



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Coordinator for Compliance &
Sustainability
Jörg Grote

Hannoversche Straße 58
31061 Alfeld (Leine)
Deutschland

+49 5181 79 - 0
nachhaltigkeit@fagus-grecon.com





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Über Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG

Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG ist ein eigentümergeführtes Familienunternehmen mit Stammsitz in Alfeld/Hannover. Die Produktmarke GreCon zählt zu den führenden Marken bei der Herstellung und Entwicklung von Brandschutz- und Messtechniksystemen für Anwendungen in zahlreichen Industrien wie z. B. der Holzwerkstoffplattenindustrie. Durch die weltweit einmalige Kombination von Design, Leisten und Formen gehört die Geschäftseinheit Fagus Schuhleisten und Formen zu den führenden Zulieferern der Schuhindustrie. Alle Geschäftseinheiten sind weltweit tätig und bieten Kundendienst vor Ort. Das 1911 vom Architekten Walter Gropius erbaute Fagus-Werk steht als eines der ersten Beispiele der architektonischen Moderne und wurde 2011 zum UNESCO-Weltkulturerbe erklärt. Die Unternehmensgruppe zählt derzeit etwa 700 Mitarbeiter:innen weltweit, davon arbeiten 461 Mitarbeiter:innen an den Standorten Alfeld (Leine), Lüdenscheid und Nürnberg.

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.

Unser Nachhaltigkeitsgedanke

Fagus-GreCon versteht Nachhaltigkeit als eine Entwicklung, die zukünftigen Generationen gleiche Ressourcen und Chancen zur Verfügung stellt, wie der aktuellen Generation – sowohl in ökonomischer (PROSPERITY), ökologischer (PLANET) als auch in sozialer (PEOPLE) Dimension. Aus diesem Grund verfolgt Fagus-GreCon, den Triple-Bottom-Line-Ansatz. Im Kern besagt dieser Ansatz, dass Nachhaltigkeit ein dauerhaftes Gleichgewicht zwischen den drei „P’s“ (PROSPERITY, PLANET, PEOPLE) voraussetzt. Das bedeutet aber auch, dass der Erfolg von Fagus-GreCon nicht nur im rein ökonomischen Sinne, sondern gleichzeitig im Sinne des ökologischen und sozialen Umfelds und dem damit verbundenen Mehrwert gemessen wird.

Unsere zentralen Handlungsfelder

Um die zentralen Handlungsfelder für das Unternehmen zu definieren wurde 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Durch die Wesentlichkeitsanalyse können Einflüsse identifiziert werden, die Fagus-GreCon auf sein Umfeld hat und Einflüsse, die das Umfeld auf Fagus-GreCon hat. Zur Feststellung wesentlicher Handlungsfelder hat sich Fagus-GreCon an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. Konkret beziehen wir uns hier auf insgesamt fünf Ziele, für die wir als Unternehmen entweder einen hohen positiven Beitrag leisten können oder die stark negative Auswirkungen auf Mensch, Gesellschaft und Umwelt haben.

- Gesundheit und Wohlergehen
- Bezahlbare und saubere Energie
- Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- Maßnahmen zum Klimaschutz

Aus diesen fünf Handlungsfeldern wurden im Rahmen einer internen Stakeholder-Befragung

konkrete Themenfelder abgeleitet.

Welche Standards und Ziele liegen der Strategie zugrunde?

- Im Berichtswesen orientiert sich Fagus-GreCon am Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.
- Die im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung genannten Leistungsindikatoren beruhen auf den GRI-Standards.
- Erstmals für 2022 wird, rückwirkend für drei Jahre, eine CO₂-Bilanz nach DIN ISO 14064-1 mit Hilfe des Tools „EcoCockpit“ erstellt, die mindestens 80 % der Emissionsquellen für Scope 1 und Scope 2 enthält.

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.

Das ökologische, sozioökonomische und politische Umfeld

Fagus-GreCon bewegt sich – für die jeweiligen Geschäftsbereiche – in spezifischen Spannungsfeldern. In diesen Spannungsfeldern besteht die Herausforderung für die unterschiedlichen Stakeholder des Unternehmens einen Ausgleich zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten zu schaffen.

Im politischen Umfeld sieht sich das Unternehmen einer ganzen Reihe von Gesetzesanforderungen gegenübergestellt, die in die unternehmerischen Prozesse integriert und erfüllt werden müssen (beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz oder die Datenschutzgrundverordnung). Aus sozioökonomischer Perspektive unterliegt Fagus-GreCon direkten demografischen Veränderungen – der Fachkräftemangel erschwert das Recruiting am Arbeitsmarkt. Letztendlich entwickelt sich der Arbeitsmarkt immer schneller zu einem Arbeitnehmer:innen-Markt, in dem auch das Thema Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Ökologische Besonderheiten ergeben sich einerseits durch die aktuellen Entwicklungen auf dem Energiesektor. Andererseits ist das Thema verfügbare und bezahlbare Energie sowohl im Unternehmen als auch bei den Kunden in den Fokus gerückt.

Der Weg zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Themen, die zum einen eine hohe Bedeutung für die Stakeholder und zum anderen auf die Geschäftstätigkeit von Fagus-GreCon eine hohe ökonomische, ökologische und soziale Auswirkung haben, sind wesentlich und damit Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Durch die Wesentlichkeitsanalyse stellt Fagus-GreCon sicher, dass die nachhaltige Entwicklung durch die Fokussierung auf diese Themen effizient und unter Berücksichtigung begrenzter Kapazitäten bearbeitet wird. Für die Definierung von wesentlichen Nachhaltigkeitszielen wurde eine Priorisierung der 17 Sustainable Development Goals vorgenommen. Die 17 Ziele wurden in der Matrix unter folgenden Aspekten eingeordnet:

- Positiver Beitrag des Unternehmens
- Negative Auswirkungen auf Mensch, Gesellschaft, Umwelt



Eigene Darstellung 2022

Aus der Darstellung ergaben sich fünf Ziele, auf die das Unternehmen einerseits einen großen positiven Beitrag leisten kann und deren negative Auswirkungen auf Mensch, Gesellschaft, Umwelt ebenfalls hoch sind:

- Gesundheit und Wohlergehen
- Bezahlbare und saubere Energie
- Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- Maßnahmen zum Klimaschutz

Für diese Ziele wurden Unterthemen identifiziert:

- Gesundheit und Wohlergehen
 - Verfügbarkeit von gesunden Nahrungsmitteln aus der Region
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Reduzierung von Luftemissionen
- Transparenz von Produkten
- Bezahlbare und saubere Energie
 - Reduzierung des Energieverbrauchs
 - Bezug aus erneuerbaren Quellen
- Industrie, Innovation und Infrastruktur
 - Kundenunterstützung in der Ressourcennutzung
 - Digitalisierung im Unternehmen
 - Innovative Schließung des Stoffkreislaufs
 - Gebrauch weniger Ressourcen
- Nachhaltige/r Konsum und Produktion
 - Einsatz von regenerativen Ressourcen
 - Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
 - Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
 - Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten
- Maßnahmen zum Klimaschutz
 - Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
 - Erzeugung von klimaneutralen Produkten
 - Erhöhung des öffentlichen Nahverkehrs

Um zu erfassen, wie relevant diese Unterthemen für die jeweiligen Interessensgruppen sind, wurde eine interne Stakeholder-Befragung durchgeführt. Hierzu haben eine Auswahl von Mitarbeiter:innen des Unternehmens die Rolle externe Stakeholder eingenommen. In der Umfrage wurden die identifizierten Unterthemen für die fünf größten Handlungsfelder beurteilt. Die Beurteilung erfolgte dabei auf einer Skala von 1 (ohne Bedeutung) bis 5 (sehr große Bedeutung). Die Berechnung des Mittelwertes der jeweiligen Unterthemen gab Aufschluss über die allgemeine Bedeutung für die Stakeholder.

Die anschließend durchgeführte PESTEL-Analyse dieser Unterthemen lieferte schließlich die Einordnung auf die Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Die Unterthemen mit der höchsten Relevanz für die Stakeholder und der höchsten Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit bilden die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsentwicklung. Sie werden in den nächsten Jahren priorisiert bearbeitet.

Aus der Wesentlichkeitsmatrix ergeben sich die bedeutendsten Unterthemen, die sich positiv auf das Unternehmen und sein Umfeld auswirken.

Bei den wesentlichen Unterthemen handelt es sich um:

- 1) Reduzierung des Energieverbrauchs
- 2) Innovative Schließung des Stoffkreislaufs

- 3) Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
- 4) Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
- 5) Reduzierung von Luftemissionen
- 6) Bezug aus erneuerbaren Quellen
- 7) Digitalisierung im Unternehmen
- 8) Kundenunterstützung in der Ressourcennutzung
- 9) Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
- 10) Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten

Die von unseren Stakeholdern als wesentlich betrachteten Ziele 1-6 wirken weitestgehend auf das Umfeld von Fagus-GreCon und sind somit als Inside-out, die Ziele 7-10, die auf das Unternehmen wirken, als Outside-in zu betrachten.

Chancen und Risiken für den Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten

Für Fagus-GreCon bestehen allgemeine Risiken, denen sich Unternehmen ähnlicher Größe und Art ebenfalls ausgesetzt sehen. Neben wirtschaftlichen Risiken – in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte – sind insbesondere die steigenden Energiepreise, der zunehmende administrative Aufwand durch Regulierungen und das Erfüllen von zusätzlichen Gesetzen und Richtlinien risikobehaftet. Allerdings ergeben sich auch Chancen für das Unternehmen. Bei erfolgreicher Bearbeitung der wesentlichen Handlungsfelder besteht ein hohes Potential, die Kunden- und Arbeitgeberattraktivität zu stärken sowie neue Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Alle relevanten Aspekte hinsichtlich Chancen und Risiken, welche bereits erarbeitet wurden und zukünftig erarbeitet werden, finden langfristig in der Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie Berücksichtigung.

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.

