschaft und Know-how und bevorzugen oder benachteiligen keine Person u.a. aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Nationalität, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Exzellente geschulte Fachkräfte sind für Elmos als innovatives Unternehmen der Halbleiterbranche von besonderer Bedeutung. Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter zu gewährleisten, bietet Elmos zahlreiche Schulungen und Weiterbildungen an. Im abgelaufenen Geschäfts-

HIGHLIGHTS 2020



Über 150 Tonnen CO₂ pro Jahr gespart: Hierzu trägt insbesondere die Optimierung unserer Kaltwassererzeugung bei, welche für die Klimatisierung der Reinnräume sowie zur Kühlung der Produktionsmaschinen benötigt wird. Darüber hinaus ist die Beleuchtung des Elmos Parkhauses auf LED umgestellt worden. Insgesamt wird durch diese Maßnahmen sowie weiteren Optimierungen eine jährliche Stromeinsparung erreicht, welche einem Äquivalent von über 150 Tonnen CO₂ bei Elmos entspricht.



Installation von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge: Im vergangenen Jahr wurden im Parkhaus am Hauptsitz der Elmos in Dortmund Ladestationen für Hybrid- und Elektrofahrzeuge installiert. Hiermit leistet Elmos einen Beitrag zum Ausbau der Ladeinfrastruktur und zur Förderung der Elektromobilität.



Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements: Im Jahr 2020 ist der Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) optimiert worden mit dem Ziel die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, zu bewahren oder wiederherzustellen und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Hierzu wurde das Berufsförderungswerk Dortmund mit seinem umfassenden BEM-Know-how als BEM-Fallmanager in die Organisation integriert.



Elmos Inventarbörse: Mit der 2020 ins Leben gerufenen Elmos Inventarbörse gibt es nun eine Möglichkeit Geräte oder Equipment, wie beispielsweise ESD-Mobiliar, Groß-Anlagen und Mess-Equipment, abteilungsübergreifend noch einfacher auszutauschen. Durch diesen umgesetzten Verbesserungsvorschlag eines Mitarbeiters soll der nachhaltige Trend „leihen statt kaufen“ gefördert werden.



Neue energiesparende Produkte: Elmos-Produkte übernehmen insbesondere im Auto wesentliche Steuerungs- und Messaufgaben. Auch in 2020 wurden neue Produkte vorgestellt, die einen positiven Einfluss auf den Gesamtenergiebedarf des Fahrzeugs haben, beispielsweise mit einem hochgenauen Schrittmotor-Treiber, welcher eine einzigartige Möglichkeit bietet, die CO₂-Emissionen der zugehörigen Fahrzeugkomponenten in Kombination mit innovativen Diagnosefunktionen zu reduzieren.



Förderung der Fahrradfahrer: Das im Jahr 2019 ins Leben gerufene Fahrrad Leasing Programm wurde auch im Jahr 2020 von den Elmos Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen und das Kontingent an möglichen Bike-Leasings erneut erhöht. Aktuell nutzen rund 150 Mitarbeiter aktiv die Möglichkeit, sich ein Dienstfahrrad zu leasen, dies entspricht 14% an der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

jahr haben Mitarbeiter der Elmos Semiconductor SE insgesamt über 13.200 Schulungsstunden erhalten, dies entspricht mehr als 13 Schulungsstunden je Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt. Mitarbeiter in Führungspositionen absolvieren zudem Führungskräfte trainings. Darüber hinaus engagiert sich Elmos stark in der Ausbildung und betrachtet diese als wichtige Investition in die Zukunft. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren insgesamt 48 Auszubildende in den deutschen Elmos Standorten beschäftigt, dies entspricht einer Auszubildendenquote an der Gesamtbelegschaft in Deutschland von 4,3%.

ANZAHL DER MITARBEITER

	31.12.2020	31.12.2019
Elmos Nordrhein-Westfalen ¹	932	1.046
Weitere Tochtergesellschaften	209	211
Gesamt	1.141	1.257

¹ Der Rückgang ist u.a. mit der Beendigung der Kooperation mit dem Fraunhofer-Institut IMS zu begründen.

