



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

HEINRICHS GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Herr
Mathias Tanklage

Zur Christinenhütte 14
57368 Lennestadt
Deutschland

+49 2721 836-0
mathias.tanklage@heinrichs-gmbh.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Heinrichs GmbH & Co. KG wurde 1913 gegründet und ist ein mittelständisches Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, welches sich bereits in vierter Generation in Familienbesitz befindet. Aktuell produziert das Unternehmen an seinen beiden Standorten in Lennestadt mit über 220 Mitarbeitern und weiteren 110 Mitarbeiter im Tochterunternehmen (Sitz Kaunas/Litauen) circa 1.600 Artikel. Bei den Artikeln handelt es sich überwiegend um Stanz- und Umformteile sowie Baugruppen daraus.

Neben Stanzautomaten, die Presskräfte von 160-1000 Tonnen aufweisen, zeichnet sich das Unternehmen durch eine hohe Kompetenz in der Fügetechnik aus. Alle im Automobilbau gängigen Verfahren sind im Hause vorhanden. Damit können die vielfältigen Wünsche der Kunden erfüllt und den Anforderungen an komplexe Baugruppen nachgekommen werden. Heinrichs verfügt über Zertifizierungen nach ITF 16949 und DIN EN ISO 14001:2015.

Das Thema Nachhaltigkeit ist dem Unternehmen wichtig und wird auch als eines der Schlüsselkriterien für eine erfolgreiche Zukunft gesehen. Heinrichs möchte vor diesem Hintergrund proaktiv handeln um damit frühzeitig dem stärker werdenden Wunsch seitens der Kunden nach einem nachgewiesenen, bewussten Umgang mit jeglichen Ressourcen gerecht zu werden

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstrategie in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden. Wir denken Nachhaltigkeit ganzheitlich und strategisch. Aus diesem Grund betrachten wir Faktoren der Umwelt (Environment), des Sozialen (Social) sowie der Unternehmensführung (Governance) gleichermaßen. Da wir Nachhaltigkeit als einen kontinuierlichen Prozess verstehen, ist eine Orientierung an den ESG-Kriterien bei all unseren unternehmerischen Anstrengungen gelebte Realität.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns sowohl ökologische und soziale als auch Handlungsfelder entlang der Unternehmensführung gesetzt. Im ökologischen Bereich haben wir festgelegt, dass wir uns aufgrund von politischen, gesellschaftlichen sowie kundenspezifischen Anforderungen in den kommenden Jahren zum klimaneutralen Unternehmen entwickeln möchten. Hierzu wurde bereits ein Projekt gestartet, um neben dem Aufstellen der Treibhausgasbilanz auch die notwendigen Maßnahmen abzuleiten. Weiterhin sehen wir in unserem bereits jahrelang etablierten Umweltmanagementsystem Potenziale, unsere ökologischen Bestrebungen weiterhin zu verfolgen.

Als soziale Handlungsfelder haben wir uns die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber gesetzt. Wir möchten die notwendige Veränderungsbereitschaft in der vorhandenen und auch künftigen Mitarbeiterschaft stärken, um der Transformation sowohl in der Gesellschaft als auch in der Industrie und folglich unserer Unternehmen gewappnet zu sein. Darüber hinaus sollen durch automatisierte Prozesse sowie durch einen gelebten Gesundheits- und Arbeitsschutz die körperliche sowie psychische Gesundheit eines jeden Mitarbeitenden unterstützt werden.

Im Bereich der Governance stellen wir unsere Unternehmensführung in den Fokus der zu betrachtenden Handlungsfelder. Unsere etablierte Unternehmenskultur zur Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie aufgestellte Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und Bestechung bilden hierbei das Fundament. Unsere Handlungsfelder im Bereich Governance sehen wir daher darin unsere bereits bestehenden Strukturen zu festigen und auszubauen, sodass wir sowohl für unsere Unternehmung als auch unsere Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag entlang der Wertschöpfungskette leisten.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf anerkannte Normen und Standards. So dienen die zehn Prinzipien des Global Compact und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen als fundamentales Leitwerk. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns am Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und berichten in diesem Zuge ebenfalls Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Neben diesen übergeordneten Nachhaltigkeitsstandards stützen wir uns zudem auf weiterführende Normen und Standards. So unterliegt unser Geschäftsmodell als Ganzes sowie die einzelnen Prozesse und Methoden stetigen Qualitätsanforderungen. Das Qualitätsmanagementsystem nach der IATF 16949 bildet hier die Basis und schafft Grundlagen für alle Unternehmensbereiche. Darüber hinaus verfügen wir zum Management unserer ökologischen Aktivitäten über ein übergeordnetes zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der ISO 14001. Weiterhin verfügen wir seit dem Geschäftsjahr 2022 über eine TISAX-Zertifizierung Label 2 (Informationssicherheit). Hierdurch soll die Informationssicherheit in unserem Unternehmen dauerhaft gewährleistet, gesteuert und fortlaufend optimiert werden. Im sozialen Bereich sind die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation als ein Baustein der zugrundeliegenden Standards und Normen anzuführen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Auf unsere Unternehmung wirken verschiedene Entwicklungen und Themen ein, welche sich anhand verschiedener Kategorien mit Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit priorisieren lassen. Im Rahmen einer PESTEL-Analyse haben wir eine Vielzahl von Entwicklungen in die Betrachtung unseres Geschäftsmodells miteinbezogen. Insbesondere die klimapolitischen Entwicklungen, wie das ambitionierte Ziel der Klimaneutralität, aber auch die dynamische Energiepolitik wurden hierbei als relevante Einflussgrößen

identifiziert. Auf ökonomischer Ebene sind insbesondere die Inflation und die massiven Kostensteigerungen, im Besonderen bei Strom und Gas als Einflussgrößen zu nennen. Unser sozioökonomisches Unternehmensumfeld charakterisiert sich im Wesentlichen durch den demographischen Wandel und dem damit verbundenen zunehmenden Fachkräftemangel. Der Aufrechterhaltung der Arbeitgeberattraktivität kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu. Während technologisch die künftige Energieversorgung sowie die Digitalisierung Einfluss auf unsere Unternehmung ausüben, sehen wir uns im ökologischen Bereich im Wesentlichen mit der Betrachtung und Bewertung unserer Treibhausgasemissionen sowie den Themen der Ressourcenverfügbarkeit und Kreislaufwirtschaft konfrontiert. Rechtlich werden wir insbesondere durch das Klimaschutzgesetz und mittelbar auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie eine künftige gesetzliche Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive) berührt.

Unsere Geschäftstätigkeit wirkt teilweise auf Aspekte der Nachhaltigkeit ein (Inside-out-Perspektive). Durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben sich im Besonderen positive Auswirkungen auf die sozialen Nachhaltigkeitsaspekte. Als Arbeitgeber der Region schaffen wir Arbeitsplätze für die ansässige Bevölkerung und sichern somit Beschäftigung und Wohlstand am Standort. Negative Auswirkungen können im ökologischen Nachhaltigkeitsaspekt durch den Ausstoß unserer Treibhausgasemissionen, welche durch unsere Geschäftstätigkeit erzeugt werden, gesehen werden.

Es lassen sich darüber hinaus verschiedene ökologische, politische und sozioökonomische Nachhaltigkeitseinflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit beschreiben (Outside-in-Perspektive). So bedingen die regulatorischen Nachhaltigkeitsanforderungen im sozialen und ökologischen Bereich Veränderungen in unserem Betrieb und unserer Organisation. Hier sind insbesondere die politischen Zielvorgaben der Treibhausgasreduktion und folglich Klimaneutralität zu nennen. Weiterhin werden bereits kundenspezifische und auch mitarbeitergetriebene Nachhaltigkeitsanforderungen an uns gerichtet. Durch die Ermittlung des Carbon Footprints und das Evaluieren von Maßnahmen zur Gestaltung unserer Transformation konnten hier bereits erste Leitplanken für die Zielerreichung gesetzt werden. Im sozialen Kontext findet hier unsere Stellung als Arbeitgeber am Standort Deutschland, getrieben durch Standortkosten und damit verbunden einer Bewertung der Attraktivität als Arbeitgeber, Betrachtung.

Die Chance bei den zuvor beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen liegt für uns insbesondere in der Positionierung als Vorreiter bei der Bewältigung der neuen Herausforderungen im Nachhaltigkeitskontext. Mit dem hierdurch zu erlangenden Wettbewerbsvorteil sollen künftig zusätzliche Markt- und Kundenpotentiale infolge der veränderten Anforderungsprofile erschlossen werden. Außerdem sehen wir uns als Arbeitgeber in der Region als Multiplikator Veränderungen mitzugestalten und voranzutreiben. Weiterhin

sehen wir die Chance durch das Nutzen neuer technischer Möglichkeiten und Automatisierungen die Kundenbedürfnisse zu erfüllen. Risiken können beispielsweise im dynamischen Unternehmensumfeld hinsichtlich gesetzlicher und kundenspezifischer Anforderungen einerseits und möglicher Mehraufwände zur Erfüllung regulatorischer und administrativer Verpflichtungen andererseits gesehen werden. Im Rahmen einer regelmäßigen Risikoanalyse werden diese und mögliche weitere Risiken stetig kontrolliert und bewertet.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir für unsere Ziele verschiedene Zeithorizonte definiert. So streben für die kurzfristigen Ziele eine Umsetzung unter einem Jahr an und für die mittelfristigen Ziele eine Umsetzung in ein bis drei Jahren. Für unsere langfristigen Zielsetzungen sehen wir einen Zeitrahmen von größer fünf Jahren vor.

Im ökologischen Bereich haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

Kurzfristig:

- Weiterhin Sensibilisierung unserer Mitarbeiterschaft zur Vermeidung von Verschwendung und zum sparsamen Ressourceneinsatz

Mittelfristig:

- Senkung des Energieeinsatzes
- Optimierung des Gasverbrauches
- Umstellen der PKW-Flotte auf elektrische Fahrzeuge (bereits heute sind über 75 % unserer Firmenfahrzeuge elektrisch bzw. hybrid betrieben)
- Erhöhung der Energieeffizienz (Austausch Anlagen zu energieeffizienten Alternativen)
- Installation einer Wärmepumpe für die Verwaltung in Werk 2 (ca. 3 Jahre)
- Wärmerückgewinnung für Kompressoren
- Erhöhung Recyclingquote im Materialeinsatz

Langfristig:

- Umstellung auf Grün-Gas
- Eigenenergieerzeugung
- Klimaneutralität

Die langfristigen Ziele der Umstellung auf Grün-Gas sowie der Eigenenergieerzeugung werden stets auf Wirtschaftlichkeit überprüft. Sollten sich die Maßnahmen auch vorzeitig rechnen, so ist auch eine Umsetzung in einem kürzeren Zeitraum denkbar. Aufgrund unseres Nachhaltigkeitsbewusstseins setzen wir auch schon heute seinerzeit festgelegte Maßnahmen um. Hierzu zählen das Nutzen von Grünstrom, die Umstellung der Stapler-Flotte auf elektrische Fahrzeuge sowie das Einführen einer Richtlinie zur sukzessiven Umstellung des gesamten Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge (Energieeffizienzklasse A).

