

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht

Nachhaltigkeit beginnt für uns bei den Menschen, die im Unternehmen arbeiten und mit ihm verbunden sind. Sie reicht von der Forschung & Entwicklung über die Beschaffung und die Produktion bis zu den fertigen Produkten und der Rückführung von deren Bestandteilen in den Wertstoffkreislauf. Durch den Ausbau unserer internationalen Präsenz und die breite Aufstellung der Gruppe unterstützen wir dieses Verständnis auch international.

Der vorliegende zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht (NFB) wurde gemäß den in §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB geforderten Angaben erstellt. Er enthält die gesetzlich geforderten Informationen zu den wesentlichen Themen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Des Weiteren werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Gruppe sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Dieser Bericht ist zugleich für die GRAMMER Gruppe und die GRAMMER AG die zusammengefasste gesonderte Erklärung für das Geschäftsjahr 2020 im Sinne von §§ 289b, 315b HGB, die der Öffentlichkeit auf der Homepage in der Rubrik Unternehmen > Nachhaltigkeit > Nichtfinanzieller Bericht zugänglich gemacht ist. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Inhalte auf die gesamte GRAMMER Gruppe inkl. der GRAMMER AG. Im Folgenden bezieht der Begriff GRAMMER Gruppe die GRAMMER AG mit ein. Die GRAMMER Gruppe hat ausschließlich finanzielle Steuerungsgrößen bzw. finanziell bedeutsame Leistungsindikatoren festgelegt. Aus diesem Grund sind keine nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit der GRAMMER Gruppe von Bedeutung sind. Über Rückstellungen informieren wir ausführlich in unserem Anhang

zum Konzernabschluss ab Seite 96 ff. Darüber hinaus besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss der GRAMMER Gruppe ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Gemäß § 315b Absatz 1 Satz 3 HGB wird teilweise auf Inhalte des Konzernlageberichts verwiesen. Der NFB wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft. Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Künftig ist ein sukzessiver Ausbau der Berichterstattung auf Basis dieses Standards geplant.

1. Nachhaltigkeit bei GRAMMER

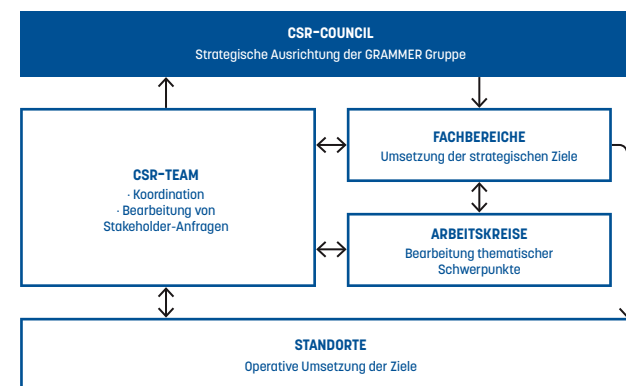
Die GRAMMER Gruppe ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die auf die Entwicklung und Herstellung von Komponenten und Systemen für die Pkw-Innenausstattung als auch von Fahrer- und Passagiersitzen für Offroad-Anwendungen sowie Lkw, Busse und Bahnen spezialisiert ist. GRAMMER bekennt sich zur Nachhaltigkeit und hat die ökonomische, soziale und ökologische Dimension in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Verantwortung für die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt zu übernehmen, bedeutet für uns, Menschen und Natur möglichst gering zu belasten und ihre Fähigkeit zur Regeneration zu fördern. Wir achten auf einen Interessensausgleich zwischen allen Stakeholdern, fördern unsere Mitarbeiter und streben ein einheitliches Umweltmanagement für alle Standorte an.

1.1 Nachhaltigkeitsorganisation

Nachhaltigkeit findet sich bei GRAMMER in der Strategie und im operativen Handeln. Um die Nachhaltigkeitsthemen der GRAMMER Gruppe international zu steuern, wurden entsprechende Organisationsstrukturen geschaffen, die die Einhaltung der Regeln gewährleisten. Die Verantwortung für Nachhaltigkeit ist aufgrund der hohen Bedeutung für die Wertschöpfung der

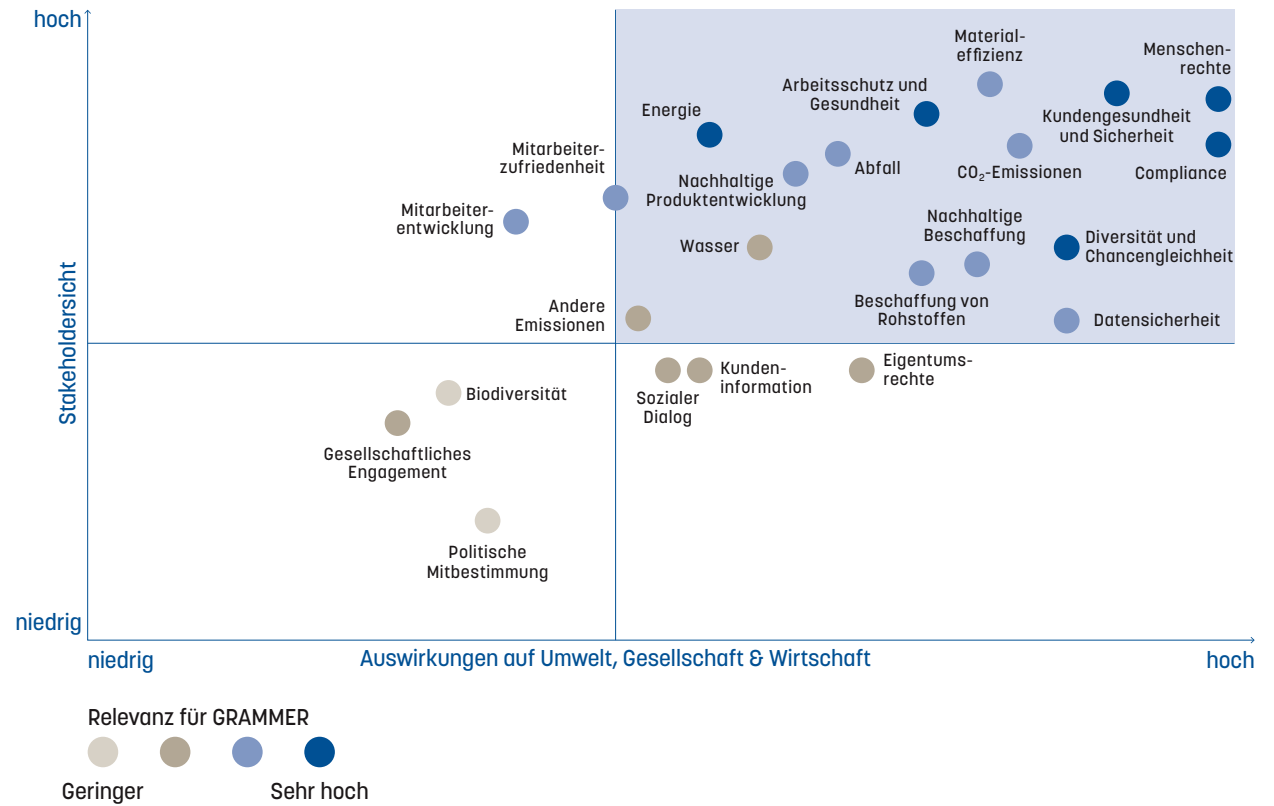
GRAMMER Gruppe unmittelbar beim Vorstand angesiedelt. Das Corporate Social Responsibility-Team unterstützt diesen und koordiniert die CSR-Aktivitäten von GRAMMER weltweit. Um Nachhaltigkeit noch tiefer in der Gruppe zu verankern, wurde im Jahr 2015 ein CSR-Council in der GRAMMER Gruppe etabliert. Mitglieder dieses Gremiums sind Führungskräfte aus den geschäftsrelevanten Konzernbereichen wie Accounting, Compliance, Controlling, Finance, IT, Kommunikation, Personal, Produktion, Qualitätssicherung, R&D, Recht, Supplier Management und Umwelt sowie aus den Regionen und Divisionen. Ein institutionalisierter Dialog und regelmäßige Besprechungen stellen sicher, dass das Nachhaltigkeitsthema in der Gruppe fest etabliert und im Einklang mit der Unternehmensstrategie und den unternehmerischen Erfordernissen vertieft wird. Die einzelnen Fachbereiche, die im CSR-Council vertreten sind, sind für die Umsetzung der strategischen CSR-Ziele verantwortlich. Hierbei erfolgt eine enge Kommunikation mit den einzelnen Standorten, um die Ziele auf der operativen Ebene implementieren zu können.

CSR-Organisation



1.2 Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der GRAMMER Gruppe zu aktualisieren, wurde im Jahr 2020 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierbei wurden die ökonomische, ökologische und soziale Perspektive für die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen betrachtet. Die Bewertung der Stakeholderperspektive wurde durch interne Experten vorgenommen. Die Befragung wurde schriftlich und mittels Workshops durchgeführt. Zudem wurden die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sowie die Relevanz der Themen für GRAMMER in die Bewertung integriert. In der folgenden Abbildung sind die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse abgebildet. Alle Themen, die sich im hellblauen Quadranten befinden und deren Relevanz für GRAMMER als hoch/sehr hoch eingestuft wurde (blaue Punkte), werden künftig in der GRAMMER Gruppe als relevant betrachtet.



Als Resultat der Analyse wird nun in fünf Themenfeldern über vierzehn wesentliche Themen, die in der Abbildung aufgezählt sind, berichtet. In Ergänzung zu diesen, als wesentlich identifizierten Themen, wurde das „Gesellschaftliche Engagement“ als weiterer relevanter Sachverhalt in den vorliegenden zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht aufgenommen, um ebenfalls über soziale Belange im Unternehmen Auskunft zu geben.

Good Corporate Governance	Produkte	Umwelt	Supply Chain	Soziales und Gesellschaft
Compliance	Nachhaltige Produktentwicklung	CO ₂ -Emissionen	Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	Mitarbeiterzufriedenheit
Datensicherheit	Materialeffizienz	Energie und Ressourcen	Nachhaltige Beschaffung	Arbeits und Gesundheitsschutz
	Kundengesundheit und -sicherheit	Abfall	Beschaffung von Rohstoffen	Diversität und Chancengleichheit
				Gesellschaftliches Engagement

Themenfeld für den GRAMMER Konzern	Wesentliches Thema	Nichtfinanzieller Aspekt
 Good Corporate Governance	Compliance Datensicherheit	Querschnittsthema, insbesondere Antikorruption
 Produkte	Nachhaltige Produktentwicklung Materialeffizienz Kundengesundheit und -sicherheit	Umweltbelange, Sozialbelange
 Umwelt	CO ₂ -Emissionen Energie und Ressourcen ¹ Abfall	Umweltbelange
 Supply Chain	Arbeitsbedingungen und Menschenrechte Nachhaltige Beschaffung Beschaffung von Rohstoffen	Querschnittsthematik, betrifft alle nichtfinanziellen Aspekte
 Soziales und Gesellschaft	Mitarbeiterzufriedenheit Arbeitsschutz und Gesundheit Diversität und Chancengleichheit Gesellschaftliches Engagement ²	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange

¹ Energie und Ressourcen, inkl. Wasser.

