



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2018

ASSMANN BÜROMÖBEL GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Martin Köneker

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 GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2018, Quelle:

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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 2018 am Stammsitz Melle-Westerhausen 371 Mitarbeiter inklusive 21 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 Büromöbelsysteme und Einrichtungslösungen für moderne Arbeitswelten. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Dienstleistungen und Services, wie u. a. Beratung und Planung von Flächenkonzepten und Arbeitswelten, Logistik- und Montageservices sowie Finanzierungs- und Entsorgungskonzepte, unseren Fachhandelspartnern und Kunden an. Unsere Unternehmensstrategie zielt im Sinne der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit auf organisches Wachstum: Im Berichtszeitraum haben unsere Umsätze um 16 Mio. Euro auf 129 Mio. Euro zugelegt. Insgesamt 514.536 Möbelstücke verließen 2018 unser Werk 50.000 mehr als im Jahr zuvor. ASSMANN konnte 2018 auf 22 Jahre Umweltmanagement nach der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (EMAS) zurückblicken. Seit 2012 veröffentlicht das Unternehmen zudem i. d. R. in zweijährigen Turnus einen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der jeweils aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der letzte Nachhaltigkeitsbericht mit Umwelterklärung 2018 für das Auswertungsjahr 2017 (erstellt nach GRI 4.0) steht unter <https://www.assmann.de/mediathek/informationmaterial/> als Download zur Verfügung. Der nächste GRI Nachhaltigkeitsbericht ist für das 2. Quartal 2020 geplant.

Ergänzende Anmerkungen:

Diese DNK-Entsprechungserklärung basiert auf der [Umwelterklärung 2019](#) für das Auswertungsjahr 2018. Für diese Umwelterklärung liegt eine uneingeschränkte Gültigkeitserklärung der TÜV SÜD Umweltgutachter GmbH über die Umwelterklärung nach EMAS-VO vor. Diese finden Sie auf [S. 88](#) des Berichts. Die DNK-Entsprechungserklärung basiert auf dem vom DNK

vorgegebenen Indikatorenset GRI Standards.

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.

Nachhaltigkeit – ein Thema, dem sich heute niemand mehr entziehen kann. Dies gilt sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen oder Organisationen. Dabei ist der verantwortungsvolle Umgang mit Umwelt und Klima weder Zeitgeist noch vorübergehender Trend, sondern eine Haltung, die eine grundsätzliche Veränderung unserer Arbeitsprozesse und Lebensweisen voraussetzt. Für ein produzierendes Unternehmen wie ASSMANN nimmt das Thema Umwelt- und Ressourcenschutz einen sehr 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. Wir bei ASSMANN haben die Zeichen der Zeit erkannt – und dies nicht erst heute. Seit der Firmengründung 1939 haben wir unsere Unternehmensstrategie konsequent unter Beachtung des Vorsorgeprinzips auf nachhaltiges Wirtschaften ausgelegt. Diese strategische Ausrichtung haben wir in einem [Nachhaltigkeitsleitbild](#) zusammengefasst. 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 mit geänderten Anhängen I-III vom 28.08.2017) wird uns unser hoher Anspruch durch unabhängige Experten regelmäßig bestätigt. Um einen international einheitlichen Handlungsrahmen zu gewährleisten, haben wir die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen mit der strategischen Ausrichtung von ASSMANN abgeglichen und den Handlungsfeldern in unserem Nachhaltigkeitsbericht zugeordnet. Diese weisen wir in der [Umwelterklärung](#) direkt im Zusammenhang mit unserem [Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm](#) aus. 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 Leiter der Personalabteilung, dem Leiter Marketing 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 unserer [Umwelterklärung 2019](#) auf den Seiten 24-30 ausführlich vor. Die Wesentlichkeitsanalyse ist bei ASSMANN ein strategisches Instrument zur mittel- bis langfristigen Ausrichtung der Unternehmensaktivitäten. Um Kontinuität in der Ausrichtung zu gewährleisten, wird sie nicht jährlich sondern im Rhythmus von 3 Jahren durchgeführt. Die nächste Aktualisierung wird im Jahr 2019 vorgenommen und findet Eingang in den nächsten GRI-Bericht im Jahr 2020.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bestätigen grundsätzlich den bisherigen Weg von ASSMANN. Zu den Themen, die einen besonderen Einfluss auf die Unternehmensentwicklung haben, zählt unter anderem die Veränderung der Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen – Stichwort „Arbeit 4.0“. Für unsere Stakeholder wie auch für uns ist dies ein wesentlicher Aspekt, der in die ökonomische und auch in die gesellschaftliche Dimension der Nachhaltigkeit ausstrahlt. Unternehmen der Büromöbelbranche können in Zukunft nur erfolgreich wirtschaften, wenn sie Veränderungen der Nutzeranforderungen, die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt angestoßen werden, nicht nur antizipieren, sondern gemeinsam mit den Kunden in Angriff nehmen. Diesen Weg verfolgen wir bei ASSMANN konsequent, indem wir unser Selbstverständnis als Hersteller von Büromöbelsystemen hin zu einem Lösungsanbieter für moderne Arbeitswelten entwickeln. Durch die Beteiligung am AOK-Innovationsprojekt „Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0“ stärken wir unsere Kompetenz als starker Partner bei der Gestaltung von Arbeitswelten nach modernen Anforderungen.

Ein wichtiger Faktor bei der Abschätzung wesentlicher Aspekte aus Kundensicht sind Selbstauskünfte, die wir regelmäßig bei unseren Kunden abgeben. Anhand dieser Fragebögen sind die thematischen Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsbereich detailliert nachvollziehbar. Folgende Herausforderungen haben wir in den ermittelten Themenbereichen erkannt:

DIGITALISIERUNG FORDERT UMDENKEN

Mit der Digitalisierung von Arbeit und Geschäftsprozessen gewinnen auch die Themen Datenschutz und IT-Sicherheit an Bedeutung. So könnten Stakeholder künftig eine Zertifizierung nach ISO 27001 fordern. Da diesbezügliche Anfragen bislang keinen verpflichtenden Charakter haben, gehen wir zurzeit allerdings nicht davon aus, dass eine Zertifizierung einen relevanten Erfolgs- bzw. Misserfolgswert bei der Generierung von Aufträgen darstellt. Mit steigender gesellschaftlicher Sensibilisierung für das Thema kann sich diese Bewertung jedoch ändern. Daher soll eine Aufwands-/Nutzen-Abschätzung einer Zertifizierung vorgenommen werden. Aus Kapazitäts- und Priorisierungsgründen ist dies in 2018 noch nicht erfolgt. Um die Anforderungen der seit Mai 2018 anzuwendende Datenschutzgrundverordnung wie beispielsweise erweiterte Dokumentations- und Informationspflichten erfolgreich zu bewältigen, wurden neue Abläufe implementiert und alle Mitarbeiter entsprechend ihres Aufgabenfeldes geschult. Dazu wurde ein externer Experte als Datenschutzbeauftragter eingesetzt. Die Wahrscheinlichkeit von schwerwiegenden Verstößen schätzen wir daher als gering ein.

