



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

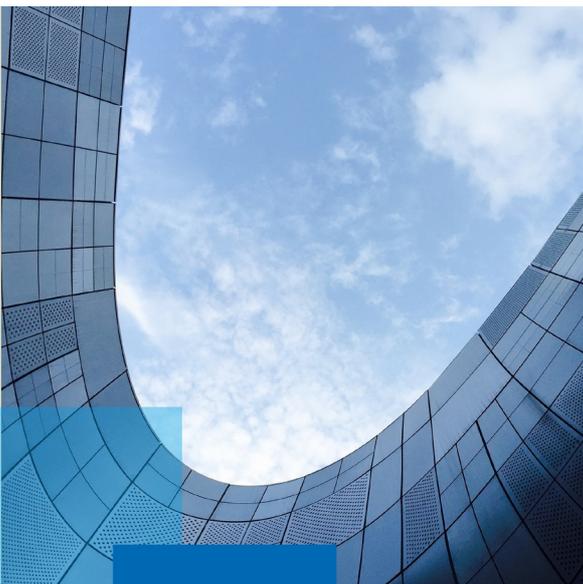
GRI SRS

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 GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

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 zählte zum 31. Dezember 2023 638 Mitarbeiter:innen weltweit und 448 Mitarbeiter:innen in Deutschland, von denen 402 Personen am Standort Alfeld (Leine) und 30 am Standort Lüdenscheid arbeiteten.

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 – ebenso wie 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 wurde 2022 eine CO₂-Bilanz nach DIN ISO 14064-1 mit Hilfe des Tools „ecockpit“ 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.

Die Kreislaufwirtschaft bietet intern Chancen zur Kostensenkung durch Ressourceneffizienz und Abfallminimierung, fördert Innovation und Wettbewerbsvorteile, minimiert Risiken bei Ressourcenknappheit, stärkt die Markenreputation durch nachhaltiges Handeln und erleichtert die Erfüllung regulatorischer Anforderungen, was die Zukunftssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöht. Darüber hinaus bietet dieser wachsende Sektor auch für die Business Unit Brandschutz eine wichtige Chance.

Die Produkte der Messtechnik fördern zudem ressourcenschonendes Arbeiten, indem sie präzise Messtechnik bieten, die Materialverluste minimieren und die Effizienz in Produktionsprozessen

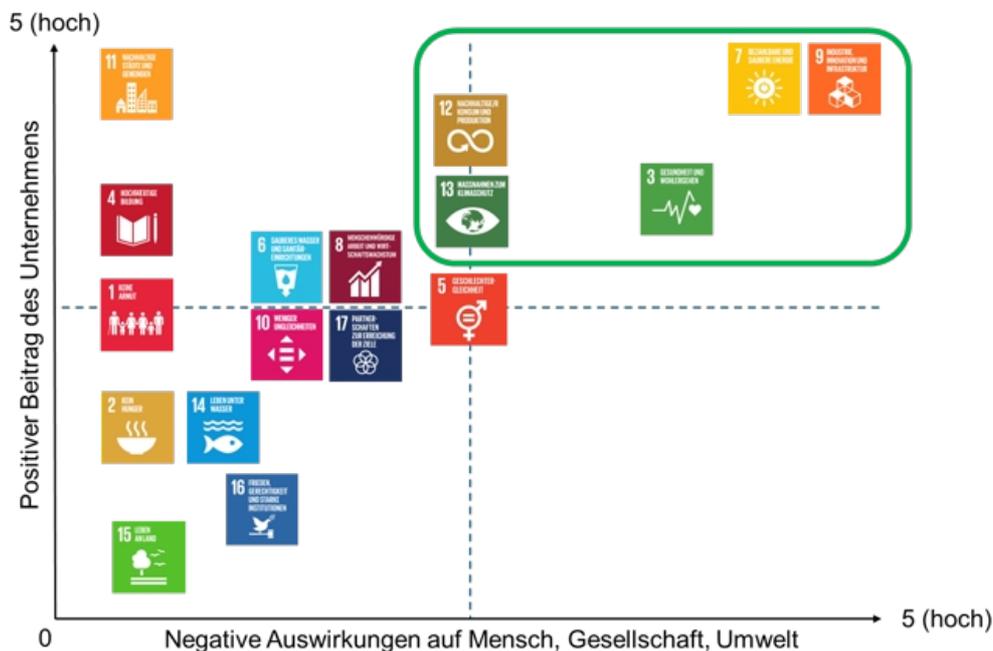
steigern. Durch die Optimierung von Ressourceneinsatz und Energieverbrauch helfen diese Technologien Unternehmen, nachhaltiger zu wirtschaften sowie ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und generieren damit einen wachsenden Mehrwert.

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; Bildquelle: Vereinte Nationen (UN), Sustainable Development Goals, <https://sdgs.un.org/goals> (Zugriff am 21.09.2022)

Aus der Darstellung ergaben sich fünf Ziele, zu denen das Unternehmen einerseits einen bedeutenden positiven Beitrag leisten kann und bei denen andererseits die potenziellen negativen Auswirkungen auf Mensch, Gesellschaft und Umwelt ebenfalls erheblich sind:

- Gesundheit und Wohlergehen
- Bezahlbare und saubere Energie
- Industrie, Innovation und Infrastruktur

- Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- Maßnahmen zum Klimaschutz



Bildquelle: Vereinte Nationen (UN), Sustainable Development Goals, <https://sdgs.un.org/goals>
(Zugriff am 28.10.2024)

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 externer 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 eingestuften Ziele 1 bis 6 entfalten ihre Wirkung überwiegend im Umfeld von Fagus-GreCon und sind daher als Inside-out-Ziele zu verstehen. Die Ziele 7 bis 10 hingegen wirken primär auf das Unternehmen selbst und sind entsprechend als Outside-in-Ziele einzuordnen.

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	2 Jahre	In Bearbeitung	Durchführung Projekt „CSRD-Readiness“ mit externem Berater im Hinblick auf die Offenlegungsverpflichtungen ab dem GJ 2025	Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen Kriterium 2: Wesentlichkeit
Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der kommenden EU-Berichtspflicht	2 Jahre	In Bearbeitung	Durchführung Projekt „CSRD-Readiness“ mit externem Berater im Hinblick auf die Offenlegungsverpflichtungen ab dem GJ 2025	Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Steigerung des Umsatzes durch innovative Produkte und neue Geschäftsmodelle <ul style="list-style-type: none"> • 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	In 2024	In Bearbeitung		Kriterium 6: Regeln und Prozesse

Bereiche DIN ISO 14001:2015 Umweltmanagement, DIN 5001- 2018 Energiemanagement				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 CO ₂ -Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 am Standort Alfeld um 40 % bis 2032 gegenüber dem Basiswert 2021 <ul style="list-style-type: none"> • Bezug aus erneuerbaren Energiequellen • Reduzierung des Energieverbrauchs • Einsatz von energieeffizienten und emissionsarmen Maschinen • Reduzierung von Luftemissionen • Bewusstseinsbildung zur Mülltrennung und Müllvermeidung 	2032	In Bearbeitung	Erweiterung der PV-Anlage um 137,6 kWp auf dem Firmengelände Einführung eines Energie- Effizienzbonus im Bereich Fuhrparkneubestellung	Kriterium 12: Ressourcenmanagement Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

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 – 9R
- 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 vorangegangenen 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 beschäftigte am Standort Alfeld (Leine) zum Zeitpunkt des 31. Dezember 2023 weltweit 638 Mitarbeiter:innen und 448 Mitarbeiter:innen in Deutschland, von denen 402 Personen am Standort Alfeld (Leine) und 30 am Standort Lüdenscheid arbeiteten. 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.

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 seit 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 unter anderem durch Produkt- und Prozessaudits bei unseren 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 ein gemeinsamer Workshop zum Thema „Design Thinking trifft Nachhaltigkeit“ angedacht.