Im sozialen Bereich haben wir uns folgende Ziele gesteckt:

- Positive Ergebnisse in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, um Attraktivität als Arbeitgeber sicherzustellen
- Null-Unfallrate
- Gelebtes Gesundheits- und Arbeitsmanagementsystem

Da die genannten Ziele bereits heute umgesetzt werden, ist eine zeitliche Einordnung nicht erforderlich. Wir streben an die gesteckten sozialen Ziele kurz-, mittel- als auch langfristig umzusetzen.

Im Bereich Governance haben wir uns die nachfolgenden Ziele gesetzt:

- Keine Vorfälle der Korruption und Bestechung
- Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Auch hier setzen wir die gesteckten Ziele bereits um, sodass eine Einteilung in kurz-, mittel- und langfristig an dieser Stelle nicht erforderlich ist. Grundsätzlich möchten wir unsere Ziele stets so zeitnah wie nur möglich und sinnvoll umsetzen. Aus diesem Grund wird unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen Zielsetzungen stetig überwacht und sofern sinnvoll angepasst bzw. ergänzt.

Da wir hohe Ansprüche an die gesetzten Ziele haben, wird innerhalb der vorgenannten Zielsetzungen keine gesonderte Priorisierung vorgenommen, sondern diese werden sämtlich mit der gleichen Gewichtung behandelt.

Zur Erreichung der definierten Ziele wurden bereits erste Maßnahmen definiert und mit deren Umsetzung begonnen. Der Status der Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. zusätzliche oder veränderte Maßnahmen definiert. Die Verantwortung für die Kontrolle sowie eventuelle Neujustierung der Zielausrichtung liegt bei der Geschäftsleitung. Abhängig von den rechtlichen, technologischen oder gesellschaftlichen Anforderungen werden die Ziele fortlaufend an unser Handlungsumfeld angepasst. Wir möchten mit unserer klaren Zielausrichtung als Vorreiter der unternehmerischen Nachhaltigkeit von mittelständischen Unternehmen wahrgenommen werden.

All unsere gesteckten Nachhaltigkeitsziele zählen auf mehrere Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen ein.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

In unserem Wertschöpfungsprozess sind verschiedene Prozesse und Tätigkeiten für die Zielerreichung maßgeblich.

Zu Beginn des Wertschöpfungsprozesses steht der Wareneingang mit seinem Materialeinkauf und dem Einkauf von Zukaufteilen.

Die anschließende Wertschöpfungsstufe der Produktion wird in die Bereiche Schweißen, Stanzen / Umformen und Montage untergliedert.

Beim Schweißen werden verschiedene Schweißverfahren eingesetzt. Es kommt hierbei zu einer Bauteilverbindung, indem Metalle aufgeschmolzen werden und sich beim Erkalten miteinander verbinden.

Im Bereich des Stanzens bzw. Umformens werden zur Herstellung von Stanz- und Umformbauteilen Stanzautomaten verwendet. Ausgangsbasis für die Produktion sind Coils verschiedener metallischer Werkstoffe und Werkstoffdicken.

Im Montagebereich werden mehrere Bauteile zu komplexen Baugruppen und Funktionseinheiten verbunden.

In der Wertschöpfungsstufe des Werkzeugbaus werden hochkomplexe Werkzeuge für die Serienfertigung erstellt. Die Fertigung erfolgt auf modernen CNC-Bearbeitungsmaschinen, mit denen die hohen Anforderungen an Präzision und Geschwindigkeit der Bearbeitung erfüllt werden können.

In der abschließenden Wertschöpfungsstufe der Logistik bzw. dem Versand werden sowohl interne als auch externe Logistikprozesse betrachtet. Neben dem innerbetrieblichen Stapler- und sonstigen Warenverkehr kommt es auch zu externen logistischen Prozessen. Hierunter werden sowohl der Transport von Produkten zum Kunden als auch die Entsorgung von Abfall und anderen Stoffen gesehen.

Für unseren Wertschöpfungsprozess sind verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte

relevant.

In der ersten Wertschöpfungsstufe, dem Wareneingang mit seinem Materialeinkauf und dem Einkauf von Zukaufteilen, sind insbesondere die regulatorischen Anforderungen und die Einhaltung sozialer Standards als die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte anzuführen. Grundsätzlich ist die Einhaltung von sozialen Standards im gesamten Lieferantenmanagement durch die Schwierigkeit der Nachverfolgbarkeit bei indirekten Lieferanten als eine wesentliche Herausforderung zu nennen. Langfristige Geschäftsbeziehungen mit festen Partnern sollen daher für eine größtmögliche Sicherheit diesbezüglich gewährleisten.

Im Rahmen der Produktion hat unsere Tätigkeit verschiedene Auswirkungen sowohl auf die Umwelt als auch den Mensch – unsere Mitarbeiter.

Im Bereich des Schweißens kann es im Zuge bestimmter Verfahren unter Umständen zu gesundheitsschädlichen Schweißrauch kommen. Daher werden Schweißrauche bereits an der Entstehungsstelle abgesaugt und mit effizienten Filteranlagen gereinigt.

Durch den Prozess des Stanzens bzw. Umformens besteht durch eine Lärmentwicklung einerseits sowie den Einsatz von Umform-Öl andererseits eine potentielle Auswirkung auf unsere Mitarbeiter. Zudem wird die Oberfläche des Coils beim Stanzen, bevor es in das Werkzeug eingeführt wird mit einem Umform-Öl benetzt, wodurch Verschleiß verhindert und die Fertigung erleichtert wird. Viele Umformöle haben wassergefährdende Eigenschaften, weshalb beim Umgang mit Ölen sparsam und effizient vorgegangen wird. Nachdem die Bauteile aus dem Werkzeug fallen, werden die Stanzabfälle getrennt, gesammelt und entsorgt. Da es sich bei den Produktionsabfällen um metallische Abfälle handelt, kann dieser Abfall erneut recycelt werden.

Der Montagebereich hat eine eher geringere Umweltrelevanz. Da in diesem Bereich ein signifikanter Anteil an der vom Unternehmen erzeugten Druckluft benötigt wird, wird er jedoch in den regelmäßigen Audits und Betriebsbegehungen genauso berücksichtigt wie die übrigen Produktionsbereiche.

Im Werkzeugbau werden zur Bearbeitung Kühlschmierstoffe eingesetzt. Die Kühlschmierstoffe werden in regelmäßigen Abständen überprüft und nachgeregelt, um unsere Mitarbeiter vor zusätzlichen Gesundheitsgefahren zu schützen und eine möglichst große Standzeit der Kühlschmierstoffe zu erreichen.

In der Wertschöpfungsstufe der Logistik sollen insbesondere Leerfahrten vermieden werden und Fahrtrouten sowie Fahrverhalten fortwährend optimiert werden, um weiterhin ökologisch nachhaltige Logistikprozesse zu betreiben.

Externe Wertschöpfungsstufen, wie das Reinigen der Bauteile, das Beschichten, das mechanische Bearbeitung und die weitere Montage werden ebenfalls im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte überwacht. Während beispielsweise das externe Reinigen sowie Beschichten der Bauteile zwar umweltrelevante Auswirkungen hat, dies jedoch aufgrund strenger gesetzlicher Vorschriften für oberflächenbehandelnde Unternehmen, als kein Handlungsfeld gesehen wird, hat der externe Montageprozess keine hohe Umweltrelevanz.

In der Vergangenheit und derzeit sind keine hiermit verbundenen sozialen und ökologischen Probleme bekannt.

Neben den Nachhaltigkeitsthemen in unserem eigenen Geschäftsbereich versuchen wir auch auf soziale und ökologische Aspekte der Wertschöpfungskette einzuwirken. Zu diesen Fragestellungen kommunizieren wir mit unseren zuliefernden Betrieben und Geschäftspartnern beispielsweise im Rahmen von Jahresgesprächen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt bei uns übergeordnet bei der Geschäftsleitung. Diese ist damit für die Entwicklung und Einhaltung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich.

Auf operativer Ebene ist im vergangenen Jahr eine zentrale Stelle für Nachhaltigkeitsthemen (Projektleitung Nachhaltigkeit) eingerichtet worden. Der zuständige Mitarbeiter ist gemeinsam mit dem Projektteam für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft verantwortlich.

Die Kontrolle der Nachhaltigkeitsthemen wird neben der Geschäftsleitung im Operativen ebenfalls durch den Projektleiter Nachhaltigkeit verantwortet. Hierbei übernimmt der Projektleiter die Aufgaben der Steuerung des Projektteams sowie die Verfolgung von Maßnahmenplänen und Kennzahlen.

Die Verantwortung der Analyse der Nachhaltigkeitsthemen wird durch die Geschäftsleitung sowie die Projektleitung auf die einzelnen Projektteams übertragen. Die Projektteams sind hier zuständig für die Erarbeitung von Lösungswegen, die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Rückmeldung an das Projektcontrolling.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen umzusetzen, werden die im Betrieb verankerten Prozessregelungen und Standards genutzt.

Grundsätzlich stellen wir die wesentlichen Regeln und Prozesse in ViFlow, unserer Geschäftsprozessmanagementsoftware zur grafischen Abbildung und Verbesserung von Abläufen und deren Darstellung, im Intranet zusammen. Hierdurch erfolgt ebenso die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie in unseren Geschäftsalltag. So sind Informationen im Nachhaltigkeitskontext (Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeitsbericht, etc.) den einzelnen Prozessen „überstellt“ und jederzeit über die Startseite in ViFlow abrufbar. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist somit jedem Mitarbeiter jederzeit zugänglich,

wodurch eine konsequente Verankerung im Geschäftsalltag gewährleistet wird.

Weitere Grundsätze zur Implementierung unserer Nachhaltigkeitsaspekte in unser operatives Geschäft sind in unserem Code of Conduct beschrieben.