LIEFERANTENMANAGEMENT AUF DEM PRÜFSTAND

Wir erteilen unseren Kunden mittels Fragebögen regelmäßig Selbstauskünfte, anhand derer sie die thematischen Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsbereich detailliert nachvollziehen können. So wird beispielsweise neben dem Gebrauchswert und der Ergonomie unserer Möbel inzwischen auch der Einsatz von Holzwerkstoffen auf Basis von Holz aus zertifizierter, verantwortungsvoller Holzwirtschaft dokumentiert. Seit 2017 können wir auf eine PEFC-Zertifizierung für unsere melaminharzbeschichteten Standardmöbel verweisen. Unserer Einschätzung nach ist die Marktversorgung mit zertifizierten Holzprodukten kurz- bis mittelfristig ausreichend. Wir können aber nicht ausschließen, dass eine gesteigerte Nachfrage im Zusammenhang mit negativen Klimafolgen, wie aktuell der erhöhte Befall durch Borkenkäfer, möglicherweise zu einer Verknappung dieser Rohstoffe in den nächsten Jahren führt. Da wir aufgrund der hohen Qualitätsanforderungen an Büromöbelsystemen und Einrichtungslösungen nicht mit einem höheren Recyclinganteil arbeiten können und auch die Spielräume bei der Erhöhung der Materialeffizienz begrenzt sind, prüfen wir, ob wir mit längerfristigen Lieferantenverträgen einer möglichen Verknappung begegnen könnten.

Grundsätzlich erwarten wir außerdem mittelfristig steigende Materialeinstandskosten für Holz-, Stahl- und Kunststoffprodukte. Um die Auswirkungen abzufedern, streben wir in der Produktion den besten Stand der Technik an. Die neue Korpuslinie trägt durch eine gesteigerte Produktivität dazu bei, diese Kosten auszugleichen. Weiterer Produktivitätsverbesserungen

insbesondere im Bereich der Tischmontage befinden sich aktuell in der Planung und sollen bis Ende 2020 realisiert werden. Auch im Hinblick auf das Lieferantenmanagement prüft ASSMANN den Einsatz einer Mehrlieferanten-Strategie, um für preissensible Produkte und Kunden mehr Möglichkeiten der Individualisierung anbieten zu können. Für diese Bereiche ist eine Internationalisierung der Beschaffungsstrategien möglich. Hier zeichnet sich ein Zielkonflikt zwischen den ökonomischen und ökologischen Zielsetzungen ab, da diese Strategie zu höherem Energieeinsatz und steigenden Emissionen durch längere Anlieferwege führen kann. Aktuell liegt nur etwa ein Viertel der Lieferanten außerhalb eines Umkreises von 250 Kilometern. Es muss jeweils eine Einzelfallbetrachtung vorgenommen und die entsprechenden Aspekte gegeneinander aufgewogen werden, falls es hier Verschiebungen geben soll. 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.

TRANSPORT/LOGISTIK

Der Bereich Logistik ist aufgrund der Produktdimensionen und der geografischen Kundenstruktur bei ASSMANN schon seit mehreren Jahren ein zentrales Thema unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Mit steigender Absatzmenge und in Anbetracht der gesellschaftlichen Diskussion um Emissionen im Verkehr nimmt dessen Bedeutung weiter zu. Um diesen Herausforderungen zu bewältigen, haben wir im Jahr 2018 eine detaillierte Analyse der Logistik vorgenommen, um auf dieser Basis passende Konzepte hinsichtlich der Toureffizienz entwickeln zu können. Die Schwerpunkte dieser Arbeiten liegen zum einen in der Kapazitätsnutzung der Tour, zum anderen in der Produktivität der Fuhrpark-Mitarbeiter.

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Der demografische Wandel mit seinen strukturellen gesellschaftlichen Veränderungen stellt uns insbesondere im Personalbereich vor neue Herausforderungen, die wir proaktiv und mit Erfolg in Angriff genommen haben. Dabei ist der Faktor Familienunternehmen für uns sowohl in Bezug auf die Eigentumsverhältnisse als auch bezogen auf die Themen Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung von großer Bedeutung. Mit einem gut strukturierten Aus- und Fortbildungskonzept, vielen betrieblichen Maßnahmen zur flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung sowie Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsfürsorge mit dem unternehmenseigenen Gesundheitsmanagement "ASSPlus" halten wir die Motivation unserer Mitarbeiter hoch und positionieren uns als gefragter Arbeitgeber auf einem umkämpften Fachkräftemarkt. Die Auszeichnung mit dem Top-Job-Qualitätssiegel im Jahr 2017 sowie die Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises durch den Verein Innovative Berufsbildung e. V. bestätigen die

Wirksamkeit unserer Anstrengungen und spornen uns an, diesen Weg konsequent weiterzugehen. Daher haben wir in 2018 auch erneut an dem Top Job Projekt teilgenommen, um weitere Verbesserungen ableiten zu können.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN WARTEN

Der bevorstehende Brexit und die nach wie vor unklaren wirtschaftlichen Folgen für den Import von Ware aus dem Vereinigten Königreich (UK) und den Export nach UK bergen für uns weitere Risiken. Bei einem unregelmäßigen Austritt aus der EU wird es durch Zölle zu einer Verteuerung von Einkaufsartikeln aus dem Vereinigten Königreich sowie zu Aufschlägen im Export nach UK kommen. Hier wird geprüft, welche Artikel in welchem Umfang von Zöllen betroffen sind und sobald ein unregelmäßiger Brexit absehbar ist, muss ggf. eine Verkaufspreisanpassung erfolgen. Zudem ist zeitweilig mit einer Verlängerung der Lieferzeiten in beide Richtungen durch Zollkontrollen zu rechnen. Sobald ein unregelmäßiger Brexit klar absehbar ist, wird ASSMANN proaktiv mit einer Verlängerung der Lieferzeit reagieren und anschließend kontinuierlich an die tatsächlichen Verzögerungen anpassen.

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 mindestens 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 der [Umwelterklärung](#) abgebildet. Ursprung dieses Programms ist die letzte umfassende Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2016, die für den [GRI-Bericht 2017](#) erstellt wurde. Da es sich bei der Wesentlichkeitsanalyse um ein strategisches Tool zur Unternehmensausrichtung handelt, wird diese in Zyklen von 3-4 Jahren vorgenommen. Die nächste umfassende Neubewertung der wesentlichen Themen für das Unternehmen mit der Ableitung eines entsprechenden Ziel- und Maßnahmenprogramms wird im 1. Quartal 2020 abgeschlossen sein. Daher sind die Ziele des aktuellen Programms bis maximal auf Ende 2020 terminiert.

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 jeweils in der zweiten Jahreshälfte den Fortschritt in der Zielerreichung. Darüber hinaus haben wir die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgeglichen. Da die Entwicklung des Nachhaltigkeits-

und Umweltprogramms in 2016 noch nicht auf den 17 SDGs und den 169 Zielvorgaben basierte, haben wir eine Bewertung vorgenommen, auf welche Ziele und Zielvorgaben sich unser Programm auswirkt. Die ermittelten Ziele und Zielvorgaben führen wir in unserem [Nachhaltigkeitsbericht](#) und unserer [Umwelterklärung](#) auf und weisen den Bezug jeder einzelnen Maßnahme des [Nachhaltigkeits- und Umweltprogramms](#) zu den entsprechenden SDGs aus.