² Kein wesentliches Thema; wird freiwillig berichtet.

1.3 Unterstützung der Sustainable Development Goals (Nachhaltigkeitsziele)

Als weltweit tätiges Unternehmen tragen wir aktiv zur Verwirklichung globaler Nachhaltigkeitsziele bei. Die Anfang 2016 in Kraft getretenen „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der Vereinten Nationen umfassen 17 konkrete Zielsetzungen, mit deren Hilfe die Welt bis 2030 nachhaltiger und gerechter gestaltet werden soll. Um die Relevanz der SDGs zu unterstreichen und unseren Beitrag zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen sichtbar zu machen, haben wir 10 SDGs identifiziert, auf die wir als Automobilzulieferer schwerpunktmäßig einwirken. Nebenstehend eine tabellarische Übersicht dazu.

1.4 Einbeziehung aller Interessensgruppen (Stakeholder)

Von besonderer Bedeutung bei GRAMMER sind der Dialog und die Einbeziehung der unterschiedlichen Interessensgruppen. Diese Kommunikation erfolgt überwiegend unmittelbar durch die jeweiligen Bereiche. Durch die systematische Erfassung können die Ergebnisse dieses Dialogs aber auch zentral abgerufen werden, um entsprechende Anfragen von außerhalb zu bearbeiten oder Botschaften aus dem Unternehmen in die Öffentlichkeit zu tragen. Da der Austausch zwischen uns und unseren Stakeholdern sehr eng ist, konnten wir die Erwartung der unterschiedlichen Gruppen und ihre Ansprüche auch bei der Formulierung von Konzepten zur Nachhaltigkeit berücksichtigen.

Interessensgruppen GRAMMER Konzern



SDG	Beschreibung	Corporate Governance	Produkte	Umwelt	Supply Chain	Soziales und Gesellschaft
1 KEINE ARMUT	Keine Armut			●	●	●
2 KEIN HUNGER	Kein Hunger					
3 GESUNDEIT UND WOHLERGEHEN	Gesundheit und Wohlergehen		●			●
4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Hochwertige Bildung				●	●
5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	Geschlechtergleichheit				●	●
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN	Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen					
7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	Bezahlbare und saubere Energie		●	●		
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	●	●	●	●	●
9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	Industrie, Innovation und Infrastruktur		●	●		
10 WENIGER UNGLEICHHEITEN	Weniger Ungleichheiten	●			●	●
11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	Nachhaltige Städte und Gemeinden					
12 NACHHALTIGES KONSUM UND PRODUKTION	Nachhaltige/-r Konsum und Produktion		●	●	●	
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Maßnahmen zum Klimaschutz			●	●	
14 LEBEN UNTER WASSER	Leben unter Wasser					
15 LEBEN AN LAND	Leben an Land			●		
16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	●			●	●
17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele					

● Großer Einfluss
● Mittlerer Einfluss

1.5 Risikobewertung nichtfinanzieller Belange

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. In unserer Risikostrategie wurden für die Gruppe verschiedene risikopolitische Grundsätze festgelegt. Dabei versteht GRAMMER unter Chancen und Risiken im Sinne des Risikomanagements mögliche positive oder negative Abweichungen von einem unter Unsicherheit festgelegten Plan bzw. Ziel. Das Risikomanagement ist somit ein Beitrag zur wertorientierten Unternehmensführung der Gruppe. Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und zu beurteilen und weitgehend zu vermeiden, hat die GRAMMER Gruppe ein konzernweites, einheitliches Risikomanagementsystem etabliert. Der Risikomanagementprozess gewährleistet die frühzeitige Identifikation von Risiken, ihre Analyse und Bewertung, den abgestimmten Einsatz geeigneter Instrumente zur Steuerung der Risiken sowie das Risiko-Monitoring und -Controlling und umfasst auch die Früherkennung bestandsgefährdender Risiken. Gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zur Offenlegung nichtfinanzieller und Diversität betreffender Informationen müssen Unternehmen neben der Berichterstattung über die wesentlichen Themen ebenfalls dazugehörige Risiken offenlegen. Um nichtfinanzielle Risiken im Prozess abbilden zu können, wurde der Risikobegriff erweitert und in das Risikomanagement integriert. Interne Experten bewerteten dabei die qualitative Auswirkung unserer Unternehmenstätigkeiten. GRAMMER verwendet für die Risikobetrachtung die Netto-Perspektive, durch die risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen sowie Produkten des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative

Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Es bestehen jedoch grundsätzliche Risiken, die sich auf die einzelnen nichtfinanziellen Belange auswirken können. Dies gilt u. a. für den Bereich „ökologische Risiken“, denen wir mithilfe der Implementierung von Managementsystemen nach ISO 14001 und ISO 50001 begegnen.

Green Company

Bereits seit vielen Jahren fördert GRAMMER den Ausbau der Umweltmanagementsysteme an allen Standorten und möchte künftig das Engagement im Bereich Nachhaltigkeit ausweiten. Daher haben wir zu Beginn des Jahres 2020 die strategische Initiative „Green Company“ gestartet. Der Fokus dieser Initiative liegt auf der Intensivierung und Stärkung des Bewusstseins von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der gesamten GRAMMER Gruppe. Dies wird durch konkrete Maßnahmen, welche durch das CSR-Council geleitet und überwacht werden, verstärkt. Wir haben die folgenden fünf Handlungsfelder und Leitsätze definiert:

Energie- und Ressourcenverbrauch: Wir möchten den Energieverbrauch innerhalb unserer Prozesse verringern, den Einsatz regenerativer Energiequellen fördern und sparsam mit natürlichen Ressourcen umgehen ([nähere Informationen auf Seite 31 f.](#))

Effizienter Materialeinsatz: Wir gestalten den Einsatz unserer Produktions- und Nicht-Produktionsmaterialien über den gesamten Produktlebensweg so effizient wie möglich. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit kritischen Materialien ist selbstverständlich ([nähere Informationen auf Seite 30](#)).

Abfallvermeidung und Recycling: Wir reduzieren unseren Abfall und minimieren den Einsatz von gefährlichen Abfallstoffen. Darüber hinaus steigern wir das Recycling von Abfällen und stellen sicher, dass angemessene Entsorgungs- und Recyclingmethoden angewendet werden ([nähere Informationen auf Seite 32](#)).

Emissionsreduktion: Wir streben das 1,5 Grad Ziel des Klimaabkommens an und reduzieren Treibhausgase. Andere Emissionen wie VOC oder auch Lärm werden auf ein Minimum reduziert ([nähere Informationen auf Seite 31 f.](#))

Grüne Produkte: Wir erforschen innovative und nachhaltige Produktlösungen, um unseren Kunden künftig umweltfreundliche Alternativen bieten zu können ([nähere Informationen auf Seite 29 f.](#))

Mittels der fünf Themenfelder kann der gesamte Produktlebensweg (von Forschung und Entwicklung über die Beschaffung, den Transport, die Produktion über Vertrieb, Nutzung bis hin zur Entsorgung) betrachtet werden und dazu beitragen, die Philosophie von „Green Company“ in alle Prozessabläufe zu etablieren. Zusätzlich sollen Möglichkeiten für alle Mitarbeiter aufgezeigt werden, um sich bei diesem wichtigen Thema aktiv zu engagieren.

Im Jahr 2020 wurden zunächst für jedes Handlungsfeld langfristige Ziele und Maßnahmen definiert. Eine Beschreibung der Ziele ist im jeweiligen Kapitel zu finden.

CSR Award 2020

Das Thema Corporate Social Responsibility, also die Verantwortung für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft, ist für die GRAMMER Gruppe von großer Bedeutung und soll auch in Zukunft weiter gefördert werden. Aus diesem Grund vergeben wir seit 2019 jährlich einen GRAMMER Corporate Social Responsibility (CSR) Award. Beim CSR Award handelt es sich um eine interne Auszeichnung für unsere Standorte mit besonders hohem Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit. GRAMMER möchte hiermit ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit setzen und den hohen Einsatz der jeweiligen Standorte in der Gruppe würdigen. Es werden drei Auszeichnungen in den Kategorien „Umwelt“, „Mitarbeiter“ und „Gesellschaft“ verliehen. Im Folgenden sind die Projekte dargestellt, die mit dem ersten Platz des CSR Awards 2020 ausgezeichnet wurden.

Kategorie Umwelt: GRAMMER Interior Co. Ltd, Changchun (China) & GRAMMER System GmbH, Bremen (Deutschland)

Bei dieser Kategorie konnte sich die Jury nicht entscheiden, wer den ersten Platz macht und wählte zwei Projekte zum Sieger.

Projekt: VOCs-Processing Equipment Upgrade

Um allen Regularien konform zu werden und den Mitarbeitern eine bessere und gesündere Arbeitsplatzbedingung zu gewährleisten, wurden die VOCs Verarbeitungsanlagen entsprechend aufgewertet.

Projekt: WoW Environment Day

Damit der CO₂-Footprint verbessert wird, wurden in einem Workshop 180 Ideen generiert. Nun werden zehn davon in Projekten umgesetzt.

Kategorie Mitarbeiter: GRAMMER CZ, s.r.o., Tachov (Tschechien)

Projekt: Freiwillige finanzielle Sammlung

Um einer Kollegin, deren fünfjähriger Sohn an Bewegungsdystrophie leidet, finanziell zu unterstützen, haben GRAMMER Mitarbeiter Geld gesammelt. Dabei kamen rund CZK 31.654 (ca. 1.222,57 €) zusammen. Mit dem Geld kann nun eine Rehabilitation durchgeführt werden, welche von der Krankenkasse nicht bezahlt wird.



Die Urkunden wurden anlässlich des General Management Meetings virtuell verliehen.