Zudem ist unser Unternehmen im Bereich Qualitätsmanagement nach IATF 16949 und im Umweltbereich nach der ISO 14001 zertifiziert, wodurch das Arbeiten entlang klar definierter Prozesse und Standards bereits gelebte Realität in unserem Unternehmen ist.

Unsere vorhandenen Strukturen und Prozesse bilden ein solides Fundament für die langfristige Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Neben der bestehenden Regel- und Prozessinfrastruktur wurden zusätzliche organisatorische Maßnahmen zur Verankerung der Nachhaltigkeitsinitiative umgesetzt. So haben wir zur Integration der Mitarbeiter in unser Nachhaltigkeitsmanagement ein heterogenes Projektteam gebildet, welches sich mit den nachhaltigkeitspezifischen Fragestellungen beschäftigt. Mittelfristiges Ziel dessen ist es ein regelmäßiges Reporting zum Thema Nachhaltigkeit und eine entsprechende Kennzahlenübersicht einzuführen. In das Projekt wurden Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen miteingebunden. Hierzu zählen die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, der Einkauf, die Produktion und Instandhaltung, das Qualitätsmanagement sowie die Logistik. Diese Projektmitglieder dienen hier auch als Multiplikator, um weitere Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit zu begeistern und die Belange ihrer Kollegen in das Projektteam zurückzuspiegeln. Die übergeordnete Steuerung des Projektteams erfolgt durch einen Projektleiter.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir messen und bewerten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten anhand zahlreicher Leistungsindikatoren, um das langfristige Erreichen der Nachhaltigkeitsziele sicherzustellen. Hierbei werden Kennzahlen entlang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen ESG (Ökologie, Soziales und Unternehmensführung) berücksichtigt. Grundsätzlich hat ein vorrauschendes Planen für uns höchste Priorität, um uns auf Zukunftsthemen nachhaltig vorzubereiten. Grundlage hierfür stellt unsere drei-Jahres-Geschäftsplanung. Als Leistungsindikatoren der unterschiedlichen Dimensionen ziehen wir folgende Kennzahlen heran:

Ökologie:

- Treibhausgasemissionen
- Energieverbrauch
- Materialeinsatz

Soziales:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Arbeitsunfälle
- Ausbildungsquote
- Weiterbildungsstunden

Unternehmensführung:

- Anzahl gemeldeter Verstöße rechtswidriger Verhaltensweisen
- Anzahl bestätigter Korruptions- oder Bestechungsvorfälle
- Politisches Engagement (finanzielle Beiträge oder Sachleistungen an Politik)

Eine kontinuierliche Überwachung der Kennzahlen ermöglicht es, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen. Für die einzelnen Leistungsindikatoren sind vorab definierte Mitarbeiter zuständig und werden übergreifend durch die Geschäftsleitung überwacht.

Um Zuverlässigkeit und Konsistenz der Leistungsindikatoren gewährleisten zu können, wurde eine zentrale Datenbank für Nachhaltigkeitskennzahlen aufgebaut. Hier werden den Kennzahlen laufend Maßnahmen zugeordnet, um diese zu erfüllen bzw. zu verbessern. Ebenso wurden hier zudem entsprechende Verantwortlichkeiten festgelegt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Wir gehen mit der Einführung unserer Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) einen weiteren konsequenten Schritt zur Wahrnehmung unserer globalen und lokalen Verantwortung. In diesem Sinne verpflichten wir uns die Zukunft im Interesse des Gemeinwohls mit Produkten voranzutreiben, die den individuellen Bedürfnissen, den ökologischen Belangen und den ökonomischen Ansprüchen gerecht werden.

Um unser Ziel zu erreichen, handeln wir verantwortungsvoll zum Nutzen unserer Kunden und Mitarbeiter und sehen die Einhaltung der internationalen Konventionen, der Gesetze und der internen Regeln als Grundlage für nachhaltiges, erfolgreiches wirtschaftliches Handeln an. Zudem handeln wir im Einklang mit unseren Erklärungen und übernehmen Verantwortung für unser Handeln.

Neben den internationalen Konventionen, Gesetzen und internen Regeln bilden unsere Unternehmenswerte die Basis für unser Handeln. Die Unternehmenswerte „Kundennähe, Höchstleistung, Respekt, Verantwortung und Nachhaltigkeit“ sind die Grundlage für unsere Zusammenarbeit und in unsere Verhaltensgrundsätze eingeflossen. Die Verhaltensgrundsätze stellen eine unternehmensweite Richtschnur dar, die für alle unsere Mitarbeiter gilt und für deren Einhaltung jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich ist. Wir stehen für ein achtbares, ehrliches und regelkonformes Handeln im Geschäftsalltag.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Unser Vergütungssystem war bis Ende September 2022 durch den Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in NRW gestaltet. Insbesondere eine erhöhte Flexibilität war ein entscheidender Faktor für den Ausstieg aus der Tarifbindung. Wir lehnen uns dennoch seit Oktober 2022 weiter an den Tarifvertrag an und werden auch die künftigen Tarifsteigerungen – sofern sinnvoll – stufenweise nachziehen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern darüber hinaus die Möglichkeit, am betrieblichen Vorschlagswesen teilzunehmen, um den unternehmerischen Verbesserungsprozess aktiv vorantreiben. Hierüber haben unsere Mitarbeiter die Chance neue Ideen, ebenso insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, in unser Unternehmen zu tragen. Derzeitig bestehen noch keine konkreten Nachhaltigkeitsziele in unserem Anreizsystem. Die Evaluation einer möglichen Aufnahme dieser Ziele ist mittelfristig vorgesehen.

Wir bieten neben der allgemeinen Vergütung weitere Benefits für unsere Mitarbeiter. So haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit ein hybrides Arbeitsmodell zu nutzen und somit – sofern es die Tätigkeit zulässt – die

Arbeit von zu Hause zu verrichten. Hierdurch wird eine hohe Flexibilität für unsere Mitarbeiter ermöglicht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Weiterhin stellen wir durch das Angebot von höhenverstellbaren Schreibtischen sowie der alljährlichen Gippeschutzimpfung die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter sicher. Unser klares Ziel ist es, den Mitarbeiter eine angenehme und ergonomisch ausgerichtete Arbeitsumgebung bei fairer Entlohnung zu schaffen.

Da die Nachhaltigkeitsziele bisher nicht Teil des Anreizsystems sind, werden diese nicht kontrolliert. Sofern eine Aufnahme der Ziele mittelfristig erfolgt, wird auch die Kontrolle der Ziele festgelegt.

Bislang sind keine Nachhaltigkeitsziele Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene. Ein Kontrollorgan in Form eines Beirates oder Aufsichtsrat existiert nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Verfügungspolitik der Führungskräfte, welche bei uns durch die Geschäftsführung und den Prokuristen abgebildet werden, setzt sich folgendermaßen zusammen:

- Grundgehalt
- Tantieme

Ein Kontrollorgan in Form eines Beirats o.Ä. existiert nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Quantitative Vergütungskennzahlen werden von uns aus Wettbewerbs- und Geheimhaltungsgründen nicht veröffentlicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zur Identifikation der wichtigsten Anspruchsgruppen wurde eine Stakeholder-Analyse durchgeführt. Neben der Sammlung der relevanten Anspruchsgruppen wurde zudem eine Bewertung der Stakeholder anhand der Kriterien Nähe zum Unternehmen, Einfluss auf das Unternehmen und Interesse an der Nachhaltigkeitsthematik durchgeführt. Die Validierung wurde anhand einer zehnstufigen Skala von 1 (sehr niedrig) bis 10 (sehr hoch) vorgenommen. Die Stakeholder-Analyse wurde gemeinsam mit Mitarbeitern aus verschiedenen Fachbereichen sowie der Geschäftsleitung durchgeführt, sodass die unterschiedlichen Perspektiven der Anspruchsgruppen im Unternehmensumfeld abgebildet werden können. Darüber hinaus haben Erkenntnisse aus der bestehenden Kontextanalyse aus dem Qualitäts- sowie Umweltmanagementsystem Berücksichtigung gefunden.

Zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen zählen insbesondere unsere Mitarbeiter sowie künftige Bewerber, Kunden und sowie Banken.

Bei diesen bedeutsamsten Anspruchsgruppen besteht sowohl ein hoher Einfluss auf das Unternehmen als auch ein vergleichsweise hohes Nachhaltigkeitsinteresse.

Unsere Mitarbeiter äußern ihr Nachhaltigkeitsinteresse im Besonderen aufgrund des steigenden Veränderungsdrucks durch den Markt und die Gesellschaft.

Auch Benefits des Arbeitgebers, wie elektrische Firmenwagen sowie Bike-Leasing zur Steigerung der nachhaltigen Mobilität, werden von den Mitarbeitern zunehmend gefragt und genutzt. Um auch künftig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, möchten wir unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen auch für zukünftige Bewerber transparent offenlegen.

Als weitere Anspruchsgruppe mit zunehmendem Nachhaltigkeitsinteresse sind unsere Kunden zu nennen. Dies wird insbesondere durch unterschiedliche Kundenforderungen im Nachhaltigkeitskontext deutlich. Aufgrund dessen haben wir bereits systematisch eine Kundenanforderungsmatrix aufgebaut, welche uns stets einen aktuellen Überblick über bestehende und künftige Anforderungen unserer Kunden gewährt und damit unsere Ausrichtung bzw. unser Handeln im Nachhaltigkeitskontext maßgeblich mitgestaltet. Darüber hinaus bestätigen auf Kundenforderung darüber hinaus die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Ein weiterer Stakeholder sind unsere Banken. Obgleich von den Banken bis dato keine konkreten Anforderungen an uns gestellt wurden, wird dies künftig zunehmend erwartet. Deshalb bereiten wir uns schon heute durch eine Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Berechnung des Corporate Carbon Footprints auf diese Forderungen vor und schaffen so proaktiv Bewusstsein und Transparenz. Insbesondere im Hinblick auf die künftig gesetzliche Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung möchten wir schon heute die Weichen stellen.

Lieferantenseitig wurden ebenfalls bereits erste Nachhaltigkeitsthemen an uns herangetragen. So beziehen wir unsere Lieferanten schon heute in die Anspruchskette ein, was durch Lieferantenbewertungen unterstützt wird. Die Lieferanten fordern zunehmend innovative Lösungsansätze, sodass auch wir bereits heute bewusst engere Beziehungen zu diesen pflegen und auf Anfrage CO₂-Angaben mitteilen. Darüber hinaus wählen wir möglichst Lieferanten mit einem Umweltmanagementsystem aus.