Nachhaltigkeitsziele

Strategisches Handlungsfeld und Ziel	Zeithorizont der Umsetzung	Stand	Geplante Maßnahmen	Bezug zu DNK-Kriterien und SDG-Zielen
Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und Integration in die bestehenden Managementsysteme	über 3 Jahre	In Bearbeitung		Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen

				Kriterium 2: Wesentlichkeit
Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der kommenden EU-Berichtspflicht	2-3 Jahre	In Bearbeitung		Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Steigerung des Umsatzes durch innovative Produkte und neue Geschäftsmodelle • Digitalisierung im Unternehmen • Innovative Schließung des Stoffkreislaufs • Kunden-unterstützung in Ressourcennutzung • Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten • Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten	2-3 Jahre	In Bearbeitung	Workshop	Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
Erweiterung des bestehenden DIN ISO 9001 Managementsystems um die Bereiche DIN ISO 14001:2015 Umweltmanagement, DIN 5001-2018 Energiemanagement	2-3 Jahre	In Bearbeitung		Kriterium 6: Regeln und Prozesse Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion SDG 15: Leben an Land
Erweiterung des bestehenden Managementsystems um DN ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem	über 3 Jahre	In Planung		Kriterium 6: Regeln und Prozesse Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

				SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 am Standort Alfeld um 40 % gegenüber dem Basiswert 2021 • Bezug aus erneuerbaren Energiequellen • Reduzierung des Energieverbrauchs • Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen • Reduzierung von Luftemissionen • Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung	über 3 Jahre	In Bearbeitung	Transformations-konzept Workshops	Kriterium 12: Ressourcenmanagement Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
Weiterentwicklung und Implementierung unseres Lieferanten Code of Conducts	1 Jahr	In Bearbeitung		Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen Kriterium 6: Regeln und Prozesse Kriterium 17: Menschenrechte SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Handlungsfelder, die durch Stakeholder-Analyse und Wesentlichkeitsmatrix abgeleitet wurden, werden nachfolgend geplanten Maßnahmen zugeordnet:

- Workshop „Design Thinking trifft Nachhaltigkeit“
 - Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
 - Digitalisierung im Unternehmen
 - Innovative Schließung des Stoffkreislaufs
 - Kundenunterstützung in Ressourcennutzung
 - Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten

- Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
- Transformationskonzept
 - Bezug aus erneuerbaren Quellen
 - Reduzierung des Energieverbrauchs
 - Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
- Workshop „Mobilität“
 - Reduzierung von Luftemissionen

Ziele mit einer hohen Priorität

Aufgrund der aktuellen Energiekrise sowie durch seinen hohen ökonomischen und ökologischen Beitrag hat das Ziel 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ der Vereinten Nationen eine erhöhte Priorität. Durch die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der anstehenden Berichtserstattungspflicht werden Handlungsfelder, die auf Kriterium 6 („Regeln und Prozesse“) und Kriterium 20 („Gesetzte sind richtlinienkonformes Verhalten“) abzielen, ebenfalls priorisiert behandelt. Des Weiteren sind folgende Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse in die Zielpriorisierung mit eingeflossen:

- Reduzierung des Energieverbrauchs
- Innovative Schließung des Stoffkreislaufs
- Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
- Digitalisierung im Unternehmen
- Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten
- Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
- Reduzierung von Luftemissionen
- Kundenunterstützung in Ressourcennutzung
- Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
- Bezug aus erneuerbaren Quellen

Zuständigkeit und Kontrollierung der Zielerreichung Das Nachhaltigkeitsteam koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens und somit auch die Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele. Geleitet wird dieses interdisziplinäre Team auf operativer Ebene vom Koordinator für Compliance & Sustainability. Dieser berichtet in seiner Funktion direkt an die Geschäftsführung, welche die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt.

In einem monatlich stattfindenden Termin werden zum einen Aktivitäten und Ziele bewertet. Zum anderen werden die Ergebnisse dem Führungskreis präsentiert, der sich aus Geschäftsführung, Business- und Service-Unit-Leitung zusammensetzt.

Des Weiteren werden die Mitarbeiter:innen über ihre Multiplikatoren innerhalb des monatlich stattfindenden CSR-Team-Meetings über den Zielerreichungsstand informiert.

Der Bezug auf die Sustainable Development Goals

Unsere Nachhaltigkeitsziele wurden auf Basis der internen Stakeholder-Befragung und der daraus resultierenden Wesentlichkeitsanalyse festgelegt. Grundlage der Befragung waren

fünf, von Fagus-GreCon priorisierte Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen – nachfolgend aufgelistet. Die Unternehmensziele beziehen sich daher nachweislich auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

- Gesundheit und Wohlergehen
- Bezahlbare und saubere Energie
- Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- Maßnahmen zum Klimaschutz

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.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung

Innerhalb des Unternehmens sind, für den produzierenden Bereich, folgende Wertschöpfungsglieder angesiedelt:

- Produktmanagement
- Forschung & Entwicklung
- Vertrieb
- Beschaffung
- Produktion & Logistik
- Installation & Inbetriebnahme
- Service & Wartung

In den meisten Fällen betreut Fagus-GreCon seine installierten Systeme über den gesamten Produktlebenszyklus – zum Teil bis hin zur Entsorgung. Die Ansiedlung aller relevanten Wertschöpfungsglieder, die direkt an diesem Produktlebenszyklus beteiligt sind, ist innerhalb der Unternehmensgruppe strukturiert.

Fagus-GreCon beschäftigt am Standort Alfeld (Leine) derzeit circa 418 Mitarbeiter:innen und international etwa 700 Mitarbeiter:innen. Das Unternehmen ist einer der größten Arbeitgeber der Region und nimmt somit eine gewisse Vorbildfunktion ein. Dazu gehört auch die Implementierung von Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette. Unter Nachhaltigkeit versteht sich auch der Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit – hierbei hält sich Fagus-GreCon an alle geltenden Gesetze und Vorschriften, welche die Rechte von Arbeitnehmer:innen betreffen. Zusätzlich werden nationale und internationale Standards der Rechte für Arbeitnehmer:innen durch ein umfassendes, tarifvertragliches System

sichergestellt.

Die Tiefe der Wertschöpfungskette zur Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien

Die Fertigung erfolgt weitestgehend an den Standorten in Alfeld (Leine) und Lüdenscheid. Hier wird auf umwelt- und klimaschonende Fertigungsmaschinen gesetzt. Im Jahr 2021 wurden zwei alte Bestandsmaschinen durch ein neues Bearbeitungszentrum ersetzt. Diese Erneuerung liefert nicht nur Vorteile in Bezug auf Qualität und Effizienz. Durch die geringere Leistungsaufnahme wird rechnerisch eine Reduzierung von circa 84 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr bei gleichem Auftragsvolumen ermöglicht. Weitere Lösungen im Bereich Automatisierung sind für die Folgejahre geplant.

Ungefähr 95 % aller Rohstoffe und Bauteile bezieht Fagus-GreCon aus Ländern der EU, Großbritannien oder den USA – davon circa 90 % direkt aus Deutschland.

Das Thema Lieferkette wird in Zukunft verstärkt aufgenommen. Nachhaltigkeitskriterien werden ab Beginn 2023 bei direkten (sogenannten „Tier 1“) und wirtschaftlich relevanten Lieferanten überprüft. Die wichtigsten Lieferanten (A- und B-Lieferanten, gemessen am Umsatz) sowie Lieferanten aus „kritischen“ Regionen werden für eine zukünftige Zusammenarbeit in die Pflicht genommen, den Lieferanten-Code of Conduct zu akzeptieren, nach welchem sie zu agieren haben. Die Einhaltung wird beispielsweise durch Audits bei den Lieferanten überprüft. Weiterhin überprüft Fagus-GreCon, ob Lieferanten beispielsweise über ein ISO 14001-Zertifikat verfügen.

Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte für die Prozessschritte

Das Nachhaltigkeitsmanagement im Hinblick auf die Wertschöpfung befindet sich aktuell noch im Aufbau. Hierzu ist im Jahr 2023 ein gemeinsamer Workshop zum Thema „Design Thinking trifft Nachhaltigkeit“ geplant.

Folgende Nachhaltigkeitsaspekte werden bei den einzelnen Prozessschritten heute schon berücksichtigt:

- Produktmanagement/Forschung & Entwicklung
 - Betrachtung von bereits verwendeten Gefahrstoffen
 - Entwicklung unter Beachtung aller gültigen und zukünftigen Gesetze, Verordnungen und Normen
 - Langlebige Auslegung der Produkte
 - Entwicklung von Service-Konzepten zur erweiterten Langlebigkeit der Produkte
 - Wartungsfreundlichkeit
- Beschaffung
 - Papierloser Schriftverkehr
 - Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der Beschaffung neuer Anlagen und Investitionsgüter berücksichtigt
 - Lieferantenauswahl unter Beachtung des Lieferanten Code of Conduct ab 2023
- Produktion & Logistik
 - Sortenreine Trennung der Abfälle wo möglich
 - Einhaltung aller gültigen Vorschriften
 - Investitionen in neue Technologien

- Verwendung von umweltschonendem Verpackungsmaterial, Umstellung auf recyceltes Verpackungsmaterial da wo möglich
 - Sammellieferungen
- Installation & Inbetriebnahme
 - Dezentralisierung der Kundendiensttechniker
 - Versuch Sternfahrten zu vermeiden
 - „Plug & Play“ – Ansatz zu verwirklichen
- Service & Wartung
 - Durch regelmäßige/planmäßige Durchführung von Wartung und Instandhaltung Lebensdauer der Systeme zu verlängern
 - Dezentralisierung der Kundendiensttechniker

Bekannte soziale und ökologische Probleme innerhalb der Prozessschritte

Bislang sind innerhalb der einzelnen Prozessschritte keine sozialen und ökologischen Probleme bekannt.

Fagus-GreCon kommuniziert mit Kunden und Lieferanten offen über ökologische und soziale Aspekte. Kommunikationswege hierfür sind unter anderem Qualitätssicherheitsvereinbarungen, der VDMA-ZVEI Code of Conduct, sowie regelmäßige persönliche Kunden- und Lieferantengespräche.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Träger der Verantwortung von Nachhaltigkeitsthemen

Das Nachhaltigkeitsteam koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens und somit auch die Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele. Geleitet wird dieses interdisziplinäre Team auf operativer Ebene vom Koordinator für Compliance & Sustainability. Dieser berichtet in seiner Funktion direkt an die Geschäftsführung, welche die Gesamtverantwortung des Themas trägt.

6. Regeln und Prozesse

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

Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen

Der Koordinator für Compliance & Sustainability ist Mitglied des Führungskreises, welcher aus der Geschäftsleitung und den jeweiligen Leitern der Business- und Service-Unit besteht. Innerhalb des Führungskreises werden nachhaltige Themen regelmäßig gemonitort.

Das Nachhaltigkeitsteam (CSR-Team) – welches sich interdisziplinär aus allen Unternehmensbereichen zusammensetzt – trifft sich monatlich, um die aktuellen Maßnahmen und Ziele aufeinander abzustimmen, neue Impulse zu setzen bzw. bei der Umsetzung bereichsübergreifend zu unterstützen. Damit das Thema Nachhaltigkeit in das alltägliche Handeln integriert wird, kommt dem CSR-Team auch eine Rolle als Multiplikator in den einzelnen Bereichen zu.

Um ein abgestimmtes Handeln über die drei Dimensionen PROSPERITY, PLANET und PEOPLE zu gewährleisten, stellen verschiedene Richtlinien und Standards sicher, dass sich das Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen weiterentwickelt.