Kategorie soziales Engagement: GRAMMER Interior Components GmbH, Hardheim (Deutschland)

Projekt: GRAMMER Akademie: Ein Herzensprojekt für das regionale Kinderhospiz Mosbach

Mit selbstgenähten Mund-Nasen-Masken und Loops mit GRAMMER Logo konnte die GRAMMER Akademie in einer Weihnachtsaktion 2.700 € generieren. Die Summe wurde an das Kinderhospiz in Mosbach gespendet.

2. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

GRAMMER hat sich konkreten Werten verschrieben, die jeden Tag durch unsere Mitarbeiter gelebt werden und dadurch auch das unternehmerische Handeln prägen. Wir kommunizieren klar und offen und schaffen damit eine hohe Transparenz für Kunden, Aktionäre und für unsere Mitarbeiter. Dabei ist es GRAMMER wichtig, neben der Transparenz die Balance der Ansprüche zwischen unseren Interessensgruppen zu wahren und einen respektvollen Umgang zu leben. So bauen wir ein tiefgehendes Vertrauen auf, das für den unternehmerischen Erfolg und unsere Unternehmenskultur wesentlich ist.

2.1 Compliance und Anti-Korruption

Compliance, d. h. die Einhaltung von Regeln und Gesetzen sowie der eigenen GRAMMER Vorschriften, ist ein zentrales und wichtiges Thema. Unser konzernweit verbindlicher Verhaltenskodex schreibt die Werte und Verhaltensweisen

für jeden Mitarbeiter fest. Er bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Alle neuen Mitarbeiter werden über diesen Verhaltenskodex informiert, das Wissen um die Bestimmungen wird regelmäßig in Schulungen aufgefrischt. Der GRAMMER Verhaltenskodex steht in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Um insbesondere die Aspekte Menschenrechte, Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Datenschutz noch stärker zu verankern, wurde der GRAMMER Verhaltenskodex im Jahr 2020 überarbeitet.

Für GRAMMER ist es elementar, Gesetze einzuhalten. Dazu gehören insbesondere die Beachtung des lautereren Verhaltens im Wettbewerb sowie die Vermeidung von Korruption. Wir halten uns zudem an das Verbot zum Insiderhandel und achten stets auf einen vertraulichen Umgang mit Informationen. Darüber hinaus sind wir darauf bedacht, Interessenskonflikte zu vermeiden und bekennen uns zum Schutz der Umwelt, zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zur sozialen Verantwortung. Bereits seit langem haben wir umfassende Maßnahmen implementiert: Fach- und Führungskräfte in der GRAMMER Gruppe werden in regelmäßigen Schulungen über das Verbot von Bestechung und Korruption, das lautere Verhalten im Wettbewerb sowie über das richtige Verhalten im Umgang mit diesen Themen geschult. Insbesondere Entscheidungsträger werden dazu gezielt (unter anderem durch Online-Schulungen) weitergebildet.

20 %

aller Mitarbeiter nehmen im zweijährlichen Rhythmus an der Compliance- und Kartellrechtsschulung teil.

Unser internes Kontrollsystem (IKS) dient dazu, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit zu sichern, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung zu gewährleisten und dafür Sorge zu tragen, dass die für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Zudem werden regelmäßig Compliance-Audits durch die interne Revision durchgeführt, um Geschäftseinheiten auf Compliance- und Korruptionsrisiken zu überprüfen. Der länderspezifische Korruptionsindex von Transparency International ist hierbei ein wichtiger Indikator für die Festlegung der Prüfungshäufigkeit an den einzelnen Standorten. Sollte sich während einer Prüfung an einem GRAMMER Standort ein Anfangsverdacht ergeben, werden weitere Nachforschungen angestellt, bei Bedarf entsprechende Konsequenzen eingeleitet und gegebenenfalls Maßnahmen initiiert.

ZIEL

Alle 2 Jahre sollen 100 % der GRAMMER Standorte für Compliance- bzw. Korruptionsrisiken sensibilisiert werden. Zukünftig werden neue Mitarbeiter direkt nach ihrem Eintritt bei GRAMMER geschult. Zusätzlich sollen bis Ende 2022 Compliance-Audits an Standorten mit Compliance-/Korruptionsrisiken durchgeführt werden.

39

Standorte wurden in den Jahren 2017 bis 2019 mittels Compliance-Audits (überwiegend Selbst-Audits) überprüft.

Etablierte Beschwerdemechanismen ermöglichen es, dass mögliche Verstöße leicht gemeldet werden können. So existiert ein Kodexteam sowie ein internes Whistleblowersystem (Hinweisgebersystem), an das sich Informanten wenden können. Die interne Revision prüft nach Abstimmung mit dem Vorstand bzw. dem Kodexteam konkrete Verdachtsfälle. Soweit sich Untersuchungen auf Mitarbeiter beziehen, werden die

Ergebnisse der Prüfung der Personalabteilung übergeben, die diese weiterbearbeitet und ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen einleitet. Entsprechende Hinweise wurden auch im Jahr 2020 untersucht und soweit sich die Hinweise als stichhaltig erwiesen haben, wurden Maßnahmen ergriffen und umgesetzt.

Zusammen mit der offenen Unternehmenskultur, der Kontaktmöglichkeit für Hinweisgeber und den regelmäßigen Schulungen wollen wir gewährleisten, dass Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex in der GRAMMER Gruppe vermieden werden. Sollte es doch zu Verstößen gegen den GRAMMER Verhaltenskodex kommen, so wollen wir auch in Zukunft sicherstellen, dass diese aufgedeckt und geahndet werden.

2.2 Datenschutz

Der GRAMMER Konzern hat hohe Datenschutzstandards verankert. Seit vielen Jahren existiert eine Datenschutzorganisation mit einem entsprechenden Berichtswesen an den GRAMMER Vorstand. Der Datenschutzbeauftragte ist für die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien sowie unserer Datenschutzrichtlinie verantwortlich, die für alle Mitarbeiter verbindlich ist. GRAMMER erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie die Geschäftsgeheimnisse und immateriellen Werte von GRAMMER und deren Geschäftspartnern respektieren. Gewerbliche Schutzrechte, Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Unternehmensinformationen sind vor unerlaubter Weitergabe zu schützen. Um die Mitarbeiter noch stärker für das Thema Datenschutz zu sensibilisieren, soll künftig eine E-Learning-Schulung implementiert werden.

ZIEL

Deutschlandweite Einführung einer Datenschutzeschulung auf der neuen E-Learning-Plattform bis 2022.

Im Rahmen der Datenschutzorganisation werden Anfragen von Mitarbeitern und Führungskräften bearbeitet und entsprechende Lösungen konzipiert und umgesetzt. Es werden regelmäßig IT-Sicherheitstests und Berechtigungsprüfungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzerfordernungen durchgeführt.

2.3 Informationssicherheit

Als Informationssicherheit bezeichnet man Eigenschaften von informationsverarbeitenden und -lagernden (technischen oder nichttechnischen) Systemen, die die Schutzziele Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität sicherstellen. Sie dient dem Schutz vor Gefahren bzw. Bedrohungen, der Vermeidung von wirtschaftlichen Schäden und der Minimierung von Risiken. In der Praxis orientiert sich die Informationssicherheit im Rahmen des IT-Sicherheitsmanagements unter anderem an der internationalen ISO/IEC-27000-Reihe.

GRAMMER sieht es als notwendig, die Informationssicherheit mit allen deren Anforderungen sicherzustellen. Um dies im Rahmen des IT-Sicherheitsmanagement gewährleisten zu können, ist die Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) an sämtlichen Standorten der GRAMMER Gruppe eine Voraussetzung. Wie bei jeder Einführung eines neuen Managementsystems wurde die erstmalige Zertifizierung für die Zentralbereiche der GRAMMER AG vorgenommen, um nachfolgend dann in sämtlichen Tochtergesellschaften und Standorten eingeführt zu werden. Im Dezember 2019 konnten wir die Zertifizierung durch eine professionelle Zusammenarbeit aller involvierten Fachbereiche erreichen. Das Ergebnis ist die erfolgreiche ISO 27001-Zertifizierung.

Die Anforderungen eines ISMS erstrecken sich, über den theoretischen Teil hinaus, auch auf die Bewertung der sogenannten physischen Sicherheit. Diese soll den baulich bedingten Schutz gewährleisten. So gibt es beispielsweise besondere Anforderungen an die Umgebung der Produktentwicklung, die Regelung von Zutritten, den Umgang und die Handhabung von Prototypenteilen und vieles mehr.

3. Produkte

Die GRAMMER Gruppe legt hohen Wert auf die Effizienz, Qualität und Sicherheit von Prozessen und Produkten. Die Produktverantwortung beginnt bei der Entwicklung und setzt sich über die Produktion (Materialeinsatz) bis zur späteren Anwendung beim Kunden fort. Wichtige Kriterien sind beispielsweise Qualität, Belastbarkeit, Sicherheit, Ergonomie und Produktinnovation. Unsere hochwertigen Sitzsysteme und Premium-Interieur-Produkte fertigen wir derzeit an 48 Produktions- und Logistikstandorten (Vj. 48) weltweit.

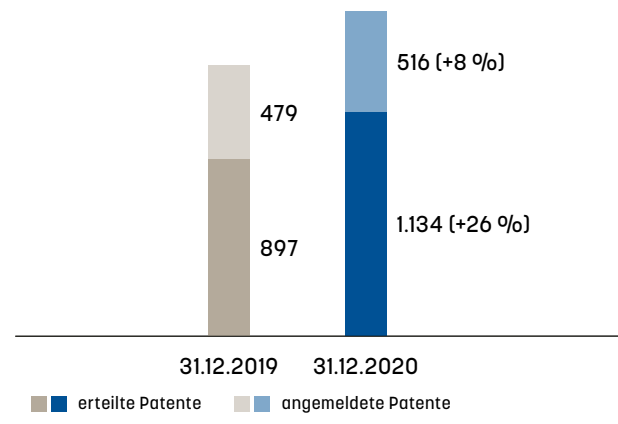
Innovationen bei Produkten und Fertigungsprozessen sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg der GRAMMER Gruppe. Sie werden auch gezielt dazu eingesetzt, die Umwelt möglichst wenig zu belasten. Die nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungskosten liegen mit 59.015 TEUR gegenüber dem Vorjahr (Vj. 64.119 TEUR) auf einem konstanten Niveau.

3,4 %

betragen die nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungskosten am Gesamtumsatz 2020.

Um unseren Kunden hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen anbieten zu können, hat die GRAMMER Gruppe in wichtigen Regionen Research and Development (R&D) Bereiche aufgebaut. An insgesamt 15 Entwicklungsstandorten arbeiten unsere Ingenieure an der Neu- und Weiterentwicklung der GRAMMER Produkte. 2020 konnten dadurch die angemeldeten und erteilten Patente um 20 % auf 1.650 (Vj. 1.376) erhöht werden.