Ein besonderer Fokus wird aktuell auf drei Themenfelder gelegt:

Gesunde Arbeit in der Arbeitswelt 4.0:

Da das Thema Automatisierung und Digitalisierung bei ASSMANN sowohl in der Fertigung als auch in administrativen Bereichen eine große Rolle spielt, ist es wichtig, die damit verbundenen Auswirkungen auf die Menschen bei ASSMANN zu ermitteln. Nur so können wir auf Dauer die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter erhalten und ihnen ein gesundheitserhaltendes und produktives Arbeitsumfeld bereitstellen.

Überprüfen und Bewerten von Nachhaltigkeitsaspekten in der Beschaffung:

Vor dem Hintergrund des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte erwarten wir, dass die Anforderungen an die Überprüfung und Einhaltung von sozialen und ökologischen Aspekten in der Lieferkette steigen werden. Auch wenn wir z. B. aufgrund unserer Unternehmensgröße noch nicht direkt von möglichen gesetzlichen Regelungen betroffen sein sollten, ist zu erwarten, dass Kunden höhere Ansprüche an unsere Auskunftsfähigkeit und compliancegemäßes Verhalten stellen werden.

Energieeffizienz:

Auch wenn ASSMANN nicht in den energieintensiven Industrien tätig ist, nimmt das Thema Energieeinsatz und der damit verbundene Ausstoß von Treibhausgasen einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert ein. Als einer der Vorreiter in der Branche stellen wir einen hohen Anspruch an uns selbst, unsere negativen Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten und verlässlich und kennzahlengetützt über unsere Maßnahmen und Entwicklungen Auskunft geben zu können.

Die Ergebnisse und erreichten Erfolge aus der letzten Betrachtungsperiode 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.

ASSMANN bewertet seine Nachhaltigkeitsaspekte entlang des

Wertschöpfungskreislaufs bzw. dem Lebenszyklus seiner Produkte. Diesen unterteilen wir in die folgenden Bereiche:

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. Hierbei verfolgen wir eine Empowerment-Strategie, mit der wir Lieferanten dabei unterstützen, möglicherweise bestehende Hemmnisse zu eliminieren, um die Anforderungen vollumfänglich einhalten zu können. Lieferanten, die diesen Weg nicht mit uns gehen wollen, werden sukzessive ausgelistet. Von allen Lieferanten werden darüber hinaus Konformitätserklärungen zur sog. REACH-Verordnung und der RoHS-Richtlinie angefordert, um unseren Kunden transparente Informationen zu den Inhaltsstoffen unserer Produkte zur Verfügung stellen zu können. Weitere Informationen zum Lieferantenmanagement finden Sie in der [Umwelterklärung 2019](#) auf S. 09/10, S: 28/29 und ab S. 56/57.

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 knapp 35 % der werkseigene Fuhrpark. Der Verbrauch und die Fahrkilometerleistungen werden durch das Umweltmanagementsystem kontrolliert. Die eigene LKW-Flotte wurde über ein Leasing-Konzept vollständig auf EURO6 Norm umgestellt und wird alle fünf Jahre erneuert. Dadurch wird der Fuhrpark auf dem technisch neuesten Stand gehalten und ein möglichst geringer Anteil an Emissionen insbesondere durch Stickoxide und Feinstaub durch ASSMANN-Fahrzeuge am Gesamtaufkommen angestrebt. Durch die Modernisierung des Fuhrparks und die Ausstattung der LKW mit Fleetboard und Assistenzsystemen konnte der Verbrauch von Diesel in 2018 im Vergleich zu 2017 um 2,7 l/100 km gesenkt werden.

Beim Transport der Waren fällt nur wenig Verpackungsmaterial an, das größtenteils wiederverwendbar ist (vgl. ausführlich [Umwelterklärung 2019 S. 54/55](#)). 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. Zu den Nachhaltigkeitseigenschaften stellen wir eine umfangreiche [Verbraucherinformation](#) auf unserer Homepage zur Verfügung.

REPARATUR, AUFRÜSTUNG UND ENTSORGUNG

Die durchschnittliche Nutzungsdauer von ASSMANN Produkten wird mit etwa 15 Jahren angesetzt. Einzelne Materialien sind für die Festlegung der Nutzungsdauer weniger ausschlaggebend. Im Zeitraum von 15 Jahren ist mit derartigen Entwicklungssprüngen in der Büroumgebung zu rechnen, dass die Möbel unabhängig ihrer Materialdauer ausgetauscht werden.

Durch den modularen Aufbau der Produkte ist ein Austausch von defekten Teilen oder die Aufrüstung von der einfachsten Version bis zum Spitzenmodell ist in der Regel möglich. Der Austausch von Möbelteilen kann einfach und ohne Spezialwerkzeug durch Monteure, Fachhändler oder handwerklich verständige Laien erfolgen. Ersatzteile sind so lange erhältlich, wie das Modell produziert wird. Darüber hinaus stellt ASSMANN sicher, dass im Rahmen der erwarteten Lebensdauer eine Nachlieferung von Ersatzteilen oder Teilen mit gleichwertiger Funktion erfolgen kann, mindestens jedoch für einen Zeitraum bis 10 Jahre nach Ende der Produktion des jeweiligen Programms.

Zum Ende des Lebenszyklus stellt ASSMANN den Kunden

Demontageanleitungen mit der Ausweisung der verwendeten Materialien zur Verfügung. Darüber hinaus werden in der [Verbraucherinformation](#) zu den Nachhaltigkeitseigenschaften Hinweise zu den aktuell günstigsten Verwertungsoptionen gegeben.

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

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 auf Augenhöhe 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, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Betriebsrat beraten.

Bei ASSMANN wird die Nachhaltigkeitsstrategie durch das Team Nachhaltigkeit weiterentwickelt, das durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten, der zusätzlich für die Prozessorganisation bei ASSMANN verantwortlich ist, koordiniert wird. So wird der Nachhaltigkeitsgedanke immer in der Prozessentwicklung berücksichtigt. Zudem besteht das Team aus Dirk Aßmann, zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Leitungen der Bereiche Personal, Industrial Engineering und Marketing & Kommunikation. Das Team trifft sich quartalsweise, um die Stände der Zielerreichung zu besprechen und weitere Maßnahmen zu entwickeln. Der Geschäftsführer ist verantwortlich für den Umweltschutz im Unternehmen.

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 -erreicherung 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. 58-67](#) der Umwelterklärung 2019 dargestellt, die entsprechenden Kernindikatoren auf [S. 68-81](#). Darüber hinaus referenziert der GRI-Inhaltsindex im Nachhaltigkeitsbericht 2017 auf [S. 90-98](#) auf die für ASSMANN relevanten Leistungsindikatoren aus den Kategorien „Wirtschaftlich“, „Ökologisch“ sowie „Gesellschaftlich“ mit den entsprechenden Unterkategorien. Diese Indikatoren werden kontinuierlich geführt. Die Zielerreichung wird in den Fachabteilungen kontrolliert, vgl. dazu auch Kriterium 5 „Organisation“.