- PROSPERITY
 - ISO 9001:2015
 - VDMA-ZVEI Code of Conduct
 - Regelmäßige Schulungen zu Compliance-Themen
 - Qualitätsmanagementhandbuch inkl. Richtlinien, Verfahrensanweisungen &

Prozessanweisungen

- PLANET
 - DIN EN ISO 14001:2015 Umweltmanagementsystem (im Aufbau)
 - DIN EN ISO 5001: 2018 Energiemanagementsystem (im Aufbau)
 - Qualitätsmanagementhandbuch inkl. Richtlinien, Verfahrensanweisungen & Prozessanweisungen

- PEOPLE
 - Arbeitsschutzmanagementsystem EPLAS
 - Regelmäßige Schulungen
 - Jährlich stattfindende Feedbackgespräche mit Mitarbeiter:innen
 - Richtlinien, Verfahrensanweisungen & Prozessanweisungen
 - Qualitätsmanagementhandbuch inkl. Richtlinien, Verfahrensanweisungen & Prozessanweisungen

Zudem wird die Online-Lernplattform Moodle genutzt, um die Mitarbeiter:innen regelmäßig zu aktuellen Themen zu schulen. Über die Auswertung innerhalb des Tools kann jederzeit überprüft werden, wieviel Prozent der Mitarbeiter:innen bereits die notwendigen Schulungen durchgeführt haben.

Das Qualitätsmanagementsystem stellt die Steuerung und Kontrolle aller Prozesse und Abläufe sicher.

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.

Erhebung von Leistungsindikatoren und Kennzahlen

Um die Nachhaltigkeitsleistungen bestmöglich zu kontrollieren, kommt ein Dashboard zum Einsatz, das die relevanten Nachhaltigkeitskennzahlen und ihre Entwicklung veranschaulicht. Neben der visuellen Darstellung von Abweichungen wird ebenso der strategische Erfolg gemessen und regelmäßig kontrolliert.

Gewährleistung der Qualität

Bei der Erstellung von Leistungsindikatoren, in Bezug auf die CO₂-Emissionen, wird Fagus-GreCon durch die pbr.NETZenergie GmbH beraten. Die Agentur unterstützt zudem bei der erstmaligen Erstellung einer ECO-Bilanz. Für die Bilanzierung werden die

Leistungsindikatoren der Kriterien 11-13 berücksichtigt.

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.

Die Werte von Fagus-GreCon werden in den Leitsätzen der VISION2030 widergespiegelt.

Leitsätze der VISION2030:

- Als lernende Organisation schaffen wir die erforderlichen Rahmenbedingungen für rentables Wachstum zur Sicherung unserer Autonomie.
- Mit Hilfe unserer Kernkompetenzen sowie unseres umfassenden Service- und Beratungsangebotes leisten wir als strategischer Partner unseren Beitrag zur Erfolgssicherung unserer Kunden.
- Wir sind durch unser breites und klar strukturiertes Produkt- und Leistungsportfolio sowie den Fokus auf wettbewerbsfähige Produkte in der Lage, Lösungen aus einer Hand anzubieten, welche die Kundenbindung erhöhen.
- Unser Denken und Handeln ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet. Wir fokussieren uns auf ganzheitliche Lösungen für unsere Kunden und sind geschätzt für unsere Analyse- und Prozesskompetenz.
- Bei uns hat Innovation Tradition! Das macht uns - durch Einsatz fortschrittlicher Technologien - in unseren Kernmärkten zum anerkannten Innovationsführer.
- Fagus-GreCon ist seit 1911 ein unabhängiges Familienunternehmen und als Marke international führend.
- Das UNESCO-Welterbe Fagus-Werk ist als Kulturbetrieb im Industriebetrieb identifikationsstiftend und weltweit einzigartig.
- Wir sind bekannt als starke und fortschrittliche Arbeitgebermarke. Als wertebasiertes und strategisch geführtes Unternehmen stehen die Mitarbeitenden bei uns im Mittelpunkt. Damit sichern wir unsere Zukunftsfähigkeit.

Fagus-GreCon hat sich dem VDMA-ZVEI Code of Conduct angeschlossen, um somit sein Selbstverständnis im Rahmen dieses Verhaltenskodex zu verdeutlichen.

Bei den Managementsystemen ist das Unternehmen des Weiteren nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Zudem befindet sich Fagus-GreCon im Aufbau eines integrierten Managementsystems, welches die Bestandteile Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2015 und Energiemanagement nach DIN EN ISO 5001:2018 beinhalten soll. Ziel ist

es, die Implementierung bis 2023 abzuschließen, so dass in 2024 das gesamte integrierte Managementsystem extern zertifiziert werden kann. Bei der Implementierung wird das Unternehmen durch einen externen Dienstleister, die Firma SENTITEC, unterstützt.

Im Anschluss ist geplant, den Bereich Arbeitssicherheitsmanagement nach DIN ISO 45001:2018 in das integrierte Managementsystem mit aufzunehmen.

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.

Anreizsysteme

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei Fagus-GreCon wird stetig weiterentwickelt. Derzeit hat die Leistung im Bereich Nachhaltigkeit noch keinen Einfluss auf das Vergütungssystem. Dieses Thema soll langfristig angegangen werden, derzeit besteht jedoch noch kein Konzept mit konkreter Zielsetzung.

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.

a. Das Unternehmen Fagus-GreCon unterliegt dem Haustarifvertrag zwischen der IG Metall Niedersachsen und dem Unternehmen. Aus Gründen des Wettbewerbes und der Vertraulichkeit werden hierzu keine Angaben gemacht.

b. Fagus-GreCon entwickelt sein Nachhaltigkeitsmanagement stetig weiter. Derzeit hat die Leistung im Bereich Nachhaltigkeit noch keinen Einfluss auf das Vergütungssystem. Langfristig soll dieses Thema aber angegangen werden. Derzeit besteht jedoch noch kein Konzept mit konkreter Zielsetzung.

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.

Aus Gründen des Wettbewerbes und der Vertraulichkeit werden hierzu keine Angaben gemacht.

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.

Identifizierung von Anspruchsgruppen

Die Anspruchsgruppen von Fagus-GreCon sind Personen, Gruppen und Organisationen, die direkt oder indirekt die Handlungen, Entscheidungen oder Tätigkeiten des Unternehmens beeinflussen. Anspruchsgruppen, die sowohl einen Einfluss auf das Unternehmen als auch ein Interesse an dem Unternehmen haben wurden als relevante Stakeholder durch das Nachhaltigkeitsteam identifiziert.

Die Identifizierung von Anspruchsgruppen wurde aus dem zertifizierten Managementsystem ISO 9001 übernommen.

Relevante Anspruchsgruppen

Stakeholdergruppe	Instrumente & Intervall zur Einbindung der Interessenten
Gesellschafter	Formelle Sitzungen zweimal pro Jahr im Rahmen der Gesellschafter- bzw. Gesellschaftsratssitzungen Laufender informeller Kontakt zwischen Gesellschaftern und Mitarbeiter:innen
Mitarbeiter:innen	Jährliche Feedbackgespräche zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskraft, dreijährliche Befragung der Mitarbeiter:innen durch einen unabhängigen Anbieter im Rahmen des „Unternehmenssiegel Gesundheit“
Lieferanten	Laufender informeller Kontakt über Einkaufsabteilung und Qualitätssicherungsvereinbarungen sowie Lieferantenaudits
Öffentlichkeit & Zivilgesellschaft	Informeller Austausch durch Kulturbetrieb im UNESCO-Welterbe Fagus-Werk mit Einwohner:innen, Vertreter:innen der Stadt, des Landes und des Bundes
Nachbar:innen & Besucher:innen	Informeller Austausch durch Kulturbetrieb im UNESCO-Welterbe Fagus-Werk mit Einwohner:innen, Vertreter:innen der Stadt, des Landes und des Bundes
Kunden	Laufender informeller Kontakt über persönliche Gespräche mit den Gebietsverkaufsleiter:innen, Key-Account-Managern, weltweiten Vertretungen, Vertriebsinnendienst, Support-Hotline und Kundendiensttechniker:innen vor Ort. Nachverfolgbarkeit der Interessen über CRM-System; systematische Zufriedenheitsanalyse mit Kunden; Austausch auf Messen.
Kapitalgeber	Regelmäßige Bankentage
Behörden & Gesetzgeber	Behördenmeldungen in Intervallen von monatlich bis jährlich; Prüfungen in entsprechenden Zeiträumen
NGO's	Informeller Austausch bei Anfragen

Die Dialoggestaltung mit den Stakeholdern

Um die Relevanz der ermittelten Priorisierungsziele festzustellen, führte das Nachhaltigkeitsteam mit internen Stakeholder-Vertreter:innen eine Umfrage durch. Die Gesellschafter wurden durch die Geschäftsführung vertreten.

In dieser Umfrage bewerteten Stakeholder die Bedeutung der einzelnen Unterthemen auf einer Skala von 1-5 (1 = ohne Bedeutung für die Stakeholder; 5 = sehr große Bedeutung für die Stakeholder).

Der daraus resultierende Mittelwert geht in die Bewertung ein.

Verwertung der Ergebnisse des Dialogs

Die Unterthemen, die in der Wesentlichkeitsmatrix die höchste Bedeutung für die Stakeholder haben – unter Berücksichtigung der Erheblichkeit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen – werden zunächst mit einer höheren Priorität bearbeitet.

- Reduzierung des Energieverbrauchs
- Innovative Schließung des Stoffkreislaufs
- Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
- Digitalisierung im Unternehmen
- Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten
- Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
- Reduzierung von Luftemissionen
- Kundenunterstützung in Ressourcennutzung
- Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
- Bezug aus erneuerbaren Quellen

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.

Themen denen, infolge der Stakeholder-Befragung, eine hohe Gewichtung zugeordnet worden ist:

- Reduzierung des Energieverbrauchs
- Innovative Schließung des Stoffkreislaufs
- Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung
- Digitalisierung im Unternehmen
- Verlängerung der Nutzungsphase von Produkten

- Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen
- Reduzierung von Luftemissionen
- Kundenunterstützung in Ressourcennutzung
- Erhöhung des Recyclinganteils in Produkten
- Bezug aus erneuerbaren Quellen

Die oben genannten Themen wurden in die mittel- und langfristige Zielsetzung integriert und werden in dem Nachhaltigkeitsprozess berücksichtigt.

Stakeholdergruppen, die die Themen geäußert haben, waren interne Vertreter:innen der:

- Gesellschafter
- Mitarbeiter:innen
- Lieferanten
- Öffentlichkeit & Zivilgesellschaft
- Nachbar:innen & Besucher:innen
- Kunden
- Kapitalgeber
- Behörden & Gesetzgeber
- NGO's

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.

Förderung von Nachhaltigkeit durch Innovationsprozesse

„Bei uns hat Innovation Tradition“ ist einer der Leitsätze der VISION2030 von Fagus-GreCon. Warum ist dieser Leitsatz für das Unternehmen in der aktuellen Zeit so wichtig?

Klimawandel, knapper werdende und damit teurere natürliche Ressourcen, eine älter werdende Gesellschaft in Deutschland, sowie die wachsende Bevölkerung weltweit erfordern nicht nur neue ökologische und soziale Lösungen, sondern tragfähige wirtschaftliche Konzepte. Diese Herausforderung wird Fagus-GreCon nur meistern können, wenn die Verfahren, die Prozesse, das Arbeitsumfeld und die Produkte stetig den aktuellen Anforderungen angepasst werden. Hierzu gibt es mehrere Verfahren im Unternehmen:

- Ideen zur Prozessverbesserung werden über das Leanmanagement (Kaizen,

Shopfloor) vorgeschlagen und bearbeitet.