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
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Beschaffung neuer Anlagen und Investitionsgüter
- Lieferantenauswahl unter Beachtung des Lieferanten Code of Conduct ab 2023

- **Produktion & Logistik**

- Sortenreine Trennung der Abfälle, wenn möglich
- Einhaltung aller gültigen Vorschriften
- Investitionen in neue Technologien
- Verwendung von umweltschonendem Verpackungsmaterial, Umstellung auf recyceltes Verpackungsmaterial, wenn möglich
- Sammellieferungen

- **Installation & Inbetriebnahme**

- Dezentralisierung der Kundendiensttechniker
- Versuch, Sternfahrten zu vermeiden
- Versuch, „Plug & Play“ – Ansatz 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 CSR-Team (Corporate social responsibility) – 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, wie viel 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 zukünftig ein internes Dashboard zum Einsatz, das die relevanten Nachhaltigkeitskennzahlen und ihre Entwicklung erfasst und veranschaulicht. Neben der visuellen Darstellung von Abweichungen wird ebenso der strategische Erfolg gemessen und regelmäßig kontrolliert. So wird eine datenbasierte Entscheidungsfindung ermöglicht, die dabei hilft, nachhaltige Strategien gezielt zu planen und umzusetzen. Damit ist es ein wichtiges Instrument, um die Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern und langfristig eine positive Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft zu erzielen.

Gewährleistung der Qualität

Bei der Erstellung von Leistungsindikatoren, in Bezug auf die CO₂-Emissionen, wurde Fagus-GreCon 2022 durch die pbr.NETZenergie GmbH beraten. Die Agentur unterstützte zudem bei der erstmaligen Erstellung der Eco-Bilanz, die nun jährlich intern erarbeitet und erstellt wird. Für die Bilanzierung werden die Leistungsindikatoren der Kriterien 11-13 berücksichtigt. Die aus der

Beratung hervorgegangene Wissensgrundlage wurde zur Erstellung der Eco-Bilanz 2023 genutzt. Zur Erstellung der CO₂-Bilanz wird das Tool „ecocockpit“ der Effizienz-Agentur NRW genutzt. Grundlage dieser Berechnungen sind die CO₂-Äquivalente des „Informationsblatt CO₂-Faktoren“ des Jahres 2023 der Bafa (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle). Als Datengrundlage dienen, soweit möglich, Rechnungen der Versorger sowie intern und nachfolgend dokumentierte Berechnungsmethoden, welche dem Ziel einer möglichst exakten Datenermittlung dienen. Weiterhin ist das Vier-Augen-Prinzip ein essenzieller Bestandteil der internen Kontrollmechanismen im Unternehmen und wird als Maßnahme zur Risikominimierung und Qualitätssicherung und damit auch zur Plausibilitätskontrolle eingesetzt. Das Prinzip wird angewandt, um sicherzustellen, dass alle kritischen Entscheidungen, Freigaben und Prozesse von mindestens zwei Personen unabhängig voneinander geprüft und bestätigt werden. Dadurch wird das Risiko menschlicher Fehler sowie von Betrug und Missbrauch deutlich reduziert.

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.

a.

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

Leitsätze der VISION 2030:

- 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 nach DIN EN ISO 9001:2015 in Verbindung mit der DIN EN ISO/IEC 80079-34 zertifiziert.

Darüber hinaus werden Anforderungen der DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 sowie der DIN EN ISO 27001 berücksichtigt.

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, in 2024 ein ISO14001:2015 und ISO5001:2018 konformes Energie- und Umweltmanagementsystem integriert zu haben. Dabei wird das Unternehmen durch einen externen Dienstleister, die Firma SENTITEC, unterstützt.

Mittelfristig 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. Aktuell besteht bei Fagus-GreCon kein formales Vergütungssystem, in dem Nachhaltigkeitsziele systematisch berücksichtigt werden. Dieses Thema soll langfristig angegangen werden, beispielsweise durch die Einführung eines Energie-Effizienzbonus im Bereich Fuhrparkneubestellung.

Im Jahr 2025 soll zudem erstmals ein neues Anreizsystem auf Basis des Management-by-Objectives-

Prinzips eingeführt werden. Dabei werden individuelle Zielvereinbarungen getroffen, die – neben wirtschaftlichen Kennzahlen – auch Nachhaltigkeitsaspekte umfassen können. Aufgrund laufender Abstimmungsprozesse und notwendiger konzeptioneller Vorarbeiten können derzeit noch keine konkreten quantitativen Zielwerte oder Fristen veröffentlicht werden.

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.

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.

a.

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. Gesellschaftsratsitzungen 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 „Unternehmensiegel 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

Dialoggestaltung mit den Stakeholdern

Um die Relevanz der ermittelten Priorisierungsziele festzustellen, führte das Nachhaltigkeitsteam in 2022 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 ging 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 ökonomischer, ökologischer und sozialer 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.

a.

Im Rahmen der Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird im Jahr 2024 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Analyse dient der Identifikation und Priorisierung relevanter Nachhaltigkeitsthemen. Die aktualisierten Ergebnisse und Schwerpunkte werden im nächsten Berichtsjahr veröffentlicht. Infolgedessen wurde 2023 weiterhin die Priorisierung der Stakeholder-Befragung genutzt.

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

i.

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

ii.

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.

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.

Aktuell werden die Auswirkungen von Innovationsmaßnahmen auf Nachhaltigkeitsthemen wie Energie- und Ressourceneffizienz qualitativ bewertet. Eine systematische, quantitative Erfassung – beispielsweise in Form von CO₂-Einsparungen, Materialeinsparungen oder Verbesserungen der Energieeffizienz – ist mittelfristig geplant. Die hierfür notwendige Datenerhebung entlang der Wertschöpfungskette sowie die **Entwicklung geeigneter Kennzahlen** befindet sich im Aufbau.

Im Zuge der ab dem Jahr 2025 vorgesehenen intensiveren Auseinandersetzung mit der Ermittlung von Scope-3-Emissionen werden erstmals relevante Daten erhoben, die eine fundiertere Bewertung der Innovationswirkungen ermöglichen. Erste quantifizierbare Ergebnisse werden im Rahmen der nächsten Wesentlichkeitsanalyse und der Weiterentwicklung unseres internen Nachhaltigkeitscontrollings erwartet.

Innovationsmanagement ist Chefsache. Das Top-Management wendet 50 % der Arbeitszeit für

Innovationen auf. Zwischen **8% - 10% des Umsatzes** werden jährlich für Produktinnovationen aufgewendet. Diese Innovationsquote bezieht sich insbesondere auf Weiterentwicklungen, die neben Funktionalität und Qualität auch Aspekte wie Energieeffizienz, Langlebigkeit und Bedienerfreundlichkeit adressieren.

Ein herausragendes Beispiel hierfür ist unser **FIBERVIEW**-System. Dieses optische Inline-Messsystem überwacht kontinuierlich die Faserqualität in der MDF-Produktion, indem es Anzahl und Größe von Splintern (Shives) analysiert. Durch die präzise Überwachung ermöglicht FIBERVIEW eine Optimierung des Refiner-Prozesses, was zu einer verbesserten Energieeffizienz und einer Reduktion des Rohstoffeinsatzes führt.

Einbindung von Geschäftspartnern, Zulieferern 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 Jahresgespräche 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
- die 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 unsere 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 für den Fuhrpark 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 2023 an deutschen Standorten meistgenutzten Ressourcen sind:

- Kraftstoff Fuhrpark = 2.812.041 kWh = 10.123 GJ
 - Diesel = 2.556.915 kWh = 9.205 GJ
 - Benzin = 255.126 kWh = 919 GJ
- Erdgas = 1.108.655 kWh = 3.991 GJ
- Strom = 982.391 kWh = 3.537 GJ (inklusive PV-Strom)

Berechnet anhand des Faktors 0,0036 GJ/ kWh Energie. Hinzu kommen der CO₂-neutrale Strom der Photovoltaikanlage, Holzpellets in Alfeld (Leine) sowie Heizöl am Standort Lüdenscheid:

- PV-Strom = 83.680 kWh = 301 GJ
- Holzpellets = 171.264 kWh = 617 GJ
- Heizöl = 64.370 kWh = 232 GJ

Um die Vergleichbarkeit der Daten aus dem DNK-Bericht 2022 zu gewährleisten, sind nachfolgend nur die Verbräuche des Standorts Alfeld (Leine) 2022 denen des Jahres 2023 gegenübergestellt.

