Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2017

ASSMANN BÜROMÖBEL GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt: Martin Könneker

Heinrich-Assmann-Straße 11
49324 Melle
Deutschland

+49(0)5422/706419
+49(0)5422/7067419
martin.koenneker@assmann.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2017, 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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG zählt zu den führenden Büromöbelherstellern in Deutschland. Das 1939 gegründete und seit 1999 in dritter Familiengeneration geführte Unternehmen beschäftigte im Jahr 2017 am Stammsitz Melle-Westerhausen 343 Mitarbeiter inklusive 18 Auszubildende. Mit einer klaren, nachvollziehbaren Strategie, Kontinuität und Zuverlässigkeit sind wir für Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden ein guter und vertrauensvoller Partner. Unser Produktprogramm wird in erster Linie über den Büromöbelfachhandel vertrieben und umfasst marktgerechte, funktionelle, qualitäts- und designorientierte Büromöbel und -systeme. Ergänzend bieten wir Unterstützung bei der Planung und Einrichtung moderner Arbeitswelten. Unsere Unternehmensstrategie zielt im Sinne der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit auf organisches Wachstum: Im Berichtszeitraum haben unsere Umsätze um knapp 8 Mio. Euro auf 112,7 Mio. Euro zugelegt. Insgesamt 464.166 Möbelstücke verließen 2017 unser Werk24.000 mehr als im Jahr zuvor. ASSMANN konnte 2017 auf 21 Jahre Umweltmanagement nach der der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (EMAS) zurückblicken. Seit 2012 veröffentlicht das Unternehmen zudem einen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der jeweils aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht mit Umwelterklärung 2018 für das Auswertungsjahr 2017 steht unter https://www.assmann.de/mediathek/informationsmaterial/ als Download zur Verfügung.

Ergänzende Anmerkungen:

Diese DNK-Entsprechenserklärung basiert auf dem aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht 2017 mit Umwelterklärung 2018 für das Auswertungsjahr 2017. Für diesen Bericht liegt eine uneingeschränkte Gültigkeitserklärung der TÜV SÜD Umweltgutachter GmbH über die Umwelterklärung nach EMAS-VO vor. Diese finden Sie auf S. 100 des Berichts. Dieser Bericht basiert auf dem Nachhaltigkeitsbericht 2017 mit Umwelterklärung für das Auswertungsjahr 2016. Es wurden nur die relevanten Aspekte für die Umwelterklärung angepasst. Außerdem bestätigt der TÜV SÜD für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 mit Umwelterklärung für das Auswertungsjahr 2016:

„Der Nachhaltigkeitsbericht erfüllt strukturell und inhaltlich das Anforderungsprofil nach GRI-G4 ‚in Übereinstimmung – Kern'.
1. Die Grundsätze der Berichtsqualität bezüglich der allgemeinen Standardangaben, Angaben zum Managementansatz (DMA der verwendeten Indikatoren) sowie die Prozesse zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Wesentlichkeitsanalyse sind eingehalten bzw. wirksam.
2. Die untersuchten Stichproben von im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten (Auswertungsjahr 2016) und Informationen erwiesen sich als nachvollziehbar bzw. plausibel. Aus dem gegebenen Prüfumfang ergaben sich keine Sachverhalte, die die obige Einschätzung (Punkt 1) infrage stellen."

Der vollständige Text zur externen Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts 2017 – Auswertungsjahr 2016 ist auf S. 101 zu finden.

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.

Für ein produzierendes Unternehmen wie ASSMANN nimmt das Thema Umwelt- und Ressourcenschutz einen wichtigen Platz in der Unternehmensstrategie ein. Folgerichtig zählt es neben Produkttechnologie und -marketing, Qualität, innovative Technik und Kosteneffizienz sowie Personalpolitik gleichberechtigt zu den strategischen Erfolgsfaktoren unseres Unternehmens. Unsere Unternehmensstrategie haben wir konsequent unter Beachtung des Vorsorgeprinzips auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Diese strategische Ausrichtung haben wir in einem Nachhaltigkeitsleitbild zusammengefasst, das auch in unserem Bericht "Nachhaltig - Nachhaltigkeitsbericht 2017 mit Umwelterklärung 2018" auf den Seiten 34 und 35 zu finden ist. Zertifizierte Umwelt- und Qualitätsmanagementsysteme unterstützen uns dabei, diese Strategie erfolgreich umzusetzen. Mit den Zertifizierungen unseres Produktionsstandorts nach Qualitätsmanagement ISO 9001:2015, Umweltmanagement ISO 14001:2015 sowie der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (Verordnung [EG] Nr. 1221 / 2009 EMAS III) wird uns unser hoher Anspruch durch unabhängige Experten regelmäßig bestätigt. Darüber hinaus haben wir die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgeglichen und unseren Handlungsfeldern zugeordnet. Wir sind der Überzeugung, dass ein international einheitlicher Handlungsrahmen einen bedeutenden Beitrag zur Harmonisierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten leisten kann.

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.

Die regelmäßige Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte obliegt bei ASSMANN dem Team Nachhaltigkeit. Ihm gehört neben dem Leiter Industrial Engineering / Umweltmanagement, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten, dem Leiter Export und Vertriebsmanagement, dem Personalleiter sowie dem kaufmännischen Leiter auch der Geschäftsführer Dirk Aßmann an. Es untersucht die für ASSMANN identifizierten internen und externen Herausforderungen systematisch auf ihre Wesentlichkeit. Die Einordnung beruht auf dem identifizierten Handlungsbedarf. Zudem werden die Herausforderungen den internen und externen Stakeholdern zugeordnet und mit ihrer Sichtweise abgeglichen. Die Ergebnisse dieser Analysen stellen wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht auf S. 24-25 ausführlich vor.
Für unsere Stakeholder wie auch für uns ist die Veränderung der Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen ein besonders wesentlicher Aspekt. ASSMANN reagiert darauf als Lösungsanbieter für moderne Arbeitswelten. Damit gewinnen die Themen Datenschutz und IT-Sicherheit zunehmend an Bedeutung.
Ein wichtiger Faktor bei der Abschätzung wesentlicher Aspekte aus Kundensicht sind Selbstauskünfte, die wir regelmäßig unseren Kunden abgeben. Anhand dieser Fragebögen sind die thematischen Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsbereich detailliert nachvollziehbar. Folgende Herausforderungen haben wir in den ermittelten Themanbereichen erkannt:

Kundenorientierung
Die Fülle von möglichen Produkt- und Systemzertifizierungen im Bereich der Nachhaltigkeit stellt uns regelmäßig vor die Herausforderung, kundenseitig angefragte Zertifikate zu Argumentationszwecken mit den vorhandenen abzugleichen und Schnittmengen bzw. Differenzen zu ermitteln.
Zertifizierungen bedeuten einen hohen internen wie externen Kostenaufwand. Daher prüft ASSMANN neu entwickelte Zertifikate hinsichtlich ihrer Umfänge, um ein möglichst ökonomisches Zertifikatsportfolio zu erreichen. Zudem werden bereits etablierte Zertifikate hinsichtlich ihrer Relevanz regelmäßig neu bewertet.

Ressourceneinsatz/-knappheit
Neben den Gebrauchswert und die Ergonomie unserer Möbel tritt inzwischen der Einsatz von Werkstoffen auf Basis von Holz aus zertifizierter,

verantwortungsvoller Holzwirtschaft. Deswegen setzen wir bei der Beschaffung von Holzwerkstoffen auf PEFC-zertifizierte Ware und können seit Beginn 2017 auf eine PEFC-Zertifizierung für unsere melaminharzbeschichteten Standardmöbel verweisen. Unserer Einschätzung nach ist die Marktversorgung mit zertifizierten Holzprodukten kurz- bis mittelfristig ausreichend und stellt kein akutes Risiko dar. Es ist aber nicht auszuschließen, dass eine gesteigerte Nachfrage im Zusammenhang mit negativen Klimafolgen möglicherweise zu einer Verknappung dieser Rohstoffe führt.
Grundsätzlich erwarten wir allerdings mittelfristig steigende Materialeinstandskosten für Holz-, Stahl- und Kunststoffprodukte. Um die Auswirkungen abzufedern, sehen wir eine Chance darin, in der Produktion weiterhin den besten Stand der Technik anzustreben und eine Materialeffiziente sowie hoch produktive Fertingung zu gewährleisten.

Transport/Logistik
Mit steigender Absatzmenge und in Anbetracht der gesellschaftlichen Diskussion um Emissionen im Straßenverkehr nimmt die Bedeutung des Logistik-Bereichs noch weiter zu. Den damit verbundenen Risiken wie Fachkräftemangel, insbesondere bei den LKW-
Fahrern, steigenden Kraftstoffkosten sowie möglichen Fahrverboten in der Zukunft wollen wir im Jahr 2018 mit einer detaillierten Analyse der Logistik und der Entwicklung von passenden Konzepten begegnen. Aus einer Neuorganisation der Logistik können diverse ökonimische sowie Ökologische Chancen entstehen, die nach der Analyse bewertet werden.

Demografischer Wandel
Mit dem demografischen Wandel sehen wir uns gesellschaftlichen Herausforderungen insbesondere im Personalbereich ausgesetzt, die wir bereits proaktiv und mit Erfolg in Angriff genommen haben. Mit einem gut strukturierten Aus- und Fortbildungskonzept, vielen betrieblichen Maßnahmen zur flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung sowie zahlreichen Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsfürsorge halten wir die Motivation unserer Mitarbeiter hoch und positionieren uns als gefragter Arbeitgeber auf einem umkämpften Fachkräftemarkt. Dem Fachkräftemangel begegnen wir mit einem umfassenden Ausbildungskonzept für alle Unternehmensbereiche.

Lieferantenmanagement
Der Austausch mit unseren Lieferanten und deren enge Einbindung in unsere Prozesse u. a. durch Just-in-time/Just-in-sequence-Lieferungen ist eine wichtige Säule in unserem Produktionsprozess. Um eine dauerhafte Gewährleistung der Lieferqualität zu gewährleisten, sind wir stets um Lieferantenentwicklung bemüht. In Lieferantenaudits und Lieferantenbeurteilungen decken wir Potenziale auf und erarbeiten gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen bei auftretenden Problemen.

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.

Das Team Nachhaltigkeit trifft sich viermal im Jahr, um das Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm zu koordinieren und über Zielsetzung und Zielerreichung zu beraten. Dieses umfangreiche Programm ist auf S. 84 – 86 des Nachhaltigkeitsberichtes abgebildet. In den Kategorien Umwelt, Notfallvorsorge, Material und Materialeffizienz, Gesellschaft sowie Mitarbeiter und Arbeitssicherheit sind Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, Endzeitpunkte der Maßnahmen sowie der jeweilige stichtagsbezogene Status beschrieben. Mit der jährlich aktualisierten Umwelterklärung veröffentlichen wir den Fortschritt in der Zielerreichung. Darüber hinaus haben wir die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgeglichen, unseren Handlungsfeldern in unserem Nachhaltigkeitsbericht zugeordnet und untersucht, auf welche dieser SDGs das Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm abzielt. Detailliert stellen wir dies auf S. 87 unseres Nachhaltigkeitsberichts dar.
Eine besonderer Fokus wird aktuell die Themenfelder "Gesunde Arbeit in der Arbeitswelt 4.0", "Überprüfen und Bewerten des aktuellen Logistikkonzepts" und "FEMB-Zertifikat" gelegt.
Die erreichten Erfolge aus der letzten Betrachtungperiode werden auf den Seiten 82 und 83 dargestellt.