- Ideen, welche die Verbesserung unserer Produkte betreffen, werden über die jeweiligen Produktgruppen gesammelt. Sie werden unter anderem nach den „BERG“-Leitsätzen bewertet und priorisiert:
 - B = bedienerfreundlich, begeisternd und selbsterklärend
 - E = einfach
 - R = robust
 - G = genau, jederzeit überprüfbar

Alle Produktverbesserungen werden auf einer Verbesserungsliste gesammelt. Zu jedem Produktgruppentreffen werden die eingereichten Vorschläge diskutiert und bewertet. Vorschläge werden dazu direkt an den Produktgruppenmanager der betreffenden Produktgruppe gesandt.

Neben dem Leanmanagement und der Produktverbesserung in den Produktgruppen besteht ein Innovationsmanagement zur Generierung und Bewertung von neuen Produkt- und Dienstleistungsideen.

Innovationsmanagement ist Chefsache. Das Top-Management wendet 50 % der Arbeitszeit für Innovationen auf. Zwischen 8 % - 10 % des Umsatzes werden jährlich für Produktinnovationen aufgewendet.

Einmal jährlich werden Feedbackgespräche geführt. Diese dienen unter anderem der Sensibilisierung und Erkennung von Schnittstellen- und Prozessproblemen. Gewonnene Informationen, aus denen Verbesserungen hervorgehen können, werden an die Personalleitung weitergeleitet.

Der Kundenzufriedenheitsbeauftragte in den einzelnen Organisationseinheiten beaufsichtigt die Bewertung der Kundenzufriedenheit aus den Kundendienstberichten. Erkannte Unzulänglichkeiten oder Verbesserungspotentiale werden zu Vorgängen und durch eine EDV unterstützt, bearbeitet und überwacht.

Einbindung von Geschäftspartner, Zulieferer etc. in den Innovationsprozess

Um als strategischer Partner einen Beitrag zur Erfolgssicherung der Kunden zu leisten, ist ein regelmäßiger Austausch mit diesen notwendig. Neben den bereits aufgeführten informellen, regelmäßigen sowie direkten Kundengesprächen/-besuchen nimmt Fagus-GreCon als Aussteller und Besucher an zahlreichen weltweiten Messen teil. Über das CRM-System werden die Kundenanforderungen von Anfang an systematisch erfasst und im Innovationsprozess berücksichtigt. Ferner wird die Perspektive durch Mitgliedschaften in Fachverbänden und Jahresgesprächen mit unseren A-Lieferanten abgerundet.

Durch eine enge Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungsgesellschaften, insbesondere im Bereich Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten, profitieren sowohl die Fakultäten, Student:innen als auch Fagus-GreCon und seine Kunden von dem damit stattfindenden Wissenstransfer.

In den letzten Jahren ergaben sich folgende Zusammenarbeiten:

- Universität Wuppertal, Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
- Universität Magdeburg, Fakultät für Verfahrens- und Systemtechnik
- FSA – Forschungsgesellschaft für angewandte Systemsicherheit und Arbeitsmedizin
- Universität Hannover

In einem monatlich stattfindenden Innovationsmeeting nimmt, neben der Geschäfts- und Business-Unit sowie der Entwicklungsleitung, auch die Vertriebsleitung teil, um die Kundensicht einzubringen.

Auswirkungen von Innovationsprozessen entlang der Wertschöpfungskette

Durch den beschriebenen Innovations- und Produktmanagementprozess ist eine kontinuierliche Verbesserung

- der zu erbringenden Produkte und Leistungen von Fagus-GreCon
- der internen Aufbau- und Ablauforganisation
- der benötigten technischen Mittel und Qualifikationen der Mitarbeiter:innen
- des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes
- der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten
- der Stellung des Unternehmens am Markt
- der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

über die gesamte Wertschöpfungskette gewährleistet. Hierzu erfolgt in regelmäßigen internen und externen Audits eine Managementsystembewertung durch die Geschäftsleitung in Anwesenheit von QM- und Ex-Beauftragten.

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)**

Finanzanlagen werden nicht unter diesem Gesichtspunkt bewertet. Wir halten Finanzanlagen allerdings nur in geringem Umfang, da wir unseren liquiden Mittel zur Sicherung und Ausbau unseres Unternehmenswachstums verwenden.

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.

Inanspruchnahme von Ressourcen

Der Verbrauch von Rohstoffen und die Nutzung von Energie in Form von Strom, Erdgas und Kraftstoff stellen die wesentlichen natürlichen Ressourcen dar.

Für die Geschäftstätigkeit werden zudem Kunststoffe, Papier und Pappkartonagen verwendet. Genauere Verbräuche hierzu können aus den Leistungsindikatoren der Kriterien 11-12 entnommen werden.

Die am meisten genutzten Ressourcen sind jedoch:

- Kraftstoff = 8.111,89 GJ
- Erdgas = 4.733,07 GJ
- Elektrische Energie = 3.554,21 GJ

Die Werte spiegeln die Verbräuche im Jahr 2022 wider.

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.

Angestrebte Ziele für die Ressourceneffizienz

Bei der Nutzung natürlicher Ressourcen wird auf den verantwortungsvollen Umgang mit Trinkwasser geachtet. Das Thema Energieeffizienz findet im energetischen Bereich statt, das Schwachstellen in der Energieverteilung und Nutzung kontinuierlich detektiert und beseitigt.

Das Unternehmen strebt eine Transformation der Energieversorgung und -erzeugung hinsichtlich der CO₂-neutralen beziehungsweise autarken Energieversorgung an. Hierfür wird nach den BAFA-Kriterien bis Mitte 2023 ein Transformationskonzept erstellt. Im Rahmen der Erstellung des Transformationskonzepts wird die Einbindung der Unternehmensführung noch festgelegt, ebenso wie die internen Prüfprozesse.

Ein Thema, das sich bereits jetzt schon abzeichnet, ist die kurzfristige Installation einer PV-Anlage am Standort Alfeld.

Im Rahmen eines Mobilitätsworkshops sollen Möglichkeiten zur Einsparung von Kraftstoff identifiziert und anschließend umgesetzt werden.

Zu wann ist die Zielerreichung geplant?

Bis zum Jahr 2032 ist eine Reduktion des CO₂-Verbrauches für Kraftstoff, Erdgas und elektrische Energie von mindestens 40 % geplant.

Geplante Maßnahmen und Strategien

Es ist geplant eine PV-Anlage zur elektrischen Versorgung des Standortes zu installieren. Neben dem bereits installierten Pelletkessel, für die thermische Energieversorgung, werden aktuell die Möglichkeiten für die Installation einer mit Biomasse betriebenen Pyrolyseanlage zur thermischen und elektrischen Energieversorgung des Standortes geprüft. Hierdurch wird der Plan der Installation einer zentralen, effizienten Energieversorgung des Standortes Rechnung getragen.

Wurden die Ziele erreicht?

Die ersten gesteckten Ziele sollen im zweiten Quartal durch Installation der PV-Anlage und die Durchführung eines Mobilitätsworkshops im dritten Quartal des Jahres 2023 erreicht werden.

Wesentliche Risiken

Für die Erstellung von Produkten entstehen keine Risiken für die Umwelt, da für diese keine Prozesswärme verwendet wird. Darüber hinaus werden negative Einflüsse zukünftig regelmäßig in dem Energie- und Umweltmanagementsystem geprüft. Das Managementsystem befindet sich aktuell noch im Aufbau und wird 2024 veröffentlicht.

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.

Für die Verpackungen wurden 2022 folgenden Materialien eingesetzt:

	kg/a
Holz	101.426
Kartonagen	7.999
Papierfüllstoffe	3.720
Presspappe	1.080
Kunststofffüllstoffe	394
Folien	701
Summe	115.321

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.

a.-c. An dem Standort Alfeld (Leine) betragen die Energieverbräuche:

2021:

- Kraftstoffverbrauch Fuhrpark (Diesel): 2.165.842 kWh = 7.797,03 GJ
- Stromverbrauch: 860.682 kWh = 3.098,46 GJ
- Gasverbrauch: 1.672.777 kWh = 6.022 GJ

2022:

- Kraftstoffverbrauch Fuhrpark (Diesel): 2.253.302 kWh = 8.111,89 GJ
- Stromverbrauch: 987.281 kWh = 3.554,21 GJ
- Gasverbrauch: 1.314.742 kWh = 4.733,07 GJ

d. Es wird keine Energie verkauft.

e. Der gesamte Energieverbrauch im Jahr 2022 beträgt demnach 4.555.325 kWh bzw. 16.399,17 GJ.

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.

Eine Verringerung des Energieverbrauches kann noch nicht ermittelt werden. Dieser Erstbericht und die genannten Maßnahmen schaffen die Grundlage für die Basiswerte zum Energieverbrauch und Aussagen zu deren Reduzierung.

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
Gesamt Volumens 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.

a. Die Wasserentnahme am Standort Alfeld (Leine) aus der öffentlichen Wasserversorgung
(= Grundwasser):

- 2020: 2,37 MI
- 2021: 2,74 MI
- 2022: 3,54 MI

Bedingt durch die COVID-19-Pandemie und die damit verstärkt einhergehende Nutzung
des mobilen Arbeitens, war die Wasserentnahme in 2020 geringer.

b.-d. Diese Punkte sind nicht relevant, da die Wasserentnahme nicht aus einem Gebiet mit
Wasserstress erfolgt. Eine Aufschlüsselung erfolgt ebenfalls nicht.

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.

	2022 [t]
Gefährlicher Abfall	0,76
Ungefährlicher Abfall	122,93
Gesamt	123,69

Abfallaufkommen Alfeld (Leine)	2022 [t]
Farb- und Lackabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	0
nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	0,21
Aufsaug- und Filtermaterialien, Wischtücher und Schutzkleidung, die durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	0,08
gefährliche Stoffe enthaltende Gase in Druckbehältern (einschließlich Halonen)	0
Laborchemikalien, die aus gefährlichen Stoffen bestehen oder solche enthalten, einschließlich Gemische von Laborchemikalien	0
Klebstoff- und Dichtmassenabfälle, die organischen Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	0,06
halogenfreie Bearbeitungsemulsionen und -lösungen	0
Frostschutzmittel	0,43
Bildschirmgeräte	0,02
Kleingeräte	1,18
Bleibatterien	0
Altholz AII	49,5
Gemischte Verpackungen	0
Gemischte Siedlungsabfälle (AVV200301)	56,09
Shreddervormaterial	3,12
Mischschrott leicht	9,79
Mischschrott schwer	1
Altblei	0
Kupfer-Kabel	2,12
Kupfer-Stecker-Kabel	0,1
Schmutzanhaftungen und Verloadereste	0

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.