Patente
in %



Darüber hinaus ist die R&D-Funktion in den Produktionswerken vertreten, um notwendige Produktionsunterstützung direkt und schnell zu gewährleisten.

3.1 Kundengesundheit und Sicherheit

Das Ziel aller unserer konstruktiven und fertigungstechnischen Tätigkeiten ist die größtmögliche Produktsicherheit für den Anwender. Die Ermittlung, Bewertung und Reduzierung potenzieller Produktrisiken durch den Einsatz geeigneter Techniken stellt sicher, dass alle Aspekte der Produktsicherheit angemessen berücksichtigt werden.

In unseren weltweiten Versuchslaboren werden die Produkte auf Sicherheit, Komfort und Lebensdauer geprüft. Die Versuchsabteilungen sind Bestandteil unserer Competence Center. Die global gültigen Standards werden für die entsprechenden Produktgruppen über drei Competence Center in Amberg (DE), Hardheim (DE) und Toledo (Ohio, USA) sichergestellt und sind ebenfalls von unseren Kunden zertifiziert. Die Zertifizierung regelt allgemeine Anforderungen an die Kompetenz von Prüf- und Kalibrierlaboren. Der Laborumfang unserer Test-Center wird zudem kontinuierlich um verschiedene Prüfungen, wie z. B. Brandprüfung, sowie diverse Dauerprüfungen erweitert.

Es werden beispielsweise Sitz-Prototypen in dynamischen Langzeitversuchen, auf teilweise eigens entwickelten Prüfständen, getestet. Um eine einwandfreie Qualität über den gesamten Lebenszyklus des Produktes zu gewährleisten, werden unter anderem die Gesamtstrukturen, Sitzpolster und Rückenlehnen, aber auch die Bedienelemente getestet.

Des Weiteren hat GRAMMER ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem etabliert, um den hohen Qualitätsanforderungen an unsere Produkte gerecht zu werden. Alle GRAMMER Standorte werden regelmäßig nach dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 und der für die Automobilindustrie gängigen Qualitätsmanagementnorm IATF 16949 sowie in den relevanten Standorten die ISO/TS 22163 für die Schienenfahrzeugindustrie zertifiziert.

100 %

unserer Produktionsstandorte sind nach ISO 9001, IATF 16949, ISO/TS 22163 zertifiziert.



Das neue Roboter-Testsystem im Competence Center in Amberg (D) prüft Sitze auf Herz und Nieren.

Ergonomie

Ein besonderer Fokus bei der Entwicklung liegt auf der gesundheitlichen Entlastung des Fahrers durch die Gestaltung von ergonomisch optimierten Produkten. Unsere Kopfstützen sind zudem ein wichtiges Sicherheitsfeature, um eine Schädigung oder Beeinträchtigung der Halswirbelsäule bei einem Unfall weitestgehend zu vermeiden. Produkte, die nicht nur in der Höhe verstellbar sind, sondern auch einen individuellen Abstand zum Kopf ermöglichen und diese Einstellungen über die Memory-Funktion personalisierbar machen, erfüllen diese Schutzfunktion besonders gut. Unsere crashaktive Kopfstütze bewahrt Fahrzeuginsassen darüber hinaus aktiv vor den Risiken eines Schleudertraumas.

Die Auslegung unserer ergonomischen Multifunktionsarmlehnen für den Nutzfahrzeugbereich unterstützt durch eine optimale Anordnung der Schalterelemente eine Entlastung der Wirbelsäule, wirkt einer Überbeanspruchung des Unterarms entgegen, reduziert die mentale Überlastung des Fahrers deutlich und erhöht damit den Komfort. Auch unsere gefederten Sitzsysteme für alle Arten von Nutzfahrzeugen erfüllen höchste ergonomische Anforderungen und tragen so zur Gesunderhaltung der Fahrer bei. Anhand von Kundenfeedbacks, internen Fahrversuchen, Nutzerstudien und Diskussionen mit führenden Biomechanikern und Wirbelsäulenforschern prüft die GRAMMER Gruppe regelmäßig den Status ihrer Produkte. Dabei wenden wir biomechanische Messmethoden an, um die Auswirkung neuer Features auf den menschlichen Körper zu prüfen. Mithilfe der Elektromyografie (EMG) messen wir z. B. die elektrische Muskelaktivität in Belastungssituationen. Eine effiziente Fahrzeugnutzung und sichere Bedienung setzen physisch und mental leistungsfähige Fahrer voraus. Aus diesem Grund ist der GRAMMER Gruppe die Förderung der Grundlagenforschung im Bereich Wirbelsäule ein besonderes Anliegen. Daher zeichnen wir herausragende Leistungen mit dem GRAMMER European Spine Journal Award aus.

ZIEL

Wir werden auch zukünftig wissenschaftliche Erkenntnisse mit industriellem Anwendungswissen zusammenführen. Aus diesem Grund planen wir zum dritten Mal unseren internationalen „Ergomechanic-Kongress“ im Jahr 2022 durchzuführen. Des Weiteren fördern wir junge Wissenschaftler auf dem Gebiet der Wirbelsäulenforschung durch den European Spine Award.

3.2 Nachhaltige Produktentwicklung

Zur Weiterentwicklung des Produktportfolios nutzt GRAMMER ein modernes Innovationsmanagementsystem. Produktideen werden in internationalen Teams, bestehend aus Produkt- und Prozessexperten, Mitarbeitern aus Vertrieb und Einkauf sowie Führungskräften aus den beiden Divisionen und Funktionen, gemeinsam abgestimmt und dem Entscheidungsprozess in der Gruppe zugeführt. Nachhaltigkeit hat die GRAMMER Gruppe bereits im Prozess der Produktentwicklung verankert. Ein internes Umwelthandbuch regelt die umweltgerechte Produktentwicklung, etwa durch Vorgaben zur Materialverwendung oder durch eine Verbotsliste von Substanzen und Materialien.

Das Thema nachhaltige Produktentwicklung ist Teil unserer strategischen Initiative „Green Company“. Wir erforschen dabei innovative und nachhaltige Produktlösungen, um unseren Kunden umweltfreundliche Alternativen bieten zu können. Darunter fallen unter anderem die Themen Leichtbau, die Nutzung recycelter Materialien und die Verwendung alternativer nachhaltiger Materialien.

Der rasante technische Fortschritt geht einher mit stetig wachsenden Anforderungen der OEMs (Original Equipment Manufacturers) an deren Zulieferbetriebe. Die Antriebsarten, die Fahrzeugkonzepte und das Level der Automatisierung beim Fahren geben zusammen mit der Sicherheit die Rahmenbedingungen für die weitere Entwicklung der digitalen Schnittstellen vor. Weitere Fokusthemen der Automobilindustrie sind der Einsatz recycelter Materialien sowie die Erreichung der CO₂-Neutralität innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette.

Um der CO₂-Neutralität einen Schritt näher zu kommen, startete GRAMMER im 4. Quartal 2020 im Rahmen der „Green Company“ Initiative ein Vorentwicklungsprojekt mit dem Namen „CO₂-neutrale Konsole“. Unser Ziel ist die Entwicklung eines CO₂-neutralen Produktes. Zu Beginn werden mittels eines CO₂-Fußabdruckes die größten Einflussgrößen ermittelt, um anschließend gezielte Maßnahmen zu deren Reduzierung einleiten zu können.

Alternative nachhaltige Materialien

Mit dem patentierten POROLOFT®-Verfahren werden Möglichkeiten untersucht, um fasergewebebasierte Luftkanäle mittels nachhaltiger Materialien herzustellen und den Materialaufwand zu verringern. Im konventionellen Prozess werden Fasergewebe verwendet, welche zuvor in meist rechteckige Rohlinge vorverarbeitet werden. Diese werden anschließend erwärmt und in die gewünschte Form gepresst. Überschüssiges Material muss als weiterer Bearbeitungsschritt von den Bauteilen abgetrennt werden. Im POROLOFT®-Prozess werden die Gewebefasern in einer wasserbasierten Suspension gelöst und anschließend auf einer porösen Negativform der gewünschten Bauteile abgelagert. Unterschiedliche Dicken und Materialstärken können über Prozessparameter gesteuert werden. Man spart sich hierbei die Herstellung der Rohling-Matten und erhält Bauteile ohne überschüssiges Material. Derzeit werden unterschiedliche Fasermaterialien auf ihre Eignung für den Prozess und ihre Bauteileigenschaften untersucht. Hierbei wird sowohl mit synthetischen/thermoplastischen Materialien als auch mit natürlichen Fasern aus nachwachsenden Rohstoffen (z. B. Zellulose) gearbeitet, die am Ende ihres Lebens sogar kompostiert werden könnten.

Leichtbau

Unsere Produktinnovationen im Bereich Leichtbau ermöglichen eine Gewichtsreduktion und damit einhergehend einen geringeren Kraftstoffverbrauch. Bei Sitzen, Mittelkonsolen, Armlehnen und Kopfstützen spielt das Thema Leichtbau eine wichtige Rolle. Zum einen bedeutet geringerer Materialeinsatz eine Schonung von Ressourcen, zum anderen lässt sich dadurch der CO₂-Ausstoß im Produktlebenszyklus des Fahrzeugs verringern. Die Gewichtsreduktion erreichen wir z. B. mittels Funktionsintegration und Veränderungen in der Konstruktion.

Recycling

Der Einsatz von recycelten Materialien für Fahrzeug-Innenräume und Sitzsysteme wird den Ressourcenverbrauch weiter reduzieren. Hier arbeiten wir intensiv mit unseren Kunden zusammen, um gemeinsame Lösungen in den Markt zu bringen. Als Beispiel sind Polyamide mit recycelten Kohlefasern oder der Einsatz von recycelten Kunststoff zur spritzgusstechnischen Weiterverarbeitung, besonders auf dem Gebiet der Konsolentechnik, zu nennen.

3.3 Materialeffizienz

Materialeffizienz innerhalb der Prozesse kann mittels verschiedener Herangehensweisen erreicht werden. So kann zum einen der Materialeinsatz minimiert, Überproduktion vermieden oder Verschwendung innerhalb der Prozesse reduziert werden. GRAMMER verfolgt zwei verschiedene Ansätze, um Materialeffizienz innerhalb des Unternehmens zu fördern. Zum einen soll der Materialeinsatz innerhalb der Kernprozesse durch neue Technologien minimiert werden. Zum anderen erfolgt mittels innovativer Konstruktions- und Materiallösungen eine Reduktion des Materialeinsatzes auf Produktebene.