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.

Entwicklung und Design
Ganz entscheidend auf nachhaltige Aspekte bei der Produktion und der späteren Nutzung bzw. der Entsorgung der Produkte wirkt sich die Konstruktion der zu produzierenden Teile aus. Werden falsche oder vom Unternehmen nicht gewünschte Ansätze schon beim Designauftrag eines neuen Möbelteils vorgegeben, hat das weitreichende Konsequenzen auf die Einflussfaktoren der Produktionsmethoden. In den Pflichtenheften der Programmneuerungen werden umweltrelevante Anforderungen von Beginn an mit festgelegt. Dazu zählt beispielsweise das Vermeiden von Konfliktmaterial.

Lieferanten

Aufgrund einer relativ geringen Fertigungstiefe kommt den Lieferanten von ASSMANN eine wesentliche Rolle im Wertschöpfungskreislauf zu. Deswegen betreibt das Unternehmen schon seit Langem ein intensives, auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtetes Lieferantenmanagement. Alle Lieferanten beantworten in einer Selbstauskunft Fragen zu Qualitäts- und Umweltmanagement, aber auch zu den Themen Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit. Die 20 Hauptlieferanten werden darüber hinaus monatlich durch ein betriebsinternes System bewertet. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres beurteilen wir die Prüfkataloge und zeichnen den besten Lieferanten aus. Seit dem Jahr 2016 fordern wir unsere Lieferanten darüber hinaus verpflichtend dazu auf, einen eigens entwickelten ASSMANN Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Dieser Kodex beinhaltet Erklärungen zu den Themenfeldern Compliance, Menschenrechte und Gleichberechtigung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltverantwortung und Umweltschutz sowie ethisches Handeln. Über 95 % unserer Lieferanten haben sich zu unserem Kodex bekannt. Lieferanten, die diesen Weg nicht mit uns gehen wollen, werden sukzessive ausgelistet. Weitere Informationen zum Lieferantenmanagement finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht auf S. 12 und ab S. 68.

Produktion

Der Einsatz modernster Technologien ermöglicht es uns, umweltfreundlich, schnell, flexibel und kostensparend zu produzieren. Mit einem hohen Automatisierungsgrad, einer Just-in-Time/Just-in-Sequence-Produktion sowie der an dem ständigen Verbesserungsprozess im Sinne der Kaizen-Philosophie ausgerichteten Arbeitsorganisation erzielt ASSMANN laufend Effizienzgewinne in der Fertigung. Mit den Zertifizierungen nach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 sowie EMAS III wird dies durch unabhängige Experten regelmäßig bestätigt. Den Effizienzsteigerungen begegnet ASSMANN durch stetiges Wachstum und konnte bei allen vergangenen Innovationssprüngen auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten. Dieser Anspruch gilt auch in Zukunft.

Logistik und Nutzung

Den Transport unserer Produkte übernimmt zu ca. 36 % der werkseigene Fuhrpark. Der Verbrauch und die Fahrkilometerleistungen werden durch das Umweltmanagementsystem kontrolliert. Die eigene LKW-Flotte wird bis 2021 auf Euronorm 6 umgestellt. Dadurch wird ein möglichst geringer Anteil an Emissionen insbesondere durch Stickoxide und Feinstaub durch ASSMANN-Fahrzeuge am Gesamtaufkommen angestrebt.
Beim Transport der Waren fällt nur wenig Verpackungsmaterial an, das größtenteils wiederverwendbar ist (vgl. ausführlich Nachhaltigkeitsbericht S. 66-68). Die Nutzung der ASSMANN Produkte hängt von deren Konstruktion ab. Modular aufgebaute und stabil konstruierte Systeme garantieren oft schon eine lange Lebensdauer. Nachlieferungsgarantien von Einzelteilen geben dem Endverbraucher die Sicherheit, ein Produkt möglichst lange nutzen zu können.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

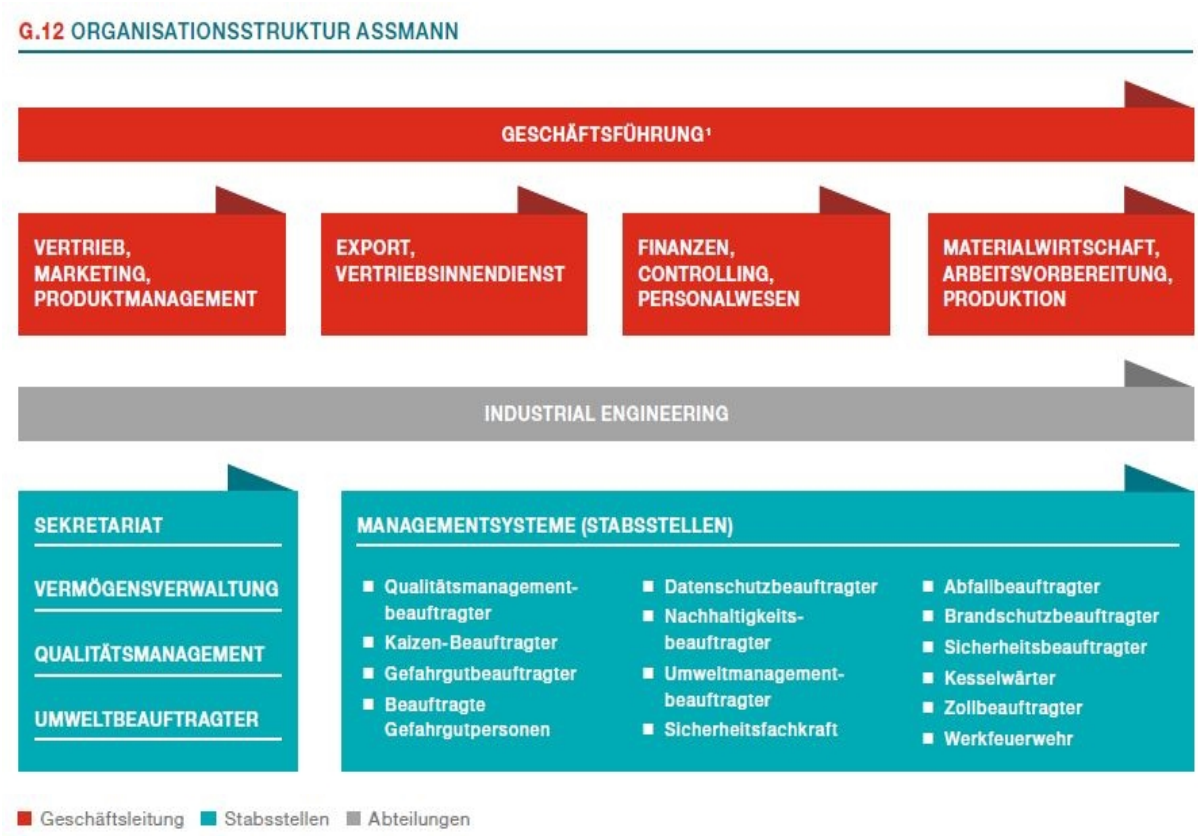
Nicht relevant

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsleitung lenkt als höchstes Leitungsorgan die Geschicke der ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG. Sie steuert und überwacht auch die Nachhaltigkeitsstrategie. Dirk Aßmann vertritt als Geschäftsführender Gesellschafter das Unternehmen in allen Belangen nach innen und außen und verantwortet unter anderem Produktion und Managementsysteme, während der erste Führungskreis der Prokuristen fokussiert für die Bereiche Marketing und Vertrieb, Technische und Kaufmännische Leitung, Organisation und Personal zuständig ist.
Grundsätzlich richtet sich die Geschäftsleitung an der jährlichen Wirtschaftsplanung und dem monatlichen Berichtswesen aus. Alle Mitarbeiter werden aktiv dazu angehalten, gemeinsam die Unternehmensziele umzusetzen. Die Geschäftsleitung setzt dabei auf einen offenen Kommunikationsaustausch und fördert das abteilungsübergreifende Denken und Handeln. Täglich finden Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat bezüglich der Mitarbeiterinteressen und eventueller Probleme statt. Die Geschäftsleitung wird zu umwelt- und mitarbeiterbezogenen Themen von dem Umweltbeauftragten, dem Personalleiter und dem Betriebsrat beraten.



Der Geschäftsführer ist verantwortlich für den Umweltschutz im Unternehmen.

Die operative Führungsstruktur von ASSMANN gliedert sich in die Unternehmensbereiche Produktion und Vertrieb. Damit sind die Verantwortlichkeiten bei gleichzeitiger Minimierung der Schnittstellenanzahl klar zugeordnet.

6. Regeln und Prozesse

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

Unter Kriterium 3 „Ziele" wird auf unser Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm verwiesen, welches jährlich auf Grundlage der EMAS-Richtlinie in puncto Zielformulierung und -erreichung evaluiert wird. Unter Kriterium 5 „Verantwortung" ist die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie dargestellt. Die erforderlichen Regeln und Prozesse ergeben sich aus den zertifizierten Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen, die uns dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsstrategie erfolgreich umzusetzen, vgl. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen". Flankiert wird dies im operativen Geschäft durch den täglich gelebten fortlaufenden Verbesserungsprozess. ASSMANN setzt das Prinzip des Kaizen in den Prozessen, der Qualitätssicherung und in der Produktrealisierung ein und identifiziert Verbesserungspotenziale in allen

Bereichen durch ein Vorschlagswesen. Die Themen aus der Nachhaltigkeitsstrategie werden in die regelmäßig stattfindenden internen Audits eingebunden, bei Abweichungen Maßnahmen entwickelt und zusammen mit dem ersten Führungskreis überwacht.

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.