Emissionsquellen

Für die Betrachtung der Emissionen wurden über die Jahre 2020 bis 2022 Mittelwerte

gebildet. Die Verbrauchswerte stammen aus den Verbrauchsabrechnungen mit den jeweils geeichten Messsystemen.

- Strombezug: 244,58 tCO₂
- Bezug von Brennstoffen für die Heizungsanlagen: 297,65 tCO₂
- Kraftstoffverbrauch für den Fuhrpark: 576,11 tCO₂
- Produktionsnebenprodukte bzw. Abfall ist in Erstellung durch die CO₂-Bilanzierung des Transformationskonzepts

Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen

Eine der großen Herausforderungen ist die unterschiedliche Gebäudestruktur. Die Unternehmensgebäude bestehen aus denkmalgeschützten Gebäuden im Bauhausstil und Gebäuden aus der jüngeren Vergangenheit. Hierdurch ergeben sich unterschiedliche Anforderungen in der Energieversorgung.

Das Thema Mobilität ist ebenfalls eine große Herausforderung bezüglich klimarelevanter Emissionen, um den unterschiedlichen Nutzen durch Zuverlässigkeit und mit entsprechender Reichweite gerecht zu werden.

Ziele bezüglich klimarelevanter Emissionen und erneuerbarer Energie

Es besteht das Ziel einer klimaneutralen und nach Möglichkeit autarken Energieversorgung des Standortes.

Zu wann ist die Zielerreichung geplant?

Der Prozess startete durch die Erstellung eines Transformationskonzepts im Jahr 2022. Es handelt sich hierbei um einen laufenden Prozess, der im Jahr 2030 mit der CO₂-Reduktion um mindestens 40 % planmäßig seine Zielsetzung erreichen wird.

Geplante Maßnahmen und Strategien

Die Energieversorgung soll auf eine zentrale CO₂-neutrale Energieversorgung am Standort umgebaut werden. Hierfür wird der bereits installierte Pelletkessel um eine PV-Anlage erweitert.

Weitere Maßnahmen, wie die Nutzung einer Pyrolyseanlage für die Erzeugung von thermischer und elektrischer Energie, werden im ersten Halbjahr 2023 geprüft und konzeptioniert.

Welche Ziele wurden bisher erreicht?

Es wurde bereits ein Pelletkessel für die thermische Energieversorgung installiert. Die Installation der PV-Anlage ist für das zweite Quartal in 2023 geplant.

Welche Bezugsgrößen werden für die Messung der Verbesserung genutzt?

Für den Standort Alfeld wurden in erster Linie die Energieverbräuche mit den entsprechenden Messeinrichtungen erfasst. Die Energiemengen sind derzeit durch die

insgesamt über 57.000 Artikel nicht auf die Produktion aufzuteilen, so dass als Bezugsgröße die Fläche gewählt wird.

Welches Basisjahr wird zu Grunde gelegt?

Es wird das Basisjahr 2021 zu Grunde gelegt.

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.

a.-c. Für das Jahr 2021 wurden die Berechnungen der Treibhausgas-Emissionen von Diesel und Erdgas mit dem Programm "EcoCockpit" durchgeführt. Die Werte beziehen sich auf den Hauptstandort in Alfeld (Leine).

2021:

- Diesel: 677,57 tCO₂e
- Erdgas: 336,23 tCO₂e
- **Summe: 1.013,8 tCO₂e**

2022:

- Diesel: 704,93 tCO₂e
- Erdgas: 264,26 tCO₂e
- **Summe: 969,19 tCO₂e**

d. Als Basisjahr wurde 2021 gewählt mit der Begründung, dass die Werte der Jahre 2019 und 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht aussagekräftig sind. Ebenso wie die Werte aus 2022 aufgrund der Energiekrise und den damit verbundenen Sparmaßnahmen.

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.

a.-c. Auch die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen von Strom in 2021 wurde mit dem Programm "EcoCockpit" durchgeführt.

2021:

- Strom: 210,87 tCO₂e

2022:

- Strom: 361,35 tCO₂e

d. Als Basisjahr wurde 2021 gewählt mit der Begründung, dass die Werte der Jahre 2019 und 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht aussagekräftig sind. Ebenso wie die

Werte aus 2022 aufgrund der Energiekrise und den damit verbundenen Sparmaßnahmen.

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.

Die Scope-3-Emissionen können derzeit aufgrund der Komplexität der zu erhebenden Daten noch nicht berichtet werden. Wir streben eine Berichterstattung an, die Konzeptentwicklung wurde angestoßen.

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.

Eine Senkung der Treibhausgas-Emissionen kann noch nicht ermittelt werden. Dieser Erstbericht und die genannten Maßnahmen schaffen die Grundlage für die Basiswerte zum Energieverbrauch und Aussagen zu deren Reduzierung.

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.

Rechte von Arbeitnehmer:innen

„Unser Reichtum sind nicht unsere Maschinen, noch ein Bankkonto, sondern das Wissen, das Können und die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter“ – dieser, vom Unternehmensgründer Carl Benscheidt kodifizierte, Lebensgrundsatz prägt auch heute noch die Kultur im Umgang mit den Mitarbeiter:innen bei Fagus-GreCon.

Gleiches gilt in Zukunft für ein Beschäftigungsverhältnis mit Zulieferbetrieben und Dienstleistungsunternehmen. Fagus-GreCon setzt dabei auf eine Eigenerklärung der jeweiligen Unternehmen über die Entsprechung zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Regelungen zum Mindestlohn und die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen sowie den Verweis auf entsprechende Gesetzesvorlagen. Diese Eigenerklärung ist derzeit in Bearbeitung und soll in den kommenden Monaten veröffentlicht werden (Supplier Code of Conduct).

Der Einkauf von Fagus-GreCon führt regelmäßig stichprobenartige Lieferantenaudits durch und berichtet an den Führungskreis inklusive der Geschäftsleitung. Teil dieser Audits ist die Überprüfung der Einhaltung von Sicherheits- und Umweltvorschriften und der Arbeitssicherheit (auch bei Unterlieferanten).

Die Verbesserung der Ablauforganisation wird durch den PDCA-Zyklus kontinuierlich erfolgen.

Zielsetzung in Bezug auf Rechte von Arbeitnehmer:innen?

Durch die freiwillige Selbstverpflichtung zur Anwendung des ZVEI-VDMA Code of Conduct hat sich Fagus-GreCon zu konkreten Zielen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Vergütung und Arbeitszeiten und Einhaltung der Menschenrechte bekannt.

Dabei wird sich an den ILO Arbeits- und Sozialstandards; Richtlinie der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability und der ISO 45001

Arbeitsschutzmanagementsystem orientiert.

Dabei ist langfristig geplant ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 zu implementieren.

Zu wann ist die Zielerreichung geplant?

Die Zielerreichung durch den Supplier Code of Conduct, der neben dem VDMA-ZVEI Code of Conduct bestehen soll, ist in der Ausarbeitungsphase und wird planmäßig Anfang 2023 veröffentlicht.

Strategien und Maßnahmen um Rechte von Arbeitnehmer:inne zu achten und Mitarbeiter:innen zu beteiligen

Mit dem aus elf Mitgliedern bestehenden Betriebsrat sowie der Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV) (setzt sich aus weiteren drei Mitarbeiter:innen zusammen) besteht ein starkes Vertretungsgremium auf Arbeitnehmerseite. Zwischen Betriebsrat und Personalabteilung/Geschäftsleitung findet ein wöchentlicher Austausch statt.

Alle Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und andere Interessens- und Anspruchsgruppen können jederzeit, über die im Rahmen des in 2022 eingerichteten Hinweisgeberschutzsystems, einen direkten oder anonymen Hinweis über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen geben.

Mindestens einmal im Jahr haben die Mitarbeiter:innen im Rahmen eines Feedbackgesprächs die Möglichkeit, sich ausführlich mit ihrer Führungskraft auszutauschen und in diesem Rahmen jegliche Vorschläge hinsichtlich möglicher Verbesserungspotenziale zu äußern.

Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter:innen am Nachhaltigkeitsmanagement

Anfang des Jahres 2022 wurde das CSR-Team von Fagus-GreCon gegründet. Dort finden sich Mitarbeiter:innen aus allen Abteilungen des Unternehmens einmal im Monat innerhalb eines Meetings zusammen, um neue Projekte und Ideen – hinzu mehr Nachhaltigkeit – zu besprechen und umzusetzen.

Internationale Tochterunternehmen

Fagus-GreCon betreibt aktuell internationale Tochterunternehmen in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Thailand und den USA.

Umsetzung der deutschen Standards im Ausland

Da Fagus-GreCon auch stark in ausländischen Märkten operiert – insbesondere im Rahmen der Montage und Wartung von Systemen und Anlagen – werden die dortigen Gesetze in Bezug auf Arbeitssicherheit, Entlastung, Arbeitszeiten etc. jederzeit in Augenschein genommen. Für die ausländischen Tochterunternehmen gelten, soweit dies nicht gegen länderspezifische Regelungen verstößt, die gleichen Grundsätze wie in Deutschland.

Einhaltung internationaler Regeln

Hier orientiert sich das Unternehmen an den ILO Arbeits- und Sozialstandards, an der Richtlinie der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sowie an der SA 8000 Social Accountability und der ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem.

Die Implementierung der ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsysteme ist eines der mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele.

Negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Rechte von Arbeitnehmer:innen

Aufgrund von internationalen Kundendienstesätzen besteht das Risiko, dass es durch An- und Abreise zu einer Überschreitung der geregelten Arbeitszeit kommt. Durch Aufklärungsgespräche über die geltenden gesetzlichen Regelungen – sowohl mit den Mitarbeiter:innen aber auch den Kunden – wird dem entgegengewirkt. Fagus-GreCon ist sich außerdem bewusst, dass interkulturelle Gegensätze, wie zum Beispiel längere Regelarbeitszeiten oder schlechtere Arbeitssicherheitsbedingungen vor Ort eine Gefährdung darstellen.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken in Bezug auf die Rechte von Arbeitnehmer:innen werden wir unter Hilfenahme der im Jahr 2022 eingeführten Internen Meldestelle identifizieren und Maßnahmen ableiten. Hierzu wurde unter anderem eine anonymisierte Softwareplattform eingerichtet, so dass Hinweisgeber:innen die Möglichkeiten haben auf Verstöße aufmerksam zu machen. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat erhalten quartalsweise einen Bericht.

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.

Ziele im Bereich Chancengleichheit und Diversität

Fagus-GreCon weist mit seinen Mitarbeiter:innen eine Diversität auf, die eine unschätzbare Bereicherung für alle Strukturen und Bereiche des Unternehmens darstellt. Die Vielfältigkeit ist Teil der Unternehmens- und Führungskultur und findet innerhalb von Fagus-GreCon eine offen gelebte Toleranz und Unterstützung. Dies spiegelt sich in sämtlichen Gremien, Einrichtungen und Gesellschaften des Unternehmens wider.