Jährlich wird der Umweltkreis durchlaufen (vgl. Umwelterklärung 2019 [S. 46](#)): 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 22jährigen EMAS-Registrierung 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 unserer Umwelterklärung und dem Nachhaltigkeitsbericht stellen wir wesentliche Leistungsindikatoren in einer 3-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. 15-16](#) der Umwelterklärung 2019 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 auf allen Ebenen: von den Auszubildenden bis zur Geschäftsleitung.

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 wurde auch für die tariflich beschäftigten Mitarbeiter ein zusätzlicher Anreiz geschaffen, ihr Tun auf diese Ziele auszurichten. In 2018 wurde eine Qualitäts- und Erfolgsprämie eingeführt, die 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 nachvollziehbar ein Prämienwert ermittelt werden. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Testphase ist diese Prämie seit 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.

Die Überprüfung der Ziele auf oberster Ebene erfolgt im Rahmen von internen Audits. Das Auditteam, bestehend aus dem Qualitätsmanagementbeauftragten, dem Umweltmanagementbeauftragten und dem Nachhaltigkeitsbeauftragten, integriert die Nachhaltigkeitsziele in die internen Bereichsaudits, deren

Ergebnisse in Maßnahmengespräche mit den jeweils verantwortlichen Mitgliedern der Geschäftsleitung Eingang finden. Abweichungen und erfolgsrelevante Faktoren werden im Managementreview dem geschäftsführenden Gesellschafter vorgelegt. Eine darüber hinausgehende Evaluation durch einen Aufsichtsrat oder Beirat erfolgt nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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.

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 Verbesserungspotenziale auf und bekommen Rückmeldungen zu ihrer Entwicklung. Im Dialog mit unseren Lieferanten, der sowohl - bei Bedarf - spontan als auch regelmäßig in Lieferantenaudits und turnusmäßigen Lieferanteneckgesprächen 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 Austausch 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 Nachhaltigkeitsbericht 2017 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. 27](#) Umwelterklärung 2019) 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. Das Vorgehen und die Darstellung wurde u. a. im Rahmen des 10. Rankings der Nachhaltigkeitsberichte von IÖW und future als [Best-Practice-Lösung](#) präsentiert.

Für den Bericht 2020 werden Stakeholdergruppen systematisch aktiv befragt und die Ergebnisse werden Eingang in die Wesentlichkeitsanalyse finden. So

sollen noch gezielter Potenziale ermittelt und Risiken aufgedeckt werden.

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 und der Umwelterklärung informieren. Die Grafik auf S. 25 der Umwelterklärung zeigt eine Auflistung aller Stakeholder in Korrelation zu allen wesentlichen Themen, auf [S. 88-89](#) der Nachhaltigkeitsberichts 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. Eine Zuordnung der Themen zu den Kriterien des GRI-Standards erfolgt erst mit dem GRI Bericht 2020.

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.

Einen entscheidenden Einfluss auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen des Produktlebenszyklus von der Entstehung eines Produktes über die Nutzungsdauer bis hin zur Entsorgung und Wiederverwertung der Einzelteile haben das Design und die Konstruktion. Wird ein Produkt beispielsweise aus Designgründen „materialverschwenderisch“ gestaltet, steigen die notwendigen Ressourcen. Daher liegt unseren Konstruktionsprinzipien, die sich in den Pflichtenheften der Programmneuerungen nieder schlagen, auch eine umfangreiche Betrachtung von Nachhaltigkeitsauswirkungen zugrunde. Die zugrundeliegenden Prinzipien stellen wir allen interessierten Parteien offen in Form einer [Verbraucherinformation über die Nachhaltigkeitseigenschaften](#) von ASSMANN Produkten zur Verfügung. Bei der Auswahl der Materialien werden bevorzugt Werkstoffe eingesetzt, die gute stoffliche Wiederverwertungseigenschaften aufweisen, in der Herstellung von Bauteilen einen möglichst geringen Energieeinsatz erfordern und ohne Zusatz von umweltschädlichen Stoffen im Prozess oder Produkt auskommen. Zudem werden nach Möglichkeit Materialien vermieden, bei denen die Gefahr besteht, dass aus der Rohstoffgewinnung Konfliktfinanzierung erfolgt. Bei der Verbindung von unterschiedlichen Materialien setzen wir auf lösbare Steck- und Schraubverbindungen, die eine sortenreine Materialtrennung am Ende der Nutzungsphase ermöglichen. Um die Lebensdauer der Möbel zu erhöhen, sind sämtliche Produkte modular aufgebaut. Eine Aufrüstung von der einfachsten Version bis zum Spitzenmodell ist in der Regel möglich. Um- und Anbauten können problemlos durchgeführt werden.

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-Produktsysteme zur Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer unserer Kunden bei.

Von Anfang an durchlaufen unsere Produkte eine Vielzahl von Prüfverfahren, um alle vom Gesetzgeber geforderten Normen aber auch darüber hinausgehende Anforderungen der Kunden und unsere selbst gesetzten Standards einzuhalten. Bei Neuentwicklung ist eine Entwicklungsverifizierung nötig. Dafür wird vor Serienbeginn ein Prototyp erstellt, welcher der Freigabe durch ein anerkanntes Prüfinstitut bedarf, bevor er in die finalen Entwicklungsphasen eintritt. Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle bekannt, die auf einen Verstoß gegen solche Vorschriften schließen lassen würden.

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. Darüber hinaus hat ASSMANN im Dezember 2018 erfolgreich die Auditierung zum FEMB Level Zertifikat absolviert und wird ab Frühjahr 2019 als eines der ersten Unternehmen das Level 2 Siegel tragen dürfen. Das noch junge Zertifikat, das von der Dachorganisation der europäischen Büroeinrichtungsindustrie (FEMB) als europäisches Pendant zum amerikanischen BIFMA Level Standard entwickelt wurde, umfasst bei der Bewertung die Produkte selbst, deren Fertigung sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen.

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. Durch das Zusammenspiel von Innovationssprung und kontinuierlicher Verbesserung konnten wir hier den Verschnitt von über 19% in 2012 auf 15% in 2016 senken. Die Nachfrage nach einer höheren Dekorvielfalt und dadurch resultierende geringere Losgrößen stellt uns aktuell vor neue Herausforderungen im Bereich der Materialeffizienz.

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. Durch die Zertifizierung des beschafften Holzes ist auch sichergestellt, dass kein Konfliktholz verwendet wird. Eine detaillierte Beschreibung der ökologischen Auswirkung von ASSMANN-Prozessen und -Produkten kann der Umwelterklärung 2019 auf den Seiten [48-57](#) und den Kennzahlaufstellungen auf den Seiten [58-67](#) entnommen werden.

Dabei wird eine Unterscheidung von direkten und indirekten Umweltauswirkungen vorgenommen und deren Relevanz wird mindestens jährlich entsprechend sich verändernder Prozesse, Rahmenbedingungen und rechtlicher Anforderungen bewertet. Die Bewertung wird im Vergleich zum Vorjahr auf den Seiten [51-53](#) der Umwelterklärung dargestellt.

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 verfügt über ein umfangreiches Bewertungsverfahren von neuen Investitionen in Anlagen nach Umweltgesichtspunkten. Eine systematische Bewertung der Finanzanlagen wird nicht vorgenommen.