Die Arbeitsbedingungen sowie die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer entsprechen mindestens den hohen gesetzlichen Anforderungen und gehen in vielen Bereichen darüber hinaus. Besonders Augenmerk gilt dem Arbeitsschutz in den Produktionsbereichen. Hier entsprechen wir ebenfalls uneingeschränkt den gesetzlichen Anforderungen für Produktionsstätten. Regelmäßige Sicherheits Schulungen und -begehungen sind fester Bestandteil der Prävention.

Die Grundsätze für den Umgang mit Mitarbeitern und der Mitarbeiter untereinander sowie gegenüber externen Personen und Institutionen sind in unserem Verhaltenskodex geregelt. Dieser behandelt u.a. Themen wie gesetzestreu Verhalten, Interessenkonflikte, Umgang mit Informationen sowie Unternehmenseigentum. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter verbindlich und wird in regelmäßigen Abständen geschult. Mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder sonstiges Fehlverhalten kann über das Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) gemeldet werden, welches unternehmensweit zur Verfügung steht. Der Kodex befindet sich in der aktuellen Fassung im Internet unter www.elmos.com.

Neben den aufgeführten Rechten und Pflichten bieten wir auch freiwillige Angebote zur Stärkung der Gesundheit unserer Mitar-

beiter an. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher sozialer Standard der Elmos. Sie beinhaltet neben allgemeinen Gesundheitsangeboten auch spezielle Angebote für Mitarbeiter in Schichtarbeit. Sonstige Leistungen, die über das normale Maß hinausgehen, sind am Hauptsitz in Dortmund unter anderem eine eigene Kantine, ein Parkhaus, ein eigenes Fitnessstudio mit einem umfangreichen Kursprogramm sowie das Angebot von Massagen. Des Weiteren ermöglicht ein internes Gesundheitsteam bestimmte medizinische Untersuchungen oder auch Gripeschutzimpfungen für die Mitarbeiter. Das Gesundheitsteam organisiert darüber hinaus die Teilnahme an lokalen Sportevents, wie z.B. Firmenläufen. Ein Teil der oben genannten Angebote konnte im Jahr 2020, bedingt durch die COVID-19-Pandemie, zum Schutz der Mitarbeiter nicht oder nur eingeschränkt stattfinden.

Hinsichtlich der COVID-19-Pandemie hat Elmos den Ernst der Situation frühzeitig erkannt und umfangreiche Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft eingeleitet. Hierzu zählen unter anderem Hygienekonzepte für alle Bereiche des Unternehmens, die Ausgabe von Masken und Desinfektionsmitteln, das Aussetzen der Reisetätigkeiten, vermehrtes Arbeiten im Remote Office sowie kostenlose Schnelltests. Mit Hilfe dieser Präventivmaßnahmen ist es Elmos gelungen, das Infektionsrisiko innerhalb des Konzerns zu minimieren und den Produktions- und Geschäftsbetrieb ohne größere Störungen aufrechtzuerhalten.

Maßnahmen werden, sofern erforderlich, mit dem Betriebsrat der Elmos abgestimmt. Um diese positive Zusammenarbeit weiterzuführen, findet reger Austausch zwischen Management und Betriebsrat in zahlreichen Ausschüssen statt. Zudem bieten regelmäßig stattfindende Betriebsversammlungen die Möglichkeit zu einem Austausch zwischen Management und Mitarbeitern. Solche physischen Betriebsversammlungen konnten im vergangenen Jahr aufgrund der COVID-19-Pandemie zum Schutz der Belegschaft nicht stattfinden. Um die Kommunikation zu den Mitarbeitern dennoch aufrechtzuerhalten, wurden mehrfach Videobotschaften sowie zahlreiche Mitteilungen vom Vorstand an die Belegschaft gesendet.