Energieart	2022	2023	Einsparung
Kraftstoff	8.145 GJ	9.763 GJ	-
Diesel	-	8.888 GJ	-
Benzin	-	875 GJ	-
Erdgas	4.959 GJ	3.991 GJ	968 GJ
Strom	3.554GJ	*3.353 GJ	201 GJ

* inklusive PV-Strom

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 wurde nach den BAFA-Kriterien 2023 ein Transformationskonzept erstellt.

Weiterhin soll die 2019 installierte 99,2 kWp-Photovoltaikanlage am Standort Alfeld (Leine) zukünftig erweitert 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

Die Möglichkeit zur Nutzung einer Pyrolyseanlage für die Erzeugung von thermischer und elektrischer Energie wurde geprüft, jedoch als nicht sinnvoll bewertet. Alternativ wird perspektivisch und langfristig ein Anschluss an das zukünftige Fernwärmenetz der Stadt Alfeld und seiner Unternehmen angestrebt.

Wurden die Ziele erreicht?

Im Jahr 2019 wurde erfolgreich eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 99,2 kWp installiert. Eine Erweiterung um weitere 137,6 kWp ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Der ursprünglich für 2023 geplante Installationstermin musste aufgrund von Lieferengpässen sowie Abstimmungen mit der ICOMOS zu denkmalrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der baulichen Umsetzung verschoben werden. Ziel der Maßnahme ist die schrittweise Erhöhung des energetischen Autarkiegrads. Nach internen Berechnungen wird durch die Erweiterung im Jahr 2024 ein Autarkiegrad von etwa 19% erreicht. Für das Jahr 2025 wird ein weiterer Anstieg auf ca. 32% erwartet.

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 im 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.

a.

i.-ii.

Für die Verpackungen wurden 2023 folgenden Materialien eingesetzt:

	kg/2022	kg/2023
Erneuerbar		
Holz	101.426	50.144
Kartonagen	7.999	7.192
Papierfüllstoffe	3.720	3.918
Presspappe	1.080	-
Nicht erneuerbar		
Kunststofffüllstoffe	394	412
Folien	701	1.001
Summe	115.321	62.665

Diese Daten wurden ebenfalls dem LSN, dem Landesamt für Statistik Niedersachsen, zur Erhebung nicht systembeteiligungspflichtiger Verpackungen gemeldet.

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.

Verbrauch nicht erneuerbarer Kraftstoffe nach Standorten im Jahr 2023:

Standort	Energieart	Verbrauch 2023	kWh	GJ
Alfeld (Leine)	Diesekraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	246.886	2.468.864	8.888
	Benzinkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	27.629	243.136	875
	Erdgas (kWh)	1.108.655	1.108.655	3.991
	Strom (kWh)	847.438	847.438	3.051

Lüdenscheid	Strom (kWh)	51.273	51.273	185
	Heizöl aus eigenem Tank (l)	6.437	64.370	232
	Dieselmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	8.805	88.050	317
	Benzinmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	1.362	11.990	43

Gesamtverbrauch nicht erneuerbarer Kraftstoffe deutscher Standorte im Jahr 2023:

Standort	Energieart	Verbrauch 2023	kWh	GJ
Deutsche Standorte	Strom (kWh)	898.711	898.711	3.236
	Erdgas (kWh)	1.108.655	1.108.655	3.991
	Heizöl aus eigenem Tank (l)	6.437	64.370	232
	Dieselmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	255.691	2.556.915	9.205
	Benzinmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	28.992	255.122	918

b.

Gesamtverbrauch erneuerbarer Kraftstoffe deutscher Standorte im Jahr 2023:

	Verbrauch 2023	Verbrauch 2023 (kWh)	Verbrauch 2023 (GJ)
PV-Strom (kWh)	83.680	83.680	301
Holzpellets (kg)	35.680	171.264	617

c.

Strom- und Heizenergieverbrauch deutscher Standorte 2023:

Standort	Energieart	Verbrauch 2023	kWh	GJ
Deutsche Standorte	Strom (kWh)	982.391	982.391	3.537
	Erdgas (kWh)	1.108.655	1.108.655	3.991
	Heizöl aus eigenem Tank (l)	6.437	64.370	232
	PV-Strom (kWh)	83.680,00	83.680,00	301
	Holzpellets (kg)	35.680,00	171.264,00	617

d.

Die Kosten der bezogenen Energiemengen von Gas und Strom werden anteilig zum **Selbstkostenpreis**, basierend auf dem tatsächlichen Verbrauch, **ohne Gewinnaufschlag** an Mietparteien auf dem Firmengelände weiterberechnet. Diese Verbrauchsmengen wurden, sofern nicht anders beschrieben, bereits aus den angegebenen Gesamtdaten herausgerechnet.

e.

Der gesamte Energieverbrauch deutscher Standorte im Jahr 2023 beträgt **18.801 GJ**.

Standort	Energieart	Verbrauch 2023	kWh	GJ
Deutsche Standorte	Strom (kWh)	982.391	982.391	3.537
	Erdgas (kWh)	1.108.655	1.108.655	3.991
	Heizöl aus eigenem Tank (l)	6.437	64.370	232
	Dieselmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	255.691	2.556.915	9.205
	Benzinmotorkraftstoff aus öffentlicher Tankstelle (l)	28.992	255.122	918
	PV-Strom (kWh)	83.680	83.680	301
	Holzpellets (kg)	35.680	171.264	617
GJ-Summe aller deutschen Standorte				18.801

f.-g.

Die Umrechnungen basieren auf den nachfolgend dargestellten spezifischen Energiegehalten der Kraftstoffe und wurden mit dem Faktor 0,0036 in GJ umgerechnet.

Spezifischer Energieinhalt (kWh)	
Heizöl (l)	10 kWh
Diesel (l)	10 kWh
Benzin (l)	8,8 kWh
Holzpellets (kg)	4,8 kWh

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.

a.

Verringerung des Energieverbrauchs

- Kraftstoffverbrauch (Diesel): +13,54 % (Anstieg)
- Stromverbrauch: 1,54 % (Verringerung)
- Gasverbrauch: 35,92 % (Verringerung)

b.

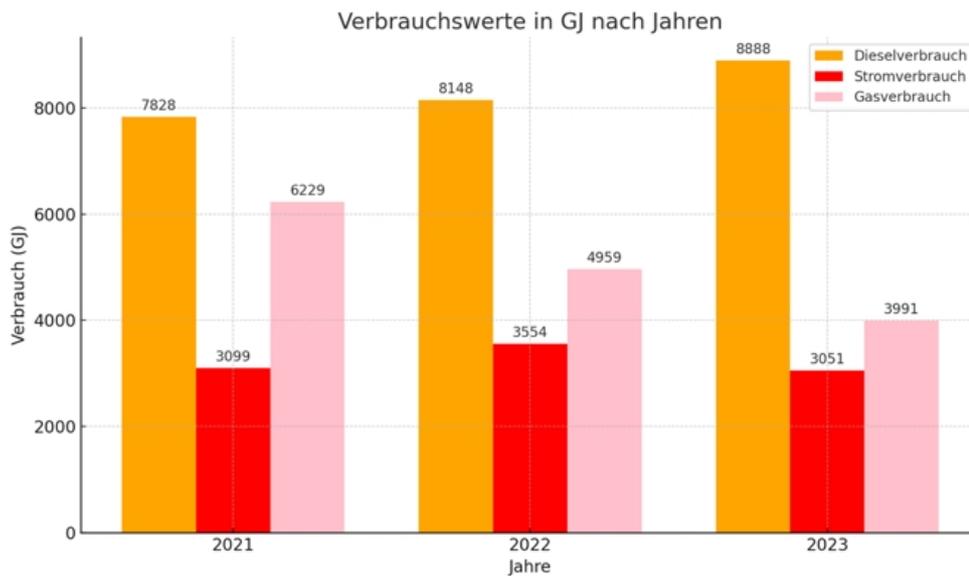
Auflistung einbezogener Energiearten

- Kraftstoff
 - Diesel
 - Benzin
- Strom
- Gas

Vergleich wesentlicher Verbräuche nicht erneuerbarer Kraftstoffe am Standort Alfeld (Leine) über 3 Jahre:

Jahr	Kategorie	Verbrauch (kWh)	Verbrauch (GJ)
2021	Kraftstoffverbrauch Fuhrpark (Diesel)	2.174.540	7.828
	Stromverbrauch	860.682	3.099
	Gasverbrauch	1.730.182	6.229
2022	Kraftstoffverbrauch Fuhrpark (Diesel)	2.263.251	8.148
	Stromverbrauch	987.281	3.554
	Gasverbrauch	1.314.742	4.959
2023	Kraftstoff	2.712.000	9.763
	- Diesel*	2.468.864	8.888
	- Benzin*	243.136	875
	Stromverbrauch**	847.438	3.051
	Gasverbrauch	1.108.655	3.991

* exklusive MA-Anfahrten ** Exklusive PV-Strom



c.-d.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

a.