Das Unternehmen betrachtet die Vielfalt als Chance, die daraus gewonnenen Eindrücke, Erfahrungen und Emotionen in die Gestaltung von zielgruppengerechten, innovativen Handlungen einfließen zu lassen. Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung, ethnische oder soziale Herkunft und auch Religion stellen somit kein Kriterium für die ausgezeichnete Arbeit dar.

Die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter:innen von Fagus-GreCon in den vergangenen Jahren:

- 2020: 85 Frauen, 373 Männer, 0 Diverse
- 2021: 79 Frauen, 366 Männer, 0 Diverse
- 2022: 83 Frauen, 378 Männer, 0 Diverse

Die Altersverteilung der 461 Mitarbeiter:innen in 2022:

- 124 Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre (27 %)
- 203 Mitarbeiter:innen zwischen 30 und 50 Jahre (44 %)
- 134 Mitarbeiter:innen über 50 Jahre (29 %)

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit ist ein wichtiges Thema bei Fagus-GreCon. Seit Dezember 2022 wird dies durch einen externen Dienstleister abgebildet.

Gesundheitsschutz

Der Gesundheitsschutz wird durch das umfangreiche betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und das damit verbundene BGM-Team sichergestellt. Die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind sehr vielseitig und so aufgebaut, dass möglichst alle Mitarbeiter:innen diese Angebote nutzen können. Beispielsweise arbeitet Fagus-GreCon mit einem örtlichen Fitnessstudio zusammen, wodurch die Mitarbeiter:innen mit vergünstigten Konditionen trainieren können. Für die Servicetechniker:innen im Außendienst bietet das Unternehmen die Möglichkeit, Firmenfitness über den Anbieter Hansefit zu nutzen. Fagus-GreCon stellt monatlich Obstkörbe und Wasserspender in allen Abteilungen bereit und bietet verschiedene Sportkurse, direkt auf dem Firmengelände, zu unterschiedlichen Zeiten an. Darüber hinaus bietet Fagus-GreCon stets neue Angebote an, die immer sehr gut genutzt werden.

Mitbestimmung

Eine Kultur der Anerkennung und Offenheit zu schaffen und zu tragen ist Aufgabe aller Mitarbeiter:innen im gesamten Unternehmen. Gleichzeitig stellt Fagus-GreCon seinen Beschäftigten sowie deren Bedürfnisse ins Zentrum der Unternehmenspolitik. So ist es eine Selbstverständlichkeit, den Weg für Chancengerechtigkeit zu ebnen, um alle gleichermaßen in ihren Talenten zu fördern und entsprechend ihrer Kompetenzen zu beteiligen.

Um kontinuierlich für das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren, wie auch die Themenentwicklung anzustoßen, sind übergreifend agierende Stellen vorhanden:

- die mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur – seit Carl Benscheidt
- Schwerbehindertenvertretungen

Integration von Migrant:innen und Menschen mit Behinderung

Durch die Schwerbehindertenvertretung wird die Integration von Menschen mit Behinderung sichergestellt.

Angemessene Bezahlung aller Mitarbeiter:innen

Durch den hauseigenen Tarifvertrag wird eine faire und angemessene Bezahlung der Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen sichergestellt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Chancengerechtigkeit beginnt bereits in den Personalauswahlgesprächen, in welchen beispielsweise Geschlecht und Alter im Spiegel individueller Lebensbedürfnisse und Kompetenzen betrachtet werden. Fortgeführt wird dies in den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, durch die Nutzung der flexiblen und individuellen Arbeitszeitmodelle optimal das Berufs- und Privatleben zu vereinen.

Anzahl der Arbeitszeitmodelle in den vergangenen Jahren:

- 2020: 32 Arbeitszeitmodelle
- 2021: 35 Arbeitszeitmodelle
- 2022: 40 Arbeitszeitmodelle

Zu wann ist die Erreichung der Ziele geplant?

In Bezug auf Chancengleichheit ist Fagus-GreCon aus unserer Sicht sehr gut aufgestellt, daher haben wir zum aktuellen Zeitpunkt keine darüberhinausgehenden konkreten Ziele definiert. Alle Mitarbeiter:innen sind in jeglichen Belangen gleich auf. Trotzdem wird stetig mit offenen Augen nach Verbesserungspotenzialen gesucht.

Langfristiges Ziel ist es den Bereich Arbeitssicherheit durch die Einrichtung eines Arbeitsschutzmanagementsystem nach DIN ISO 45001 umzusetzen.

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.

Qualifizierung

Fagus-GreCon ist ein attraktiver regionaler Arbeitgeber.

Die Bemühungen und erfolgreichen Zielsetzungen im Bereich der Personalpolitik sowie der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften und Auszubildenden werden durch die Auszeichnungen verdeutlicht, welche das Unternehmen im Jahr 2022 erhalten hat. Dazu gehören unter anderem folgende Auszeichnungen:

- TOPAS: Top Arbeitgeber Südniedersachsen
- Top Ausbildungsbetrieb IHK Hannover

- AusbildungsAss
- Demografiefest (Land Niedersachsen)
- Leading Employer
- Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit in GOLD
- Top Company von Kununu

Um dem demografischen Wandel im Unternehmen entgegenzuwirken, geht Fagus-GreCon beispielsweise eine Kooperation mit der regionalen Realschule ein, mit dem Ziel: Motivierte und zuverlässige Schüler:innen im Rahmen eines Werkunterrichts in der hauseigenen Ausbildungswerkstatt weiterzubilden. Zur Berufsorientierung bietet das Unternehmen zudem verschiedene Schulpraktika an. Darüber hinaus bietet Fagus-GreCon aktuell fünf Ausbildungsberufe an, um nachfolgende Generationen an das Unternehmen zu binden und die Fachkräfte von morgen zielgerichtet auszubilden.

Ausbildungsberufe:

- Zerspanungsmechaniker:in
- Industriekaufmann/-frau
- Mechatroniker:in
- Fachkraft Lagerlogistik
- Fachinformatiker:in Systemintegration

(Weiter-)Bildung

Durch gezielte Weiterbildung der Mitarbeiter:innen stellt Fagus-GreCon sicher, dass an allen Arbeitsplätzen hochqualifiziertes Personal eingesetzt wird und somit die Kompetenzen und das Wissen der Organisation und seiner Mitarbeiter:innen ständig erweitert und weitergegeben wird.

Das Thema Personalentwicklung wird innerhalb der jährlichen Feedbackgespräche abgebildet. Im engen Austausch mit der Führungskraft wird über gewünschte und notwendige Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen, welche dann schlussendlich durch die Fachabteilung selbst oder durch die Personalabteilung organisiert werden.

Eine fachliche Qualifizierung sowohl der Fagus-GreCon-Belegschaft als auch der externen Kundenmitarbeiter:innen erfolgt bedarfsgemäß an der hauseigenen GreCon-Akademie.

Den Mitarbeiter:innen steht außerdem eine digitale E-Learning-Plattform zu Verfügung. Hier liegt der Fokus darauf, das Weiterbildungsangebot stetig auszubauen. Dies spiegelt sich auch im Anstieg unserer Weiterbildungsstunden (Leistungsindikator GRI SRS 4004-1 unter Leistungsindikator 14-16) wider.

In der Personalentwicklung ist besonders das Eingehen auf die **individuellen** Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter:innen wichtig, sodass stets die persönlichen und fachlichen Eignungen sowie Interessen jeder/jedes Einzelnen bei der Auswahl an Fortbildungsveranstaltungen berücksichtigt wird.

Die aktuelle Anzahl der Auszubildenden bei Fagus-GreCon beläuft sich auf 32.

Gesundheitsmanagement

Fagus-GreCon bietet seinen Mitarbeiter:innen umfassende Angebote und Programme im Bereich der Gesundheitsprävention an. Zum Beispiel wird ein hoher Wert auf ergonomische Arbeitsplätze gelegt, um die körperliche Arbeitsbelastung zu verringern und optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Unsere Benefits im Gesundheitsmanagement im Überblick:

- Ergonomische Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Arbeits- und Schreibtischen
- Handgelenkschonende/ergonomische Mousepads
- Zuschuss zu Bildschirm und Arbeitsplatzbrillen
- Kostenlose und überall verfügbare Getränke
- Kooperation mit Fitnessstudios aus der Region
- Regelmäßig stattfindende Gesundheitstage (in Kooperation mit der BKK Technoform) mit verschiedenen Themenschwerpunkten
- Gesundheitskurse vor Ort (Yoga, Pilates, Rückenfitness)
- Weiterentwicklung der Vorgesetzten zum Thema „gesunde Führung“
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen auf dem Betriebsgelände
- Regelmäßige mobile Massagen auf dem Betriebsgelände
- Individuelle Angebote für Servicetechniker:innen im Außendienst

Bezüglich des Gesundheitsmanagement bekommen die Mitarbeiter:innen regelmäßig Online-

Flyer per Mail, wo nützliches Wissen über die Gesundheit geteilt wird.

2022 hat Fagus-GreCon erneut an dem Projekt „Unternehmenssiegel Gesundheit“ vom BKK Dachverband teilgenommen, dessen Befragung alle drei Jahre durchgeführt wird. Für die Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen wurde Fagus-GreCon das Siegel in „Gold“ verliehen.

Unternehmenssiegel Gesundheit:

- 2019: 70 Punkte (Silber)
- 2022: 80 Punkte (Gold)

Ziel ist es im nächsten Projekt „Unternehmenssiegel Gesundheit“ eine Gesamtpunktzahl von 85 zu erreichen und somit eine Verbesserung der Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen zu dokumentieren. Zu diesem Zweck führt eine externe Trainerin Anfang 2023 abteilungsweise Workshops durch, um daraus weitere Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

Digitalisierung

Ein gesetztes Ziel ist die Weiterentwicklung von Maßnahmen zum digitalen Teambuilding. Außerdem wird sich das betriebliche Gesundheitsmanagement künftig mehr auf die Unterstützung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen fokussieren (Stressmanagement, Abgrenzung Arbeits- und Freizeit, etc.). Dazu soll das Angebot für die psychische Gesundheit ausgebaut werden – unter anderem durch die verstärkte Nutzung der Gesundheits-App Phileo, die allen Mitarbeiter:innen zu Verfügung steht. Zudem soll eine Aufklärung über digitale Risiken erfolgen. Bei Fagus-GreCon durchlaufen die Führungskräfte Schulungen über das „richtige führen“ ihrer Mitarbeiter:innen, um ein gesundes Miteinander und Umfeld zu schaffen.

Förderung der Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiter:innen

Optimierter Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit individuell abzuleitenden Maßnahmen für zur Gesundheit und Gesunderhaltung betroffener Personen.