Als weitere Stakeholder sind die Gemeinde bzw. die Stadt und der Staat sowie Anwohner und Wettbewerber zu nennen. Hier besteht derzeit kein (bekanntes) Nachhaltigkeitsinteresse.

Der Dialog zu den wesentlichen Stakeholdern findet auf unterschiedlichen Ebenen im Unternehmen statt.

So haben unsere Mitarbeiter neben ihren Vorgesetzten bzw. Bereichsleitern ebenso den Betriebsrat, um ihre Belange stetig zu äußern. Regelmäßige Personalgespräche sowie Betriebsversammlungen bieten hier die Möglichkeit Interessen und Anliegen zu äußern, sodass auch diese in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen können.

Zu den Kunden steht insbesondere unser Vertrieb regelmäßig in Kontakt. Dies geschieht beispielsweise in Form von Jahresgesprächen oder Kundenaudits.

Insbesondere derzeitige und künftige Kundenanforderungen im Nachhaltigkeitsbereich werden fortlaufend überwacht und in das Nachhaltigkeitsmanagement einbezogen. Zu den Banken besteht der Dialog über die Geschäftsleitung. Der regelmäßige Austausch ermöglicht es künftige Anforderungen frühzeitig zu erfahren und sich hierauf vorzubereiten.

Die Lieferanten werden maßgeblich von unserem Einkauf betreut. Insbesondere aufgrund des zunehmenden Nachhaltigkeitsinteresses dieser Anspruchsgruppe gewinnen die Jahresgespräche und Lieferantenbewertungen zunehmend an Bedeutung und fließen ebenso in das Nachhaltigkeitsmanagement ein.

Insgesamt ist der Einbezug der Stakeholder-Interessen in das Nachhaltigkeitsmanagement für uns wichtig. Wir nehmen so kontinuierlich neue Themen und Schwerpunkte in die eigene Nachhaltigkeitsbetrachtung mit auf.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Ein regelmäßiger Austausch mit unseren größten Interessengruppen ist uns sehr wichtig. Während wir sowohl mit unseren Kunden, Lieferanten und Banken Jahresgespräche planen, haben unsere Mitarbeiter einerseits die Möglichkeit sich in Personalgesprächen sowie andererseits regelmäßigen Betriebsversammlungen zu äußern. In den Gesprächen adressieren unsere Stakeholder verschiedene Erwartungen an unser Unternehmen. So erhalten wir auf Kundenseite verschiedene Kundenforderungen im Nachhaltigkeitskontext, so beispielsweise die Erstellung einer Treibhausgasbilanz, was wir schon heute erfüllen. Durch die steigende Dynamik in den Nachhaltigkeitsthemen auf dem Markt und in der Gesellschaft, spüren wir auch durch unsere Mitarbeiterschaft zunehmend einen Veränderungsdruck. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2022 ein unternehmensinternes Nachhaltigkeitsprojekt gestartet, um uns ein Alleinstellungsmerkmal – auch für unsere Mitarbeiter – schon heute zu erarbeiten. Unsere Lieferanten ziehen wir bereits in unsere Anspruchskette mit

ein und führen Lieferantenbewertungen durch, um CO₂-Angaben und weitere Nachhaltigkeitsaspekte abzufragen. Ebenso verlangen unsere Lieferanten innovative Lösungsansätze von uns, um den stetigen Wandel zur Transformation mitzugestalten. Ein proaktives Vorbereiten auf die Zukunftsthemen und ein Schaffen von Bewusstsein und Transparenz zeichnet uns gegenüber unseren Lieferanten aus. Daher ist ein Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Geschäftstätigkeit schon heute essenziell.

Im Berichtsjahr 2022 wurde insbesondere die Erstellung einer Treibhausgasbilanz von unseren Kunden als auch von unseren Mitarbeitern (indirekt durch den zunehmenden gesellschaftlichen Handlungsdruck) als wesentliches Thema an uns herangetragen. Aus diesem Grund haben wir im Berichtsjahr erstmalig eine Treibhausgasbilanz erstellt und folglich in diesem Bericht aufgenommen. Die adressierten Themen werden von uns sehr ernst genommen. Wir stehen im stetigen Austausch mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten, um eine Bearbeitung relevanter Themen stets zu gewährleisten.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Erstellung

In der Erstellung unserer Produkte ist aus ökologischer Perspektive unsere Ressourcennutzung und damit verbundener Ausstoß an CO₂-Emissionen als entscheidende Auswirkungen zu nennen. Auswirkungen auf soziale Aspekte der Nachhaltigkeit können darin gesehen werden, dass wir im Rahmen der Erstellung unserer Produkte, sprich durch unsere Produktion, Arbeitsplätze in der Region schaffen und somit Wohlstand in der Bevölkerung ermöglichen. Durch ergonomische Arbeitsplätze und ein gelebtes Gesundheitsmanagement stärken wir die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit zudem.

Quantitativ messen wir den positiven Effekt auf die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter anhand der Krankheitsquote sowie Mitarbeiterzufriedenheit.

Nutzung

Als zuliefernder Betrieb liefern wir unsere Produkte nicht an den Endkunden,

sondern diese werden vielmehr in unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen genutzt bzw. weiterverarbeitet. Demnach ist ökologisch auch hier der CO₂-Ausstoß durch das Weiterverarbeiten zu nennen. Soziale Auswirkungen können von uns nicht benannt werden, da wir keinen Einfluss auf die Weiterverarbeitung haben. Durch unseren Code of Conduct möchten wir unseren Beitrag zu einem gewissenhaften Umgang mit unseren Produkten leisten.

Neben der Verpflichtung zu unserem Code of Conduct können keine weiteren quantifizierbaren Angaben getätigt werden.

Verwertung

Ein sparsamer und nachhaltiger Umgang mit Ressourcen ist für uns selbstverständlich. Leider lassen sich Abfälle in vielen Fällen nicht vermeiden. Um dennoch dafür zu sorgen, dass Abfälle weiterverwendet oder recycelt werden können, ist es wichtig, den Abfall direkt am Entstehungsort zu trennen. Bereits bei der Entwicklung und Konstruktion von Werkzeugen achten wir darauf, dass diese Abfälle so gering wie möglich ausfallen. Den sozialen Aspekt der Nachhaltigkeit erfüllen wir insofern, dass wir unsere Mitarbeiter für einen nachhaltigen Umgang mit Ressource und einer gezielten Mülltrennung etc. sensibilisieren.

Die Ressourcenverwertung und somit unsere Umweltleistung wird insbesondere im Rahmen unseres Umweltmanagements näher beleuchtet. Hier ziehen unsere interne Getrenntsammlquote als Indikator für unsere Umweltleistung heran. Hierbei werden ausschließlich Abfälle berücksichtigt, die nicht unmittelbar durch die Produktionsanlagen erzeugt werden (z.B. Papier, Holz, Folie, ...).

Um unsere Nachhaltigkeitsleistung im Unternehmen zu fördern, unterziehen wir unseren Maschinenpark und unsere bestehende Infrastruktur einer stetigen Überprüfung auf Energieeffizienz, um unseren Energieeinsatz und folglich CO₂-Ausstoß zu optimieren bzw. reduzieren und stets innovative Lösungsansätze zu forcieren.

Beispielhaft für das Förderung unserer Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse kann die Anschaffung einer zweiten Schrottförderung zur Optimierung unserer Schrottsorgung, welche automatisch magnetische und nichtmagnetische Materialien trennt, genannt werden.

Grundsätzlich fördern wir unsere Nachhaltigkeitsleistung durch unser betriebliches Vorschlagswesen, ein aktives Gesundheitsmanagement, die Umsetzung der E-Mobilität sowie neue automatisierte Maschinen. Hierdurch gelingt es uns sowohl soziale als auch ökologische Leistung durch Innovationen zu verbessern.

Obgleich wir schon heute durch die beschriebenen Maßnahmen unser Innovationsbestreben stetig ausbauen, möchten wir unser aktives Innovationsmanagements mittelfristig weiterhin stärken.

Unsere Innovationsprozesse wirken auf die Wertschöpfungskette innerhalb des Produktlebenszyklus im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung auf verschiedenste Weise ein. Die ökologische sowie soziale Wirkung wurde bereits im Rahmen der Erstellung, Nutzung und Verwertung unserer Produkte beschrieben.

Um unsere Innovationsaktivitäten jedoch weiterhin zu stärken binden wir auch unsere Geschäftspartner und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette in unsere Innovationsprozesse mit ein. In der Vergangenheit ist dies beispielsweise im Rahmen eines Automatisierungsprojektes mit einem externen Partner zur (künftigen) körperlichen Entlastung unserer Arbeitnehmer durchgeführt worden. Künftig möchten wir auch weitere Innovationskooperateure, wie Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Forschungsinstitute, Verbände und Organisationen in die Weiterentwicklung unserer Produkte miteinbeziehen.

Die beschriebenen qualitativen Bestrebungen lassen sich teilweise auch quantifizieren. So ist beispielsweise die vollständige Elektrifizierung unseres Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge innerhalb der nächsten zehn Jahre geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Es gab im Jahr 2022 keine Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. Eine solche Prüfung ist mittel- bis langfristig geplant.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer Tätigkeit werden folgende Ressourcen genutzt bzw. beeinflusst:

Ressource	Einheit	Wert
Metalle	kg	16.646.286
Abfälle (Papier / Pappe, Plastik, Industrieabfall, Holz, Abwasser, Stahlschrott)	kg	4.399.362
Strom	kwh	2.654.978
Heizöl	kwh	923.160
Erdgas	kwh	637.835
Kartonage	kg	222.949
Öle (Hydraulik-, Schmieröl)	kg	23.220
Diesel	Liter	16.950
Stickstoff (flüssig)	kg	6.835
Kunststoffe	kg	6.353
Benzin	Liter	5.794
Argon	kg	4.749
Holz	kg	969
Tonerde	kg	780
Wasser	m ³	485
Flüchtige Gase	kg	124
Sauerstoff (gasförmig)	kg	14
Acetylen	kg	10
Helium	kg	6

Aufgrund unseres Tätigkeitsschwerpunktes in der metallverarbeitenden Industrie werden im wesentlichen die Ressourcen Metalle, hier insbesondere

Aluminium und Stahl genutzt. Aufgrund des Maschineneinsatzes werden zudem insbesondere die Ressourcen des Stromes und des Erdgases genutzt bzw. beeinflusst.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Folgende Ziele haben wir uns im Hinblick auf unsere Ressourceneffizienz gesetzt:

Kurzfristig:

- Weiterhin Sensibilisierung unserer Mitarbeiterschaft zur Vermeidung von Verschwendung und zum sparsamen Ressourceneinsatz

Mittelfristig:

- Senkung des Energieeinsatzes
- Optimierung des Gasverbrauches
- Umstellen der PKW-Flotte auf elektrische Fahrzeuge (bereits heute sind über 75 % unserer Firmenfahrzeuge elektrisch bzw. hybrid betrieben)
- Erhöhung der Energieeffizienz (Austausch Anlagen zu energieeffizienten Alternativen)
- Installation einer Wärmepumpe für die Verwaltung in Werk 2 (ca. 3 Jahre)
- Wärmerückgewinnung für Kompressoren
- Erhöhung Recyclingquote im Materialeinsatz

Langfristig:

- Umstellung auf Grün-Gas
- Eigenenergieerzeugung
- Klimaneutralität

Eine Konkretisierung der Ziele anhand fester Kennzahlen ist für die Folgejahre geplant und wird in der weiteren Berichterstattung ergänzt.