Die für die interne Planung und Kontrolle wesentlichen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit ergeben sich in erster Linie aus den zertifizierten Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen. Die Kennzahlen nach EMAS sind detailliert auf S. 69-74 des Nachhaltigkeitsberichts dargestellt, die entsprechenden Kernindikatoren auf S. 75-81. Darüber hinaus referenziert der GRI-Inhaltsindex auf S. 90-98 auf die für ASSMMAN relevanten Leistungsindikatoren aus den Kategorien „Wirtschaftlich", „Ökologisch" sowie „Gesellschaftlich" mit den entsprechenden Unterkategorien. Die Zielerreichung wird in den Fachabteilungen kontrolliert, vgl. dazu auch Kriterium 5 „Organisation". Jährlich wird der Umweltkreis durchlaufen: Er besteht aus Umweltbetriebsprüfung und Compliance (Rechtsvorschriften-)Audit - dieses wird durch regelmäßige Besuche eines externen Beraters nach einer Checkliste im Zuge der Umweltbetriebsprüfung durchgeführt -, sowie Umweltprogrammmaßnahmen und der Prüfung der Einhaltung unserer Umweltpolitik. Im Rahmen der nunmehr 21jährigen EMAS-Zertifizierung liegen belastbare Daten über lange Zeitreihen hinweg vor; seit 2012 erfolgt zusätzlich die Berichterstattung nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative GRI. Beide werden regelmäßig durch den TÜV bestätigt. In unserem Nachhaltigkeitsbericht stellen wir wesentliche Leistungsindikatoren in einer 4-Jahres-Übersicht dar, um dem Leser ein möglichst transparentes Bild unserer Leistung geben zu können.

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.

Für alle Mitarbeiter gilt verbindlich das Nachhaltigkeitsleitbild mit Unternehmens- und Umweltpolitik, wie es auch auf S. 34-35 des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht ist. Dort wird unter den Punkten „Wirtschaftliches Handeln", Ethisches Handeln", „Gesellschaftliche Verantwortung", „Erfolgsfaktor Mensch", „Produktverantwortung", „Kundenorientierung", „Verantwortung in der Lieferkette", „Ressourcenproduktivität und Klimawandel" sowie „Ständige Verbesserung" umfassend das Selbstverständnis des Unternehmens ASSMANN und die Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens in das tägliche Handeln dargestellt. Im Jahr 2017 wurden darüber hinaus hierarchieübergreifend Führungsgrundsätze für das Unternehmen erarbeitet und sind Grundlage unseres Umgangs mit den Menschen bei ASSMANN.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Die gesamte Arbeitsorganisation bei ASSMANN ist nach dem Kaizen-Prinzip ausgelegt. Alle Mitarbeiter arbeiten im Einklang mit dem Nachhaltigkeitsleitbild sowie der Unternehmens- und Umweltpolitik. Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Treiber für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, insofern ist das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen grundsätzlicher Bestandteil des Wirtschaftens. Mit Ausnahme der leitenden Angestellten fallen alle Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen. Ihre Entlohnung erfolgt nach Tarifvertrag und

den darin vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen.
Neben den aus unserem Nachhaltigkeitsleitbild und unserer Unternehmens- und Umweltpolitik abgeleiteten individuellen variablen Vergütungsanteilen unserer Führungskräfte werden wir auch die tariflich beschäftigten Mitarbeiter einen zusätzlichen Anreiz schaffen, ihr Tun auf diese Ziele auszurichten. Zurzeit wird ein Konzept für eine Qualitätsprämie erprobt, das die Mitarbeiter sowohl im direkten als auch im indirekten Bereich zusätzlich am Ergebnis guter Arbeit beteiligen soll. Relevante Bewertungsaspekte sind neben bereichsspezifischen Kennzahlen auch unternehmensübergreifende Kriterien wie die Produktivität und die Kundenzufriedenheit, die in allen Bereichen in die Prämie einfließen. Über ein Punktesystem kann für die Mitarbeiter nachvolliehbar ein Prämienwert ermittelt werden. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Testphase ist diese Prämie ab Herbst 2018 Teil der Entlohnung. Über einen Steuerkreis, in dem neben der Personalleitung und der kaufmännischen Leitung auch der Betriebsrat vertreten ist, wird monatlich die Kennzahlentwicklung überwacht und es werden bei nachhaltig negativen Entwicklungen mit den Bereichsleitern Maßnahmen zum Gegensteuern erarbeitet.
Ein besonderer Fokus wird über alle Bereiche auf die Qualität gelegt. Fehlerhafte Produkte und Reklamationen führen zu erhöhtem Materialeinsatz und Transportaufwand sowie zu erhöhten Kosten. Daher werden sowohl die Reklamationsquote als zentrales Bewertungselement als auch Fehlerquoten in verschiedenen Bereichen, insbesondere der Produktion, in die Prämie einbezogen.

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.

Aus Wettbewerbsgründen berichtet ASSMANN nicht über die Vergütung der Geschäftsführung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aus Wettbewerbsgründen berichtet ASSMANN nicht über das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

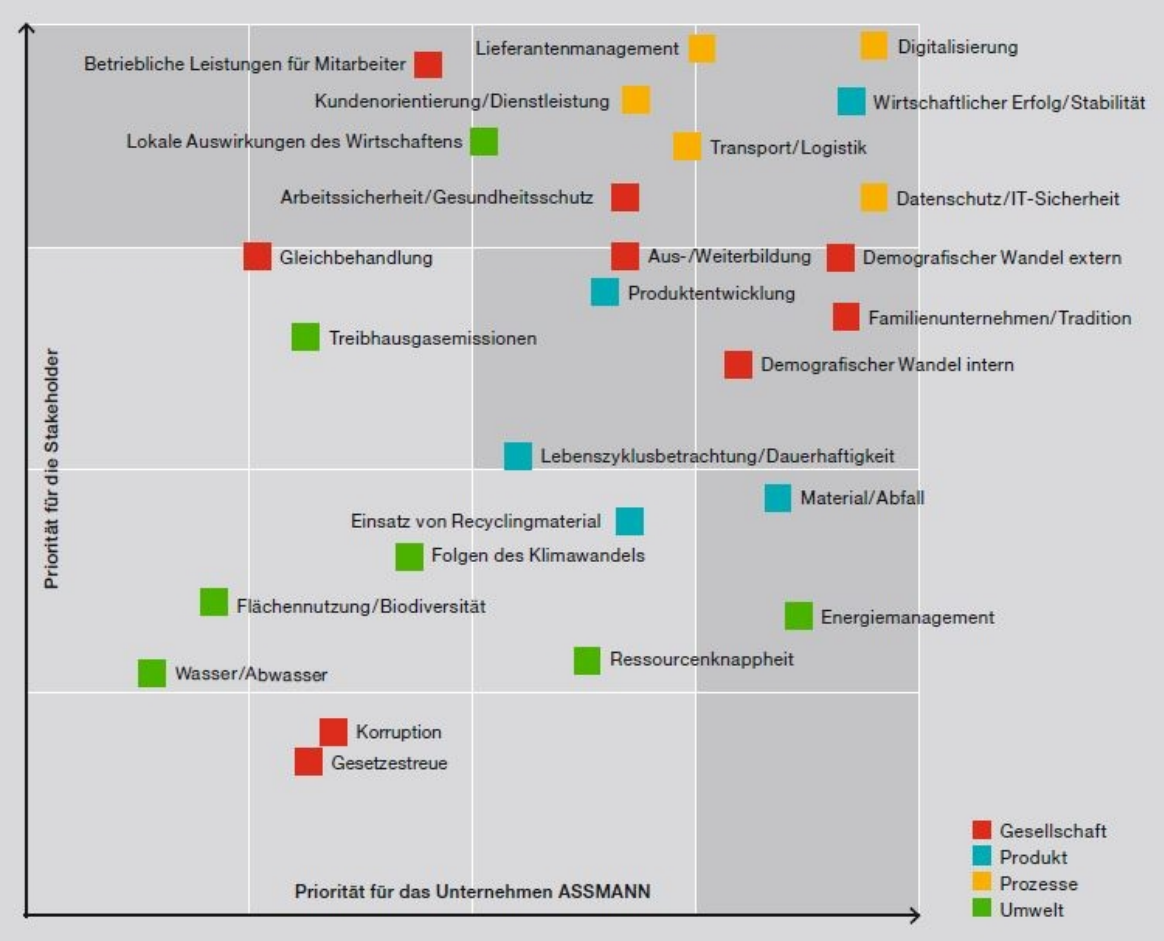
Nicht relevant

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.

Bereits für den ersten Nachhaltigkeitsbericht wurden unter Berücksichtigung der Stakeholder und unter Beachtung des Nachhaltigkeitskontextes Aspekte und Themen identifiziert, die es den interessierten Stakeholdern ermöglichen, sich ein vollständiges Bild der Nachhaltigkeitsleistungen von ASSMANN zu

machen. Dass wir mit der Ermittlung dieser Themen grundsätzlich die Bedürfnisse unserer Interessengruppen korrekt abbilden, wird uns regelmäßig gespiegelt. In Mitarbeitergesprächen, sowohl in täglichen Kurzbesprechungen als auch in Mitarbeiterjahresgesprächen, die mit allen Mitarbeitern durchgeführt werden, zeigen unsere Kolleginnen und Kollegen Verbeserungspotenziale auf und bekommen Rückmeldungen zu ihrer Entwicklung. Im Dialog mit unseren Lieferanten, der sowohl - bei Bedarf - spontan als auch regelmäßig in Lieferantenaudits und turnusmäßigen Lieferantenentwicklungsgesprächen stattfindet, schaffen wir gute Voraussetzungen für deren enge Einbindung in unsere Prozesse. Mit unseren Kunden - und dabei insbesondere mit dem Fachhandel - stehen wir in engem Austaus durch die enge Betreuung durch unseren Außendienst vor Ort wie auch telefonischen Support. Anliegen werden in strukturierten Prozessen intern bearbeitet und verlässliche Auskunft und Problemlösung können dadurch zeitnah gewährleistet werden. Darüber hinaus sind wir im Rahmen unserer Verbandsarbeit nah an relevanten Themen der Branche, treiben Nachhaltigkeitsthemen voran und bekommen Feedback zu unserem Handeln.
Für den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht haben wir insbesondere die Priorisierung der als wesentlich identifizierten Themen überprüft. Dafür hat das Team Nachhaltigkeit in einem Workshop alle berichteten Aspekte sowie Themen, die durch den kontinuierlichen Stakeholderdialog an uns herangetragen wurden, kritisch analysiert. Die Ergebnisse dieses Analyseprozesses wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix (S. 24 Nachhaltigkeitsbericht) festgehalten. Die Aufstellung der Stakeholder wurde sehr umfassend vorgenommen, da sie zukünftig auch als Grundlage der Bewertung der Unternehmensprozesse und zur Ermittlung von Chancen und Risiken dient.