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 2018 konnte ASSMANN auf 22 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. 48-57](#) der Umwelterklärung 2019 stellen wir sehr ausführlich die direkten und indirekten Umweltauswirkungen dar inklusive einer Bewertung der jeweiligen Aspekte entsprechend ihres Umweltgefährdungspotenzials. Auf den [S. 58-81](#) 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. Darüber hinaus 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 2018 um 32,4% verringert. Dies ist einem nicht frühzeitig identifizierten Wasserrohrbruch im Außenbereich im Jahr 2017 zuzurechnen, der in diesem Jahr einen unverhältnismäßig hohen Wasserverbrauch verursachte. Doch auch im Vergleich zum Jahr 2016 ergab



sich eine Verringerung um fast 24%. Diese Einsparungen resultieren überwiegend aus Verbesserungen im Sanitärbereich – insbesondere durch den Einsatz wasserloser Urinale. Durch die Schließung unserer Echtholzabteilung zum Jahreswechsel 2018/2019 werden wir ab 2019 kein Prozesswasser mehr benötigen.

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. Im Zuge der Neubauplanung wurde eine Altlast auf einem Nachbargrundstück untersucht. Da mit dem bisherigen Eigentümer keine Übereinkunft über Maßnahmen vor dem Erwerb getroffen werden konnte und die fach- und gesetzeskonforme Beseitigung der fremden Altlast nicht wirtschaftlich ist, wurde von der bisherigen Planung und dem Erwerb der Fläche Abstand genommen. Aktuell befinden wir uns in einer Neuplanung, die mit der verfügbaren Fläche und ohne zusätzliche Bodenversiegelung auskommt. 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 gemäß den Bestimmungen der aktuellen GewAbfV entsorgt. Im Jahr 2018 betrug die Getrenntsammlungsquote 98,5%. Es wird bei der Auswahl der Entsorger darauf geachtet, dass nur zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe eingesetzt werden. Die Abfallnachweisführung wird zentral vom Abfallbeauftragten verwaltet. Die Verringerung der Abfallmengen gehört zu den kontinuierlichen Aktivitäten unseres Unternehmens. Ein Test zur Sammlung von Polypropylenresten in Big Bags und deren Rückführung zum Vorlieferanten mit dem Ziel, unsere Recyclingquote zu erhöhen, hat sich aktuell zerschlagen, da der Vorlieferant die dafür vorgesehene Produktparte abgegeben hat. Andere Verwendungsmöglichkeiten befinden sich zurzeit beim Lieferanten in Klärung. Insgesamt ist im Jahr 2018 die Abfallmenge um 8,1% gestiegen. Dieser absolute Anstieg ist auf die Erhöhung der Produktionsmenge zurückzuführen. Bezogen auf die Produktionsmenge konnte der Abfall dagegen erfreulicherweise um 8,2% reduziert werden. Die gefährlichen Abfälle konnten sogar im absoluten Wert um 40,4% reduziert werden. Im nächsten Jahr ist jedoch ein Anstieg zu erwarten, da der Bereich Echtholz zum Jahreswechsel 2018/19 aufgelöst wurde und Restbestände an Produktionsmaterialien wie beispielsweise Lacken entsorgt werden mussten.

Energie

ASSMANN verbrauchte 4.166,69 MWh Strom im Jahr 2018. Der Verbrauch von elektrischer Energie im Verhältnis zur Produktionsmenge konnte im Vergleich zum Vorjahr nicht reduziert werden sondern bewegte sich auf Vorjahresniveau. Er lag 2017 bei 121,2 kWh / t und 2018 mit 123,3 kWh / t etwa 1,8 % über dem Vorjahreswert. Der leichte Anstieg ist auf die beiden Punkte zurückzuführen, die bereits im Jahr 2017 zu einem Anstieg geführt haben. Zum einen wurde im Jahr 2017 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. Für 2018 schlagen diese Punkte jedoch im Gegensatz zu 2017 ganzjährig zu Buche. Im Bereich der Wärmeenergie konnte der Energieeinsatz bezogen auf die Produktionsmenge von 215,77 kWh/t in 2017 um 16% auf 181 kWh/t gesenkt werden. Dies ist aber hauptsächlich auf witterungsbedingte Faktoren zurückzuführen. 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. Umwelterklärung 2019 [S. 67](#)). 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](#) unserer Umwelterklärung 2019 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. 51-53](#) der Umwelterklärung 2019). Der Stand der ist von Mitte 2019. Aktuell wird eine neue Wesentlichkeitsanalyse erstellt und daraus anschließend systematisch Ziele abgeleitet, die wir in einem neuen Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm bis Ende des 2. Quartals 2020 veröffentlichen werden.

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. 58-59](#) der Umwelterklärung 2019 findet sich eine detaillierte tabellarische Darstellung über den Verbrauch von Produktionsmaterial (Gesamt 2018: 30.459,63 t), den Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen (Gesamt 2018: 11,56 t) sowie von Verpackungsmaterialien (Gesamt 2018: 121,89 t).

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 den Unternehmenssitz in Melle Westerhausen für das Jahr 2018 lag bei 10.334,79 MWh. Davon entfallen 4.166,69 MWh auf den Stromverbrauch und 6.168,10 MWh auf den Wärmeenergieverbrauch. Der Energieverbrauch im Fuhrpark betrug darüber hinaus 4.324,06 MWh Diesel. Daraus ergibt sich ein Gesamtenergieverbrauch von 14.658,86 MWh, von denen 69,75% aus erneuerbaren Energiequellen gewonnen werden. Eine detaillierte Aufstellung der Energieverbräuche zeigen die Tabellen auf [S. 68-71](#) der Umwelterklärung 2019.

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.

Energie ist einer unserer definierten Kernindikatoren nach EMAS. Daher berichten wir in unseren Umwelterklärungen kontinuierlich über die Entwicklung des Energieverbrauchs und die Maßnahmen zur Senkung. Dabei beziehen wir den Energieverbrauch zur besseren Vergleichbarkeit immer auf die Produktionsmenge (MWh / produzierte Möbeltonne). Der Gesamtenergieeinsatz am Unternehmensstandort konnte in 2018 um 13,5% gesenkt werden. Der Einsatz von elektrischer Energie konnte um 9,2% gesenkt werden. Die entsprechenden durchgeführten und zusätzlich geplanten Maßnahmen sind in der Umwelterklärung 2019 auf den [Seiten 82-86](#) zu finden. Der Wärmeenergieeinsatz wurde um 16,1% gesenkt, was jedoch überwiegend auf witterungsbedingte Einflüsse zurückzuführen ist. Der Energieeinsatz im Fuhrpark konnte bezogen auf die Produktionsmenge um 22,5% gesenkt werden. Hierfür ist die zunehmende Umrüstung auf EURO6 Diesel-Fahrzeuge und Ausstattung des Fuhrparks mit Assistenzsystemen ursächlich.

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

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

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

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

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

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

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

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

Insgesamt verbrauchte ASSMANN in 2018 1.485 m³ Wasser. Eine
Aufschlüsselung ist in der Umwelterklärung 2019 auf [Seite 60](#) zu finden.