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterschaft setzen wir mit unserer im Unternehmen bekannten „Energie-Checkliste“ weiterhin fort. Die Erfassung

unserer Verbräuche zeigt hier bereits positive Effekte. Die Senkung des Energieeinsatzes sowie die Optimierung des Gasverbrauches möchten wir ebenfalls durch einen ressourcenschonenden Einsatz durch unsere Mitarbeiter erreichen. Das Umstellen der PKW-Flotte auf elektrische Fahrzeuge ist durch unsere Fahrzeugrichtlinie fest verankert. Um eine Erhöhung der Energieeffizienz (Austausch Anlagen zu energieeffizienten Alternativen) zu erreichen, prüfen wir unsere Anlagen kontinuierlich im Hinblick auf ihre Effizienz und holen hier entsprechende Referenzangebote ein. Die Wärmerückgewinnung für Kompressoren wird derzeit auf ihren Umsetzungsgrad geprüft. Die Erhöhung der Recyclingquote im Materialeinsatz möchten wir durch konstruktive und materielle Anpassungen erreichen.

Die Umstellung auf Grünstrom konnte bereits umgesetzt werden. Die weiteren Ziele sind mit entsprechendem Zeithorizont geplant. Grund hierfür sind mit den Maßnahmen einhergehende Investitionskosten.

Eine durchgeführte Risikoanalyse hat ergeben, dass sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten keine spezifischen Risiken oder wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme ergeben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.
-

Ressource	Einheit	Wert
Metalle	kg	16.646.286
Kartonage	kg	222.949
Öle (Hydraulik-, Schmieröl)	kg	23.220
Stickstoff (flüssig)	kg	6.835
Kunststoffe	kg	6.353
Argon	kg	4.749
Holz	kg	969
Tonerde	kg	780
Flüchtige Gase	kg	124
Sauerstoff (gasförmig)	kg	14
Acetylen	kg	10
Helium	kg	6

Konkrete Angaben zum eingesetzten Material aus erneuerbaren Material können zum aktuellen Zeitpunkt nicht getroffen werden. Eine Erhebung ist für 2023 geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Ressource	Einheit	Wert
Strom	kwh	2.654.978
Heizöl	kwh	923.160
Erdgas	kwh	637.835
Benzin	Liter	5.794
Diesel	Liter	16.950

Unser Stromverbrauch ist zu 100 % aus erneuerbaren Energien.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Rahmen des Umwelt-Managementsystem (DIN EN ISO 14001) wurden folgende Initiativen zur Energieeinsparung umgesetzt:

- Umbau der Kompressoren im Werk 2
- Austausch von Beleuchtung gegen effizientere Technologie
- Durchführung von Leckageaudits im Bereich Druckluft
- Durchführung eines Energieaudits zum Ermitteln von Energie-Einsparpotentialen
- Ausbau der Produktion mit neuen effizienten Anlagen und Austausch von Altanlagen

Genauere Angaben zur Einsparung können hier nicht getätigt werden. Im Rahmen des in 2023 durchzuführenden EDL-G Audits werden die Energiedaten nochmals validiert und im weiteren Verlauf ergänzt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Ressource	Einheit	Wert
Wasser	m ³	485

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 485 m³ Wasser aus dem öffentlichen Wassernetz entnommen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Ressource	Einheit	Wert
Papier / Pappe	kg	51.260
Plastik	kg	36.110
Industrieabfall	kg	65.234
Holz	kg	25.270
Abwasser	kg	965.000
Stahlschrott	kg	3.256.488

Metallische Abfälle machen den wesentlichen Abfall des Unternehmens aus. Dieser Abfall entsteht unmittelbar durch den Stanzprozess und wird durch das Verhalten (insbesondere die Disziplin der Abfalltrennung) der Mitarbeiter nicht beeinflusst. Aluminium hat einen Anteil von unter 5 % der gesamten metallischen Abfälle. Wir benötigen viele Fette und Öle zur Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses. Wenn diese Stoffe am Ende ihrer Lebensdauer angekommen sind, müssen sie entsorgt werden. Die Entsorgung von gefährlichen Abfällen erfolgt nur durch zugelassene und zertifizierte Entsorgungsunternehmen. Ungefährliche Abfälle fallen in all unseren Unternehmensbereichen an. Zu ungefährlichen Abfälle gehören z.B. Papier und Restmüll. Um eine möglichst hohe Umweltleistung zu erreichen, müssen Abfälle getrennt werden. Wir ziehen unsere interne Getrenntsammelquote als Indikator für unsere interne Umweltleistung heran. Hier werden ausschließlich Abfälle berücksichtigt, die nicht unmittelbar durch die Produktionsanlagen erzeugt werden (z.B. Papier, Holz, Folie, ...).

Wir befinden uns mit beiden Standorten in unmittelbarer Nähe zu Oberflächengewässern. Das Oberflächengewässer „Lenne“ befindet sich an beiden Werken in einem Abstand von 30 Metern zum Gebäude. Keines der Werke befindet sich in einem ausgezeichneten Wasserschutz- oder Überschwemmungsgebiet. Wassergefährdende Stoffe wie Kühlschmierstoffe und Hydrauliköle kommen in beiden Werken zum Einsatz. Relevante Anlagen werden gemäß den Anforderungen der AwsV (Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen) in regelmäßigen Abständen überprüft. Insbesondere bei Stoffen mit Wassergefährdungsklasse 2 oder höher werden regelmäßige Substitutionsprüfungen durchgeführt, die zur Reduktion der nachteiligen Umweltauswirkungen beitragen. Langfristig soll die Anzahl an

hoch wassergefährdenden Stoffen verringert werden. Wassergefährdende Stoffe werden in der Tabelle Umweltaspekte erfasst und beobachtet. Neben den wassergefährdenden Eigenschaften der Betriebsstoffe werden auch regelmäßige Substitutionsprüfungen für Stoffe mit Gefahrenpotential für die Mitarbeiter durchgeführt. Die Notfallplanung zu Zwischenfällen mit wassergefährdenden Stoffen wird regelmäßig überprüft. Derzeit wird keine erhöhte Gefahr durch wassergefährdende Stoffe gesehen. Der Verbrauch von Betriebsstoffen wird kontinuierlich überwacht. Es werden jährliche Auswertungen zum Betriebsstoffverbrauch durchgeführt. Darüber hinaus wird der Verbrauch von bestimmten Betriebsstoffen als Indikator für die Leistungsfähigkeit des Umweltmanagements genutzt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die wichtigsten Emissionsquellen stellen für uns die folgenden dar.

Scope 1: In Scope 1 berücksichtigen wir die direkten Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer sowie mobiler Anlagen. Als Emittenten sind hier Erdgas, Heizöl, Benzin und Diesel zu nennen. Darüber hinaus werden in Scope 1 ebenso die direkten Emissionen flüchtiger Gase sowie direkte Emissionen für die Prozesse betrachtet.

Scope 2: Hier werden indirekte Emissionen aus gekauftem Strom erfasst. In unserem Fall beziehen wir bereits 100 % Grünstrom. Indirekte Emissionen aus Fernwärme/-kälte sowie aus gekauftem Dampf sind bei uns nicht vorhanden.

Scope 3: In Scope 3 finden die indirekten Treibhausgasemissionen bezogener chemischer Grundstoffe, der Einkauf von Holz, Papier oder Pappe sowie eingekaufte Kunststoffe und Metalle Berücksichtigung. Weiterhin werden in Scope 3 das Trinkwasser, Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen, das Abfallaufkommen in unserem Betrieb, Geschäftsreisen sowie der Berufsverkehr der Mitarbeiter und der nachgelagerte Transport und Vertrieb betrachtet. Im Rahmen einer Wesentlichkeitsbetrachtung wurden die Emissionen durch Kapitalgüter, vornachgelagerter Transporte, Miet- sowie Leasinganlagen (vor- und nachgelagert), Franchise, Investitionen und die Verarbeitung, Gebrauch und Entsorgung der verkauften Produkte ausgeschlossen.

Durch unsere Geschäftstätigkeit sind insbesondere der Energieeinsatz (Strom) sowie der Einkauf des Rohmaterials (Aluminium und Stahl) herauszustellen.

Um unser Ziel der Klimaneutralität bis 2045 gerecht zu werden, haben wir uns unterschiedliche (Zwischen-)Ziele gesteckt.

Kurz-/mittelfristig:

- Wechsel zu umweltfreundlicheren / regenerativen Energien
- Erhöhung Energieeffizienz durch Wärmerückgewinnung
- Anschaffung Wärmepumpe zur Reduktion von Erdgas
- Erhöhung Energieeffizienz durch (teilw.) Austausch konventioneller Anlagen Umstellen
- Erhöhung Recyclingquote im Materialeinsatz

Langfristig:

- Umstellung auf Grün-Gas
- Eigenenergieerzeugung
- Klimaneutralität

Nr.	Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung
1	Bezug von Grünstrom	2022
2	Bezug von Ökogas	2022 - 2030
3	Wärmepumpe Verwaltung Werk II	2022 - 2025
4	Wärmerückgewinnung Kompressoren	2022 - 2025
5	Umstellung Fahrzeugflotte	2022 - 2032
6	Austausch Stanze	2022 - 2023

Die Umstellung auf Grünstrom konnte bereits umgesetzt werden. Die weiteren Ziele sind mit entsprechendem Zeithorizont geplant. Grund hierfür sind mit den Maßnahmen einhergehende Investitionskosten.