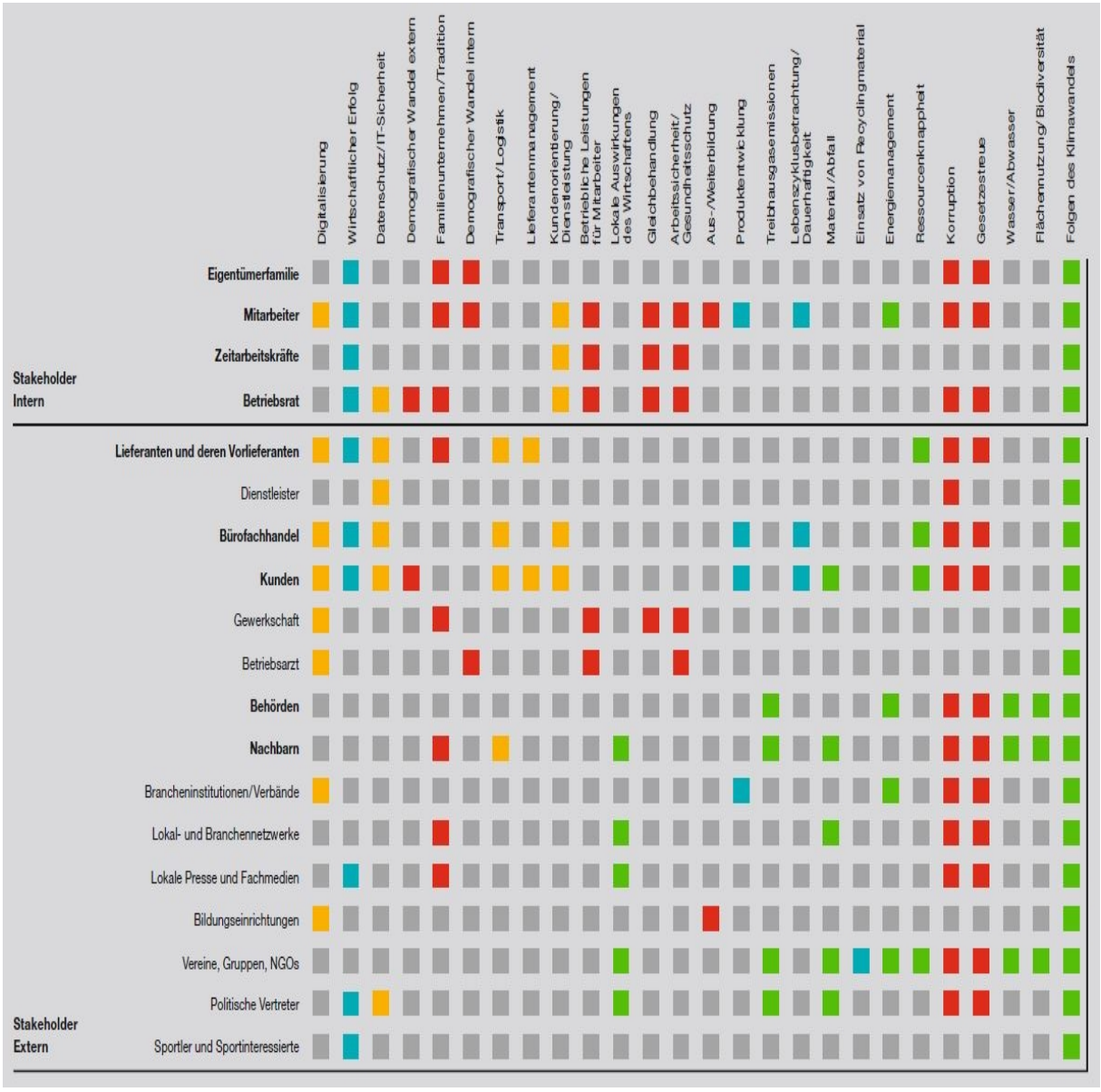
Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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.

Zu den Hauptanspruchsgruppen des Unternehmens gehören die Eigentümerfamilie, die Mitarbeiter und Zeitarbeitskräfte und der Betriebsrat als interne Stakeholder. Die wichtigsten externen Stakeholder sind Lieferanten und deren Vorlieferanten, der Bürofachhandel, Kunden, Behörden und Nachbarn. Eine Auswertung der wesentlichen Themen, die am häufigsten von diesen

Gruppen eingebracht werden, ergibt folgendes Bild (in absteigender Reihenfolge): Klimawandel, Gesetzestreue und Korruption, wirtschaftlicher Erfolg; Familienunternehmen/Tradition, Kundenorientierung/Dienstleistung, Datenschutz/IT-Sicherheit, Digitalisierung sowie Transport/Logistik.
Alle diese Themen und ihre (möglichen) Auswirkungen werden aktiv im Unternehmen gesteuert, die Stakeholder können sich über die jeweiligen Managementansätze, Ziele und Zielerreichung in unserem Nachhaltigkeitsbericht informieren. Die Grafik auf S. 25 des Berichts zeigt eine Auflistung aller Stakeholder in Korrelation zu allen wesentlichen Themen, auf S. 88-89 ist eine ausführliche Analyse dieser Themen abgebildet. Dort werden sie einzeln bewertet, es erfolgt außerdem eine Zuordnung zu den allgemeinen und spezifischen Standardangaben der GRI-Leitlinie G4.



Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Bereits in der Planungs- und Entwurfsphase geben nachhaltige Aspekte die Richtung vor. Wird ein Produkt beispielsweise aus optischen Designgründen „materialverschwenderisch" gestaltet, steigen die notwendigen Ressourcen. In den Pflichtenheften der Programmneuerungen werden umweltrelevante Anforderungen von Beginn an mit festgelegt. Beispiele sind:

- Sortenrein trennbare Werkstoffe
- Oberflächenbeschichtungen
- Werkstoffkennzeichnungen
- Zerlegbare Konstruktionen
- Verzicht auf bestimmte Werkstoffe, Inhaltsstoffe und Herstellungsverfahren wie z. B. PVC oder Chrom VI
- Stabilität und Lebensdauer der Produkte
- Emissionsarme Werkstoffe
- RAL UZ 38, emissionsarme Möbel aus Holzwerkstoffen, und RAL ZU 117, emissionsarme Polstermöbel

Als äußeres Zeichen unserer hohen Kundenorientierung tragen unsere Produkte das QUALITY OFFICE-Zeichen. Es berücksichtigt Anforderungen an die Sicherheit, die Ergonomie, Funktionalität und Flexibilität, an die Langlebigkeit und an die Nachhaltigkeit von Büromöbeln. Damit gibt QUALITY OFFICE als einziges Qualitätszeichen umfassend Auskunft über die wichtigsten Leistungsaspekte zeitgemäßer Büromöbel, die geltende Normen immer erfüllen oder zum Teil darüber hinausgehen. Durch die Erhöhung der Ergonomie am

Arbeitsplatz, insbesondere durch leicht und schnell höhenverstellbare Schreib- und Besprechungstische, tragen ASSMANN-Produkte zur Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer unserer Kunden bei.
Alle unsere Produkte durchlaufen von der Entwurfsphase an eine Vielzahl von Prüfverfahren. Dabei werden sowohl die bei ASSMANN geltenden Qualitäts- und Umweltstandards als auch kundenspezifische sowie natürlich alle vom Gesetzgeber geforderten Standards und Normen angewendet und beachtet. Bei Neuentwicklungen ist eine Entwicklungsverifizierung nötig – vor Serienbeginn wird ein Prototyp erstellt, welcher der Freigabe durch ein anerkanntes Prüfinstitut bedarf, bevor er in die finalen Entwicklungsphasen eintritt. Bereits beim Design bzw. bei der Entwicklung wird der Lebenszyklus bis hin zur Entsorgung berücksichtigt.
ASSMANN zeigt mit seinen Zertifizierungen, mit dem GS-Zeichen für geprüfte Qualität und anderen Qualitätssiegeln, dass Produktqualität, Produktsicherheit sowie der Einsatz unbedenklicher Materialien unverzichtbare Teile der Unternehmensstrategie sind. Die Verleihung des Umweltzeichens „Der Blaue Engel" signalisiert Kunden und Endverbrauchern, dass unsere Produkte besonders emissionsarm sind. Bei der Vergabe des Umweltzeichens werden Inhaltsstoffe, die in das Produkt einfließen, bewertet. Dadurch wird gewährleistet, dass ASSMANN Produkte gesamtheitlich umweltschonend und gesundheitsfreundlich sind.
Bereits seit fast 20 Jahren betreibt ASSMANN die kontinuierliche Prozessverbesserung nach dem Kaizen-Prinzip. Dieses wird regelmäßig durch Innovationssprünge unterstützt. Der hohe Automatisierungsgrad in der Vorfertigung, der durch den neuen Maschinenraum seit 2012 erreicht werden konnte, ermöglicht uns planbare und reproduzierbare Prozesse. Dadurch können wir kontinuierlich an unserer Prozessqualität arbeiten. Ein Beispiel für das Zusammenspiel von Innovationssprung und kontinuierlicher Verbesserung ist die Erhöhung der Materialeffizienz, die in den letzten 5 Jahren im Bereich der Korpusteile und Tischplatten um knapp 5% erhöht werden konnte und mittlerweile bei über 85% liegt.
Da Holz der wesentliche Bestandteil von ASSMANN-Produkten ist, beschaffen wir ausschließlich PEFC-zertifiziertes Material, um eine nachhaltige Rohstoffproduktion sicherzustellen und unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.
Eine detaillierte Beschreibung der ökologischen Auswirkung von ASSMANN-Prozessen und -Produkten kann dem Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 60-68 und den Kennzahlaufstellungen auf den Seiten 69-74 entnommen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. Link (Seite 38)

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

ASSMANN bewertet neue Investitionen in Anlagen nach Umweltgesichtspunkten. Eine systematische Bewertung der Finanzanlagen wird nicht vorgenommen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Im Berichtsjahr 2017 konnten ASSMANN auf 21 Jahre Umweltmanagement nach der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (EMAS) zurückblicken. Wie kaum ein anderes Unternehmen der Büromöbelbranche analysiert und verbessert ASSMANN die ökologischen Auswirkungen und den Ressourcenverbrauch seiner Tätigkeit; dazu gehört auch eine umfassende Zusammenarbeit mit den Lieferanten, nicht nur in ökologischer Hinsicht (vgl. Kriterium 4). Auf S. 60-68 des Nachhaltigkeitsberichts stellen wir sehr ausführlich die direkten und indirekten Umweltauswirkungen dar inklusive einer Bewertung der jeweiligen Aspekte entsprechend ihres Umweltgefährdungspotenzials. Auf den S. 69-81 sind eine ausführliche Input-Output-Bilanz sowie die Kernindikatoren nach EMAS dargestellt.
Folgend ein zusammenfassender Überblick über die wichtigsten Auswirkungen bezüglich des Ressourceneinsatzes:

Wasser
Der Wasserverbrauch resultiert zum überwiegenden Teil aus dem Bedarf des Sanitärbereichs und wird durch das öffentliche Wassernetz gedeckt. Wie in der Input-Output-Bilanz ersichtlich, werden geringe Mengen für die Fahrzeugwäsche sowie als Reinigungswasser für die Leimmaschinenreinigung verwendet. Der Ölabscheider am Lkw-Waschplatz (nur Fahrzeugwäsche) wird regelmäßig gewartet und extern überprüft, wie in der Genehmigung nach Wasserhaushaltsgesetz (WHG) vorgesehen. In Bezug auf die Produktionsmenge hat sich der Frischwasserverbrauch in 2017 um 17% aufgrund eines nicht frühzeitig identifizierten Wasserrohrbruchs im Außenbereich erhöht. Dadurch kommen die Einsparungn durch Verbesserungen im Sanitärbereich – insbesondere durch den Einsatz wasserloser Urinale – leider nicht zur Geltung.