Die Einhaltung von **Menschenrechten** wird im Code of Conduct für Mitarbeiter und im sogenannten „Supplier Code of Conduct“ für

unsere Zulieferer eingefordert. Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sollen die in diesem Kodex festgelegten Regeln selbst einhalten und auch ihre jeweiligen Unterlieferanten zur Einhaltung auffordern. Inhaltliche Beispiele aus dem Supplier Code of Conduct sind u.a. die Einhaltung internationaler Menschenrechte, die Achtung von Arbeitnehmerrechten gemäß nationalen und internationalen Standards sowie die Inakzeptanz von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung jeglicher Art. Der Kodex befindet sich in der aktuellen Fassung im Internet unter www.elmos.com.

Die **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** verfolgen wir aktiv im Unternehmen. Elmos verfügt über ein konzernweites Compliance Management System. Dies umfasst beispielsweise folgende Regelungen: Verbot von Bestechung und Korruption, Verpflichtung zur korrekten Rechnungslegung, Verpflichtung zur Geheimhaltung von vertraulichen Informationen und Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten. Der Compliance Officer überwacht die Einhaltung von Regeln und Gesetzen und gibt klare Vorgaben bei Compliance-Fragestellungen von Mitarbeitern. Ausgewählte Mitarbeiter müssen spezielle Compliance-Schulungen durchführen, die auf die verschiedenen Aspekte der Compliance eingehen und Handlungsanweisungen für die jeweiligen Arbeitsfelder geben. Darüber hinaus gibt es zur Korruptionsprävention eine Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, welche für alle Mitarbeiter weltweit verbindlich gilt.

Die **Sozialbelange** werden einerseits durch vielfältige Verzahnungen mit externen Partnern, andererseits auch durch die Elmos Stiftung gefördert. Zur Unternehmenskultur gehört daher ein Dialog auf kommunaler und regionaler Ebene mit Behörden, Organisationen, Institutionen und Arbeitskreisen. Darüber hinaus fördert die 2016 gegründete Elmos Stiftung mit ihrer gemeinnützigen Arbeit drei Themengebiete: So werden Projekte zur Förderung der Bildung und Wissenschaft, lokale Aktivitäten an den Standorten des Elmos-Konzerns und Initiativen zur Bekämpfung der weltweiten Armut unterstützt. Zur Förderung der Bildung beteiligt sich die Elmos Stiftung beispielsweise jährlich am Deutschlandstipendium, welches leistungsstarke und talentierte Studierende fördert. Im vergangenen Jahr konnte die Förderung weiter ausgebaut und das Stipendi-

um zusätzlich zur TU Dortmund auch an der Universität Duisburg-Essen angeboten werden. Im Rahmen der regionalen Projekte konnte die Elmos Stiftung im Jahr 2020 unter anderem eine weitere Freizeitstätte des Vereins BieberBurmann 4U e.V. fördern, welcher eine aktive Freizeitgestaltung für Kinder und Jugendliche ermöglicht. Zur Bekämpfung der weltweiten Armut unterstützt die Elmos Stiftung bereits seit 2019 den Verein Sambhava in Nepal, welcher eine Wohngruppe für schutzbedürftige Kinder betreibt und weiteren Kindern Schulbesuche sowie Sportaktivitäten ermöglicht. Aufgrund von Engpässen bei der Versorgung der Kinder durch die COVID-19-Pandemie, hat die Elmos Stiftung die Förderung für 2020 deutlich angehoben. Für weitere Informationen sowie für einen ausführlicheren Einblick in die Arbeit der Stiftung steht Ihnen die neue Broschüre mit dem Titel „Gemeinsam Zukunft gestalten!“ unter www.elmos-stiftung.de zur Verfügung.

Wesentliche Risiken, die im Zusammenhang mit den aufgeführten Themen auftreten könnten, werden im Kapitel „Chancen und Risiken“ behandelt.

Die Nachhaltigkeits-Berichterstattung wurde in Anlehnung an externe Rahmenwerke, insbesondere dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), erstellt. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Gesellschaft sind erläutert worden, sodass auf eine gesonderte DNK-Entsprechenserklärung verzichtet wird.