Die Wasserentnahme...

... **am Standort Alfeld (Leine)** aus der öffentlichen Wasserversorgung (= Grundwasser):

- 2021: 2,74 MI
- 2022: 3,54 MI
- 2023: 1,33 MI

... **am Standort Lüdenscheid** aus der öffentlichen Wasserversorgung (= Grundwasser):

- 2021: 0,170 MI
- 2022: 0,248 MI
- 2023: 0,207 MI

*Bedingt durch die COVID-19-Pandemie und die damit verstärkt einhergehende Nutzung des mobilen Arbeitens, war die Wasserentnahme in 2021 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.

a.

Abfall in Alfeld (Leine) 2023:

Entsorgte Abfallarten	Fachnummer (AVV)	2023 (t)
Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen und -lösungen	120109	0,999
Bildschirmgeräte	200136	0
Kleingeräte	16 02 13	0
Bleibatterien	16 06 01	0
Datenschutzträger	-	0,351
Hausmüll (Deponie) / Siedlungsabfälle	20	10,03
Leichtverpackungen	150106	4,62
gemischte Verpackungen (thermische Verwertung)	150106	37,76
Holz AI/AIII	170201	44,1
Mischschrott	170407	15,52
Verwertung Mischpapier	150101	29,58
Kabelschrott	170407	2,4
Aluspäne	170402	21,1
Frostschutzmittel	160114	5
BMA (Baumischabfall)	170904	1
Ölverschmutzte Betriebsmittel	150202	0,09
SUMME		172,55

Entsorgte, gefährliche Abfallarten	Fachnummer (AVV)	2023 (t)
Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen und -lösungen	120109	0,999
Frostschutzmittel	160114	5
Ölverschmutzte Betriebsmittel	150202	0,09
SUMME		6,089

	2022 (t)	2023 (t)
Gefährlicher Abfall	0,76	6,089
Ungefährlicher Abfall	122,93	166,461
Gesamt	123,69	172,55

Abfall in Lüdenscheid 2023:

Tonne	Abfallart	Gesamtwert in kg	Gesamtwert in t
Gelb	DSD Abfallmenge in m ³ /Jahr	357,5	0,4
Blau	Papierabfallmenge in m ³ /Jahr	7.670,00	7,7
Restmüll	AzV Abfallmenge in m ³ /Jahr	12.610,00	12,6
		20.637,50	20,6

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

Die Daten sind identisch mit der Eco-Bilanz 2023 und basieren auf den Verbräuchen der deutschen Standorte, die mit der Datengrundlage der BAFA und deren CO₂-Äquivalenten (2023) errechnet wurden.

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 2032 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.

Die Möglichkeit zur Nutzung einer Pyrolyseanlage für die Erzeugung von thermischer und elektrischer Energie wurde geprüft, jedoch als nicht sinnvoll bewertet. Stattdessen soll die 2019 erfolgreich installierte Photovoltaikanlage mit 99,2-kWp im Jahr 2024 um 137,6 kWp erweitert werden. Der Autarkiegrad soll dadurch 2024 laut eigenen Berechnungen bereits bei 19% liegen und 2025 auf 32%.

Welche Ziele wurden bisher erreicht?

Aufgrund der beschriebenen Verzögerung bei der Erweiterung der Photovoltaik-Anlage kann das gesetzte Ziel voraussichtlich erst im Jahr 2024 erreicht werden.

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, sodass als Bezugsgröße die Fläche gewählt wird.

Welches Basisjahr wird zu Grunde gelegt?

Es wird das Basisjahr 2021 zugrunde 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.

Auch für das Jahr 2023 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: 678 tCO₂e
- Erdgas: 348 tCO₂e
- **Summe: 1.026 tCO₂e**

2022:

- Diesel: 705 tCO₂e
- Erdgas: 277 tCO₂e
- **Summe: 982 tCO₂e**

2023:

- Diesel: 657 tCO₂e
- Erdgas: 224 tCO₂e
- Benzin: 64 tCO₂e
- **Summe: 945 tCO₂e**

d.

Mit der Begründung, dass die Werte der Jahre 2019 sowie 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht aussagekräftig sind, wurde 2021 als Basisjahr gewählt. Gleiches gilt für die Werte aus 2022 aufgrund der Energiekrise und den damit verbundenen Sparmaßnahmen. Weiterhin ist zu beachten, dass die für das Jahr 2023 ermittelten Werte aufgrund neuer Berechnungsmethoden und Analysemöglichkeiten am präzisesten sind und daher zukünftig die aussagekräftigste Basis für Vergleiche bilden.

e.

Aufschlüsselung der CO₂-Äquivalente 2023:

Scope	Emittent	Energiegehalt (kWh/Einheit)	CO ₂ -Äquivalent (kgCO ₂ /Einheit)	Quelle
1	Diesel in L	10,0 kWh	0,266	Bafa Merkblatt 3.1*
1	Benzin in L	8,8 kWh	0,264	Bafa Merkblatt 3.1
1	Erdgas in kWh	-	0,202	Bafa Merkblatt 3.1
1	Holzpellets	4,8 kWh	0,036	Bafa Merkblatt 3.1
1	Heizöl	10,0 kWh	0,266	Bafa Merkblatt 3.1
2	Strom in kWh	-	0,435	Bafa Merkblatt 3.1
2	PV-Strom in kWh	-	0,000	Bafa Merkblatt 3.1
3	Faserholz in kg	-	0,03574	GEMIS 5.0**
3	Fichte in kg	-	0,02775	GEMIS 5.0
3	Papier in kg	-	1,38	GEMIS 5.0
3	Pappe in kg	-	0,62	GEMIS 5.0
3	Polyethylen in kg	-	1,96	Bafa Merkblatt 3.1
3	Aluminium in kg	-	10	GEMIS 5.0
3	MVA-Hausmüll in kg	-	0,36666	GEMIS 5.0
3	MA-Anfahrt in km	-	0,207	GEMIS 5.0
3	MA-Anfahrt Zug km	-	0,05478	GEMIS 5.0

*

https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2023.html

** <https://ecocockpit.de/> <https://iinas.org/downloads/gemis-downloads/>

f.

Fagus GreCon nutzt für die Betrachtung der deutschen Standorte den operativen Kontrollansatz für die Konsolidierung der CO₂-Emissionen, da dieser Ansatz die tatsächliche Verantwortung des Unternehmens für den Betrieb seiner Anlagen und Aktivitäten widerspiegelt. Der operative Kontrollansatz ermöglicht eine klare und präzise Darstellung der Emissionen, die direkt aus den Entscheidungen und Handlungen des Unternehmens hervorgehen.

g.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen basiert auf einer Kombination aus spezifischen Daten der Energieversorger, internen Aufteilungen sowie fundierten Annahmen:

- **Energieverbrauch:** Die Emissionen durch Strom und Wärme wurden mithilfe der Daten der Versorger berechnet. Hierbei wurden die CO₂-Faktoren gemäß der jeweiligen Energieträger, wie vorangehend aufgeführt, berücksichtigt.
- **Mieter des Firmengeländes:** Die Aufteilung der Emissionen auf Mieter des Geländes erfolgte anhand des Flächenverbrauchs und der jeweiligen Nutzung, um eine realistische Verteilung zu gewährleisten. Dies betrifft primär die Abfallentsorgung.
- **Mitarbeiteranfahrt:** Die Emissionen durch Pendelverkehr wurden auf Basis von Annahmen zu Verkehrsmitteln, der Luftlinie vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Mitarbeitendenzahlen abgeschätzt.

Aus den gesammelten absoluten Verbrauchswerten wurden mit dem Programm „ecocockpit“ der Effizienzagentur NRW und den bereits angegebenen CO₂-Faktoren der CO₂-Fußabdruck des Unternehmens ermittelt. Zur Kontrolle und Nachvollziehbarkeit wurden diese zusätzlich manuell berechnet.