Boden/Fläche/Biodiversität

Unser Betrieb ist seit der Gründung „auf der grünen Wiese" kontinuierlich ausgebaut worden. Auf dem eigenen Gelände sind Umweltschäden, die zu einer Bodenverunreinigung geführt hätten, nicht bekannt. Aufgrund einer Neubauplanung wird aktuell eine Altlast auf dem Nachbargrundstück untersucht und es werden Maßnahmen zum zukünftigen Umgang damit erarbeitet. Von den insgesamt 73.714 qm Fläche sind 36,7 % versiegelt, 35,93 % überbaut und 27,37 % Grünfläche. ASSMANN besitzt keine Grundstücke in Schutzgebieten und es sind keine gefährdeten Arten durch unser Unternehmen bedroht. Ein besonderer Landschaftsschutz oder etwa die Wiederherstellung zuvor zerstörter natürlicher Lebensräume ist daher nicht nötig, ebenso wenig ein gesondertes Biodiversitätsmanagement, das über unser bestehendes Umweltmanagement hinausgehen würde.

Abfall

Die im Betrieb entstehenden Abfälle durch Lackierung, Produktion, Betriebstechnik oder Verpackung werden getrennt gesammelt und ordnungsgemäß durch zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe entsorgt. Die Abfallnachweisführung wird zentral vom Abfallbeauftragten verwaltet. Die Verringerung der Abfallmengen gehört zu den kontinuierlichen Aktivitäten unseres Unternehmens. Zurzeit testen wir die Sammlung und Rückführung von Polypropylenresten in Big Bags zum Vorlieferanten, um so unsere Recyclingquote zu erhöhen. Insgesamt wurde die Abfallmenge in 2017 um 29,7% gesteigert. Dieser Anstieg resultiert aus einer Wartung des Spänesilos und der dadurch notwendigen Entsorgung der Holzabfälle. Erfreulich ist eine Reduzierung des gefährlichen Abfalls um 32,4%.

Energie

ASSMANN verbrauchte 3.944,12 MWh Strom im Jahr 2017. Der Verbrauch von elektrischer Energie im Verhältnis zur Produktionsmenge konnte im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Er lag 2016 bei 114,2 kWh / t und 2017 mit 121,2 kWh / t etwa 6,3 % über dem Vorjahreswert. Der Anstieg ist auf zwei wesentliche Punkte zurückzuführen. Zum einen wurde eine Zelthalle errichtet, die die Übergangsfertigung der Korpusmöbel während der Aufbau- und Anlaufphase der neu installierten Korpusmöbellinie beherbergt. Für diese zusätzliche Fläche fallen Energiekosten insbesondere durch die Beleuchtung an. Die Inbetriebnahme der neuen Anlage erfordert zusätzliche Energieaufwendungen, die sich jedoch noch nicht in produzierten Möbeln niederschlagen. Zum anderen ist der Anteil an Dreischichtarbeit im Jahr 2017 im Vergleich zu 2016 wiederum leicht gestiegen. Wir untersuchen auch weiterhin alle verbrauchenden Einheiten im Unternehmen auf potenzielle Einsparungen, um daraus gegebenenfalls Maßnahmen zur Reduzierung einzuleiten. Zu diesem Zweck wurde ein Energiemanagementsystem nach Vorgaben der ISO 50001 implementiert, welches wir jedoch nicht zertifizieren lassen.

Emissionen

Aufgrund der genehmigungsbedürftigen Feuerungsanlage nach der 4. BImSchV VO liegt hier das besondere Augenmerk auf den Emissionen. Sämtliche aktuellen Messwerte liegen unter den erlaubten Grenzwerten (vgl. Bericht S. 73). Durch Bearbeitungsmaschinen entsteht ein Lärmpegel, der durch regelmäßige Messungen beobachtet und, wenn möglich, verringert wird. Wo dies nicht möglich ist, wird Gehörschutz bereitgestellt. Die Bestimmungen der Lärm- und Vibrationsrichtlinien werden eingehalten. Da unser Unternehmen in einem Gewerbegebiet mit direkt benachbarter Wohnbebauung liegt, ist der Aspekt Außenlärm als relevant einzustufen. Bislang traten keine Probleme auf, dennoch wird derzeit ein Lärmschutzkonzept für das Gesamtwerk entwickelt.

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.

Unter Kriterium 3 informieren wir über unser Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm. Dieses schließt qualitative und quantitative Ziele bezüglich der Ressourceneffizienz mit ein (Kategorien Umwelt sowie Material und Materialeffizienz). Zielsetzungen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, Endzeitpunkte der Maßnahmen sowie der jeweilige stichtagsbezogene Status sind auf den S. 84-86 unseres Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Die Erfolge der vorangegangenen Betrachtungsperiode stellen wir auf den Seiten 82 und 83 dar. Eine Risikobewertung findet im Rahmen der Bewertungen von Umweltaspekten statt (vgl. S. 62-64 im Nachhaltigkeitsbericht).

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.

Auf S. 69-70 des Nachhaltigkeitsberichts findet sich eine detaillierte tabellarische Darstellung über den Verbrauch von Produktionsmaterial (Gesamt 2017: 27.271,14 t), den Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen (Gesamt 2017: 12,63 t) sowie von Verpackungsmaterialien (Gesamt 2017: 107,56t).

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.

Der Gesamtenergieverbrauch für das Jahr 2017 lag bei 3.995.366,23 MWh; eine detaillierte Aufstellung der Energieverbräuche zeigt die Tabelle auf S. 70 des Nachhaltigkeitsberichts.

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.

ASSMANN verbrauchte 3.944,12 MWh Strom im Jahr 2017. Der Verbrauch von elektrischer Energie im Verhältnis zur Produktionsmenge ist im Vergleich zum Vorjahr um 6,1% von 114,2 kWh/t auf 121,2 kWh/t gestiegen.
Der Anstieg ist auf zwei wesentliche Punkte zurückzuführen. Zum einen wurde eine Zelthalle errichtet, die die Übergangsfertigung der Korpusmöbel während der Aufbau- und Anlaufphase der neuen Korpusmöbellinie beherbergt. Für diese zusätzliche Fläche fallen Energiekosten insbesondere durch die Beleuchtung an. Die Inbetriebnahme der neuen Anlage erfordert zusätzliche Energieaufwendungen, die sich jedoch noch nicht in produzierten Möbeln niederschlagen.
Zum anderen ist der Anteil an Dreischichtarbeit im Vergleich zu 2016 wiederum leicht gestiegen.
Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs werden in unserem Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm auf den S. 82-84 des Nachhaltigkeitsberichts aufgeführt.

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 Entnahmequellen.

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.

Insgesamt verbrauchte ASMANN im Betrachtungszeitraum 1.888 m³ aus dem öffentlichen Wassernetz.
13,62 m³ werden als Prozesswasser als Abfall entsorgt, 139 m³ wurden für die Fahrzeugwäsche benötigt. Der restliche Verbrauch von 1.874 m³ Wasser wird dem sanitäten Abwasser zugerechnet.
Der Frischwasserverbrauch ist im Jahr 2017 in Bezug auf die Produktionsmenge um 17,5 % gestiegen. Dies ist auf einen spät entdeckten Wasserrohrbruch im Außenbereich zurückzuführen. Daraufhin wurden die Ableseintervalle der Wasseruhr im Außenbereich verkürzt, um zukünftig schneller auf Schäden reagieren zu können.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
viii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
iii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:
i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Die im Betrieb entstehenden Abfälle durch Lackierung, Produktion, Betriebstechnik oder Verpackung werden getrennt gesammelt und ordnungsgemäß entsorgt. Insgesamt fielen 3.099,324 t Abfälle an. Damit hat sich im Jahr 2017 die Abfallmenge um 17,9% erhöht, vor allem aufgrund stark gestiegener Holzabfallmengen. Dieser Anstieg ist mit der Leerung des Spänesilos für Wartungsarbeiten zu begründen. Eine Einzeldarstellung der Abfälle ist auf S. 72 des Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Direkte THG-Emissionen entstehen bei ASSMANN in erster Linie durch die Beheizung der Gebäude und den Treibstoffverbrauch der LKW-Flotte. Indirekte THG-Emissionen sind auf den Stromverbrauch zurückzuführen. Weitere indirekte THG-Emissionen erfasst ASSMANN im Rahmen der EMAS-Umwelterklärung nicht. Durch unser intensives Lieferantenmanagement (vgl. Kriterium 4) wirken wir auf eine Beachtung ökologischer Grundsätze in unserer Lieferkette hin. Wir vertreiben nicht nur umweltfreundliche Produkte, sondern produzieren diese auch in einer ökologisch verantwortungsbewussten Weise. In der Produktion haben wir über die Jahre immer mehr Ressourcen beim Materialeinsatz eingespart sowie die Materialvielfalt reduziert. Durch effizientere Anlagen, die Verwendung von Holzabfällen als Heizmaterial und Optimierungen bei Transport und Logistik senken wir kontinuierlich Primär- und Sekundärenergie und die damit zusammenhängenden THG-Emissionen. Im Jahr 2013 nahmen wir unsere Fotovoltaikanlage in Betrieb, die uns jedes Jahr mit ca. 31.000 kWh Strom versorgt. Seit 2016 decken wir auch durch unser Energiescout-Projekt Energie- und damit THG-Einsparungen auf (vgl. Nachhaltigkeitsbericht S. 44, 56). Unsere Lkw-Flotte wird auf Fahrzeuge der Euronorm 6 umgestellt. Bislang sind bereits acht Fahrzeuge, die der neuesten und umweltfreundlichsten Norm entsprechen, im Einsatz. Durch die Umstellung auf ein Leasingkonzept sind wir in der Lage, alle 5 Jahre auf den aktuellsten Stand der Technik zu wechseln. Die Umstellung der gesamten Flotte soll bis 2021 abgeschlossen sein.
Die Zielsetzungen, die geplanten Zeitpunkte der Zielerreichung und bereits erbrachten Leistungen sind im Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 82-86 aufgeführt.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Bei der Erzeugung von Heizenergie wurde im Berichtsjahr 2017 CO_2 wie folgt freigesetzt: Ölheizung 11,61 t) und Gasheizung 22,79 t. Den überwiegenden Anteil an Heizenergie nahm unsere Holzheizung ein, die mit Holzabfällen aus der Produktion betrieben wird (2.546,24t CO_2). Die Verbrennung von Holz ist CO_2- und damit klimaneutral. Die CO_2-Emissionen der eigenen LKW-Flotte lagen im Jahr 2017 bei 1.238,88 t (Berechnungsfaktor: 2,94 kg/l Diesel aus: Carbon Footprint – Teilgutachten: Monitoring für den CO_2-Ausstoß in der Logistikkette (Umweltbundesamt); Eigenanteil LKW-Flotte: 36 %). Die Fotovoltaikanlage erzeugt pro Jahr ca. 31.000 kWh Strom und spart damit ca.