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
- viii.** 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

Eine umfangreiche Übersicht über die angefallenen Abfälle - auch im Vergleich zu den Vorjahren - ist auf den [Seiten 64-65](#) der Umwelterklärung 2019 einzusehen. Die Unterscheidung in gefährlichen und ungefährlichen Abfall und der Bezug auf die Produktionsmenge wird auf den [Seiten 74-77](#) vorgenommen. Die Entsorgung erfolgt entsprechend der Standardentsorgungsmethoden unserer Dienstleister. Unsere Abfallbilanz lassen wir extern überprüfen und auf dieser Basis unsere Getrennsammelquote entsprechend der GewAbfV testen. Die Getrennsammelquote in 2018 betrug 98,5%, was eine sehr gute Voraussetzung für eine hohe stoffliche wiederverwertungsquote bildet. Das Deponieren von Abfällen kann bei ASSMANN ausgeschlossen werden.

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. Die Emissionen aus der Beheizung der Gebäude, die zu über 98% mit Holzresten und damit klimaneutral erfolgt, werden durch Referenzmessungen und den Einsatz an Brennstoff ermittelt. Die Berechnung der Fuhrparkemissionen erfolgt unter Berücksichtigung des in der Veröffentlichung [Carbon Footprint – Teilgutachten „Monitoring für den CO2-Ausstoß in der Logistikkette“](#) des Umweltbundesamtes genannten Wertes von 2,94 kg/l und des Jahresverbrauchs an Diesel des ASSMANN-Fuhrparks. Indirekte THG-Emissionen sind auf den Stromverbrauch zurückzuführen. Weitere indirekte THG-Emissionen erfasst ASSMANN im Rahmen der EMAS-Umwelterklärung nicht. Ein Übergeordneter (internationaler) Standard findet aktuell bei der Ermittlung noch keine Anwendung.

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 Photovoltaikanlage 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. Umwelterklärung 2019 [S. 38, 50](#)). Unsere Lkw-Flotte wurde bis Mitte 2019 vollständig auf Fahrzeuge der Euronorm 6 umgestellt. Durch die Umstellung auf ein Leasingkonzept sind wir in der Lage, alle 5 Jahre auf den aktuellsten Stand der Technik zu wechseln.

Die Zielsetzungen, die geplanten Zeitpunkte der Zielerreichung und bereits erbrachten Leistungen bzw. nicht erreichte Ziele sind in der Umwelterklärung 2019 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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Bei der Erzeugung von Heizenergie wurde im Berichtsjahr 2018 CO₂ wie folgt freigesetzt: Ölheizung 1,82 t und Gasheizung 20,84 t. Den überwiegenden Anteil an Heizenergie nahm unsere Holzheizung ein, die mit Holzabfällen aus der Produktion betrieben wird (2.475,77t CO₂). Die Verbrennung von Holz ist CO₂- und damit klimaneutral. Die CO₂-Emissionen der eigenen LKW-Flotte lagen im Jahr 2018 bei 1.086,56 t (Berechnungsfaktor: 2,94 kg/l Diesel aus: [Carbon Footprint – Teilgutachten: Monitoring für den CO₂-Ausstoß in der Logistikkette \(Umweltbundesamt\)](#); Eigenanteil LKW-Flotte: 34,76 %). Die Fotovoltaikanlage erzeuge im Jahr 2018 34.022 kWh Strom und spart damit ca. 23,5 t CO₂ 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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Berichtsjahr betrug der Stromverbrauch 4.166,69 MWh, dies entspricht 2.195,9 t CO₂-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 CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Weitere Indirekte THG-Emissionen werden im Rahmen der EMAS-Umweltbilanz nicht erfasst. Hierfür fehlen an vielen Stellen konkrete Informationen aus der Lieferkette. Auf Basis von allgemeinen, öffentlich verfügbaren Informationen zu Vorprodukten wurden intern erste Berechnungen zu indirekten THG Emissionen durchgeführt. Diese Berechnungsmethode und die Ergebnisse wurden jedoch noch nicht extern verifiziert, sodass hier eine Veröffentlichung noch nicht vorgenommen wird.

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

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

Die Entwicklung der THG-Emissionen der letzten drei Jahre aus Beheizung der Gebäude im Verhältnis zur Produktionsmenge wird auf den Seiten 80-81 der Umwelterklärung 2019 dargestellt. Die Deselemissionen werden hier nur absolut dargestellt, da der Basiswert, welcher Anteil der Produktionsmenge durch den eigenen Fuhrpark transportiert wird, nur anteilig über die Verteilung der Touren erfolgen kann und damit nicht exakt ist. Die Gesamtemissionen konnten durch die beschriebenen Maßnahmen von 1.238,88t CO₂ in 2017 bei annähernd gleicher Fahrleistung um 12,3% auf 1.086,56t CO₂ in 2018 reduziert werden.

Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung der THG-Emissionen werden in unserem Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm auf den [S. 82-86](#) der Umwelterklärung 2019 aufgeführt.

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. Wir bekennen uns deutlich zu den ILO-Kernarbeitsnormen und fordern auch von unseren Lieferanten durch das Unterzeichnen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten deren Einhaltung zuzusichern. Als Ziel ist hier festgelegt, dass die Lieferanten, die 90% des wertmäßigen Einkaufsvolumens ausmachen, bis Ende 2019 hinsichtlich der Ermittlung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Lieferkette angefragt werden. Eine sich anschließende Zieldefinition hinsichtlich der Qualität und Vollständigkeit von Informationen erfolgt im Anschluss auf Basis der Ergebnisse.

Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der gesamten Lieferkette sicherzustellen, kann aufgrund der Tiefe der Lieferketten und der nur eingeschränkten Transparenz bis maximal in die zweite vorgeschaltete Stufe als Risiko eingestuft werden.

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. Im Jahr 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. Es wurden Schritte wie z. B. die hierarchieübergreifenden Erarbeitung von Führungsgrundsätzen und die verbesserte Information der Mitarbeiter über die strategische Ausrichtung des Unternehmens und tägliche Begebenheiten durch halbjährlich stattfindende Betriebsversammlungen sowie die neue Mitarbeiterzeitschrift Teamwork vorgenommen. Weitere werden folgen. In 2018 hat ASSMANN erneut an der Evaluation des Top-Job-Siegels teilgenommen, um die umgesetzten Maßnahmen bewerten und neue Handlungspotenziale ableiten zu können. Anfang 2019 wurde ASSMANN erneut mit dem Top-Job Siegel ausgezeichnet. Im Herbst 2018 wurden die Arbeitsbedingungen an der neu installierten Korpusmöbellinie hinsichtlich der Herausforderungen und Belastungen in der digitalisierten Arbeitswelt durch das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen untersucht. Die Untersuchung basierte auf Beobachtungen und Mitarbeiterinterviews. Die Ergebnisse und die Ableitung von Maßnahmen sind für Ende 2019 geplant. Die ersten Eindrücke und Feedbacks deuten auf deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Vergleich zur alten Linie hin.

Auf Basis der Ergebnisse aus der Top-Job Befragung und der Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen werden in der umfassenden Neubewertung der wesentlichen Aspekte und des daraus Handlungsplans bis Mitte 2020 neue Zielsetzungen festgelegt und terminiert.