ZIEL

Reduktion des Materialeinsatzes durch die Weiterentwicklung von Technologien, Einsatz von neuen Fertigungsverfahren und die verstärkte Wiederverwertung von Materialien.

So wurden Produktionsanlagen zum Schäumen, Lackieren und Kleben in größerem Umfang auf lösemittelreduzierte Materialien umgestellt. Durch die Abteilung „Manufacturing Engineering“ werden Produktionsprozesse und -anlagen weiter standardisiert und Innovations- und Automatisierungsinitiativen erarbeitet bzw. schrittweise umgesetzt. Das Ziel des GRAMMER Produktionssystems GPS ist die kontinuierliche Verbesserung unserer Wertströme durch die systematische Minimierung des Arbeits- und Ressourcenaufwandes mit dem Ziel, „Operative Excellence“ zu erlangen.

Um den Materialeinsatz langfristig zu reduzieren, wurden im Rahmen der Green Company Initiative drei Fokusthemen definiert, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen. Zur Steigerung der Wiederverwertungsquote des Materials soll eine globale Regranulierungs-Strategie für Kunststoffe umgesetzt werden. Der Einsatz von Rezyklaten (wiederverwertete Kunststoffe) kommt bereits heute in einigen GRAMMER Werken zum Einsatz und soll zukünftig an allen Standorten weltweit vorangetrieben werden. Hierzu testen wir bereits in aktuellen Entwicklungsprojekten neue Materialformulierungen und bewerten Potenziale zum Einsatz von naturfasergefüllten bzw. -basierten thermoplastischen Kunststoffen in unseren GRAMMER Produkten.

Des Weiteren sollen die Einsatzmengen der Chemikalien Polyol und Isocyanat (Polyurethan Schäume) reduziert werden. Hierfür wurden „Best Practice“-Beispiele gesammelt und erste Pilotprojekte in 2020 definiert.

Für eine Vielzahl unserer Produkte wird zudem Stoff oder Leder eingesetzt. Daher ist ein weiteres Schwerpunktthema die Erhöhung der Nutzungsgrade von Bezugsmaterialien (Leder, PVC, Stoffe) durch Einsatz von Digitalisierungstechnologie beim Zuschneiden des Rohmaterials.

Durch gezielte Technologie-Initiativen konnte der Trennmittelverbrauch beim Schäumen in den letzten Jahren um über 30 % reduziert werden. Durch die Beschichtung von Schäumwerkzeugen und zusätzlicher Prozessoptimierungen (z. B. Einsatz Sprühroboter) soll in den kommenden Jahren der Trennmittelverbrauch, bezogen auf eine produzierte Einheit, noch weiter reduziert werden. Zusätzlich konnte eine Verminderung des Stromverbrauchs um 40 % erreicht, sowie die Belastung auf Mitarbeiter in ihrem Umfeld reduziert werden. Ein weiterer positiver Effekt ist die Reduzierung des Energieverbrauchs und der damit verbundene positive Effekt auf den CO₂-Ausstoß.

4. Umwelt

Die GRAMMER Gruppe übernimmt Verantwortung für die Umwelt und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. In den Leitlinien unseres Unternehmens ist der aktive Schutz der Umwelt als wichtiges Ziel definiert. Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich „Quality, Services & HSE“, der dem Chief Operating Officer unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet, unter fachlicher Führung des Senior Manager Health & Safety, strategische Vorgaben für den Umweltschutz der gesamten Gruppe. Zur Umsetzung der Maßnahmen ist an jedem Standort ein Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Manager eingesetzt. Unser Anspruch ist es, geschäftsbedingte Umweltauswirkungen weitestgehend zu reduzieren. Wesentliche Ziele und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz betreffen daher die Erhöhung der Energieeffizienz, die Reduktion produktions- und logistikbedingter Emissionen und den optimalen Einsatz von Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette. Außerdem analysieren und optimieren wir laufend unsere Produktionsprozesse, um unseren Wasserverbrauch zu senken. Die Ziele und der Erfolg unserer Umweltaktivitäten einschließlich der Einhaltung der relevanten rechtlichen Vorschriften werden intern und extern regelmäßig überprüft und beurteilt. Durch die Adjustierung erreichen wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Aufgrund des Zukaufs der TMD-Gruppe (2018) und des nicht vollständigen Vorhandenseins einer Zertifizierung an deren Standorten hat sich trotz einer weiteren Einführung der ISO 14001 an einem Bestandsstandort der prozentuale Anteil im Jahr 2020 leicht reduziert. Bei 80 % der Standorte weltweit haben wir bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert und standortspezifische Umweltziele und -maßnahmen definiert. Unser Ziel ist daher, 2022 alle GRAMMER Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zu zertifizieren.

ZIEL

Bis 2022 Zertifizierung aller GRAMMER Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001.

2030: 30 % Reduktion des CO₂-Ausstoßes in unserer Global Supply Chain.

Kennzahlen: Basiswert 2021

4.1 Energie

GRAMMER möchte den Energieverbrauch innerhalb der Prozesse verringern, den Einsatz regenerativer Energiequellen und einen sparsamen Umgang von natürlichen Ressourcen fördern. Aus diesem Grund soll bis 2022 ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an allen Produktionsstandorten von GRAMMER implementiert werden. Durch diese Maßnahme können wir den Energieverbrauch kontrollieren, steuern und ggf. anpassen. An allen energierelevanten deutschen Standorten haben wir bereits ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und entsprechen damit den gesetzlichen Anforderungen.

100 %

Alle deutschen energierelevanten Produktionsstandorte sind nach ISO 50001 zertifiziert.

Um Einsparmöglichkeiten besser identifizieren zu können, soll künftig ein Energiemonitoring in allen Produktionswerken eingeführt werden. Zu Beginn des Jahres 2020 wurde das Monitoringsystem bereits in allen energierelevanten deutschen Standorten implementiert. Daraus konnten bereits erste Einsparungsmaßnahmen wie z. B. nicht notwendige betriebsbereite Maschinen und Anlagen in produktionsfreier Zeit festgestellt werden. Des Weiteren kann mit anlagengenauer Messung und den vorhandenen Materialverbrauchsdaten die Effizienz mit gleichen Anlagen verglichen und gesteigert werden.

2021

Durchführung einer Potenzialanalyse inkl. Maßnahmendefinition im Energiebereich in allen GRAMMER Produktionsstandorten weltweit.



Der neue Campus der GRAMMER AG in Ursensollen.

2022

Einführung Energiemanagementsystem ISO 50001 in allen GRAMMER Produktionsstandorten weltweit inkl. Energiemonitoring.

Bei unserer Stromversorgung achten wir darauf, dass wir Ökostrom einkaufen. Außerdem wurde unser neuer Campus nach den neuesten energetischen Standards errichtet.

4.2 CO₂-Emissionen

Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduktion von Luftschadstoffen. Darunter fallen unter anderem CO₂-Emissionen sowie flüchtige organische Verbindungen (VOC). Im Rahmen der strategischen Initiative „Green Company“ hat GRAMMER beschlossen, das 1,5 Grad Ziel des Klimaabkommen anzustreben und auch andere Emissionen wie VOC auf ein Minimum zu reduzieren.

In diesem Zusammenhang haben wir die CO₂-Emissionen der Standorte nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) berechnet. Hierbei wurden sowohl die „Scope 1“ als auch die „Scope 2“ Emissionen betrachtet. Unter „Scope 1“ fallen direkte Emissionen, die während der eigenen Energieerzeugung

und des Produktionsprozesses anfallen. Wohingegen unter „Scope 2“ indirekte Emissionen, die beispielsweise bei der Nutzung von eingekauftem Strom und Fernwärme anfallen, zu verstehen sind. Die Berechnung wird in den nächsten Jahren weiter optimiert und ausgebaut. Um einen wesentlichen Betrag zur Reduktion von klimaschädlichen Stoffen zu leisten, strebt GRAMMER eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um 50 % bis zum Jahr 2030 an. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in den nächsten Jahren zunächst das Reduktionspotenzial innerhalb der Prozesse analysiert. Der Fokus liegt auf der Reduktion des Energieverbrauchs, da in diesem Bereich die meisten CO₂-Emissionen entstehen.

ZIEL

Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) bis 2030 um 50 %.

(Basisjahr 2019: Scope 1: 13.875 t & Scope 2: 133.594 t)

Zusätzlich sollen in den nächsten Jahren schrittweise die „Scope 3“ Emissionen ermittelt werden. Hierzu zählen beispielsweise eingekaufte (Vor-)Produkte, Dienstreisen, Logistikprozesse oder der Arbeitsweg der Mitarbeiter. Zur Ermittlung

der CO₂-Emissionen innerhalb unserer Supply Chain soll mittels der bestehenden digitalen Tools der CO₂-Fußabdruck der Lieferanten abgefragt und ermittelt werden. Wie im Kapitel „Nachhaltige Produktentwicklung“ bereits genau ausgeführt wurde, soll darüber hinaus erstmals ein CO₂-Fußabdruck einer Mittelkonsole ermittelt werden.

ZIEL

Ermittlung der „Scope 3“ Emissionen bis 2025.

Digitalisierung des CO₂-Fußabdruckes innerhalb der Supply Chain als Teil der TCO-Beschaffungsstrategie.

Im Rahmen des Umweltmanagements hat GRAMMER an den Standorten bereits Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet und überwacht deren Umsetzung. Zudem verfügen wir an zahlreichen Standorten über individuelle Konzepte, die an die jeweiligen Tätigkeiten bzw. Arbeitsprozesse vor Ort und die lokalen Vorgaben angepasst sind. Im Automotive-Bereich verwendet GRAMMER in den Regionen EMEA, APAC und Americas emissionsreduzierte Schaummaterialien, wodurch eine Reduktion der Emissionen von flüchtigen Kohlenwasserstoffen von teilweise bis zu 70 % erreicht werden kann. Auch bei der Verwendung wasserbasierter Schaumtrennmittel konnten die Emissionen um ca. 75 % reduziert werden. Dies wurde bereits an 7 von 18 Standorten erfolgreich umgesetzt und soll im Jahr 2021 an drei weiteren Standorten eingeführt werden.