21,5 t CO_2 ein.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Im Berichtsjahr betrug der Stromverbrauch 3.944.116MWh, dies entspricht 207.854,9 t CO_2-Äquivalenten (Basis: deutscher Strommix 2016; Quelle: http://www.klimaneutral-handeln.de/php/kompens-berechnen.php).
Allerdings bezieht ASSMANN ausschließlich 100% klimaneutral erzeugten Strom.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Weitere Indirekte THG-Emissionen werden im Rahmen der EMAS-Umweltbilanz nicht erfasst.

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung der THG-Emissionen werden in unserem Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm auf den S. 82-84 des Nachhaltigkeitsberichts aufgeführt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Im Umgang mit unseren Mitarbeitern bekennen wir uns zu den Grund- und Menschenrechten, wie sie im deutschen Grundgesetz, im Vertrag über die Europäische Union und in der Charta der Vereinten Nationen kodifiziert sind. Fast alle Mitarbeiter sind in Deutschland beschäftigt, einige wenige in unseren europäischen Niederlassungen. Wir agieren auf Grundlage der in Deutschland und der EU geltenden Gesetze, Regelungen und Normen. Dazu gehört wesentlich auch die betriebliche Mitbestimmung über den Betriebsrat. Durch den engen Austausch mit dem Betriebsrat, die Einbindung des Arbeitssicherheitsmanagements in das Managementsystem des Unternehmens und regelmäßige externe Überprüfungen von Arbeitsbedingungen sehen wir aktuell keine Risiken bei der Wahrung der Arbeitnehmerrechte. Durch den Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten wir auch unsere Zulieferer u. a. auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, wovon wir uns in Lieferantenaudits vor Ort überzeugen. Auch hier sehen wir kein signifikantes Risiko für Abweichungen.
Unsere Mitarbeiter sind sowohl über das Umweltmanagement als auch durch die Arbeitsorganisation nach dem Kaizen-Prinzip fest in das unternehmensweite Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Ein betriebliches Vorschlagsmanagement mit attraktiven Geld- und Sachprämien motiviert sie dabei, Optimierungspotenziale zu entdecken und Lösungen zu entwickeln. In unserem Energiescout-Projekt fahnden die Azubis selbstständig nach Energiesparpotenzialen. Die Beauftragten für das Umwelt- und das Qualitätsmanagement sorgen außerdem in Abstimmung mit den Fachbereichsleitern dafür, dass den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen der Qualitäts- und Umweltgedanke in systematischer Weise vermittelt wird.
Anfang des Jahres 2017 hat ASSMANN das Top-Job-Siegel für herausragende Arbeitgeberqualitäten erhalten. Diese Auszeichnung erhalten Unternehmen, die sich konsequent für eine gesunde und gleichzeitig leistungsstarke

Arbeitsplatzkultur starkmachen. Die Basis dafür bildet eine umfassende Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es noch Verbesserungspotenziale, insbesondere die Führungskultur oder die interne Kommunikation, gibt. Die ersten Schritte sind z. B. mit der hierarchieübergreifenden Erarbeitung von Führungsgrundsätzen und der verbesserten Information der Mitarbeiter über die strategische Ausrichtung des Unternehmens und tägliche Begebenheiten durch halbjährlich stattfindende Betriebsversammlungen sowie der neuen Mitarbeiterzeitschrift Teamwork bereits gegangen. Weitere werden folgen. Für 2018 ist eine erneute Teilnahme an der Evaluation des Top-Job-Siegels vorgesehen, um die umgesetzten Maßnahmen bewerten und neue Handlungspotenziale ableiten zu können. Weitere Ziele und Erfolge sind dem Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm im Bericht "Nachhaltig - Nachhaltigkeitsbericht 2017 mit Umwelterklärung 2018" auf den Seiten 82-86 zu entnehmen.

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.

Mit Ausnahme der leitenden Angestellten fallen alle Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen. Die Entlohnung der Mitarbeiter erfolgt nach Tarifvertrag und den darin vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen. Dabei wird grundsätzlich weder nach Geschlecht noch nach Alter unterschieden. Die Höhe des Arbeitsentgelts liegt bewusst über dem durchschnittlichen regionalen Lohnniveau. Mit vielen betrieblichen Leistungen sorgen wir außerdem dafür, dass unsere Mitarbeiter die Wertschätzung erfahren, die ihnen für ihre gute Arbeit gebührt – vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge & Sozialwesen oder flexible Arbeitszeitmodelle sind nur einige Beispiele, eine detaillierte Aufstellung ist auf S. 40-41 des Nachhaltigkeitsberichts zu finden.
In Zeiten hoher Auslastung beschäftigen wir Zeitarbeitskräfte. Wir sind sehr daran interessiert, diese in unsere Organisation zu integrieren. Selbstverständlich nehmen sie an allen Betriebsfeierlichkeiten teil, wir beteiligen sie außerdem an unserem Prämiensystem und übernehmen sie, wo möglich und sinnvoll, in ein festes Arbeitsverhältnis. Allein im Zeitraum Dezember 2017/Januar 2018 wurden 12 Leiharbeitnehmer in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
Gesetzlich sind wir verpflichtet, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze Menschen mit einer Behinderung einzusetzen. Da wir diese Anforderung nicht ganz erfüllen, pflegen wir aus voller Überzeugung die gesellschaftliche

Partnerschaft mit den Ledder Werkstätten in Tecklenburg. Diese diakonische Einrichtung integriert Menschen mit körperlichen, geistigen, seelischen und / oder schwerstmehrfachen Behinderungen in ein lebenswertes Arbeits- und Lebensumfeld.
Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität lehnen wir strikt ab. Wir achten darauf, dass solche Benachteiligungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen, in unserem Betrieb nicht vorkommen.
ASSMANN setzt auf die gezielte Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten, um so sicherzustellen, dass alle Arbeitsplätze mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern besetzt sind. Durch regelmäßige externe Bildungsmaßnahmen und firmeninterne Schulungen für alle Mitarbeiter wird der erreichte Qualifizierungsstand nicht nur aufrechterhalten, sondern so weit wie möglich verbessert.
Um Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu jeder Zeit zu gewährleisten, werden unsere Infrastruktur und die Arbeitsumgebung regelmäßig sowohl durch interne Audits als auch durch die Berufsgenossenschaft überprüft. Darüber hinaus finden regelmäßige Kontrollen der Arbeitsplätze statt, die von den zwei internen Sicherheitsfachkräften, den neun Sicherheitsbeauftragten und einer beratenden externen Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden. In Abstimmung mit der Berufsgenossenschaft und dem Betriebsarzt tagt außerdem der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) viermal im Jahr.
Besondere Rücksicht auf Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern ist für ASSMANN eine Selbstverständlichkeit. Wir sind Mitglied in der Koordinierungsstelle „Frau & Betrieb" in Osnabrück. In Zusammenarbeit mit dem „Verbund Frau & Betrieb e. V." verfolgt diese Koordinierungsstelle das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach der Familienphase. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen, hat ASSMANN den Ausbau des Albert Schweitzer Kindergartens in Melle-Westerhausen im Jahr 2015 mit einer Unternehmensspende in Höhe von 30.000 Euro unterstützt. Dort können nun zwei zusätzliche Krippengruppen betreut werden. ASSMANN kann seinen Mitarbeitern dadurch bis zu acht Krippenplätze stellen.

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.

Mit der Ausbildung junger Menschen übernehmen wir die Verantwortung für deren künftige berufliche Chancen. Gleichzeitig sichern wir so unseren Bedarf an jungen Fachkräften auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt. Deshalb unterstützen wir unsere Auszubildenden und Werkstudenten umfassend und betreuen sie so individuell wie möglich. Bildeten wir 2013 noch in vier Berufsbildern aus, so haben wir die Zahl seit 2016 auf insgesamt sieben Ausbildungsberufe sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich erhöht. Neue Ausbildungsberufe wie Mechatroniker oder verschiedene fachinformatische Ausrichtungen bilden dabei die aktuelle und auch zukünftige Bedarfslage auf dem Arbeitsmarkt ab. Ergänzt wird die Ausbildung durch gezielte Schulungen, etwa im IT-, Produkt- oder Soft-Skill-Bereich. Wir bilden grundsätzlich für den eigenen Bedarf aus, übernehmen also in der Regel unsere Azubis nach Beendigung ihrer Ausbildung.
ASSMANN unterhält ein umfangreiches Fortbildungskonzept für alle Mitarbeiter. Welche Weiterbildungsmaßnahmen zum Tragen kommen, entscheiden die jeweiligen Bereichsleiter in Abstimmung mit der Personalleitung. Sie sind dafür verantwortlich, für sich und ihre Mitarbeiter je nach Erfordernis arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu veranlassen. Einmal im Jahr finden außerdem die für jeden Mitarbeiter verbindlichen Jahresgespräche statt. Sie dienen vor allem zur Definition und Überprüfung bestimmter Ziele, der Unterstützung und Förderung von Unternehmensidentifikation und Motivation sowie der gezielten Planung von Weiterbildungsmaßnahmen und der individuellen Förderung.
Ein wesentliches Risiko bei der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung ist die hohe Lernintensität für unsere Mitarbeiter, mit immer komplexeren Verfahren und breiterem Produktspektrum umgehen zu müssen. Dieser möglichen psychischen Belastungen begegnet ASSMANN mit der Teilnahme an einem Forschungs- und Innovationsprojekt. In Rahmen des Gesundheitsmanagements wird im Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0" der AOK Niedersachsen derzeit analysiert, ob die Arbeit bei ASSMANN spezifische Erkrankungs- oder Gefährdungspotenziale beinhaltet, die über ein zu erwartendes Maß hinausgehen, um dann nötigenfalls individuelle Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Ergonomisch sorgen wir bereits seit Langem vor: Jeder Verwaltungsarbeitsplatz ist mit einem Steh-Sitz-Arbeitstisch ausgestattet. Auch in der Produktion tragen wir durch viele Sondervorrichtungen der Ergonomie Rechnung. Es kann vorkommen, dass Beschäftigte wegen einer Krankheit nicht mehr in ihrer gewohnten Umgebung ihrer Arbeit nachgehen können. In diesem Fall richten wir ihnen einen ihrer Situation angepassten ergonomischen Arbeitsplatz ein und begleiten den Wechsel mit entsprechenden Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Eine Anpassung des Arbeitsplatzes durch entsprechende Maschinen / Geräte, etwa Steh-Sitz-Arbeitstische in der Verwaltung oder automatische Hebebühnen in der Produktion, ermöglicht darüber hinaus die Weiterbeschäftigung der Betroffenen.
Die gesetzten und erreichten Ziele sind im Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 82-86 einzusehen.