Für die Erstellung unserer Treibhausgasbilanz haben wir uns verschiedene Rahmenparameter festgelegt. Grundlage für die Treibhausgasbilanzierung stellt die DIN EN ISO 14064-1:2019 dar, welche die Grundsätze für die Anforderungen an die quantitative Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen bestimmt. Unsere Treibhausgasbilanzierung bezieht sich an unsere beiden Standorte in Deutschland. Diese umfassen den Standort

am Eiling (Werk 1) sowie den Standort zur Christinenhütte (Werk 2) in 57368 Lennestadt.

Als Basisjahr haben wir 2022 definiert, weil für diesen Zeitraum erstmalig die Treibhausgasbilanzen ermittelt wurde. Bei Festlegung des Basisjahres wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Auf Basis der angewandten Methoden, die den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064-1 entspricht, sollen folgende Jahre mit dem Basisjahr verglichen werden. So können Verbesserungen anhand von Kennzahlen ermittelt und quantitativ bestimmt werden. Dabei werden die Berechnungsmethoden und Annahmen aus dem Basisjahr übernommen, sodass eine Vergleichbarkeit vorliegt.

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS, ecocockpit und auf Basis von Hersteller- sowie Lieferanteninformationen in der Treibhausgasbilanz aufgenommen. Die Daten aus ecocockpit basieren auf den Datenbanken GEMIS 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, ProBas, UBA, ENWG, EEW 2021. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde. Wir legen über alle Treibhausgasemissionen und entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, über die wir die finanzielle Kontrolle hat, Rechenschaft ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) betrug im Jahr 2022 715,403 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Als Basisjahr haben wir das Jahr 2022 festgelegt. Bei der Festlegung unseres Basisjahres auf 2022 wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS, ecocockpit und auf Basis von Hersteller sowie Lieferanteninformationen hinterlegt. Die Daten aus ecocockpit

basieren auf den Datenbanken GEMIS 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, ProBas, UBA, ENWG, EEW 2022. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde. Der Konsolidierungsansatz berücksichtigt die finanzielle Kontrolle.

Die angewandten Methoden entsprechen den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064 1.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) betrug aufgrund des Bezugs von 100 % Grünstrom im Jahr 2022 0 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Als Basisjahr haben wir das Jahr 2022 festgelegt. Bei der Festlegung unseres Basisjahres auf 2022 wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS, ecocockpit und auf Basis von Hersteller sowie Lieferanteninformationen hinterlegt. Die Daten aus ecocockpit basieren auf den Datenbanken GEMIS 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, ProBas, UBA, ENWG, EEW 2022. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde. Der Konsolidierungsansatz berücksichtigt die finanzielle Kontrolle.

Die angewandten Methoden entsprechen den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064 1.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) betrug im Jahr 2022 41.700,996 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Als Basisjahr haben wir das Jahr 2022 festgelegt. Bei der Festlegung unseres Basisjahres auf 2022 wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS, ecocockpit und auf Basis von Hersteller sowie Lieferanteninformationen hinterlegt. Die Daten aus ecocockpit basieren auf den Datenbanken GEMIS 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, ProBas, UBA, ENWG, EEW 2022. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol. Dadurch ist

sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde. Der Konsolidierungsansatz berücksichtigt die finanzielle Kontrolle.

Die angewandten Methoden entsprechen den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064 1.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da das aktuelle Berichtsjahr dem Basisjahr entspricht, sind Initiativen zur Emissionssenkung erst in den Folgejahren darstellbar.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Rechte unserer Arbeitnehmer haben für uns einen hohen Stellenwert. Die klar formulierte Zielsetzung ist es, Gesundheit sowie Rechte unserer Mitarbeiter zu wahren und zu schützen sowie eine Gleichbehandlung und Motivation unserer Mitarbeiter zu erreichen. Hierzu stellen das Grundgesetz und das Arbeitsrecht die wichtigsten Rahmenwerke dar. Außerdem verpflichten wir uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Bereits heute ermöglichen wir unseren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen. Geregelte Arbeitszeiten im Rahmen einer 35 Stunden-Woche sowie ein gelebter Gesundheits- und Arbeitsschutz unterstreichen dies zudem. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in unsere Prozesse integriert. Sofern potentielle Gefährdungen für unsere Mitarbeiter bekannt werden, passen wir unsere Prozesse und Arbeitsabläufe über die gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelungen hinaus an. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig über den internen Newsletter, Jour Fixe sowie Betriebsversammlungen über neue Themen informiert. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter hierdurch die Möglichkeit Veränderungen aktiv mitzugestalten und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Eine transparente Kommunikation untereinander ist gelebte Praxis in unserem Unternehmen.

Nachhaltigkeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bedeutet demnach für uns, dass alle Mitarbeiter das Unternehmen ebenso gesund wieder verlassen, wie sie es betreten haben. Neben der Anlagen- und Arbeitssicherheit liegt der Fokus hierbei insbesondere im Bereich der Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen. Gefährdungen durch schädliche Einflüsse (der Arbeitsaufgabe und –umgebung) werden in der kontinuierlichen Verbesserung der Gefährdungsbeurteilungen stetig mitbetrachtet. Quantitativ messen wir die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter anhand der Krankheitsquote sowie Rate der Arbeitsunfälle. Eine Null-Quote ist hier natürlich das Ziel.

Um die Ziele des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen, investieren wir in Schulungen unserer Mitarbeiter und in die Optimierung der Produktion hinsichtlich technischer Sicherheit. Es werden vierteljährliche interne Audits mit den Schwerpunkten des Umwelt- und Arbeitsschutzes durchgeführt. Die Teilnahme an den Schulungen ist verpflichtend und wird von den zuständigen Mitarbeitern kontrolliert (quantifiziert).

Derzeitig sind wir noch nicht nach der DIN EN ISO 45001 zertifiziert, streben dies jedoch langfristig an. Bereits jetzt decken unsere Sicherheits- und Gesundheitsschutzprozesse einen Großteil der Normanforderung ab.

Unser Ziel ist es unsere heutigen Bestrebungen kontinuierlich fortzusetzen und auszubauen.

Weitere Kennzahlen für den Bereich des Arbeits- sowie Gesundheitsschutzes sollen im Rahmen der weiteren Zusammenarbeit des Projektteams evaluiert werden und mittelfristig in die Berichterstattung mit aufgenommen werden.

Wir haben eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit installiert, wodurch unseren Mitarbeitern ein größtmöglicher Arbeitsschutz mit entsprechendem Ansprechpartner zur Verfügung steht. Darüber hinaus haben neben der Geschäftsleitung sowie den Bereichsleitungen ebenso die Personalabteilung sowie der Betriebsrat stets ein offenes Ohr für die Belange unserer Mitarbeiter. Wir gewährleisten somit, dass unsere Mitarbeiterschaft stets einen passenden Ansprechpartner für seine persönlichen Belange findet.

Im Gesundheits- und Arbeitsschutz erfolgt eine aktive Mitarbeiterbeteiligung in Form von Mitarbeiterbefragungen und ASA-Sitzungen. Zudem absolvieren unsere Mitarbeiter regelmäßige Sicherheitsunterweisungen nach den gesetzlichen Vorgaben.

Die Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden bei uns quartalsweise in Form der ASA-Sitzungen statt. Neben der Ermittlung von Unfallursachen werden in den ASA-Sitzungen potentielle Notfallsimulationen besprochen. Die arbeitsschutzrelevanten Feststellungen aus den regelmäßigen Betriebsbegehungen werden an die oberste Leitung kommuniziert. An den ASA-Sitzungen nehmen die Geschäftsführung, der Qualitäts- / Umweltmanagementbeauftragte, der Sicherheitsbeauftragte sowie die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit und der externe Betriebsarzt teil. Alle besprochenen Themen werden protokolliert und Maßnahmen eingeleitet, damit die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz kontinuierlich verbessert werden. Dabei liegt die Entscheidungsgewalt bei der Geschäftsführung, welche die Zuständigkeiten an die Teilnehmer verteilt. Bei Bedarf können weitere Mitarbeiter wie Mitglieder des Betriebsrats, Brandschutzhelfer oder Ersthelfer an den ASA-Sitzungen teilnehmen.

Austausch und Beteiligung unserer Mitarbeiterschaft sind für uns gelebte Praxis. Daher beziehen wir unsere Mitarbeiter auch aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement unseres Unternehmens ein.

Da das Themenfeld der Nachhaltigkeit ein strategisches Zukunftsfeld für unser Unternehmen darstellt, haben wir im Jahr 2022 ein Projekt aufgesetzt, welches verschiedenste Mitarbeiter unseres Unternehmens zu den relevanten Themenstellungen in regelmäßigen Abständen zusammenbringt. Gemeinsam erarbeitet das heterogene Projektteam innovative Lösungsansätze für neuartige und zukünftige Anforderungen im Nachhaltigkeitskontext. Dies wird zudem über das unternehmensweite betriebliche Vorschlagswesen unterstützt.

Das Projektteam, bestehend aus Mitarbeitern des Qualitätsmanagements, des Energie- und Umweltmanagements, des Einkaufs, des Versandes bzw. der Logistik sowie der Instandhaltung und Kalkulation binden darüber hinaus weitere Mitarbeiter aus den jeweiligen Fachabteilungen mit ein. Es erfolgt demnach ein ganzheitlicher Einbezug unserer Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement. Ein Ergebnis des Projektes ist schon jetzt, dass eine zentrale Verantwortlichkeit im Nachhaltigkeitsmanagement definiert wurde, welche die Aktivitäten bündelt und vorantreibt.

Wir haben neben unseren beiden Werken in Deutschland ebenso eine Niederlassung in Litauen. Unser Schwesterwerk in Kaunas ist als Ergänzung zu unseren deutschen Standorten ausgerichtet. Hier befolgen wir bei der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse konsequent die deutschen Standards unter Berücksichtigung der national geltenden Rechtsvorschriften. Außerdem finden die ILO-Kernarbeitsnormen auch länderübergreifend Anwendung. Nach Möglichkeit werden auch deutsche Arbeitsstandards an unserem ausländischen Standort umgesetzt. Aus bisherigen internationalen Projekten und Geschäftsbeziehungen sind keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte bekannt.