4.3 Abfall

Bei allen Produktionsprozessen streben wir ein Minimum an Energie und Ressourceneinsatz an, um Emissionen und Abfälle zu vermeiden. Zur Schonung der Ressourcen orientieren wir uns an der Abfallhierarchie, so dass schon bei der Produktion die Vermeidung von Abfällen angestrebt wird. Bereits beim Zuschnitt unserer Bezugsmaterialien wird darauf geachtet, so wenig Verschnitt wie möglich zu verursachen. Falls ein Recycling der Abfälle nicht mehr möglich ist, werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

GRAMMER möchte Abfall reduzieren, gefährliche Abfallstoffe minimieren, das Recycling von Abfällen steigern und sicherstellen, dass angemessene Entsorgungs- und Recyclingmethoden angewendet werden. Daher wurde das wesentliche Thema „Abfall“ in die strategische Initiative „Green Company“ inkludiert.

Mit der Wiederverwendung von Kunststoffabfall mittels Regranulierung könnte der Kunststoffabfallanteil um mindestens 5 % reduziert werden.

Bei der innerbetrieblichen Verpackung konnte z. B. am Standort in Hardheim durch Verpackungsoptimierung auf Füllmaterial verzichtet werden, welches deshalb nicht mehr entsorgt werden muss.

ZIEL

Verwendung von recycelbarem Verpackungsmaterial.

Steigerung der innerbetrieblichen Wiederverwendung von Verpackungsmaterial.

Reduktion von innerbetrieblicher Transportverpackung und Kunststoffabfall.

Um das Bewusstsein für den Umweltschutz zu schärfen, Müll zu vermeiden und auf den gesunden Umgang mit den natürlichen Ressourcen weltweit hinzuweisen, beteiligten sich die Werke an Initiativen gemeinnütziger Organisationen, um zum Beispiel Wertstoffe zu spenden, welche an zertifizierte Abfallunternehmen verkauft oder einer Wiederverwendung zugeführt werden. Die daraus generierten Erlöse kommen bedürftigen Personen oder Organisationen in strukturschwachen Regionen zu.

5. Supply Chain

GRAMMER sieht seine Zulieferer als Erweiterungen des Unternehmens und als wichtigen Teil der Wertschöpfungskette. Wir nominieren Zulieferer, die ein klares Wertesystem vertreten und sich für ethische Prinzipien einsetzen. Wir erwarten von unseren direkten und indirekten Lieferanten, dass sie die soliden Geschäftspraktiken, die wir fördern, erfüllen, Gesetze und Standards einhalten und ihre Aktivitäten unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften durchführen und dies auch nachweisen können.

5.1 Lieferantenmanagement zu Umwelt & Sozialstandards

Um alle Nachhaltigkeitskriterien abbilden zu können und den umfangreichen Anforderungen unserer Interessensgruppen gerecht zu werden, wurde 2019 ein Supplier Code of Conduct für unsere Lieferanten veröffentlicht und zusätzlich im Lieferantenportal integriert.

Ende des Jahres 2019 haben wir eine Position mit dem Namen „Risikomanagement und Corporate Social Responsibility“ in unserer Lieferantenmanagementorganisation etabliert. Diese Position, die bisher auf verschiedene Rollen innerhalb des Einkaufs- und Lieferantenqualitätsteams verteilt war, ist für die Einführung und Sicherstellung der Einhaltung aller für die Lieferkette relevanten Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich.

In der Vergangenheit haben wir in Foren wie Supplier Partner und Collaboration Days unsere Lieferanten über unsere Erwartungen an gesetzliche, ethische und umweltbezogene Vorschriften informiert. Wir werden solche Foren weiterhin nutzen, da der persönliche Kontakt und die Kommunikation unerlässlich sind, um unsere sehr breite Lieferantenbasis zu erreichen. Im Jahr 2020 haben wir zusätzlich einen Supplier Newsletter etabliert, der zwei- bis dreimal jährlich an die komplette Lieferantenbasis digital kommuniziert wird. Inhaltlich ist der Supplier Newsletter breit gefächert: Er beinhaltet Themen wie relevante Änderungen im Unternehmen bis hin zu rechtlichen Anpassungen sowie wichtige Elemente des operativen Geschäfts. Im weiteren Verlauf werden wir zunehmend auf die Digitalisierung als unser wichtigstes Instrument zur Durchführung von Corporate Social Responsibility in unserer

Lieferbasis setzen. Für uns sind moderne IT-Tools der schnellste und effektivste Weg, um weltweit und vor allem gezielt dort, wo wir Komponenten kaufen, zu kommunizieren.

Außerdem haben wir ein Risk Management Tool etabliert, um operative, geopolitische und volkswirtschaftliche Formen des Risikos aufzudecken. Dieses Tool erkennt diese Risiken mit einer künstlichen Intelligenz und dem permanenten Screening von vertrauenswürdigen Quellen.

ZIEL

100 % frei von Konfliktmineralien/-materialien in globaler Supply Chain.

100 % der weltweiten Lieferanten bestätigen GRAMMER „Code of Conduct“.

2020 wurden bei unserem Ausschreibungsportal Fragen zur Einhaltung internationaler rechtlicher und ethischer Standards, behördlicher Vorschriften und unserer Unternehmensrichtlinien implementiert. Die Möglichkeit der Lieferanten, Angebote für neue Geschäfte abzugeben, hängt von der Einhaltung und Akzeptanz der Standards ab, die wir in unserem wertorientierten Ansatz zur Nachhaltigkeit in der globalen Lieferkette von GRAMMER beschrieben haben. Von den aktuell 1.400 Lieferanten für direkte Materialien werden nur diejenigen Lieferanten, die unsere nachhaltigen Beschaffungsanforderungen bestätigen, längerfristig ein Teil unserer globalen Lieferantenbasis bleiben.

5.2 Beschaffung von Rohstoffen unter Umweltaspekten

Generell achten wir bereits bei der Lieferantenauswahl darauf, dass sie unseren (Umwelt-)Anforderungen entsprechen. So achten wir bei der Beschaffung von Rohstoffen (Stahl, Kunststoffgranulate und Energie) darauf, dass die Einhaltung des Code of Conduct gewährleistet wird und keine Konfliktmineralien eingesetzt werden.

Bei der Beschaffung von Kunststoffgranulaten weisen wir unsere Kunden darauf hin, dass deren Vorgaben ökologisch nachhaltig sein sollen. Ebenso werden wir durch unsere Kundenvorgaben bei den Kunststoffgranulaten auf den ökologischen Aspekt getrimmt und verfolgen hier dieselben Ziele.

Zur Verwaltung der Materialdaten verwendet GRAMMER das kollektive, computergestützte Materialdatensystem IMDS. Das System wird von den Automobilherstellern verwendet, um umweltrelevante Aspekte der in Fahrzeugen verwendeten Materialien zu verwalten. Durch dieses System ist die Automobilindustrie in der Lage, den kompletten Materialfluss zu rekonstruieren. Es liegt in der Verantwortung des Erstellers der Daten sicherzustellen, dass die Anforderungen in der Lieferkette weitergegeben werden, um zu garantieren, dass die Einhaltung der Vorschriften und die Datenmeldung der Materialformulierung korrekt ist. Daher fordert GRAMMER sowohl in den Einkaufsbedingungen sowie im Supplier Code of Conduct von seinen Lieferanten die Verwendung dieser Datenbank. Informationen dazu können die Lieferanten aus dem IMDS-Handbuch entnehmen, das auf der GRAMMER-Webseite hinterlegt ist.

5.3 Konfliktmineralien

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den sogenannten Konfliktmineralien. Darunter fallen Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, die häufig in Regionen mit hohem Konfliktpotenzial abgebaut werden. Um die Verwendung von Konfliktmineralien auszuschließen und die Finanzierung von Konflikten sowie Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, arbeiten wir konsequent an der Optimierung unserer Prozesse. Die Herkunft der Metalle ermitteln wir in Kooperation mit unseren Lieferanten, da die angesprochenen Metalle nicht direkt von Minen oder Schmelzhütten bezogen werden, sondern in unseren Vorprodukten enthalten sein können. Um die Transparenz in der Lieferkette zu fördern, wird jährlich ein Bericht mittels des Conflict Mineral Reporting Templates angefertigt. Auf Anfrage unserer Kunden werden die Ergebnisse zur Verfügung gestellt.

GRAMMER erwartet auch von seinen Lieferanten, Konfliktmineralien, die in den von ihnen hergestellten Komponenten, Bauteilen oder Produkten enthalten sind, aus konfliktfreien Quellen zu beschaffen, entsprechende Richtlinien zur Beschaffung von Konfliktmineralien einzuführen und diese dann gegenüber ihren eigenen Lieferanten zu kommunizieren. Von unseren Lieferanten wird außerdem erwartet, dass sie mit eigenen Zulieferern zusammenarbeiten, um Konfliktmineralien wenigstens bis zur Schmelze nachzuverfolgen und zum Einsatz von Standardmeldeverfahren zu ermutigen.

5.4 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Bei produzierenden Unternehmen besteht ein höheres Risiko von Menschenrechtsverletzungen als in einem Dienstleistungsunternehmen. Risiken für potenzielle Menschenrechtsverletzungen können dabei vorrangig entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette und Ressourcengewinnung auftreten. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und haben deswegen den branchennahen Verhaltenskodex des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) unterzeichnet, der das Verhalten in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit regelt. Dieser Verhaltenskodex hat gruppenweite Gültigkeit. Wie bereits unter Abschnitt 2.1 erläutert, wird dem Thema Einhaltung von Menschenrechten in der Neufassung des GRAMMER Verhaltenskodex noch mehr Raum und Bedeutung zugemessen, um damit deren Wichtigkeit zu unterstreichen. Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir für Menschenrechtsthemen im Rahmen des E-Learning-Moduls „Compliance“. Vertiefte Informationen zum Verhaltenskodex stellt GRAMMER seinen Mitarbeitern in allen relevanten Landessprachen im Intranet bereit. Zudem bekennen wir uns zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

ZIEL

Unsere Mitarbeiter werden fortlaufend für Menschenrechtsaspekte im Rahmen von Compliance-Schulungen sensibilisiert (online wie auch in lokalen Trainings auf allen Mitarbeiterebenen).