Verbesserungspotenzial

Durch die kontinuierliche Optimierung von Berechnungsmethoden, beispielsweise durch detailliertere Verbrauchsdaten, exaktere Erhebungen der Mobilitätsmuster der Mitarbeitenden oder verbesserte Daten zur Flächennutzung, besteht ein jährliches Verbesserungspotenzial. Dies trägt nicht nur zur genaueren Erfassung der Emissionen bei, sondern ermöglicht auch gezielte Maßnahmen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks.

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.

Berechnung der Treibhausgas-Emissionen 2023 von Strom mit dem Programm "ecockpit", auf Grundlage der bereits aufgeschlüsselten Co₂-Äquivalente.

Standort Alfeld (Leine)

- 2021: 315 tCO₂e (CO₂-Äquivalent: 0,366)
- 2022: 361 tCO₂e (CO₂-Äquivalent: 0,366)
- 2023: 369 tCO₂e (CO₂-Äquivalent: 0,435)

Hinweis: Aufgrund des neuen Co₂-Faktors sind nur die absoluten Verbrauchsdaten vergleichbar,

daher wird nachfolgend der Wert mit dem davor genutzten CO₂-Äquivalent berechnet:

2023: Strom in Alfeld (Leine): 328,93 tCO₂e (CO₂-Äquivalent: 0,366)

Standort Lüdenscheid:

- 2023: 22,3 tCO₂e

d.-g.

Siehe oben.

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.

a.-d.

Die Scope-3-Emissionen können derzeit aufgrund der Komplexität der zu erhebenden Daten noch nicht ausführlich berichtet werden. Wir streben dies jedoch an. Derzeit lassen sich in der Eco-Bilanz folgende Scope-3-Emissionen für den Standort Alfeld 2023 aufschlüsseln:

Standort Alfeld (Leine) 2023:

Kategorie und Emittent	Wert in Einheit	CO ₂ -Äquivalent
Holz, Papier, Pappe		
Faserholz	22.626 kg	0,809 tCO ₂ e
Fichte	27.517 kg	0,764 tCO ₂ e
Papier (Verpackung)	3.918 kg	5,407 tCO ₂ e
Papier	6.845 kg	9,446 tCO ₂ e
Pappe Kartonage	7.192 kg	4,459 tCO ₂ e
Kunststoffe		
Polyethylen LDPE	1.412 kg	2,768 tCO ₂ e
Metalle		
Aluminium 1, primär	4.869 kg	48,686 tCO ₂ e
Aluminium 2, primär	15.953 kg	159,530 tCO ₂ e
Entsorgung		
MVA-Hausmüll	37.760 kg	13,845 tCO ₂ e
Hausmüll (Deponie)	10.030 kg	26,406 tCO ₂ e
Abwasser in Liter	1.620 l	0,0004 tCO ₂ e
Mitarbeitenden-Anfahrt		
PKW-Anfahrt	1.462.013 km	302,637 tCO ₂ e
Personenzug (ÖPNV)	45.196 km	2,476 tCO ₂ e

Standort Alfeld (Leine) im Vergleich 2021-2023:

Emittent	2021	2022	2023
Holz, Papier, Pappe			
Faserholz	64.575 kg	64.575 kg	22.626 kg
Fichte	36.851 kg	36.851 kg	27.517 kg
Papier (Verpackung)	3.720 kg	3.720 kg	3.918 kg
Papier	7.999 kg	7.999 kg	6.845 kg
Pappe Kartonage	-	-	7.192 kg
Spanplatte	1.080 kg	1.080 kg	-
Kunststoffe			
Polyethylen LDPE	1.096 kg	1.096 kg	1.412 kg
Metalle			
Aluminium 1	35.391 kg	35.391 kg	4.869 kg
Aluminium 2	55.154 kg	45.351 kg	15.953 kg
Entsorgung			
MVA-Hausmüll	76.270 kg	56.090 kg	37.760 kg
Hausmüll (Deponie)	-	-	10.030 kg
Abwasser	-	-	1.620 l
Mitarbeitenden-Anfahrt			
PKW-Anfahrt	931.500 km	931.500 km	1.462.013 km
Personenzug (ÖPNV)	101.250 km	101.250 km	45.196 km

Standort Lüdenscheid 2023:

Entsorgung		
Hausmüll (Deponie)	12.610 kg	33,198 tCO ₂ e
Abwasser in L	207 l	0,00006 tCO ₂ e
Mitarbeitenden-Anfahrt		
PKW-Anfahrt	30.433 km	6,3 tCO ₂ e

e.-g.

Siehe oben.

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.

a.-d.

Übersicht der Emissionsentwicklung

Betrachtet werden die Daten des Standorts Alfeld (Leine), die Senkung bezieht sich auf den Vergleich des aktuellen Jahres 2023 mit dem, aus obigen Gründen, gewählten Basisjahr 2021. Positive Werte in der letzten Spalte zeigen eine Zunahme statt einer Senkung an.

Scope	Emittent	2021 CO ₂ (t)	2022 CO ₂ (t)	2023 CO ₂ (t)	Senkung 2021–2023 (t)
1	Diesel	677,57	704,93	656,72	-20,85
1	Benzin	-	-	64,18	-
1	Erdgas	347,77	276,89	223,95	-123,82
1	Holzpellets	-	-	6,17	-
2	Strom	315,01	361,34	368,64	+53,63
3	Faserholz	2,31	2,31	0,81	-1,32
3	Fichte	1,02	1,02	0,76	-0,26
3	Papier (Verpackung)	5,13	5,13	5,41	+0,28
3	Papier	-	-	9,45	-
3	Pappe Kartonage	4,96	4,96	4,46	-0,5
3	Spanplatte	0,51	0,51	-	-
3	Polyethylen LDPE	2,15	2,15	2,77	+0,62
3	Aluminium 1	353,91	353,91	48,69	-305,22
3	Aluminium 2	551,54	453,51	159,53	-392,01
3	MVA Hausmüll	27,97	20,57	13,85	-14,12
3	Hausmüll (Deponie)	-	-	26,41	-
3	Abwasser	-	-	0,00044	-
3	PKW-Anfahrt	192,82	192,82	302,64	+109,82
3	Personenzug (ÖPNV)	5,54	5,55	2,48	-3,06

Davon erklärbar und direkt rückführbar auf umgesetzte Maßnahmen ist primär die Senkung von:

- Erdgas: durch Einsatz von Holzpellets
- Strom: Bei Betrachtung der absoluten Verbrauchswerte in der unten aufgeführten Tabelle lässt sich feststellen, dass diese gesunken sind. Diese Senkung lässt sich in den Emissionswerten nicht wiederfinden, da ein neues CO₂-Äquivalent genutzt wurde, wie bereits zum Leistungskriterium 13 ausführlich erläutert.

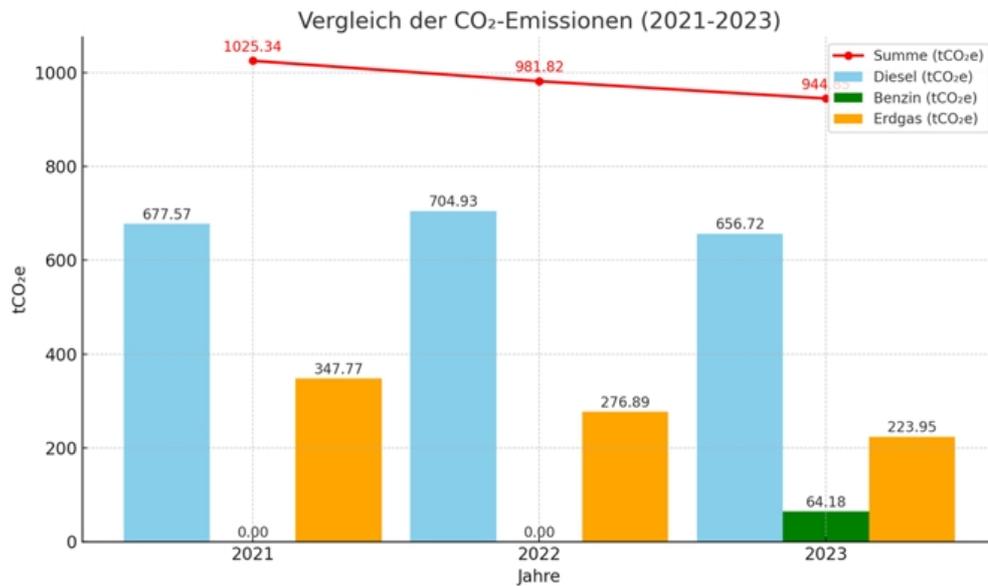
Tabelle mit den Verbrauchswerten und dessen prozentualer Senkung von 2021 auf 2023 für den Standort Alfeld (Leine):