Umgang mit der demografischen Entwicklung

Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel sind deutlich in der Wirtschaft spürbar. Fagus-GreCon hat schon immer einen großen Wert auf Ausbildung, Praktika und Studium gelegt, sodass schon früh Berührungspunkte mit den Fachkräften von morgen entstehen. Auf diese Weise verspricht sich Fagus-GreCon eine frühe Unternehmensbindung – mit Erfolg. Besonders erwähnenswert ist die enge Zusammenarbeit mit der Carl-Benscheidt-Realschule in Alfeld und das Betreiben einer überbetrieblichen Ausbildungswerkstatt am Standort in Alfeld.

Ziele

Aktuell befindet sich die Ziel- und Prozessdefinition dieses Teilbereichs unserer Nachhaltigkeitsstrategie noch im Aufbau. Zum jetzigen Zeitpunkt streben wir an im nächsten Berichtsjahr über die Ziele und Zielerfüllung ausführlicher berichten zu können.

Die Ziele werden sich voraussichtlich auf die nachstehenden Themen fokussieren:

- Prozessoptimierung
- Weiterentwicklung von Maßnahmen zum digitalen Teambuilding
- Unterstützung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen
- Ziel Bewertung 2024: 85 Punkte

Im Rahmen der Prozessdefinition werden wir die größten Risiken identifizieren, analysieren, bewerten und anschließend festlegen, wie wir diese Risiken behandeln werden (übernehmen, reduzieren, transferieren oder vermeiden) und zentral innerhalb unserer Managementsoftware dokumentieren. In regelmäßigen Audits erfolgt hierzu ein Austausch zwischen den jeweiligen noch zu definierenden Prozess-Ownern und dem Führungskreis inklusiv der Geschäftsleitung.

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:

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

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

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- 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.

a. Im Jahr 2022 haben sich bei 800.213,15 geleisteten Arbeitsstunden (Zahl aus 2022) 31 dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen ergeben. Hierbei handelte es sich schwerpunktmäßig um Schwellungen und Schnittwunden. Wie in den Vorjahren auch führte keine dieser Verletzungen zu einem arbeitsbedingten Todesfall. Allerdings wurde ein Kundendiensttechniker aufgrund eines Wegeunfalls mit schweren Folgen verletzt. Die arbeitsbedingten Verletzungen in den vergangenen Jahren:

- 2020: 18 arbeitsbedingten Verletzungen
- 2021: 38 arbeitsbedingten Verletzungen
- 2022: 31 arbeitsbedingten Verletzungen

b. Es erfolgt keine Differenzierung. Die hier genannten Mitarbeiter:innen werden unter a. mit einbezogen.

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.

a. Es gibt einen Arbeitssicherheitsausschuss, welcher quartalsweise tagt. In diesem Ausschuss werden alle arbeitssicherheitsrelevanten Themen besprochen. Der Ausschuss besteht aus einem Mitglied der Geschäftsführung, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Arbeitnehmervertretung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Ausbildungsleiter, Führungskräften, dem Brandschutzbeauftragten und der Personalabteilung.

b. Ergänzt wird das Thema Gesundheitsschutz durch ein BGM-Team (Betriebliches Gesundheitsmanagementteam) welches sich ebenfalls quartalsweise zu einem Austausch trifft und die BGM-Maßnahmen für die Mitarbeiter:innen plant und umsetzt. Das BGM-Team setzt sich aus Mitgliedern des Betriebsrats, Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, Personalabteilung und einem Mitglied der BKK Technoform zusammen.

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.

Die 461 Mitarbeiter:innen haben im Jahr 2022 insgesamt 3.004 Stunden in externe Aus- und Weiterbildung investiert. Hieraus ergibt sich eine Aus- und Weiterbildungsquote von 5,5 Stunden pro Mitarbeiter:in. Die Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen bezieht sich auf die Standorte Alfeld (Leine), Lüdenscheid und Nürnberg, diese sind nicht voneinander differenzierbar. Interne Schulungen oder Unterweisungen sind dabei nicht berücksichtigt. Eine Unterscheidung in Geschlecht oder Angestelltenkategorie wurde nicht vorgenommen.

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).

a. Bei Fagus-GreCon handelt es sich um ein Familienunternehmen. Oberstes Kontrollorgan ist das halbjährlich stattfindende Gesellschaftertreffen. Eine Erhebung zu Diversitätskategorien findet hier nicht statt.

b. Die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter:innen in den vergangenen Jahren:

- 2020: circa 19 % weiblich und circa 81 % männlich
- 2021: circa 18 % weiblich und circa 82 % männlich
- 2022: circa 18 % weiblich und circa 82 % männlich

Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen in den vergangenen Jahren:

- 2020:
 - Unter 30 Jahre: circa 28 %
 - 30-50 Jahre: circa 44 %
 - Über 50 Jahre: circa 28 %
- 2021:
 - Unter 30 Jahre: circa 27 %

- 30-50 Jahre: circa 45 %
- Über 50 Jahre: circa 28 %
- 2022:
 - Unter 30 Jahre: circa 28 %
 - 30-50 Jahre: circa 44 %
 - Über 50 Jahre: circa 28 %

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.

Diskriminierungen und Vorfälle, die damit einhergehen, sind im Unternehmen nicht bekannt. Aufgrund der Wertorientierung im Unternehmen und den einzuhaltenden Verhaltensgrundsätzen wird ein kollegiales, wertschätzendes Miteinander gewährleistet.

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.

Ziele zur Einhaltung von Menschenrechten

Die Sicherstellung der Rechte von Arbeitnehmer:innen ist für Fagus-GreCon eine Selbstverständlichkeit und die Grundvoraussetzung für erfolgreiches Wirtschaften. Auch der Verantwortung für die Lieferkette ist sich das Unternehmen bewusst.

Die Einhaltung der Menschenrechte wird sichergestellt durch:

- VDMA-ZVEI Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Direkte Kommunikation mit den Lieferanten

Das Unternehmen Fagus-GreCon betreibt neben seinen Betriebsstätten in Deutschland weitere Betriebsstätten in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Thailand und den USA. Da alle diese Betriebsstätten direkt über Fagus-GreCon gesteuert werden und die gleichen Standards gelten wie in den deutschen Standorten, wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in den Betrieben als eher gering bewertet.

Fagus-GreCon ist sich bewusst, dass es eine Verantwortung für die vor- und nachgelagerte Lieferkette hat. Auch wenn der Einfluss begrenzt ist, so ist es der Anspruch, mit den Zulieferern, Dienstleistern und Kunden gemeinsam nachhaltige Standards entlang der Wertschöpfungskette durchzusetzen.

Zudem wird in den kommenden Jahren das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz auch für Fagus-GreCon eine wichtige Rolle spielen, obwohl das Unternehmen derzeit noch nicht unter die gesetzliche Pflicht fällt. Als unmittelbarer Lieferant von vielen verpflichteten Kunden betrifft es das Unternehmen bereits jetzt. Darauf bereitet sich das Unternehmen in kommender Zeit weiter vor.

Zu wann ist die Zielerreichung geplant?

Das Thema Lieferkette soll in Zukunft noch einmal verstärkt aufgenommen werden. Zur Absicherung der Lieferkette im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte wird ab 2023 sowohl von Neulieferanten als auch Bestandskunden aus risikobehafteten Regionen eine Selbsterklärung zu dem Supplier Code of Conduct eingefordert. Der Austausch mit den Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen wird verstärkt gesucht.

Ziele

Aktuell befindet sich die Ziel- und Prozessdefinition dieses Teilbereichs unserer Nachhaltigkeitsstrategie noch im Aufbau. Zum jetzigen Zeitpunkt streben wir an im nächsten Berichtsjahr über die Ziele und Zielerfüllung ausführlicher berichten zu können.

Im Rahmen der Prozessdefinition werden wir die größten Risiken identifizieren, analysieren, bewerten und anschließend festlegen, wie wir diese Risiken behandeln werden (übernehmen, reduzieren, transferieren oder vermeiden) und zentral innerhalb unserer Managementsoftware dokumentieren. In regelmäßigen Audits erfolgt hierzu ein Austausch zwischen den jeweiligen noch zu definierenden Prozess-Ownern und dem Führungskreis inklusiv der Geschäftsleitung.

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“.

Die Einhaltung der Menschenrechte wird aktuell durch den bereits beschriebenen VDMA-Zwei Code of Conduct zwischen Fagus-GreCon und seinen Lieferanten verpflichtend festgeschrieben. Die im Jahr 2022 durchgeführten wesentlichen Investitionsprojekte wurden mit Partnern aus Deutschland realisiert. Daher konnte von einer intensiveren Prüfung auf die Menschenrechtslage Abstand genommen 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.

Das Unternehmen Fagus-GreCon betreibt neben seinen Betriebsstätten in Deutschland weitere Betriebsstätten in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Thailand und den USA. Da alle diese Betriebsstätten direkt über Fagus-GreCon gesteuert werden und die gleichen Standards gelten wie in den deutschen Standorten, wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in den Betrieben als eher gering bewertet. Aus diesem Grund wurde keine Überprüfung der Betriebsstätten auf Menschenrechtsverletzungen vorgenommen.

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.

Der Supplier Code of Conduct befindet sich aktuell noch in der Finalisierung, daher kann zum heutigen Zeitpunkt hierzu noch keine Anzahl genannt werden.

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.

a. Nachhaltigkeitskriterien werden ab Beginn 2023 bei direkten (sogenannt „Tier 1“) und wirtschaftlich relevanten Lieferanten überprüft. Unseren wichtigsten Lieferanten (A- und B-Lieferanten gemessen am Umsatz), sowie Lieferanten aus „kritischen“ Regionen werden sodann unseren Supplier Code of Conduct auferlegt bekommen, nach welchem sie zu agieren haben. Die Einhaltung wird beispielsweise durch Audits bei den Lieferanten überprüft. Weiterhin wird überprüft, ob Lieferanten beispielsweise über ein ISO 14001-Zertifikat verfügen.

b.-c. Es sind keine negativen Fälle aufgrund der geführten Gespräche, Beobachtungen oder Berichten bekannt. Die Art und Tiefe der Informationsgewinnung wird hier weiter verfeinert.

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.

Beitrag zum Gemeinwesen in der Region

Der Firmensitz, das UNESCO-Welterbe Fagus-Werk, ist als Kulturbetrieb im Industriebetrieb identifikationsstiftend und weltweit einzigartig. Die Fabrik, die Walter Gropius 1911 in Alfeld baute, gilt als Meilenstein der Bauhaus-Architektur und gehört seit 2011 zum UNESCO-Welterbe.

Seit 1946 steht das Fagus-Werk unter Denkmalschutz. Bis heute befindet sich in dem Gebäude das Unternehmen Fagus-GreCon. Interessierten steht der Bau offen. Ein Zentrum für Besucher:innen informiert mit einer multimedialen Ausstellung über die Geschichte des Baus und lädt dazu ein, weitere Welterbestätten an einer Medienwand zu erkunden.