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.

MITARBEITER – ARBEITSUNFÄLLE, ABWESENHEITSQUOTE UND ERWERBSUNFÄHIGKEIT (MELLE)

	2017	2016	2015	2014
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle)	8 MA	12 MA	11 MA	9 MA
Krankheitsquote	4,98 %	7,26 %	7,39 %	5,77 %
1.000-Mann-Quote[1]	23,32	36,81	34,92	29,51
Erwerbsunfähigkeit	0	0	0	0

[1] 1.000-Mann-Quote: Berechnungsmethode für Ausfallzeiten durch meldepflichtige Arbeitsunfälle. Die Anzahl der meldepflichtigen Betriebsunfälle wird mit 1.000 Mitarbeitern multipliziert, das Ergebnis dann durch die Anzahl der Vollbeschäftigten geteilt. Im Jahr 2013 lag die Vergleichszahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall bei 38,54 und im Jahr 2014 bei 39,45. ASSMANN liegt seit Jahren deutlich unter den Vergleichszahlen der Berufsgenossenschaften.

Todesfälle gab es im Berichtszeitraum 2017 nicht. Eine weitere Aufschlüsselung nach Geschlecht oder Region nimmt das Unternehmen nicht vor.
Die Kennzahlen werden auf Seite 45 des Nachhaltigkeitsberichts ausgewiesen.

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:

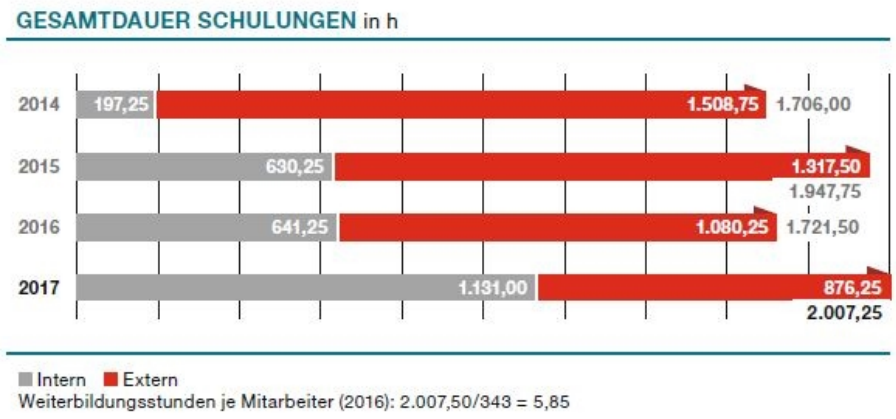
a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit 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.

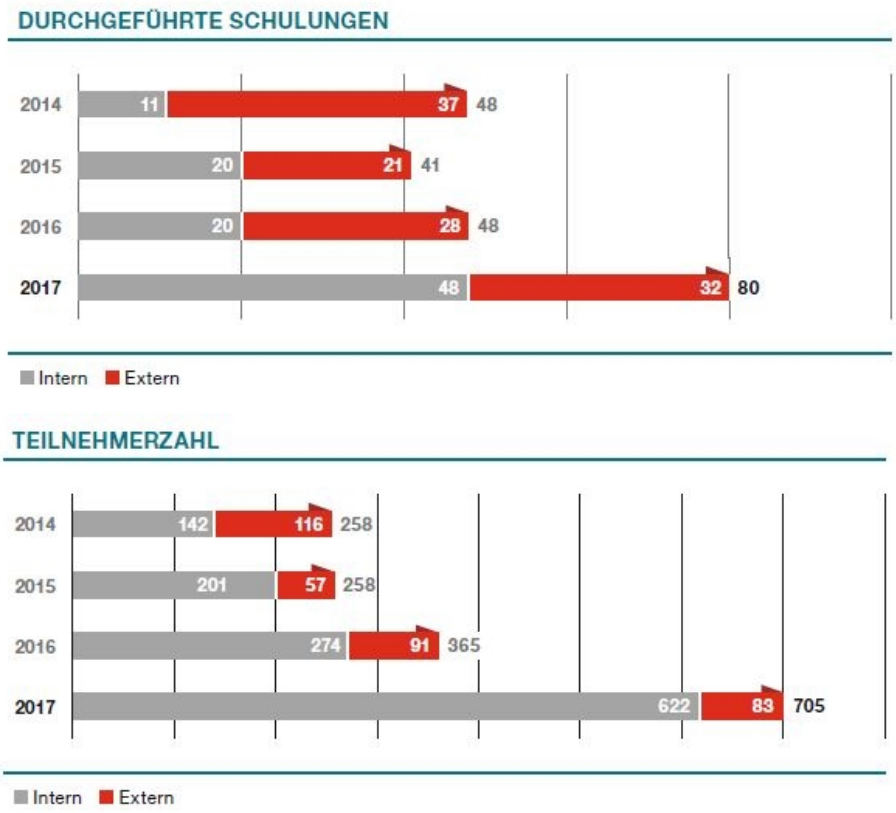
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind bei ASSMANN auf der Grundlage der in Deutschland und der EU geltenden Gesetze und Bestimmungen geregelt. Weitergehende förmliche Vereinbarungen dazu wurden mit Gewerkschaften nicht behandelt. Der Leistungsindikator wird als unwesentlich für ASSMANN eingeschätzt.

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.



Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter (2016): 2.007,50/343 = 5,85



Die Teilnehmerquote an den Schulungen im Jahr 2017 stellte sich wie folgt dar:

- Verwaltung männlich: 244 / 34,6 %
- Verwaltung weiblich: 144 / 20,4 %
- Produktion männlich: 283 / 40,2 %
- Produktion weiblich: 34 / 4,8 %

Die erhobenen Kennzahlen können den Seiten 46-47 des Nachhaltigkeitsberichts entnommen werden.

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).

MITARBEITERKENNZAHLEN

	2017				2016				2015	2014
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Gesamt	Gesamt
Auszubildende	18	11	7	38,9 %	17	11	6	35,3 %	17	16
Angestellte mit Leitungsfunktion	23	21	2	8,7 %	19	17	2	10,5 %	20	6
Kaufmännische Mitarbeiter	116	74	42	36,2 %	110	72	38	34,5 %	90	96
Gewerbliche Mitarbeiter	186	171	15	8,1 %	180	165	15	8,3 %	188	187
Gesamt	**343**	**277**	**66**	**19,2 %**	326	265	61	18,7 %	315	305
Davon ... Leihkräfte gewerblich	23	21	2	8,7 %	22	22	0	0,0 %	18	16
... Akkordlohnempfänger	111	105	6	5,4 %	103	96	7	6,8 %	114	97
Davon Teilzeit ... kaufmännisch	7	0	7	100,0 %	8	0	8	100,0 %	9	8
... gewerblich	0	0	0	-	6	1	5	83,3 %	6	8
Kaufmännische Mitarbeiter mit einer Behinderung	2 Anteil: 1,72 %	1 Anteil: 1,35 %	1 Anteil: 2,38 %		3 Anteil: 2,7 %	2 Anteil: 2,8 %	1 Anteil: 2,6 %		2 Anteil: 2,2 %	2,1 %
Gewerbliche Mitarbeiter mit einer Behinderung	4 Anteil: 2,15 %	3 Anteil: 1,75 %	1 Anteil: 6,67 %		5 Anteil: 2,8 %	4 Anteil: 2,4 %	1 Anteil: 6,7 %		6 Anteil: 3,2 %	3,2 %
Anteil Mitarbeiter mit einer Behinderung	1,75 %				2,5 %				2,5 %	2,6 %
Durchschnittsalter	45,00 Jahre				44,85 Jahre					45,04 Jahre

Die Mitarbeiterkennzahlen werden auf Seite 42 des Nachhaltigkeitsberichts ausgewiesen.

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.

Im Berichtszeitraum 2017 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Unser Lieferantennetz beschränkt sich auf Betriebe in europäischen Ländern, die so wie wir auch auf Grundlage der OECD-Standards und -Leitlinien wirtschaften. Insofern besteht keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten oder der Versammlungsfreiheit. Trotzdem verpflichten wir unsere Lieferanten mit der Unterzeichnung unseres Verhaltenskodexes zur Wahrung der Menschenrechte und streben dauerhaft eine Rückmeldequote von 100% von Bestands- und Neulieferanten an.
Mit unserer seit Beginn 2017 bestehenden PEFC-Zertifizierung und dem damit verbundenen Zukauf von zertifiziertem Holzmaterial haben wir bei uns ein System etabliert, das u. a. die Wahrung der Menschenrechte auch in unserer Lieferkette fordert, durch Dritte überprüft und zertifiziert. Mit dem angestrebten FEMB-Level-Zertifikat soll ein weiteres System der externen Überprüfung unserer Aktivitäten auch zur Einhaltung der Menschenrechte etabliert werden.
Die erreichten und gesetzten Ziele können dem Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 82-86 entnommen werden.

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“.

Es besteht aufgrund der regionalen Ausrichtung von Investitionen keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten. Diese beschränken sich auf Deutschland und wenige EU-Staaten.

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

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

ASSMANN produziert ausschließlich am Standort Melle in Deutschland. Die für den Standort geltenden Rechtsvorschriften werden regelmäßig in Compliance-Audits überprüft und aktualisiert und gehen weit über die von den Vereinten Nationen formulierten Menschenrechte hinaus. Die Einhaltung wird neben behördlichen Kontrollen auch in externen Auditierungen, wie ISO14001, PEFC, sichergestellt.

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.

Es besteht keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten. ASSMANN hat einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, der die Themengebiete Legal Compliance, ILO-Kernarbeitsnormen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Umweltschutz und grundsätzliches ethisches Handeln umfangreich behandelt und hohe Standards setzt. Dieser ist von allen Lieferanten zu unterzeichnen oder ein vergleichbarer eigener Verhaltenskodex, der mindestens ein Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen und der Einhaltung geltender Rechtsvorschriften enthält, zu übermitteln. Die Rückmeldequote liegt aktuell bei über 95%. Die Einhaltung wird in Lieferantenaudits stichprobenartig überprüft und fließt in die interne Lieferantenbewertung ein. Von allen der in 2016 und 2017 neu aufgenommenen Lieferanten liegt ein unterschriebener Verhaltenskodex vor und die entsprechenden Betriebe wurden vor Aufnahme der Lieferantenbeziehnung in einer Begehung überprüft.