Direkte Risiken für Arbeitnehmerrechte sehen wir durch die beschriebene Struktur und die externe Überprüfung nicht. Aufgrund von Digitalisierung und Auromatisierung ist der Wegfall von Arbeitsplätzen ein kontinuierliches Risiko, nicht nur für ASSMANN oder die Branche, sondern für Unternehmen im Allgemeinen. Jedoch konnten auch alle bisher durchgeführten Automatisierungsmaßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigungen vorgenommen werden, sodass ASSMANN über ein hohes Maß an Erfahrung im sozialverträglichen Umgang mit dem Thema verfügt.

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. Im Jahr 2018 wurden 19 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. Gleiches fordern wir über unseren Verhaltenskodex für Lieferanten auch von unseren Zulieferern ein. Als Ziel ist hier festgelegt, dass die Lieferanten, die 90% des wertmäßigen Einkaufsvolumens ausmachen, bis Ende 2019 hinsichtlich der Ermittlung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Lieferkette angefragt werden. Eine sich anschließende Zieldefinition hinsichtlich der Qualität und Vollständigkeit von Informationen erfolgt im Anschluss auf Basis der Ergebnisse.

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. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden, wo möglich und sinnvoll, Homeoffice-Vereinbarungen mit den Mitarbeitern getroffen und das Arbeiten von zu Hause ermöglicht. Zudem wird über die Nutzung von Zeitwertkonten oder die temporäre Reduzierung der Arbeitszeit den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, die Arbeitssituation ihren Lebensumständen anzupassen und z. B. Betreuungszeiten für Angehörige zu schaffen. Die Zeitwertkonten können aber auch für Sabatical-Zeiten oder einen früheren Eintritt in den Ruhestand genutzt werden.

Die Mehrheit der genannten umgesetzten Maßnahmen sind Ergebnisse der letzten Nachhaltigkeitsprogramms aus den Berichtsjahr 2017, das auf der Basis der Wesentlichkeitsanalyse aus 2016 entstanden ist. Neue Zielsetzungen werden im Rahmen des umfassenden Nachhaltigkeitsprogramms im ersten Quartal 2020 auf Basis der erneuerten Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet und im GRI-Nachhaltigkeitsbericht Mitte 2020 veröffentlicht.

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.

Für herausragende Leistungen in der beruflichen Bildung wurde der ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG in Berlin der Hermann-Schmidt-Preis verliehen. Der jährliche Wettbewerb des Vereins Innovative Berufsbildung stand unter dem Motto „Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“. Der Preis wird bereits seit 1997 jährlich vergeben, um innovative Projekte aus der Berufsbildungspraxis auszuzeichnen und bekannt zu machen. Die Fachjury lobte die Vielzahl von aufeinander abgestimmten Einzelprojekten, die zur nachhaltigen Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels strategisch gebündelt sind. Weiter würdigte sie insbesondere, „dass die Aktivitäten sowohl innerbetriebliche als auch betriebsübergreifende regionale Elemente beinhalten“. Zu nennen sind hier unter anderem das Meller-Netzwerk für Unternehmen der Region, das jungen Menschen unkomplizierte Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche bietet sowie das Projekt „Blick hinter die Kulissen“ mit berufsfördernden Betriebsbesuchen für Schüler ab der neunten Klasse. Ebenso haben das Engagement im Projekt „Energie-Scouts“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim und die Netzwerkarbeit im IHK-Fachkreis Personalmanagement ihren Anteil.

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 Jahres- und Personalentwicklungsgespräche 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.

Für die Planung und Dokumentation von Qualifizierungsmaßnahmen und Unterweisungen wird eine Software eingeführt, in der bis Ende 2019 zunächst alle Arbeitsschutzunterweisungen und im Anschluss alle Regelqualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Arbeitsbereiche geplant,

durchgeführt und dokumentiert werden. Die Einführung hat sich durch die Einbindung der Software in die vorhandenen Systeme und die damit verbundene Schaffung von Schnittstellen, innerbetriebliche Kapazitätsengpässe sowie die Berücksichtigungen von Anforderungen der in 2018 in Kraft getretenen DSGVO um etwa ein Jahr verzögert.

In Rahmen des firmeninternen Gesundheitsmanagements „ASSPlus“ 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. Dafür wurden alle Gefährdungsbeurteilungen überprüft und ganz besonders auch das Gefährdungspotential durch die Auswirkungen digitalisierter Arbeit überprüft. Im Rahmen dieses Projektes werden auch die Auswirkungen und Belastungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Mitarbeiter untersucht und Maßnahmen entwickelt, die eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen sollen.

Die entsprechenden Ziele, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter thematisieren, sind mit entsprechender Terminierung auf der [Seite 86](#) der Umwelterklärung 2019 zu finden.

Ergonomisch sorgen wir bereits seit Langem vor: Jeder Verwaltungsarbeitsplatz ist mit einem elektrisch höhenverstellbaren Steh-Sitz-Schreibtisch 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-Schreibtische in der Verwaltung oder automatische Hebebühnen in der Produktion, ermöglicht darüber hinaus die Weiterbeschäftigung der Betroffenen.

Mittelfristig sehen wir den Fachkräftemangel als ein mögliches Risiko, um qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und halten zu können. Hier sind die regelmäßigen Teilnahmen an Evaluationen (Top-Job), die Studie des Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts Göttingen, die konsequente Ausbildung junger Menschen und die Mitarbeiterjahresgespräche bereits Maßnahmen, um die Mitarbeiterzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten und damit Fachkräfte zu generieren und zu halten, bzw. durch ein positives Image neue zu gewinnen. Darüber hinaus bringt das mit 44 Jahren nach wie vor eher hohe Durchschnittsalter der Mitarbeiter das Risiko mit sich, dass vorhandenes Wissen in den nächsten Jahren das Unternehmen verlässt. Dies wird aktuell durch überlappende Einarbeitungszeiten zu großen Teilen abgefangen.

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)	2018	2017	2016	2015
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle)	6 MA	8 MA	12 MA	11 MA
Krankheitsquote	4,95%	4,98%	7,26%	7,39%
1.000-Mann-Quote*	16,22	23,32	36,81	34,92
Erwerbsunfähigkeit	0	0	0	0

Todesfälle gab es im Berichtszeitraum 2018 nicht. Eine weitere Aufschlüsselung nach Geschlecht oder Region nimmt das Unternehmen nicht vor.

* 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 2016 lag die Vergleichszahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall bei 37,17 und im Jahr 2017 bei 34,59. ASSMANN liegt seit Jahren unter den Vergleichszahlen der Berufsgenossenschaften.

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.

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. In diesem sind neben den Sicherheitsfachkräften auch die Geschäftsführung und der Betriebsrat vertreten.

In allen Bereichen werden die relevanten Betriebsanweisungen zu Maschinen und Gefahrstoffen ausgehängt und die Mitarbeiter zusammen mit den geltenden Arbeitsanweisungen mindestens jährlich in den allgemeinen und bereichsweisen Sicherheitsunterweisungen unterwiesen.

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.