Weder aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen noch aus den angebotenen Produkten leiten sich Risiken oder negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte ab. Wir ermöglichen allen Mitarbeitern ein gesundheitsschützendes und rechtskonformes Arbeitsumfeld.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Unser klares Ziel ist es, unsere gesamte Mitarbeiterschaft sowie externe Geschäftspartner unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft,

Religion, Behinderung oder Alter gleich zu behandeln und somit die Gleichberechtigung in unserem Unternehmen und in der gesamten Gesellschaft zu fördern. Im Rahmen unserer Unternehmensphilosophie fördern und ermöglichen wir schon heute Vielfalt, eine angemessene Bezahlung unserer Mitarbeiter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration. Unser Ziel ist es, dies auch in Zukunft weiterhin so zu verfolgen.

Wir beschäftigen in unserem Unternehmen gleichwohl männliche als auch weibliche Mitarbeiter. Aufgrund unserer technischen Ausrichtung liegt der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen bei 20 Prozent. Um auch weiterhin weibliche Mitarbeiterinnen für unser Unternehmen zu gewinnen, nutzen wir beispielsweise stets geschlechtsneutrale Stellenanzeigen. Zudem bezahlen wir unsere Beschäftigten geschlechtsunabhängig. Die Vielfalt in unserem Unternehmen spiegelt sich durch eine Mitarbeiterschaft in insgesamt zehn unterschiedlichen Nationalitäten wider. Unsere kulturelle Offenheit wird von allen Mitarbeitern gelebt. Außerdem beschäftigen wir auch Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen. Unser Betriebsrat sowie die Behindertenvertretungen haben neben der Geschäftsleitung stets ein offenes Ohr und fördern somit die Integration im Unternehmen. Insbesondere zur Integration neuer Mitarbeiter veranstalten wir regelmäßig Events, um ein Teamgefühl zu erzeugen. Eine angemessene Bezahlung stellen wir durch den ERA-Tarifvertrag schon heute sicher. Durch das Angebot von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten wird eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Wir beschäftigen darüber hinaus auch Teilzeitarbeitskräfte, damit eine Vereinbarkeit sichergestellt werden kann. Unsere Mitarbeiter nehmen dieses Angebot zunehmend an, was unsere Philosophie eines familienfreundlichen Unternehmens unterstreicht.

Die gesetzten Ziele werden schon heute von uns umgesetzt. Da die Themen der Chancengleichheit Teil unserer Unternehmensphilosophie sind, werden wir diese auch zukünftig mit gleichem Engagement weiterverfolgen.

Kennzahlen wurden im Bereich der Chancengleichheit bisher nicht evaluiert. Eine Identifizierung geeigneter Kennzahlen ist mittelfristig geplant und wird sodann in Berichterstattung integriert.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt durch Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterschaft stets aufrechtzuerhalten. Wie bereits berichtet leben wir ein aktives Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement in unserem Unternehmen. Wir verfolgen weiterhin das Ziel dies kontinuierlich zu verfolgen und uns stetig zu verbessern. Wir sind uns den Herausforderungen des demographischen Wandels stets bewusst. Ziel ist es daher, eine ausgeglichene Altersstruktur in unserem Unternehmen vorzuweisen und somit eine Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten. Unterstützend wirken ebenso unsere Bestrebungen in der Automatisierung auf diese Bewegung ein. Ziel ist es daher, die Automatisierung und folglich auch Digitalisierung in unserem Unternehmen weiter auszubauen.

Damit unsere Mitarbeiterschaft stets das erforderliche Qualifikationsniveau besitzt, ermöglichen wir unseren Mitarbeitern nach Bedarf oder auch persönlichen Ambitionen über alle Unternehmensbereiche hinweg Weiterbildungsangebote. Durch interne und externe Schulungen werden unsere Mitarbeiter angemessen auf aktuelle und künftige Anforderungen vorbereitet.

Um unser Ziel, ein höchstmögliches Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement in unserem Unternehmen zu erreichen, haben wir eine interne Fachkraft für Arbeitsschutz in unserem Hause installiert, welche sich um jegliche Belange in diesem Kontext kümmert. Darüber hinaus stellt der Betriebsrat eine zentrale Anlaufstelle dar. Durch ergonomische Arbeitsplätze in Form von höhenverstellbaren Schreibtischen und die jährliche Gripeschutzimpfung wird dies zudem unterstützt.

Um den Herausforderungen des demographischen Wandels begegnen zu können und folglich eine altersgerechte Aufteilung der Mitarbeiterschaft zu gewährleisten, möchten wir jedes Jahr neue junge Mitarbeiter durch Ausbildungsangebote für uns zu gewinnen. Zudem wird durch geeignete (junge) Nachfolgelösungen das Ausscheiden von Mitarbeitern aus Altersgründen bereits frühzeitig vorbereitet und somit Qualifikations- und Know How-Verluste vermieden. Auch im Jahr 2022 konnten wir wieder vier Auszubildende in den Berufen Industriekauffrau /-mann, Werkzeugmechaniker / in, Industriemechaniker / in für uns gewinnen. Im Jahresdurchschnitt waren 2022 13 Auszubildende bei uns beschäftigt.

Darüber hinaus soll auch die Digitalisierung den Herausforderungen des demographischen Wandels gegensteuern. Wir sind daher zunehmend dabei durch geeignete digitale Lösungen die Prozesse sowohl in den produktiven als auch in den administrativen Bereichen zu automatisieren und somit gleichzeitig die körperliche und geistige Belastung der Mitarbeiterschaft zu reduzieren.

Schon heute verfolgen wir unsere Ziele kontinuierlich und streben für die Folgejahre weiterhin an diese durch die genannten Maßnahmen zu erfüllen.

Die Identifizierung geeigneter Kennzahlen im Bereich der Qualifizierung ist

mittelfristig geplant und wird sodann in Berichterstattung integriert.

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurden keine Risiken ermittelt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2022 sind keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Wir haben eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit in unserem Unternehmen. Zur Mitarbeiterbeteiligung legen wir quartalsweise ASA - Sitzungen ab, an denen die Geschäftsführung, der Sicherheitsbeauftragte sowie der Umweltmanagementbeauftragte sowie ebenfalls die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnimmt. Die Beteiligten kommunizieren die Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an die übrige Mitarbeiterschaft.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Unsere Mitarbeiter wurden im Geschäftsjahr 2022 an durchschnittlich 1,5 Tage weitergebildet. Dies entspricht einer durchschnittlichen Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung von 12 Stunden pro Angestellten.

Eine weitere Aufschlüsselung nach Geschlechtern und Angestelltenkategorie ist auf Basis der aktuellen Datengrundlage nicht möglich. Eine solche Aufschlüsselung soll mittelfristig erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Unsere Mitarbeiterschaft besteht zu 20 Prozent aus weiblichen sowie 80 Prozent männlichen Mitarbeitern. Aufgrund unserer stark technischen Ausrichtung ist eine Dominanz der männlichen Mitarbeiter branchentypisch. Wir arbeiten stetig daran auch künftig weiterhin Frauen sowohl für den technischen als auch den kaufmännischen Bereich zu gewinnen. Die Geschäftsleitung besteht aus zwei männlichen Personen, hiervon ein Geschäftsführer sowie ein Prokurist.

Die Altersverteilung setzt sich folgendermaßen zusammen:

Angestellte jünger als 30 Jahre: 21 Prozent
zwischen 30 und 50 Jahren: 40 Prozent
älter als 50 Jahre: 39 Prozent

Geschäftsleitung
jünger als 30 Jahre: 0 Prozent
zwischen 30 und 50 Jahren: 50 Prozent
älter als 50 Jahre: 50 Prozent

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Keine Diskriminierungsvorfälle und somit keine ergriffenen Abhilfemaßnahmen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir bekennen uns zu den Menschenrechten der Vereinten Nationen. Klar definiertes Ziel ist es, dass wir uns als eigenes Unternehmen und unsere Tochtergesellschaft in Litauen einerseits sowie unsere zuliefernden Betriebe und Dienstleister andererseits verpflichten einen eigenen Beitrag zu leisten. Wir

wahren und schützen daher die Menschenrechte entlang der kompletten Wertschöpfungskette. Ziel ist es, dass der von uns formulierte Code of Conduct heute und auch in zukünftig weiterhin sowohl von unseren Mitarbeitern als auch Zulieferern gelebt wird und die Menschenrechte stets gewahrt werden.

Weiterhin wird uns das LkSG mittelfristig mittelbar betreffen, obgleich wir von der Offenlegungspflicht zunächst aufgrund unserer Unternehmensgröße zunächst nicht betroffen sind. Das LkSG adressiert menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren sowie mittelbaren Zulieferern entlang der Wertschöpfungskette. Geschützte Rechtspositionen ergeben sich u.A. aus den ILO-Standards und aus definierten Umweltübereinkommen (z.B. Minamata und Stockholm). Wir sind uns der Dringlichkeit und Relevanz im Bezug zu den im LkSG geschützten Umwelt- und Menschenrechten und Ihrer Pflicht diese umzusetzen, bewusst. Basierend auf der allgemeinen Rechtsprechung erfüllen wir jegliche geltenden Pflichten des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Wir gewährleisten, dass unsere deutschen Standorte und der unserer Tochtergesellschaft in Litauen frei von Zwangs- und, oder Pflichtarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei, Ungleichheit und, oder Diskriminierung jeglicher Art sind. Weiterhin schützen und unterstützen wir die wirtschaftlichen, sozialen, bürgerlichen, politischen und kulturellen Rechte unserer Mitarbeitenden.

Wir haben einen Code of Conduct formuliert, welcher einerseits für unsere eigenen Mitarbeiter verbindliche Standards festlegt, um Situationen vorzubeugen, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit des Unternehmens in Frage stellen könnten. Andererseits haben wir in unserem Code of Conduct festgelegt, dass unsere Lieferanten durch unsere Vertragsgestaltung verpflichtet werden, die Verhaltensgrundsätze entsprechend in ihrer eigenen Unternehmung sowie bei deren Lieferanten umzusetzen. Hierbei sind die länderspezifischen Gesetzgebungen entsprechend zu den einzelnen Punkten dieser Verhaltensgrundsätze sinngemäß zu ergänzen und einzuarbeiten. Eine ergänzende Lieferantenvereinbarung beschreibt die Mindestanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des Lieferanten, sodass Qualitätsprobleme vermieden und reibungslose Abläufe zwischen den Vertragspartnern sichergestellt sowie Kosten minimiert werden können. Wir gewähren somit, dass sowohl unsere Mitarbeiter im eigenen Unternehmen, unsere Tochtergesellschaft in Litauen, als auch unserer Lieferantennetzwerk die Menschenrechte einhalten und dementsprechend ein menschenrechtskonformes Verhalten stattfindet.