100 %

Teilnehmerquote (Online-Training)

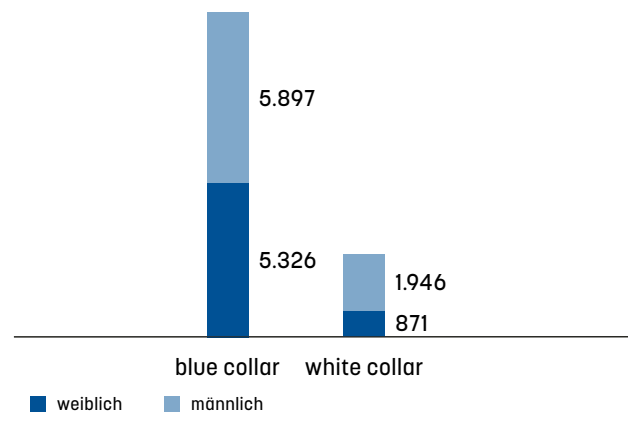
Auch in der Lieferkette versuchen wir durch entsprechende Vorgaben und Kontrollen die Einhaltung von Menschenrechten zu verankern. Unter anderem durch den im Jahr 2019 implementierten Supplier Code of Conduct.

6. Social & Community

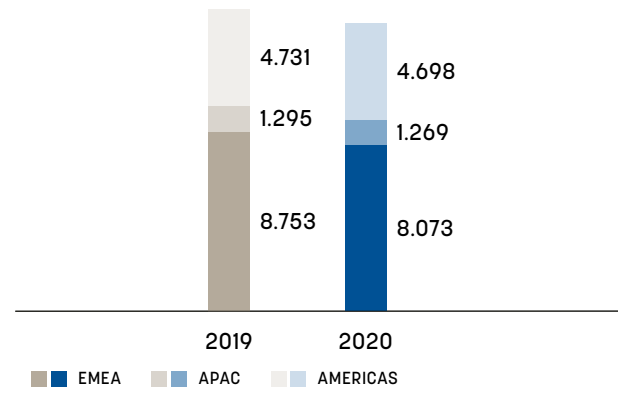
Unser unternehmerischer Erfolg beruht vor allem auf den Leistungen und dem Engagement unserer weltweit 14.040 Mitarbeiter (6.197 Frauen [44,14 %] und 7.843 Männer [55,86 %]; Stichtag 31. Dezember 2020). Wir pflegen mit ihnen einen vertrauensvollen Dialog und beziehen sie aktiv in die Entwicklung der GRAMMER Gruppe mit ein. Zusammen mit den Führungskräften ist der Bereich Human Resources verantwortlich für die Mitarbeiterentwicklung. Human Resources ist dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor direkt unterstellt.

Die GRAMMER Gruppe ist global aufgestellt und neben Europa insbesondere auch auf dem amerikanischen Kontinent sowie im asiatischen Raum tätig. Unsere Belegschaft setzt sich entsprechend international zusammen. Als produzierendes Unternehmen arbeiten rund 80 % unserer Mitarbeiter in der Fertigung. Davon sind 47,5 % Frauen und 52,5 % Männer. Wir achten auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter und fördern Frauen aktiv.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart



Mitarbeiter nach Regionen



6.1 Mitarbeiterzufriedenheit

Die Personalstrategie begleitet und unterstützt die Strategie des GRAMMER Konzerns und ist konsequent mit unseren Nachhaltigkeitskonzepten verknüpft. Neben der Bedarfsplanung und Weiterentwicklung der Organisation liegt der Fokus auf dem Ausbau der konzeptionellen Mitarbeiterentwicklung sowie der Stärkung von GRAMMER als attraktive Arbeitgebermarke. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist dafür die Grundlage.

Die Beteiligung der Mitarbeiter bei Problemlösungen und dem Treffen unternehmerischer Entscheidungen führt zu besseren Ergebnissen und einer höheren Zufriedenheit. Im Jahr 2017 führte GRAMMER die Mitarbeiterbefragung als globales Feedbackinstrument und wichtiges Mittel zur Unternehmens- und Organisationsentwicklung ein. Wir wollen damit regelmäßig verschiedene wesentliche Parameter für die Bindung und die Motivation unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt evaluieren und daraus konkrete Maßnahmen ableiten. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluation wurden verschiedene globale, regionale und lokale Projekte aufgesetzt.

Anlässlich des Vorstandswechsels wurden im Jahr 2019 zudem ausführliche Interviews mit Führungskräften aus allen Fachbereichen und Regionen durchgeführt und in den darauffolgenden Workshop-Reihen daraus ein „Way of Working“ (WoW@GRAMMER) abgeleitet. Das WoW-Prinzip definiert die

Prinzipien der Zusammenarbeit und des Leaderships und sichert deren Anwendung durch die Beteiligung aller Mitarbeiter in der Definition und Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Die Prinzipien der Zusammenarbeit und des Leaderships basieren auf den Verhaltensweisen Collaboration, Openess, Drive und Empowerment. Die Anwendung dieser Verhaltensweisen wird durch ein umfassendes Konzept bestehend aus Trainings, Coachings und begleitenden Workshops unterstützt.

Die ultimative Wirkung entfalten die WoW-Verhaltensweisen und -Methoden jedoch im Strategieprozess, der als regelmäßige Workshop-Reihe mit Einbindung aller Regionen, Funktionen und Hierarchielevels verstanden wird. Der Vorstand entwickelt die Gesamtstrategie und verfolgt ihre Umsetzung in regelmäßigen Workshops mit dem oberen Management, das den gleichen Prozess in ihren Verantwortungsbereichen mit ihren Führungskräften und Mitarbeitern durchführt. Eine konsequente Anwendung von WoW-Methoden wird durch die Berücksichtigung des Programms im Zielsystem abgesichert und die Wirksamkeit in einer speziellen regelmäßigen Umfrage analysiert.

Zudem ist für das Jahr 2021 die erneute Durchführung einer globalen Mitarbeiterbefragung vorgesehen, um die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen aus 2017 sowie den Umsetzungsgrad und die Effektivität des WoW@GRAMMER zu kontrollieren und Ansatzpunkte für weitere Projekte zur Zufriedenheitssteigerung zu eruieren. Dabei setzen wir uns zum Ziel, bereits vorhandene Stärken weiter auszubauen und bestehende Potenziale intensiver zu nutzen.

ZIEL

Durchführung einer systematischen globalen Mitarbeiterbefragung in regelmäßigen Abständen und Ableitung von Handlungsmaßnahmen.

Erhöhung vom Index Mitarbeiterzufriedenheit von 73,4 % auf 75 %.

65 %

soll die Rücklaufquote mindestens betragen.

6.2 Mitarbeiterentwicklung

Wir qualifizieren Mitarbeiter bedarfsorientiert und zielgerecht weiter, um sie sowohl mit den zur Erfüllung ihrer derzeitigen Aufgabe benötigten Kompetenzen als auch für neue Herausforderungen auszurüsten. Im Bereich der fachlichen Qualifizierung decken wir die ganze Bandbreite von den gesetzlich vorgeschriebenen und qualitäts- und kompetenzfördernden Maßnahmen ab. Darüber hinaus bieten wir individuelle Fördermaßnahmen, etwa im Rahmen von Coachings, sowie Maßnahmen zur Teamentwicklung an.

Um dem Bedürfnis nach dauerhafter Weiterqualifikation noch besser gerecht werden zu können, haben wir eine Learning Management Solution (LMS) erarbeitet, die zielgerichtetes Lernen unabhängig von Ort und Zeit gewährleistet. „E-Learning“ umfasst im weitesten Sinne alle Lernformen, bei denen elektronische bzw. digitale Hilfsmittel zum Einsatz kommen. Durch die fortschreitende Internationalisierung der GRAMMER Gruppe ist es immer wichtiger, den Mitarbeitern weltweit ein einheitliches Verständnis über Produkte, Produktionsabläufe sowie Prozesse zu vermitteln. Wir verfolgen das Ziel, die Informationsweitergabe und das Lernangebot nachhaltig durch einen sinnvollen Einsatz von E-Learning-Bausteinen qualitativ zu verbessern. Zudem können über E-Learning-Module Trainings standardisiert und ein einheitliches Prozessverständnis unter Wahrung definierter Qualitätsstandards an alle Mitarbeiter weitergegeben werden. Die LMS trägt damit den Anforderungen im international stark gewachsenen Kontext Rechnung.

Um Schlüsselpositionen im Unternehmen schnell zu besetzen und damit zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen, unterstützen wir sowohl erfahrene Führungskräfte als auch Mitarbeiter, die auf eine anstehende Führungsrolle vorbereitet werden sollen, mithilfe von internen Qualifizierungsprogrammen. Unter dem Namen career@GRAMMER haben wir das GRAMMER Corporate Development Training weltweit etabliert. Es besteht aus drei jeweils modular aufgebauten Programmen (DRIVE, FAST LANE und TOP GEAR) und fokussiert u. a. die Stärkung der abteilungs- und standortübergreifenden vernetzten Zusammenarbeit sowie die Erweiterung der Führungs- und Sozialkompetenzen. Mit gezielten Dialogangeboten schaffen wir

seit langem die Möglichkeit, Feedback zu geben und Probleme frühzeitig und offen anzusprechen.

Mit unseren Tarifmitarbeitern führen wir dazu jährliche Gespräche zur Leistungsbeurteilung. Auch außertarifliche Mitarbeiter in Deutschland sowie alle Manager in unserem Grading-System führen mit ihrem Vorgesetzten ein Mitarbeitergespräch im Rahmen der Performance- und Potenzialanalyse. Das jährliche Entwicklungsgespräch für alle einbezogenen Mitarbeiter ist ein wichtiges Steuerungselement, mit dem zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein klares Verständnis über Leistungsmaßstäbe sowie mögliche Entwicklungsziele hergestellt wird und das die Mitarbeiter motiviert, Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung zu übernehmen.

ZIEL

Performance Management Prozess wird zukünftig kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzende Programme zur Mitarbeiterförderung werden etabliert.

6.3 Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit

In einem produzierenden Unternehmen wie GRAMMER hat das Thema Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit eine sehr hohe Bedeutung. Ansatzpunkte sind einerseits die Vermeidung von Arbeitsunfällen und andererseits die Förderung von Aktivitäten zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Im Rahmen der Vorbeugung haben wir zudem umfassende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit etabliert. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen hat GRAMMER an den deutschen Standorten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) installiert und eine BEM-Koordinatorin benannt. Hierdurch können wir Mitarbeitern, die in den jeweils zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen nicht arbeitsfähig waren, eine Hilfestellung anbieten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Das trägt auch dazu bei, eine Wiedererkrankung der Mitarbeiter zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Durch die gleichzeitige Einbindung von Betriebsarzt, Betriebsrat, der Vertretung der Menschen mit Behinderung und Human Resources in diesen Prozess erzielen wir eine hohe

Akzeptanz bei unseren Mitarbeitern und schaffen so die optimale Voraussetzung für gemeinsame Lösungen. In Deutschland besteht darüber hinaus ein Arbeitskreis Gesundheit, der die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter im Fokus hat. Hier werden konkrete Vorschläge und Konzepte zur Förderung der Mitarbeitergesundheit erarbeitet. Neben einer arbeitsmedizinischen Betreuung bietet GRAMMER auch freiwillige Leistungen durch den Betriebsarzt an, wie z. B. die jährliche Gripeschutzimpfung oder Sehtestaktionen.