Aufwand für Aus- und Weiterbildungen	2018		2017		2016		2
	Intern	Extern	Intern	Extern	Intern	Extern	
Anzahl durchgeführte Schulungen	19	38	48	32	20	28	
Gesamtdauer durchgeführte Schulungen [h]	389,25	1.062,00	1.131,00	876,25	641,25	1.080,25	
Schulungskosten [€]	10.198,24	60.342,43	29.401,67	84.470,75	13.379,53	60.159,65	1
Teilnehmeranzahl	239	71	622	83	274	91	

Die gesunkene Gesamtdauer an internen Schulungen ist auf die in 2017 eingeführte Korpusmöbellinie zurückzuführen. Hier wurden sowohl im Vorfeld in 2016 als auch in 2017 Mitarbeiter hinsichtlich der Anlage und Arbeitsweisen geschult.

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).

Mitarbeiter - Kennzahlen	2018				2017				Gesamt
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	
Auszubildende	21	16	5	23,8%	18	11	7	38,9%	17
Angestellte mit Leitungsfunktion	23	21	2	8,7%	23	21	2	8,7%	19
Kaufmännische Mitarbeiter	108	69	39	36,1%	116	74	42	36,2%	110
Gewerbliche Mitarbeiter	218	201	17	7,8%	186	171	15	8,1%	180
Gesamt	370	307	63	17,0%	343	277	66	19,2%	326
Davon ... Leihkräfte gewerblich	19	18	1	5,3%	23	21	2	8,7%	22
... Akkordlohnempfänger	141	123	8	5,7%	111	105	6	5,4%	103
Davon Teilzeit ... kaufmännisch	8	0	8	100,0%	7	0	7	100,0%	8
... gewerblich	7	1	6	85,7%	0	0	0	-	6
Kaufmännische Mitarbeiter mit einer Behinderung	3	2	1		2	1	1		3
Anteil:	2,78%	2,90%	2,56%		1,7%	1,4%	2,4%		2,7%
Gewerbliche Mitarbeiter mit einer Behinderung	4	3	1		4	3	1		5
Anteil:	1,83%	1,49%	5,88%		2,2%	1,8%	6,7%		2,8%
Anteil Mitarbeiter mit einer Behinderung	1,89%	1,63%	3,17%		1,8%				2,5%
Durchschnittsalter				44,00 Jahre				45,00 Jahre	
Ungeplante Mitarbeiterfluktuation (Austritte durch Arbeitnehmer)	9,46%	9,12%	11,11%		3,50%	3,61%	3,03%		5,52%

Eine Aufteilung nach Altersgruppen oder anderen Diversitätsindikatoren nimmt das Unternehmen nicht vor.

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 2018 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

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. Als Ziel ist hier zunächst festgelegt, dass die Lieferanten, die 90% des wertmäßigen Einkaufsvolumens ausmachen, bis Ende 2019 hinsichtlich der Ermittlung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Lieferkette angefragt werden. Eine anschließende Zieldefinition hinsichtlich der Qualität und Vollständigkeit von Informationen erfolgt im Anschluss auf Basis der Ergebnisse. Für das Jahr 2019 ist eine direkte Zusammenarbeit mit einem asiatischen

Zulieferer für elektromotorische Komponenten geplant. Da die Internationalisierung der Beschaffung in Zukunft eine stärkere Bedeutung bekommen kann, soll an diesem Beispiel ein Verfahren entwickelt werden, wie positive und negative Nachhaltigkeitsauswirkungen unterschiedlicher Alternativen analysiert und bewertet werden können.

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 im Dezember 2018 auditierten und im Frühjahr 2019 ausgestellten FEMB-Level-Zertifikat ist ein weiteres System der externen Überprüfung unserer Aktivitäten auch zur Einhaltung der Menschenrechte etabliert worden.

Die erreichten und gesetzten Ziele können der Umwelterklärung 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. Daher werden Investitionsvereinbarungen nicht systematisch auf Menschenrechtsaspekte hin überprüft.

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 und der FEMB Level-Zertifizierung 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 der zum Jahresende 2018 aktiven Lieferanten liegt bei ca. 94%. Hier verfolgt ASSMANN einen kooperativen Ansatz, in dem die Zusammenarbeit mit Lieferanten nicht grundsätzlich beendet wird, wenn diese Bedenken haben, sich zum Kodex zu bekennen. Stattdessen wird mit ihnen erarbeitet, ob sie die geforderten Aspekte bereits einhalten oder wie sie ihre Prozesse entsprechend anpassen können. Als letztes Mittel wird aber auch die Beendigung der Zusammenarbeit nicht ausgeschlossen. Die Einhaltung wird in Lieferantenaudits stichprobenartig überprüft und fließt in die interne Lieferantenbewertung ein. Von allen der in 2018 neu aufgenommenen Lieferanten liegt ein unterschriebener Verhaltenskodex vor und die entsprechenden Betriebe wurden vor Aufnahme der Lieferantenbeziehung 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. 126 aktive 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.

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 ausgezeichneter 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. Wir unterstützen den Verbund Frau & Betrieb e. V. in Osnabrück und die GAB Bielefeld, die sich gegen Arbeitslosigkeit und Armut und für Kreislaufwirtschaft engagiert. Überregional engagieren wir uns für den Deutschen Kinderschutzbund und den Förderkreis Fußball. Wir unterstützen den Profisport im Tennis und im Fußball in der Region, auch um die Region für Mitarbeiter und potentielle Mitarbeiter attraktiv zu halten. Für Unternehmensspenden an Vereine usw. gab das Unternehmen im Jahr 2018 35.843 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.

	2018	2017	2016	2015
Umsatz [T€]	129.050	112.685	105.888	96.057
Wertschöpfung	38.101	30.898	30.899	23.458
Investitionen [T€]	3.853	3.247	2.258	2.424
Eigenkapitalquote	65%	67%	71%	72%

Die Werte sind auch in der [Umwelterklärung](#) auf Seite 62 ausgewiesen.

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 Vereinigungen, 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 allgemeine 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. Das Zertifikat FEMB Level ist seit Mitte 2018 prüffähig und ASSMANN hat sich bereits Ende 2018 erfolgreich auditieren lassen. Es werden Bestrebungen vorgenommen, den Bekanntheitsgrad des Zertifikats im Markt zu erhöhen.

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.

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: 31.12.2018) 94 % unserer Lieferanten unterschrieben haben. Hier verfolgt ASSMANN einen kooperativen Ansatz, in dem die Zusammenarbeit mit Lieferanten nicht grundsätzlich beendet wird, wenn diese Bedenken haben, sich zum Kodex zu bekennen. Stattdessen wird mit ihnen erarbeitet, ob sie die geforderten Aspekte bereits einhalten oder wie sie ihre Prozesse entsprechend anpassen können. Als letztes Mittel wird aber auch die Beendigung der Zusammenarbeit

nicht ausgeschlossen.

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 in der Umwelterklärung 2019 auf den [Seiten 82-86](#) berichtet.

Eine Risikobewertung von Umweltaspekten, die mit rechtlichen Anforderungen verbunden sind, wird auf [Seite 51](#) der Umwelterklärung 2019 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 regelmäßig 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 Unternehmenssitz in Melle - der einzige 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 vorab im 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.

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	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 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	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	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