Durch die Verbindlichkeit des Code of Conduct erreichen wir schon heute unsere gesteckten Ziele und werden diese auch in Zukunft weiterverfolgen.

Aufgrund unserer Stellung in der globalen Lieferkette, haben wir hier als Unternehmen nur einen geringfügigen Einfluss auf die Menschenrechte entlang der globalen Wertschöpfung. Da wir unsere Produkte und Dienstleistung weitgehend aus dem europäischen Raum beziehen, sind Risiken der Verletzung

von Menschenrechten aufgrund der gesetzlichen Lage grundsätzlich als eher gering einzustufen. Aus unserer Geschäftstätigkeit noch aus unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten ergeben sich Risiken, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben können. Da das LkSG künftig den herrschenden Regulierungsrahmen von Menschenrechten im unternehmerischen Bereich bilden wird, werden auch wir uns an diesem orientieren, wenngleich eine gesetzliche Pflicht aufgrund unserer Unternehmensstrukturen derzeit noch nicht absehbar ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Wir haben derzeit noch keine Menschenrechtsklauseln in Investitionsvereinbarungen oder -verträgen aufgenommen. Eine Aufnahme ist für die Zukunft geplant und soll mittelfristig realisiert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Wir haben bisher noch keine Betriebsstättenprüfung auf Einhaltung der Menschenrechte nach einem dokumentierten Verfahren durchgeführt. Dies ist für die Zukunft geplant und soll mittelfristig realisiert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Wir haben bisher noch keine neuen Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte überprüft. Aufgrund der steigenden Anforderungen und Dynamik in der Lieferkettenbetrachtung werden auch wir mittelfristig Prüfung vornehmen. Anlehnung soll hier das LkSG darstellen, obgleich wir derzeitig noch von einer gesetzlichen Pflicht ausgeschlossen sind.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Bisher wurden keine Lieferanten auf die Einhaltung der Menschenrechte überprüft, da es bisher keinerlei begründeten Verdacht hinsichtlich Verletzungen oder negativen sozialen Auswirkungen gab. Durch die weiterführende Betrachtung der Lieferkette und einer in diesem Rahmen durchzuführenden Risikoanalyse soll dies mittelfristig Berücksichtigung finden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Neben unserer Geschäftstätigkeit setzen wir uns auch außerbetrieblich sowohl für soziale als auch ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen ein. Insbesondere in unserer Region bzw. Kommune tragen wir auf verschiedensten Wegen mit unserem Engagement bei. Den Umgang und das Ausmaß mit außerbetrieblichem sozialem und kulturellem Engagement haben wir ebenfalls in unserem Code of Conduct formuliert. So vergeben wir Spenden, das heißt Zuwendungen auf freiwilliger Basis, ohne Erwartung einer Gegenleistung und Sponsorengelder nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen. Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Anliegen. Zudem vergeben wir Spenden nur an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent, das heißt der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und nachprüfbar. Keiner unserer Mitarbeiter veranlasst Spenden, die unserer Reputation schädigen können. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir beispielsweise Spenden an unsere Vereine vor Ort, sprich an unserem Produktionsstandort, getätigt, um diese nachhaltig zu unterstützen. Zudem werden anlassbezogen, wie beispielsweise bei der Flutkatastrophe und den die jüngsten Erdbeben in der Türkei und Syrien Spenden entrichtet. Diese erfolgen monetär einerseits und durch Bereitstellung von bspw. firmeneigenen LKW andererseits. Zudem engagieren wir uns als Mitglied in kulturellen Vereinen, wie dem Kulturring Meggen, aber auch wirtschaftlich in Form von einer Mitgliedschaft des Industrieverbandes Blechumformung e.V.

Den Dialog mit den Vereinen sowie den dort handelnden Personen führt insbesondere die Geschäftsleitung. Es wird ein regelmäßiger Austausch gepflegt. Wir unterstreichen hierdurch den Stellenwert unseres sozialen, ökologischen, kulturellen und wirtschaftlichen Engagements.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Finanzkennzahlen werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht und können auf Wunsch im Bundesanzeiger eingesehen werden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Künftig ist insbesondere die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD (Inkrafttreten in 2025) für uns relevant. Wir bereiten uns daher schon heute proaktiv auf eine Berichterstattung nach anerkanntem Standard vor.

Unsere politische Aktivität konzentriert sich insbesondere auf eine aktive Mitarbeit in Branchenverbänden. So sind wir durch unsere Mitgliedschaft beim Industrieverband Blechumformung e.V. stets im Austausch mit Unternehmen unserer Branche und erarbeiten und gestalten hier in unterschiedlichster Form neue Anforderungen an unsere Branche. Weiterhin sind wir Mitglied im Arbeitgeberverband. Darüber hinaus sind wir Teil des VIA Verbundes (Verbund Innovativer Automobilzulieferer). Unsere Zugehörigkeit im VIA Verbund zeichnet sich insbesondere durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit bzw. einen Wissensaustausch über Organisationsgrenzen hinweg (z.B. durch Arbeitskreise), Nutzung von Synergien bzw. Bündelung von Bedarfen in Form von Rahmenverträgen sowie die Stärkung der Region durch den Zusammenschluss von Unternehmen der Region, aus.

Es sind keine klaren Anforderungen zur Teilnahme oder Priorisierung an politischen Initiativen definiert. Wir bewerten vielmehr kontinuierlich welche Relevanz und welchen Wirkungsgrad aktuelle politische Entwicklungen auf uns haben.

Wir üben keinerlei politischen Einfluss aus und sind daher kein Mitglied in politisch aktiven Organisationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Parteispenden, weder in Form von finanziellen Beiträgen noch in Form von Sachzuwendungen, wurden in der Vergangenheit und so auch im Berichtsjahr 2022 nicht getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Ogleich in der Vergangenheit keine Vorfälle von rechtswidrigem Verhalten oder Korruption stattgefunden haben, hat gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmung und ist ebenfalls in unserem Code of Conduct klar formuliert. So analysieren wir im Rahmen der Erstellung und Aktualisierung des Gesetzeskatasters alle unsere Pflichten und leiten daraus die erforderlichen Maßnahmen ab.

Um rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption aufdecken zu können, haben wir klar definiert, dass jegliche Art von Beschwerden durch jedermann direkt an unsere Geschäftsführung oder die Arbeitnehmervertreter gerichtet werden kann. Allen Menschen, die hinsichtlich Ihrer Beschwerden anonym bleiben wollen, wird dies an dieser Stelle zugesichert (es gelten die Grundsätze der EU-Whistleblowing-Richtlinie). In jedem Falle einer Beschwerde wird dem sich Beschwerenden zugesichert, in keiner Form eine Vergeltungsaktion zu erfahren, beispielsweise Kündigung, Kündigung von Lieferverträgen, etc. Wir haben somit klar definiert, dass rechtswidriges Verhalten grundsätzlich sanktioniert wird.

Um der stetigen Dynamik im digitalen Wandel und den damit verbundenen Herausforderungen Rechnung zu tragen, schreiben wir der Informationssicherheit in unserem Unternehmen eine hohe Bedeutung zu. Im vergangenen Geschäftsjahr 2022 haben wir die TISAX-Zertifizierung erfolgreich bestanden. Wesentliche Themen in Vorbereitung auf die Zertifizierung waren vor allem die Assetbewertung aller Informationen, Prozesse und Informationsträger, die Risikoanalyse sowie die daraus resultierende Notfallplanung.

Durch die regelmäßige und anlassbezogene Aktualisierung des Gesetzeskatasters haben wir stets einen transparenten Überblick über die aktuell geltenden Pflichten. Hieraus leiten wir bedarfsabhängig notwendige Maßnahmen für unsere Unternehmung ab. Das Gesetzeskataster ist ein gelebtes Tool in unserem Unternehmen und wird von zentraler Stelle verantwortet. Im vergangenen Jahr wurden im Kataster die Themen um Energie- und Wasserrecht aktualisiert. Zudem erfolgte zu Jahresbeginn 2022 eine Schulung der Bereichsleiter zum Umgang mit dem Kataster. Unsere Mitarbeiter haben somit stets neben der aktuellen Gesetzesübersicht ebenso einen Ansprechpartner für ihre Anliegen.

Darüber hinaus sind wir aufgrund der vorhandenen Zertifizierungen und den damit verbundenen (Wiederholungs-) Audits ohnehin dazu verpflichtet stets die aktuell geltenden Rechts- und Normansprüche zu erfüllen.

Das Thema Compliance, demnach die Einhaltung rechtlicher, richtlinienspezifischer und freiwilliger Anforderungen hat für uns einen hohen Stellenwert. Daher ist das Thema bei der Geschäftsleitung angesiedelt. Diese delegiert Aufgaben und vergibt gegebenenfalls untergeordnete Verantwortlichkeiten an einzelne Unternehmensbereiche.

Im Rahmen der internen Umweltaudits wird die Umsetzung einzelner Gesetze und Umwelanforderungen stichprobenartig überprüft. Sofern sich aus dem Audit Feststellungen ergeben, werden diese über das Risikomanagement bewertet und Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Da wir das Thema Compliance für strategisch und wichtig erachten, soll die Verantwortlichkeit auch langfristig bei der Geschäftsleitung angesiedelt bleiben.

Da das Thema Compliance bei der Geschäftsleitung angesiedelt ist, liegt auch hier die Aufgabe der Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft. Die Geschäftsleitung selbst wird durch Verbandsaktivitäten und weitere Stakeholder regelmäßig mit Compliance-relevanten Informationen versorgt und wird somit für das Thema sensibilisiert. Für die Zukunft ist angedacht, dass das Thema in Form von themenspezifischen Schulungen zunehmend für die Mitarbeiterschaft transparenter dargestellt wird.

Durch das bereits bestehende Gesetzeskataster haben wir die Grundlage für unser gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten bereits in der Vergangenheit geschaffen und unser Ziel hier erreicht. Wir streben an diesen Weg auch zukünftig mit dem gleichen Engagement zu verfolgen.

Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Wir haben noch keine Betriebsstättenprüfung auf Korruptionsrisiken nach einem dokumentierten Verfahren durchgeführt. Dies ist für die Zukunft geplant und soll mittelfristig durchgeführt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Da es in unserem Unternehmen noch keinen bestätigten Korruptionsvorfall gegeben hat, haben auch keine rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption stattgefunden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Wir wurden noch mit keinerlei Bußgeldern und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bestraft.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.