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.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten (siehe Ausführungen zu GRI SRS-414-1) ist von allen Lieferanten zu unterzeichnen oder ein vergleichbarer eigener Verhaltenskodex zu übermitteln. 145 Lieferanten wurden anhand der Rückmeldungen überprüft und auf Basis der bisherigen Lieferantenaudits und der Herkunft der Lieferanten konnten keine erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen bei den überprüften Lieferanten ermittelt werden.
Die Lieferanten verpflichten sich, die im Verhaltenskodex formulierten Anforderungen auch in die weitere Lieferkette zu tragen.
Da Holz den wesentlichen Anteil an ASSMANN-Produkten ausmacht, führt ASSMANN das PEFC-Zertifikat und beschafft für seine melaminholzbeschichteten Möbel ausschließlich PEFC oder FSC zertifiziertes Holz. Bei beiden Zertifikaten handelt es sich um Lieferkettenzertifikate mit integrierter Chain of Custody und da beide die Einhaltung von sozialen Standards beinhalten, können wir davon ausgehen, dass die gesamte Lieferkette im Beschaffungsbereich Holz extern überprüft ist und keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen vorhanden sind.
In anderen Produktgruppen hat über das Bekenntnis im Verhaltenskodex, die enthaltenen Anforderungen auch in die Lieferkette zu tragen, keine weitergehende Überprüfung der Lieferkette stattgefunden.
Insgesamt konnte keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten festgestellt werden.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Auf nationaler und kommunaler Ebene erfüllt das Unternehmen ASSMANN seine Rolle als verlässlicher Arbeitgeber, steuerzahlendes Unternehmen und guter Geschäftspartner. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen, hat ASSMANN den Ausbau des Albert Schweitzer Kindergartens in Melle-Westerhausen im Jahr 2015 mit einer Unternehmensspende in Höhe von 30.000 Euro unterstützt. Dort können nun zwei zusätzliche Krippengruppen betreut werden. ASSMANN kann seinen Mitarbeitern dadurch bis zu acht Krippenplätze stellen.
ASSMANN unterstützt gemeinnützige Vereine, Gemeinden und Forschungseinrichtungen mit Geld- und Sachzuwendungen. Der Schwerpunkt dieser Förderungen liegt in der Region Melle. So gehen regelmäßig Zuwendungen z. B. an die Drogenberatung an der Grundschule Westerhausen, den TSV Westerhausen und die Kirchengemeinde Oldendorf. Überregional engagieren wir uns für den Deutschen Kinderschutzbund und den Förderkreis Fußball. Dem Energy Efficiency Center des Bayerischen Zentrums für Angewandte Energieforschung e. V. in Würzburg (ZAE Würzburg) stellten wir Büromöbel zur Verfügung. Für Unternehmensspenden an Vereine usw. gab das Unternehmen im Jahr 2017 21.445 Euro aus.

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.

UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WERT

in Tsd. Euro	**2017**	2016	2015	2014
Umsatz	112.685	105.888	96.057	83.471
Wertschöpfung	30.898	30.899	23.458	20.119
Investitionen	3.247	2.258	2.424	3.254
Eigenkapitalquote	67 %	71 %	72 %	72 %

Die aufgeführten Kennzahlen sind auch im Nachhaltigkeitsbericht auf S. 20 ausgewiesen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

Die Verbandsarbeit von ASSMANN erfolgt auf fachlicher und branchenspezifischer Ebene, politische Lobbyarbeit betreiben wir nicht und wir tätigen prinzipiell keine Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker. Wesentliche branchenspezifische Handlungsfelder, die sich auf geänderten Rechtsvorschriften ergeben, sind insbes. das ElektroG durch die Registrierungspflicht von Möbeln mit elektronischen Komponenten und das VerpackG, bei dem eine Prüfung von Handlungsbedarf erfolgt.
Als wesentlichste allgemeinen Anforderung geänderter Rechtslage kann die DSGVO genannt werden. Hier musste ein rechtssicherer Prozess zum Umgang mit Daten Dritter aufgebaut werden.

Dirk Aßmann ist Vorstandsmitglied im Industrieverband Büro und Arbeitswelt und nimmt an den Sitzungen der Ausschüsse EDV und Marketing teil. Dort findet ein regelmäßiger und intensiver Austausch über die Herausforderungen statt, die das nachhaltige Wirtschaften an die Möbelindustrie stellt. Auch durch unsere Mitgliedschaften bei future e. V. sowie bei B.A.U.M. e. V., dem Informations- und Kontaktnetzwerk für Umweltmanagement und nachhaltige Entwicklung, unterstreichen wir den hohen Stellenwert, den wir nachhaltigem Handeln und Wirtschaften einräumen. Unser Umweltmanagementbeauftragter nahm am Nachhaltigkeitsarbeitskreis des Deutschen Büromöbelverbands zur Erstellung eines „Nachhaltigkeitszertifikats für Büromöbel" teil.

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.

ASSMANN tätigt prinzipiell keine Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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.

In unserem Nachhaltigkeitsleitbild haben wir unsere klare Ablehnung jeder Art von Korruption zum Ausdruck gebracht. Das Risiko korrupter Handlungen

schätzen wir innerhalb unserer Branche und auch in unserem Lieferantenkreis als gering ein. Weder im Berichtszeitraum noch in der Vergangenheit wurden bei ASSMANN Korruptionsvorfälle ermittelt und es gab dementsprechend bislang keine Notwendigkeit, Mitarbeiter im Hinblick auf Korruption zu schulen. Dennoch erkennen wir die Dringlichkeit dieses Themas an und haben einen Verhaltenskodex auf Grundlage der Empfehlungen durch die Internationale Handelskammer (ICC) ausgearbeitet, den (Stand: 31.08.2017) 95 % unserer Lieferanten unterschrieben haben. Zurzeit werden intensive Gespräche mit den noch verbleibenden Lieferanten geführt, um diese Quote auf 100 % anzuheben. Lieferanten, die diesen Weg nicht mit uns gehen wollen, werden sukzessive ausgelistet.
Selbstverständlich befolgen wir bei unseren Produktinformationen und der Bewerbung unserer Produkte alle in Deutschland und der Europäischen Union geltenden Gesetze und Normen – dies ist integraler Bestandteil des bei ASSMANN geltenden Nachhaltigkeitsleitbilds und der Unternehmenspolitik. Auch unsere Dienstleister weisen wir in Zweifelsfällen darauf hin, die gesetzlichen Grundlagen zu prüfen und ihre Kommunikationsmaßnahmen, wenn nötig, so zu ändern, dass sie gesetzeskonform werden. Verstöße sollen damit von vornherein ausgeschlossen werden.
Unsere Büromöbel kommen in den unterschiedlichsten Unternehmen und Institutionen zum Einsatz. Vertraulichkeit genießt daher höchste Priorität – dies gilt insbesondere für Kundendaten. Durch die Benennung eines Datenschutzbeauftragten ist unsere Unternehmensorganisation darauf ausgerichtet, Kundendaten vor Verlust und Missbrauch zu schützen. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, ist bei der Beschaffung neuer Software, bei der personengebundene Daten verarbeitet werden, nach Absprache immer der Datenschutzbeauftragte einzuschalten. Gerade im Bereich der DSGVO ist aktuell noch ein gewisses Risiko hinsichtlich der Einhaltung vorgeschriebener Aktivitäten vorhanden. Zwar werden Grundschulungen für alle Mitarbeiter und spezielle Schulungen für bestimmte Fachabteilungen durchgeführt und es wurden festgelegte Prozesse definiert, doch gerade zu Beginn sind trotz allem Unsicherheiten bei handelnden Personen vorhanden.
In einem jährlich stattfindenden, sogenannten „Legal Compliance Audit" überprüft ein externer Berater gemeinsam mit dem Umweltmanagementbeauftragten alle umweltrelevanten und arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und Verordnungen auf Einhaltung. Eine Datenbank aller gesetzlichen Regelwerke wird dazu regelmäßig aktualisiert und mit den betrieblichen Gegebenheiten auf Anwendbarkeit abgeglichen. Abweichungen werden systematisch erfasst, bewertet und gegebenenfalls sofort korrigiert.
Der Umweltmanagementbeauftragte berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung über das Ergebnis des Legal Compliance Audits und - sofern erforderlich - über Abweichungen und Störfälle. Bei Handlungsbedarf wird die Geschäftsführung in die Entscheidung über Maßnahmen eingebunden. Durch die Zertifizierung unseres Managementsystems nach EMAS und ISO 14001 werden diese Verfahren nochmals durch den externen zugelassenen Umweltgutachter geprüft und validiert. Folglich wurden auch keine Bußgelder

oder nicht monetäre Strafen im Zusammenhang mit der Umweltgesetzgebung erlassen.
Gesetzte und erreichte Ziele werden im Nachhaltigkeitsbericht auf den Seiten 82-86 berichtet.
Eine Risikobewertung von Umweltaspekten, die mit rechtlichen Anforderungen verbunden sind, wird auf Seite 63 vorgenommen.
Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, die die Bereiche Arbeitsrecht und allgemeine kaufmännische Tätigkeiten betreffen, wird durch die kaufmännische Leitung sowie die Leitung Personal sichergestellt. Die Geschäftsführung wird im gegelmäßig stattfindenden Führungskreis über relevante Aspekte informiert.

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.

Am Standort Melle - als einzigem Standort - besteht kein erkennbares erhebliches Korruptionsrisiko.
Es existiert eine allgemeingültige arbeitsvertragliche Regelung, die die Annahme von Geschenken regelt. Geschenke ab einem geringen Schwellenwert sind durch die Mitarbeiter zurückzuweisen und der Versuch an die Vorgesetzten zu melden.
Ein grundsätzliches Bestechungs-/Korruptionsrisiko besteht insbesondere in Bereichen, in denen
- Aufträge vergeben werden
- häufige Außenkontakte, auch zu Kunden, stattfinden
In diesen Bereichen obliegt die Entscheidungsverantwortung über Auftrags- und Konditionenvergabe ab einem festgelegten Schwellenwert der verantwortlichen Führungskraft. Entscheidungen über ein hohes Volumen bedürfen der Freigabe durch einen oder mehrere Prokuristen und werden durch den Führungskreis diskutiert.
Grundsätzlich unterscheidet ASSMANN zwischen dispositionellem und strategischem Einkauf. Der dispositionelle Einkauf trifft die Entscheidung über Fremdvergabe oder Eigenfertigung. Bei Fremdvergabe wird eine Bestellung bei festgelegten Lieferanten ausgelöst, die Mitarbeiter haben keinen Einfluss auf die Lieferantenauswahl. Der strategische Einkauf wählt Lieferanten

entsprechend objektiver Kriterien aus. Die abschließende Entscheidung obliegt auch hier dem verantwortlichen Prokuristen. So wird in den betroffenen Bereichen das Korruptionsrisiko auf ein Minimum reduziert.
Über die gesetzten Schwellenwerte berichtet ASSMANN nicht öffentlich, um ein vorsätzliches Umgehen der internen Regelungen von außen zu vermeiden.

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.

Im Berichtszeitraum hat es keine Fälle von Korruption gegeben.

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.

Vergleiche dazu die Ausführungen zu Kriterium 20. Es wurden im

Berichtszeitraum keine Bußgelder oder sonstige Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen ASSMANN verhängt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

Nicht relevant

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 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