Daneben gibt die Fagus-Gropius-Ausstellung im ehemaligen Lagerhaus für Schuhleisten Einblicke in die Arbeitswelten im Fagus-Werk. Auf fünf Etagen informiert sie über die Geschichte des Unternehmens sowie über industrielle Massivholz-Verarbeitung und die Schuhmode im Wandel der Zeit. Die Fagus-Galerie wiederum präsentiert Sonderausstellungen zu Themen aus Kunst- und Designwelt.

Neben den Sonderausstellungen laufen diverse kulturelle Veranstaltungen in der Produktionshalle – geprägt von der einzigartigen Welterbe-Atmosphäre.

Des Weiteren bietet das Fagus-Werk außergewöhnliche Tagungs- und Veranstaltungsmöglichkeiten in einzigartiger Atmosphäre an.

Geplante Maßnahmen und Strategien

Zum einen hat das Unternehmen in seiner VISION2030 verankert, dass das UNESCO-Welterbe „Fagus-Werk“ als Kulturbetrieb im laufenden Industriebetrieb identifikationsstiftend und weltweit einzigartig sein soll. Darüber hinaus wird sukzessiv die Attraktivität – gerade für jüngere Zielgruppen – erhöht, beispielsweise durch die Implementation als überregionaler Schulungsort. Mit der im Jahr 2022 durchgeführten Zertifizierung des Siegels „Service Qualität Deutschland“ vom Deutschen Tourismusverband ist, stellvertretend für den Kulturstandort Alfeld, ein weiterer Meilenstein gelungen.

Neben der Revitalisierung der Fagus-GreCon-Ausstellung, externen Präsentationen und einem reichhaltigen Veranstaltungskalender 2023 wird im Mai 2023 erstmals ein Open-Air-Rockkonzert durchgeführt. Mit diesem Veranstaltungsformat spricht der Kulturbetrieb eine

neue Zielgruppe an und bindet auf diese Weise regional bekannte Bands in seine Veranstaltungspläne mit ein.

Dialoge mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene

Im Jahr 2022 erlebten mehr als 11.000 Besucher:innen die besondere Welterbe-Atmosphäre. Im Rahmen von fast 400 Führungen und mehr als 50 durchgeführten Veranstaltungen, privaten Feiern und Tagungen haben sich immer wieder Dialoge mit Besucher:innen, Vertreter:innen von Institutionen und Verbänden auf kommunaler oder regionaler Ebene sowie mit Politiker:innen ergeben.

Des Weiteren engagieren sich Fagus-GreCon und die Mitarbeiter:innen in diversen regionalen Verbänden und Vereinen. Sie unterstützen die ehrenamtlichen Tätigkeiten durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle des Unternehmens.

Ziele

Aktuell befindet sich die Ziel- und Prozessdefinition dieses Teilbereichs unserer Nachhaltigkeitsstrategie noch im Aufbau. Zum jetzigen Zeitpunkt streben wir an im nächsten Berichtsjahr über die Ziele und Zielerfüllung ausführlicher berichten zu können.

Im Rahmen der Prozessdefinition werden wir die größten Risiken identifizieren, analysieren, bewerten und anschließend festlegen, wie wir diese Risiken behandeln werden (übernehmen, reduzieren, transferieren oder vermeiden) und zentral innerhalb unserer Managementsoftware dokumentieren. In regelmäßigen Audits erfolgt hierzu ein Austausch zwischen den jeweiligen noch zu definierenden Prozess-Ownern und dem Führungskreis inklusiv der Geschäftsleitung.

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.

Die Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG, wird in den Konzernabschluss der Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG einbezogen. Die Befreiung von der Pflicht der Aufstellung eines Jahresabschlusses nach den für Kapitalgesellschaften geltenden Vorschriften wird gemäß § 264 b HGB in Anspruch genommen. Der Konzernabschluss ist jederzeit auf <https://www.bundesanzeiger.de> einsehbar.

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.

Relevante Gesetzgebungen

Fagus-GreCon ist bis dato an kein Gesetzgebungsverfahren eingebunden. Das Unternehmen artikuliert seine Interessen über die Verbandsmitgliedschaften.

Politische Einflussnahme

Die Verbände, bei denen Fagus-GreCon Mitglied ist, vertreten für ihre Mitglieder die Interessen in der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik bzw. setzen sich für eine Verbesserung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein.

Parteispenden

Fagus-GreCon engagiert sich nicht in der Politik und unterhält keine politischen Mitgliedschaften. Im Berichtszeitraum wurden keine Parteispenden getätigt.

Lobbying-Prozesse

Fagus-GreCon ist in keinerlei Lobbying-Prozesse eingebunden.

Mitgliedsbeiträge

Das Unternehmen Fagus-GreCon ist direkt oder über seine Mitarbeiter:innen Mitglied in folgenden Verbänden:

- Verein für Technische Holzfragen
- tekomp e.V.
- EHEDG
- bvfa Bundesverband Feuerlöschgeräte und -anlagen e.V.
- FSA Forschungsgesellschaft für angewandte Systemsicherheit
- EUSAS e.V.
- IFF Internationale Forschungsgemeinschaft Futtermitteltechnik e.V.
- DSIV e.V. Dt. Schüttgut-Industrie Verband e.V.
- AWT Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung Werkstofftechnik e.V.
- IND EX Intercontinental Association of Experts for Industrial Explosion
- WFZ Ruhr e.V.
- Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes
- HDS-L Bundesverband der Schuhindustrie
- Fashion Trend Pool
- Verein zur Förderung der Normung im Bereich Holzwirtschaft und Möbel e.V.
- GGM Gütegemeinschaft Mineralwolle e.V.
- EPF Europäischer Holzwerkstoffverband

- FSKZ e.V.
- b-wise GmbH Wissen und Service
- Wirtschaftskreis Lüdenscheid
- VDMA
- Marketing-Club
- Wirtschaft für Südwestfalen e.V.
- Arbeitgeberverband e.V.
- Weserbergland Aktiengesellschaft
- Südniedersachsen Stiftung
- Bundesverband Fuhrparkmanagement e.V.
- Leineverband
- Forstbetriebsgemeinschaft Südhannover w.V.
- Bauhaus-Archiv e.V.
- Verein Pro Leinebergland e.V.
- Heimatverein Gerzen
- Industrieverein Kreis Alfeld e.V.
- Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim
- Forum Alfeld Aktiv e.V.
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e.V.
- Weserbergland Aktiengesellschaft
- VHI-Verband der Deutschen Holzwerkstoffindustrie e.V.
- Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
- IHK Nürnberg für Mittelfranken
- BVMW Unternehmerverband Deutschlands e.V.
- UNESCO-Welterbestätten Deutschland e.V.
- Region Leinebergland e.V.

Zuwendungen an Regierungen, Parteien oder Politiker

Nein, Fagus-GreCon zahlt keine Zuwendungen an Regierungen, Parteien oder Politiker:innen.

Politisches Engagement

Fagus-GreCon zeigt kein politisches Engagement.

Mitglied in politischen Organisationen

Fagus-GreCon ist in keinen politisch aktiven Organisationen Mitglied.

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.

Im Jahr 2021 und 2022 gab es keine Parteispenden oder geldwerte Zuwendungen.

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.

Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten

„Unser Denken und Handeln ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet“. Mit diesem Leitsatz aus der VISION2030 will das Unternehmen sowohl den langfristigen Geschäftserfolg als auch eine lebenswerte Zukunft für die kommenden Generationen sichern.

Die sich aus diesem Bekenntnis ergebenden Verhaltensgrundsätze und Standards spiegeln sich in dem VDMA-ZVEI Code of Conduct der branchenübergreifend von den Verbänden VDMA und ZVEI mit Mitgliedsfirmen entwickelt wurde. Dieser Verhaltenscodex beinhaltet unter anderem die Punkte „Korruption“, „Fairer Wettbewerb“ und „Geldwäscheprävention“.

Fagus-GreCon hat im Jahr 2022 diese freiwilligen Selbsterklärung verbindlich für die Unternehmen unterzeichnet und eingeführt.

Die sich aus diesem Codex ergebende Richtlinien, wie zum Beispiel Einkaufs- und Unterschriftenrichtlinie, aber auch Verhaltensgrundsätze, wie dem „4-Augen-Prinzip“ sind

Bestandteil des Managementhandbuches und werden im Rahmen des ISO 9001 Audit regelmäßig überprüft.

Im Finance-Bereich verfügt das Unternehmen über ein umfangreiches Internes-Kontroll-System, welches im Rahmen der Jahresabschlussprüfung von den Wirtschaftsprüfer:innen überprüft wird.

Aktuell wird zusätzlich auch ein Service der SENTITEC GmbH genutzt, die Fagus-GreCon ein Rechtskataster zur Verfügung stellt.

Umsetzung

Zu den Compliance-Themen und dem Hinweisgebersystem finden regelmäßig Schulungen statt.

Folgen bei Missachtung

Wichtiger Baustein des Prozesses ist das, ebenfalls im Jahr 2022 eingeführte, Hinweisgeberverfahren mit der Möglichkeit, eine Meldung über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen sowohl für die Mitarbeiter:innen als auch andere Interessensgruppen anonym bei der eingerichteten internen Meldestelle einzureichen. Diese Meldestelle wird durch den externen Dienstleister DatCon GmbH betrieben.

Hier geht das Unternehmen neben dem, im Rahmen des Audits beschriebenen, proaktiven Überprüfen der Prozesse reaktiv – auf Basis von Hinweisen oder Auffälligkeiten – nach.

Zuständigkeit Compliance

Das Thema Compliance ist bei Fagus-GreCon Chefsache und wird durch den Geschäftsführer Michael Gawronski verantwortet. Hierbei wird er durch den Koordinator für Compliance & Sustainability Jörg Grote unterstützt.

Ziele

Aktuell befindet sich die Ziel- und Prozessdefinition dieses Teilbereichs unserer Nachhaltigkeitsstrategie noch im Aufbau. Zum jetzigen Zeitpunkt streben wir an im nächsten Berichtsjahr über die Ziele und Zielerfüllung ausführlicher berichten zu können.

Im Rahmen der Prozessdefinition werden wir die größten Risiken identifizieren, analysieren, bewerten und anschließend festlegen, wie wir diese Risiken behandeln werden (übernehmen, reduzieren, transferieren oder vermeiden) und zentral innerhalb unserer Managementsoftware dokumentieren. In regelmäßigen Audits erfolgt hierzu ein Austausch zwischen den jeweiligen noch zu definierenden Prozess-Ownern und dem Führungskreis inklusiv der Geschäftsleitung.

Aufgrund des Geschäftsmodells sieht sich Fagus-GreCon nur allgemeinen Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung ausgesetzt.

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.

Die Geschäftsleitung steht in regelmäßigem und engem Austausch mit den jeweiligen Unternehmen, der Bereich Finance führt für alle Standorte/Beteiligungen eine regelmäßiges Risikomanagement buchhalterischer Risiken durch, sodass eine gesonderte Prüfung zur Einhaltung auf Korruptionsrisiken aktuell nicht erforderlich scheint.

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.

Es sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

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.

Es waren keine Bußgeldverfahren bekannt.

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.