Die Abwesenheitsrate aller Gesellschaften lag 2020 bei 4,0 %. Somit konnten wir dieses Jahr unser Ziel einer Abwesenheitsrate von unter 5 % erfolgreich umsetzen. Wir möchten auch weiterhin mit vielseitigen Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation und zur Erhöhung der Mitarbeitergesundheit die Abwesenheitsrate auf einem niedrigen Niveau halten.

4,0 % betrug die Abwesenheitsrate. (Alle Gesellschaften zum Stichtag 31. Dezember 2020.)

ZIEL

Die Abwesenheitsrate soll fortlaufend <5 % gehalten werden.

Die Unfallhäufigkeitsrate (LTIFR) soll dauerhaft auf einen Wert von <7 % gesenkt werden.

Für die Arbeitssicherheit ist an jedem GRAMMER Standort die Werksleitung zuständig, die vor Ort von einem Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Manager unterstützt wird. Um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirksam in die Unternehmenspraxis zu integrieren, strebt GRAMMER eine Zertifizierung aller Produktionsstandorte an. Seit März 2018 besteht die neue ISO Norm 45001, die sukzessiv an unseren Standorten implementiert werden soll.

ZIEL

Bis Ende 2022 soll an allen Standorten das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 eingeführt werden.

8,8 %

der Produktionsstandorte haben zum 31. Dezember 2020 bereits eine Zertifizierung nach ISO 45001.

Mit der neuen Organisation und dem abgeschlossenen Aufbau der Dokumentation für die ISO 45001 können wir, mit Ausnahme der Werke der ehemaligen TMD-Gruppe, die Einführung im Jahr 2021 sicherstellen. Für den Bereich Arbeitssicherheit wurde ein globales Reporting- und Kennzahlensystem geschaffen. Die damit erreichte Transparenz und Vergleichbarkeit stärken und fördern die Vernetzung der Standorte. Dabei gewonnene Synergien werden nachhaltig die Arbeitssicherheit global verbessern und sind ein großer Schritt zur Erreichung des Null-Unfall-Ziels.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Arbeitsplatzgestaltung, um die Belastungen für die Arbeitnehmer möglichst gering zu halten. Dies betrifft vor allem Lärm und Emissionen sowie körperliche Belastungen. Mit unseren umfassenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz sorgen wir in der GRAMMER Gruppe auch weiter für eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Beim Neubau des GRAMMER Campus in Ursensollen wurde daher insbesondere auf ergonomische Möbel und ein gesundes Arbeitsumfeld geachtet. So ist zum Beispiel jeder Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet, um die Ergonomie zu verbessern. Außerdem besteht, durch die WLAN-Versorgung am kompletten Campus, die Möglichkeit für das Arbeiten im Grünen. Die naturnahe Außenanlage lädt nicht nur zu Spaziergängen in den Pausen ein, sondern auch um an der frischen Luft seiner Tätigkeit nachzugehen. Für die Versorgung der Mitarbeiter gibt es am GRAMMER Campus neben dem traditionellen Speiseangebot auch das sogenannte „Job+Fit“-Angebot. Außerdem ist für das Restaurant in Ursensollen eine Bio-Zertifizierung in Vorbereitung.

Die Corona Pandemie

Den Herausforderungen der Corona Pandemie begegnete GRAMMER im letzten Jahr mit einem jederzeit an die Situation angepasstem präventiven System. Bereits vor der Einstufung als Pandemie wurde ein umfangreicher Pandemieplan erstellt. Aufgrund dieser Vorbereitungen konnten die globalen Krisenstäbe gestartet und die umzusetzenden Maßnahmen zum Schutze unserer Mitarbeiter und unserer betrieblichen Prozesse ohne Verzögerungen installiert werden.

Im gemeinsamen regelmäßig mit dem Vorstand stattgefundenen Konzernkrisenstab wurde wöchentlich das globale Infektionsgeschehen an den Standorten ausgewertet, die umgesetzten Maßnahmen auf Ihre Wirksamkeit überprüft und der Situation angepasste neue Maßnahmen beschlossen.

Es wurden in kürzester Zeit technische und persönliche Schutzmaßnahmen umgesetzt. Darüber hinaus sind auf staatlichen und wissenschaftlichen Vorgaben beruhende bindende Hygienevorgaben in Kraft gesetzt worden.

In enger Zusammenarbeit mit den Standorten konnten unkontrollierte Infektionen innerhalb des Unternehmens verhindert werden. Die strikte Einhaltung und Kontrolle der Infektionsschutzmaßnahmen, das Verhindern des Eintrags einer Infektion und das schnelle Aufklären von möglichen Infektionsketten hat dazu entscheidend beigetragen.

Mit Aufklärungskampagnen wurde zudem der Umgang mit der Corona Pandemie erläutert und empfohlen, das Verhalten auf das Privatleben zu übertragen.

Die Corona Pandemie begleitenden Schutzmaßnahmen werden auch 2021 fortgeführt und stetig auf deren Angemessenheit überprüft.

6.4 Diversität und Chancengleichheit

Als einer der ersten Unterzeichner der Charta der Vielfalt im Jahr 2006 bedeutet Diversity für GRAMMER keinen vorübergehenden Trend, sondern gelebte Realität. Im Code of Conduct ist die Chancengleichheit für alle Beschäftigten verankert.

Zudem wird jedwede Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder der sexuellen Identität verurteilt. Für Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, Vorfälle über ein internes Hinweisgebersystem an das Kodexteam zu melden.

ZIEL

Beibehaltung des Frauenanteils in der Konzernbelegschaft von 45 % mit einer Abweichung von ± 5 %-Punkten.

44 %

Frauenanteil 2020

Aufgrund der Corona Pandemie wurde im Jahr 2020 auf die Durchführung eines Diversity Tages bei GRAMMER verzichtet. Um auf die Vielfalt unserer Belegschaft und deren Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens aufmerksam zu machen, wurde jedoch eine Social Media Kampagne durchgeführt.



Unter dem Motto „Bleibt wie ihr seid & bleibt gesund“ wurde am deutschen Diversity Tag, virtuell ein Lächeln um die Welt geschickt.

Zudem fördern wir den internationalen Austausch und die Vernetzung innerhalb der GRAMMER Gruppe durch unsere international angelegten Qualifizierungsprogramme sowie durch die ständige Steigerung der internationalen Mobilität unserer Mitarbeiter. Durch die Förderung internationaler Einsätze und eine transparente Entsendungs- und Rückintegrationspolitik wollen wir die Vernetzung der Fach- und Führungskräfte in unserem Konzern und damit das gegenseitige Verständnis erhöhen.

Work-Life-Balance

Zur Förderung der Work-Life-Balance arbeiten wir bei GRAMMER im Wesentlichen an drei Ansatzpunkten: Wir steigern stetig die Führungskompetenz unserer Manager, damit die Wichtigkeit der Thematik fest in der Organisation verhaftet ist. Wir schaffen entsprechende Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle (inklusive Teilzeit) sowie zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und unterstützen den beruflichen Wiedereinstieg. Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem wir stetig daran arbeiten, unsere Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung weiter zu verbessern. Im Jahr 2020 haben 127 Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten die Elternzeit in Anspruch genommen (Vj. 134).



Mit Respekt, Freude und Neugier empfangen die Kinder jährlich den Nikolaus im Kindergarten.

An unserem Standort in Hardheim haben wir einen integrierten Kindergarten für die Kinder unserer Mitarbeiter. Dort werden sie je nach Bedarf von 06:45 Uhr bis 15:45 Uhr betreut. Durch die vielfältigen Bring- und Abholzeiten wird den Eltern der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit erleichtert. Während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen, sind die Kinder mit Spiel, Spaß und Sport gut beschäftigt. Beim wöchentlichen Technikunterricht, geleitet von den Auszubildenden, können sich die Kinder an spannende Themen herantasten. Aber auch die Traditionen dürfen nicht fehlen. So kommt jedes Jahr der Nikolaus mit Geschenken in den Kindergarten.

Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge eine wichtige Säule, um den Lebensstandard auch im Ruhestand zu sichern. Wir fördern diese nachhaltige Alterssicherung. Deshalb haben wir bereits 2018 für die Mitarbeiter an den Standorten in der Region Amberg ein betriebliches Altersvorsorgesystem eingeführt. Im Jahr 2019 haben wir dieses darüber hinaus an den Standorten der GRAMMER System GmbH implementiert. Für die Zukunft haben wir geplant, das betriebliche Altersvorsorgesystem an den weiteren deutschen Standorten der GRAMMER Gruppe einzuführen.

6.5 Gesellschaftliches Engagement

Als GRAMMER Gruppe sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen zahlreiche soziale Projekte, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Bildungseinrichtungen an den weltweiten Standorten. Dabei halten wir uns an die Leitlinien unseres Verhaltenskodex sowie unsere weltweit gültige Sponsoringrichtlinie. GRAMMER legt bei seinen Spenden- und Sponsoringaktivitäten den Hauptfokus auf die Förderung von sozialen Einrichtungen und Projekten. Zudem sind wir in der Sportförderung aktiv; hierbei konzentrieren wir uns auf die Jugendförderung bei verschiedenen Teamsportarten. Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände erhalten von

GRAMMER keine finanzielle Unterstützung. In der Schul- und Universitätsbildung engagiert sich GRAMMER mit unterschiedlichen Kooperationen, Förder- oder Sponsoringprogrammen. Dies schließt Schulen sowie Berufs- und Hochschulen sowohl in der Region Amberg als auch an überregionalen sowie internationalen Standorten ein. Unser Ziel ist es, junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Besondere Umstände erfordern außerordentliches Handeln: Aufgrund der Corona Pandemie konnten viele Spenden- und Sponsoringaktivitäten, die normalerweise jedes Jahr durchgeführt werden, nicht stattfinden. Dahingegen wurden jedoch an zahlreichen GRAMMER Standorten Masken für den Schutz gegen die Corona Pandemie gefertigt. Die Masken wurden anschließend sowohl an die Mitarbeiter ausgeteilt, als auch an regionale Hilfsorganisationen gespendet, die ohne den Maskenschutz ihre Arbeit nicht hätten fortführen können.



Dieses außerordentliche Engagement vieler Standorte wurde mit einem Corona-Help-Award ausgezeichnet.