Emittent	2021 Verbrauch	2022 Verbrauch	2023 Verbrauch	%-Senkung Verbrauch (2021-2023)
Diesel	217.454 l	226.235 l	246.886 l	+13,54 %
Benzin	-	-	27.629 l	-
Erdgas	1.730.182 kWh	1.377.540 kWh	1.108.655 kWh	-35,91 %
Holzpellets	-	-	35.680 kg	-
Strom	860.682 kWh	987.281 kWh	847.438 kWh	-1,54 %
Faserholz	64.575 kg	64.575 kg	22.626 kg	-64,97 %
Fichte	36.851 kg	36.851 kg	27.517 kg	-25,36 %
Papier (Verpackung)	3.720 kg	3.720 kg	3.918 kg	-0,05 %
Papier	7.999 kg	7.999 kg	6.845 kg	-14,42 %
Pappe Kartonage	-	-	7.192 kg	-
Spanplatte	1.080 kg	1.080 kg	-	-
Polyethylen LDPE	1.096 kg	1.096 kg	1.412 kg	+28,85 %
Aluminium 1	35.391 kg	35.391 kg	4.869 kg	-86,24 %
Aluminium 2	55.154 kg	45.351 kg	15.953 kg	-71,07 %
MVA Hausmüll	76.270 kg	56.090 kg	37.760 kg	-50,50 %
Hausmüll (Deponie)	-	-	10.030 kg	-
Abwasser	-	-	1.620 l	-
PKW-Anfahrt	931.500 km	931.500 km	1.462.013 km	+56,93 %
Personenzug (ÖPNV)	101.250 km	101.250 km	45.196 km	-55,37 %

Weitere Informationen und vergleichende Visualisierungen

Vergleich zwischen den Jahren 2021 und 2023

- Bezogen auf den Standort Alfeld (Leine)
- In Tonnen CO₂



Prozentuale Veränderungen der Tonnen Co₂

- Diesel: Senkung um 3,08 % von 2021 auf 2023
- Erdgas: Senkung um 35,60 % von 2021 auf 2023

e.

Siehe oben.

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 Benschmidt 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, der Supplier Code of Conduct, wurde 2023 veröffentlicht und den betreffenden Parteien zur Unterzeichnung zur Verfügung gestellt. Dabei wird erfasst, welche Unternehmen die Eigenerklärung unterzeichnen.

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 Implementierung des Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 ist ein langfristiges Ziel.

Strategien und Maßnahmen, um Rechte von Arbeitnehmer:innen 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.

Die internationalen ILO-Arbeits- und Sozialstandards, die SA 8000 sowie die ISO 45001 dienen als Referenzrahmen. Die Einführung eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 ist ein erklärtes **langfristiges Ziel** von Fagus-GreCon. Die konzeptionellen Vorbereitungen laufen, einzelne Elemente – wie z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und die Überarbeitung bestehender Prozesse – sind bereits implementiert oder in Arbeit.

Ein **konkreter Zeitpunkt für die Zertifizierung** kann derzeit noch nicht verbindlich benannt werden, da die Umsetzung von verschiedenen internen und externen Faktoren abhängig ist. Ziel ist es jedoch, den Zertifizierungsprozess **bis spätestens 2028** vorzubereiten und die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Fortschritte werden regelmäßig im Rahmen von internen Audits sowie im Austausch zwischen Geschäftsführung, Personalabteilung und Betriebsrat evaluiert. Risiken – etwa im Zusammenhang mit internationalen Kundendienstesätzen – werden durch gezielte Aufklärung und organisatorische Maßnahmen reduziert. Die interne Meldestelle unterstützt zusätzlich bei der Identifikation und Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerrechte.

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 als auch den Kunden – wird dem entgegengewirkt. Fagus-GreCon ist sich außerdem bewusst, dass interkulturelle Unterschiede, 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, sodass 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 Deutschland in den vergangenen Jahren:

- 2021: 79 Frauen, 366 Männer, 0 Diverse
- 2022: 83 Frauen, 378 Männer, 0 Diverse
- 2023: 103 Frauen, 359 Männer, 0 Diverse

Die Altersverteilung der 461 Mitarbeiter:innen in Deutschland 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 %)

Die Altersverteilung der 462 Mitarbeiter:innen in Deutschland in 2023:

- 117 Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre (26,08 %)
- 200 Mitarbeiter:innen zwischen 30 und 50 Jahre (44,64 %)
- 139 Mitarbeiter:innen über 50 Jahre (29,82 %)

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 ihren 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:

- 2021: 35 Arbeitszeitmodelle
- 2022: 40 Arbeitszeitmodelle
- 2023: 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 darüber hinausgehenden 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 Arbeitsschutzmanagementsystems 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.

Relevante Qualifizierungsrisiken im Kontext von Geschäftstätigkeit und Marktumfeld

Fagus-GreCon misst der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen eine hohe Bedeutung bei. Mit vielfältigen Maßnahmen – von der Ausbildung über die Weiterbildung bis hin zur Gesundheitsförderung – wird die Beschäftigungsfähigkeit gesichert und auf demografische sowie technologische Entwicklungen reagiert.

- **Fachkräftemangel** in technischen Berufen durch demografischen Wandel und Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte in der Region
- **Technologischer Wandel** im Bereich Digitalisierung, Automatisierung und KI, der neue Qualifikationen erfordert
- **Spezialisierte Kundenanforderungen**, die laufende Qualifizierung insbesondere im Service- und Vertriebsbereich notwendig machen
- **Globale Geschäftstätigkeit**, die interkulturelle Kompetenzen sowie technische Sprachkenntnisse notwendig macht

Um diesen Risiken zu begegnen, setzt Fagus-GreCon auf folgende Maßnahmen:

- Enge Kooperation mit Schulen und Ausbildungsstätten sowie eigene Ausbildungswerkstatt
- Etablierung der **GreCon Akademie** zur gezielten internen und externen Weiterbildung
- Nutzung einer E-Learning-Plattform für flexibles, ortsunabhängiges Lernen
- Individuelle Weiterbildungsplanung im Rahmen der jährlichen Feedbackgespräche
- Ausbau der Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement, mit Fokus auf psychische Gesundheit ab 2025

Die systematische Risikoanalyse in Bezug auf Qualifizierung ist Teil der nächsten **Wesentlichkeitsanalyse**, die für 2024 geplant ist. Auf deren Basis sollen die Qualifizierungsstrategien weiterentwickelt und ggf. neue Maßnahmen abgeleitet werden.

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 auch im Jahr 2023 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 sechs Ausbildungsberufe an, um nachfolgende Generationen an das Unternehmen zu binden und die Fachkräfte von Morgen zielgerichtet auszubilden.

Ausbildungsberufe:

- Zerspanungsmechaniker:in
- Industriekaufmann/-frau
- echatroniker:in
- Fachkraft Lagerlogistik
- Fachinformatiker:in Systemintegration
- Kaufleute für Büromanagement

(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 zur Verfügung. Außerdem 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 werden.

Die Zahl der Auszubildenden bei Fagus-GreCon belief sich im Jahr 2023 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 Gesundheitsmanagements bekommen die Mitarbeiter:innen regelmäßig Online-Flyer per Mail, in denen nützliches Wissen über die Gesundheit geteilt wird.

Unternehmenssiegel Gesundheit:

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

Das 2022 im Projekt „Unternehmenssiegel Gesundheit“ vom BKK Dachverband erreichte goldene Siegel mit einer Punktzahl von 85 ist noch bis 2025 gültig. Durch Änderungen der Projektorganisation seitens des BKK Dachverbands wird Fagus-GreCon zukünftig eine moderne Mitarbeiterbefragung durch „Kultify“ durchführen, die Gesundheitsthemen inkludiert. Ein Workshop durch eine externe Trainerin zum Gesundheitsmanagement wurde Anfang 2023 abteilungsweise durchgeführt, um daraus weitere Ziele und Maßnahmen abzuleiten. Weiterhin ist zu berichten, dass sich das betriebliche Gesundheitsmanagement künftig mehr auf die Unterstützung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen fokussieren wird, beispielsweise Stressmanagement und die Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Dazu soll das Angebot für die psychische Gesundheit ausgebaut werden – unter anderem durch die verstärkte Nutzung der Gesundheits-App Phileo, die allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht. Bei Fagus-GreCon durchlaufen die Führungskräfte Schulungen über das „richtige Führen“ ihrer Mitarbeiter:innen, um ein gesundes Miteinander und Umfeld zu schaffen.

Digitalisierung

Durch die nach der Corona-Pandemie wieder bestehenden Möglichkeiten für reale Aktivitäten wurde das Ziel der Weiterentwicklung von Maßnahmen zum digitalen Teambuilding aufgrund der Erkenntnis, dass der Mehrwert persönlichen, zwischenmenschlichen Kontakts unersetzbar ist, weitestgehend verworfen. Es wird jedoch allen Führungskräften ein jährliches Budget für ihre Mitarbeitenden bereitgestellt, das für abteilungsinterne Veranstaltungen mit Teambuildingcharakter genutzt werden darf. Um den Papierverbrauch zu minimieren und die interne Kommunikation zu optimieren, wurden Tablets angeschafft sowie eine sichere, cloudbasierte Speicherlösung etabliert. So kann zukünftig beispielsweise der Feedbackabfragebögen digitalisiert werden

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

Der optimierte Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit individuell abzuleitenden Maßnahmen für zur Gesundung und Gesunderhaltung betroffener Personen wird bei Fagus-GreCon in 6 Schritten durchgeführt. Ziel ist es, den Genesungsprozess zu unterstützen, wiederholte, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten von Arbeitnehmenden zu überwinden und den Arbeitsplatz der betroffenen Person erhalten.

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 Unternehmungsbindung – 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. Gleichzeitig wird kontinuierlich an der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität gearbeitet. Maßnahmen wie die Teilnahme an Jobmessen sowie gezieltes Arbeitgebermarketing sollen die Arbeitgeberpräsenz stärken. Diese wird nicht nur durch die regelmäßige Teilnahme des Arbeitgebers an Weiterbildungsveranstaltungen, sondern auch digital auf Plattformen wie „LinkedIn“ unterstützt. Seit 2023 bietet das Projekt „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ergänzend monetäre Anreize für Empfehlungen qualifizierter Arbeitskräfte seitens der Mitarbeitenden mit dem Ziel, offene Stellen zeitnah und priorisiert passgenau zu besetzen,

Ziele

Um Unterstützungsmaßnahmen zur psychischen Gesundheit hervorzuheben und konkret thematisieren zu können, wird sich das BGM-Jahreskonzept 2025 auf psychische Gesundheit fokussieren. Ziel ist dabei ein gestärktes Bewusstsein für mentale Krankheiten und Belastung sowie Wissen zu Präventionsmaßnahmen für Mitarbeitende. Eine Aufklärung über digitale Risiken ist noch nicht erfolgt. Der Ausbau der Feedback-Kultur wird zum einen durch das jährliche Erfassen der Feedbackgesprächsanzahl unterstützt, wobei die Zielquote bei 100% liegt. Zum anderen werden zukünftig Workshops angeboten, die eine konstruktive Feedback-Kultur in Teams und unter Mitarbeitenden stärken sollen. Risiken ergeben sich durch den Fachkräftemangel, der sich proportional zum demografischen Wandel verschärfen wird, und dem daraus resultierenden Arbeitnehmermarkt. Die oben genannten Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität sollen hier ansetzen. Weiterhin wurden 2023 zwei Audits durchgeführt: Ein internes Audit nach ISO 9001 im Bereich Personal sowie ein externes Audit nach ISO 9001, das durch TÜV Nord durchgeführt worden ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

a.

Im Jahr 2023 haben sich bei 773.943 geleisteten Arbeitsstunden 40 dokumentierbare, arbeitsbedingte Verletzungen in Deutschland ergeben, wovon fünf meldepflichtig waren. Hierbei handelte es sich schwerpunktmäßig um Schwellungen und Schnittwunden. Wie in den Vorjahren auch führte keine dieser Verletzungen zu einem arbeitsbedingten Todesfall. Die arbeitsbedingten Verletzungen in den vergangenen Jahren:

- 2021: 38 arbeitsbedingte Verletzungen
- 2022: 31 arbeitsbedingte Verletzungen
- 2023: 45 arbeitsbedingte Verletzungen, davon 5 meldepflichtige

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 Gesundheitsmanagement-Team) 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.

a.

Die Mitarbeiter:innen in Deutschland haben im Jahr 2023 insgesamt 2916,75 Stunden in externe Aus- und Weiterbildung investiert. Hieraus ergibt sich eine Aus- und Weiterbildungsquote von 6,3 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.

i.-ii.

Eine Differenzierung der Weiterbildungsstunden nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie wurde zum Stichtag 31.12.2023 nicht vorgenommen, da die interne Datenerfassung bisher nicht entsprechend strukturiert ist. Im Zuge der geplanten **Weiterentwicklung unseres Personalcontrollings** wird jedoch geprüft, inwieweit zukünftig eine erweiterte Auswertung – auch im Hinblick auf Diversity-Kriterien – möglich ist. Ziel ist es, langfristig noch gezielter auf individuelle Qualifizierungsbedarfe eingehen zu können.

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:

- 2021: circa 18 % weiblich und circa 82 % männlich
- 2022: circa 18 % weiblich und circa 82 % männlich
- 2023: circa 22 % weiblich und circa 78 % männlich

Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen in den vergangenen Jahren:

- 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 %
- 2023:
 - Unter 30 Jahre: 26,08 %
 - 30-50 Jahre: 44,64 %
 - Über 50 Jahre: 29,28 %

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.

a.-b.

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

Fagus-GreCon bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte im eigenen Unternehmen sowie entlang der Lieferkette. Grundlage dafür sind der ZVEI-VDMA Code of Conduct sowie der unternehmensspezifische **Supplier Code of Conduct**, der im Jahr **2023 veröffentlicht** und im Laufe des Berichtsjahres erstmals an Neu- und Bestandslieferanten aus potenziell risikobehafteten Regionen übermittelt wurde.

Die Lieferanten werden aufgefordert, eine Selbsterklärung zur Einhaltung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte abzugeben. Bis zum Jahresende 2023 wurden erste Rückmeldungen dokumentiert.

Zudem führt der Einkauf **stichprobenartige Audits** durch, in denen unter anderem Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überprüft werden.

Die Betriebsstätten in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Thailand und den USA unterliegen einer zentralen Steuerung durch die deutsche Unternehmenszentrale. Die dort geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen werden eingehalten, sofern sie nicht unter dem deutschen Schutzniveau liegen.

Ziel ist es, überall **einheitlich hohe Standards** zu gewährleisten.

Im Laufe des Jahres 2023 wurde mit den Vorbereitungen für eine strukturierte Risikoanalyse entlang der Lieferkette begonnen. Diese Analyse zielt darauf ab, menschenrechtliche Risiken – insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Diskriminierung und Zwangsarbeit – zu identifizieren und zu bewerten. Die Implementierung soll ab dem Jahr 2024 schrittweise erfolgen. Auch wenn Fagus-GreCon zum 31.12.2023 noch nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fällt, bereitet sich das Unternehmen aktiv auf kommende Anforderungen vor – insbesondere mit Blick auf die Rolle als

direkter Zulieferer betroffener Kundenunternehmen.

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 seit 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

Die Definition von Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Kontrollmechanismen im Bereich Menschenrechte befindet sich Ende 2023 noch im Aufbau. Eine erste strukturierte Risiko- und Maßnahmenmatrix ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Eine regelmäßige Integration in das bestehende Managementsystem soll im Anschluss erfolgen.

Zum **Stichtag 31.12.2023** liegen keine bekannten Fälle von Verstößen gegen Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit oder durch unmittelbare Lieferanten vor

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 2023 durchgeführten wesentlichen Investitionsprojekte wurden mit Partnern aus Deutschland realisiert. Daher konnte von einer intensiveren Prüfung auf die Menschenrechtssituation 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
mensenrechtliche 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.

a.

Im Jahr 2023 hat Fagus-GreCon begonnen, soziale Kriterien systematisch in die Bewertung neuer
und bestehender Lieferanten zu integrieren. Im Fokus standen dabei vor allem direkte (Tier-1)
sowie wirtschaftlich relevante A- und B-Lieferanten, insbesondere aus potenziell risikobehafteten
Regionen. Die Prüfung der Lieferanten anhand sozialer Kriterien erfolgte im Berichtsjahr
überwiegend auf Basis einer **Selbstauskunft zum Supplier Code of Conduct**, ergänzt durch 18
stichprobenartige sowie geplante **Lieferantenaudits**. Bei der Bewertung wurde unter anderem
erfasst, ob ein Lieferant über Zertifizierungen wie ISO 14001 verfügt oder menschenrechtliche
Standards dokumentiert einhält. Die Art und Tiefe der Informationsgewinnung soll 2024
weiterentwickelt werden – unter anderem durch eine **Risikokategorisierung**, systematische
Nachverfolgung fehlender Selbstauskünfte sowie die **Integration in ein digitales
Lieferantenmanagementsystem**.

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.

Im Berichtsjahr 2023 wurden keine erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen im Rahmen der Lieferantenbewertungen festgestellt. Entsprechend wurden weder Maßnahmen zur Risikoreduktion noch Beendigungen von Geschäftsbeziehungen erforderlich. Eine erste **Risikobewertung aller relevanten Lieferanten** soll im Rahmen der für 2024 geplanten **Wesentlichkeitsanalyse** systematisch erfolgen.

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 u.a. auf der ITB Berlin und einem reichhaltigen Veranstaltungskalender 2024 wird auch im Juni 2024 nach dem erfolgreichen Start im letzten Jahr wieder ein Open-Air-Rockkonzert durchgeführt. Mit diesem jährlichen Veranstaltungsformat spricht der Kulturbetrieb eine neue Zielgruppe an, die das UNESCO-Welterbe von einer ganz anderen Seite kennenlernt. Auch der 13. UNESCO-Welterbetag mit dem 1. Welterbelauf am Fagus-Werk in Zusammenarbeit mit der Stadt Alfeld (Leine) und dem LAV Alfeld ist geplant.

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

Im Jahr 2023 erlebten mehr als 16.500 Besucher:innen die besondere Welterbe-Atmosphäre. Im Rahmen von über 420 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. So begann 2023 eine dreiteilige Vortragsreihe in Kooperation mit der Klimaschutzagentur Hildesheim, die Mitarbeitenden sowie Interessierten offenstand und bei der in der Auftaktveranstaltung im November 2023 umfassend über nachhaltigen Klimaschutz in der Region, Energieeinsparung in Haushalten, moderne Heiztechnik sowie Nutzerverhalten informiert wurde. Gleichzeitig bot die Veranstaltung Raum für Austausch und Diskussionen über Erfahrungswerte. Des Weiteren engagieren sich Fagus-GreCon und die Mitarbeiter:innen in diversen regionalen Verbänden und Vereinen. Das Unternehmen unterstützt die ehrenamtlichen Tätigkeiten durch die

flexiblen Arbeitszeitmodelle des Unternehmens.

Ziele

Langfristiges Ziel ist die Professionalisierung der Angebotsentwicklung und Vermarktung für Familien. So wurde 2023 beispielsweise eine Ostereiersuche für diese Zielgruppe in der Ausstellung veranstaltet. Geplant sind zukünftig außerdem Ferienpassaktionen, ein „Lebendiger Adventskalender“ sowie ein Adventssonntag, die insgesamt das regionale Kulturangebot, insbesondere für Kinder und Familien, stärken sollen. Hierbei werden auch regionale Bands und Musikkzüge eingebunden. Weiterhin soll die Professionalisierung des Online-Shops und die Etablierung auf weiteren touristischen Plattformen wie „GetYourGuide“ die Vermarktung digitaler Tickets fördern und so unter anderem zu einer Papiereinsparung führen. Bei Bestellungen im Fagus-Onlineshop werden zukünftig wiederverwendbare Stofftüten beigelegt.
(Durch Vorschriften des Denkmalschutzes sind Modernisierungen meist unzulässig, was durch die fehlende Dämmung und stärkere Wittereinflüsse unter anderem negative Auswirkungen auf technische Elemente der Ausstellung hat.)

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:

Mitgliedsbeiträge 2023

- Bundesverband Betriebliche Mobilität e.V.
- Heimatverein Gerzen e.V.
- UNESCO-Welterbestätten Deutschland e.V.
- Südniedersachsenstiftung
- AGV im Bezirk Hildesheim e.V.
- VDMA e.V.

- Der Mittelstand. BVMW e.V.
- forum alfeld aktiv
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e.V.
- IHK Hannover
- ADAC e.V.
- Südwestfälische Industrie- und Handelskammer
- Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken
- GGM Gütegemeinschaft Mineralwolle e.V.
- Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung e.V.
- Industrieverein Alfeld-Region e.V.
- Weserbergland Aktiengesellschaft
- Verband der deutschen Holzwerkstoffindustrie e.V.
- Region Leinebergland e.V.
- Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie e.V.
- bvfa e.V.
- European Hygienic Engineering & Design Group
- IND Ex e.V.
- Deutscher Schüttgut-Industrie Verband e.V.
- European Panel Federation
- WFZruhr e.V.
- Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e.V.
- Wirtschaft für Südwestfalen e.V.
- FSKZ e.V.
- Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V.
- FSA e.V.
- EDANA

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, 2022 und 2023 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.

Fagus-GreCon bekennt sich zu gesetzeskonformem, integrem und verantwortungsvollem Verhalten im Geschäftsalltag. Die Einhaltung geltender Vorschriften sowie der Grundsatz des fairen Wettbewerbs sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur.

Grundlage ist der 2022 eingeführte **VDMA-ZVEI Code of Conduct**, dessen Inhalte – darunter Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, faire Geschäftspraktiken und Vermeidung von Interessenkonflikten – 2023 weiter intern kommuniziert und über Schulungen vermittelt wurden.

Das im Jahr 2022 eingeführte **Hinweisgeberschutzsystem** war auch im Berichtsjahr 2023 aktiv. Es standen sowohl interne als auch externe Kanäle zur Verfügung, um Hinweise auf illegales, unmoralisches oder illegitimes Verhalten anonym zu melden. Diese Meldestelle wird durch den

externen Dienstleister DatCon GmbH betrieben. Hier geht das Unternehmen reaktiv – auf Basis von Hinweisen - Auffälligkeiten nach.

Bis zum 31.12.2023 gingen keine schwerwiegenden Hinweise ein, die eine interne Untersuchung erfordert hätten.

Ergänzend wurde 2023 ein **Rechtskataster** über die SENTITEC GmbH eingeführt, das eine systematische Übersicht über relevante gesetzliche Anforderungen bietet.

Darüber hinaus finden regelmäßig interne und externe **Audits** statt, z. B. im Rahmen der ISO-9001-Zertifizierung. Auch die im Unternehmen geltenden Richtlinien wie die Einkaufs- und Unterschriftenregelung sowie das 4-Augen-Prinzip wurden im Berichtsjahr überprüft und eingehalten.

Zuständigkeit Compliance

Das Thema Compliance liegt weiterhin in der Verantwortung der Geschäftsführung und wird operativ vom Koordinator für Compliance & Sustainability unterstützt.

Ziele

Die Definition eines strukturierten Compliance-Prozesses mit klaren Zielen, Verantwortlichkeiten und Risikobewertung befand sich zum Jahresende 2023 in Vorbereitung. Erste Gespräche zur Risikobewertung und Verankerung im Managementsystem wurden geführt. Eine Implementierung des vollständigen Prozesses ist für 2024 vorgesehen. Zum **Stichtag 31.12.2023** wurden keine Verstöße gegen geltendes Recht oder unternehmensinterne Richtlinien festgestellt.

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 ein 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 liegen keine Bußgeldverfahren vor.

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.