



# Nachhaltigkeitsbericht 2022

Graepel®



## Inhalt

<b>Grußwort</b> .....	3
<b>Vorwort</b> .....	4
<b>1. Unser Unternehmen</b> .....	5
<b>2. Stakeholder-Engagement</b> .....	9
<b>3. Nachhaltigkeit bei Graepel</b> .....	12
<b>4. Korruption, Compliance, Chancengerechtigkeit</b> .....	15
<b>5. Handlungsfeld Umwelt</b> .....	21
<b>6. Handlungsfeld Mensch</b> .....	35
<b>7. Handlungsfeld Gesellschaft</b> .....	47

### Anmerkungen zum Bericht

In diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich die Angaben, sofern nicht anders angegeben, auf das Geschäftsjahr 2022. Die konsolidierten Angaben umfassen die Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG sowie die Friedrich Graepel AG und deren Tochterunternehmen mit Ausnahme der Graepel Perforations India Pvt. Ltd (GPI). Dieser Standort befindet sich im Berichtsjahr noch im Aufbau, sodass entsprechende Angaben und Datengrundlagen fehlen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Eva Pophanken ist die Hauptansprechpartnerin für den Bereich Nachhaltigkeit bei Graepel. Für Fragen und Anmerkungen zu dem Bericht wenden Sie sich bitte an

[eva.pophanken@graepel.de](mailto:eva.pophanken@graepel.de).



Felix und Carlo Graepel,  
Vorstand Friedrich Graepel AG

## Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist uns eine besondere Freude, Ihnen heute unseren ersten, noch nicht verpflichtenden Nachhaltigkeitsbericht vorlegen zu können. Als Vorstand von Graepel erfüllt es uns mit Stolz, Ihnen diesen Meilenstein in der Geschichte unseres Familienunternehmens zu präsentieren.

Wir erleben in der Welt tiefgreifende Veränderungen, die ökologische, gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Herausforderungen mit sich bringen. In dieser Ära des stetigen und immer schneller werdenden Wandels ist es unabdingbar, dass Unternehmen ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt ernster als jemals zuvor in den Blick nehmen. Unsere Entscheidung, diesen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, unterstreicht unser Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensführung.

In den vergangenen Jahren haben wir intensiv an der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie gearbeitet, die die Grundlage für diesen Bericht bildet. Die dreifache Perspektive – wirtschaftliche Effizienz, soziale Gerechtigkeit und ökologische Tragfähigkeit – spiegelt unser tiefes Verständnis für die Notwendigkeit wider, nachhaltige Praktiken in sämtlichen Unternehmensbereichen zu integrieren.

Dieser Bericht gibt nicht nur Einblicke in unsere Aktivitäten und Leistungen, sondern markiert auch den Beginn eines fortlaufenden Prozesses, in dem wir uns selbstkritisch reflektieren und weiterentwickeln werden. Wir sind uns bewusst, dass unsere Verantwortung weit über die eigenen Unternehmensgrenzen hinausgeht, und sind entschlossen, aktiv zu einer nachhaltigen globalen Zukunft beizutragen.

Die Herausforderungen sind groß, und wir sehen sie als Chance, unser Unternehmen weiterzuentwickeln und einen positiven Einfluss auf die Welt auszuüben. Wir laden Sie ein, mit uns auf dieser Reise zu sein und freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Mit partnerschaftlichen Grüßen,

Felix Graepel und Carlo Graepel



Eva Pophanken,  
Nachhaltigkeitsbeauftragte bei Graepel

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Brundtland-Kommission hat bereits 1987 Nachhaltigkeit wie folgt definiert: „Nachhaltig ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen“. Seit über 130 Jahren verfolgen wir bei Graepel eine nachhaltige Entwicklung im Einklang mit diesen Prinzipien. Unser Handeln orientiert sich dabei an den drei gleichberechtigten Dimensionen der Nachhaltigkeit: wirtschaftliche Effizienz, soziale Gerechtigkeit und ökologische Tragfähigkeit.

Die verstörenden Geschehnisse der letzten Jahre haben weltweit zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen geführt. Dadurch sind Nachhaltigkeitsthemen auch in der öffentlichen Wahrnehmung stärker in den Fokus gerückt. Klimawandel, Energiekrise und Lieferkettenprobleme haben zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Globale Ereignisse wie Wetterextreme, verheerende Waldbrände, zunehmende Menschenrechtsverletzungen und globale Flüchtlingsbewegungen auf Rekordniveau führen zu Herausforderungen, denen wir uns bewusst stellen müssen.

Als Familienunternehmen stehen wir nicht nur global, sondern auch lokal vor neuen Herausforderungen. So nimmt der Wettbewerb um Fachkräfte weiter zu, und potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen verstärkt Wert darauf, wie ein Unternehmen wirtschaftet und wofür es steht. Genauso setzen viele unserer Großkunden sowie Versicherungen und Banken vermehrt auf nachhaltiges Wirtschaften. Nicht zuletzt treiben politische Vorgaben mit den kommenden gesetzlichen Regelungen den Nachhaltigkeitsgedanken.

In Anbetracht dieser Entwicklungen haben wir reagiert und uns intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt. Auftakt dafür war die Gründung des Graepel-Nachhaltigkeitsteams mit Kollegen aller deutschen Standorte. In diesem Team haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie für Graepel erarbeitet.

Gemeinsam mit externen Experten haben wir die drei Säulen der Nachhaltigkeit mit ihren verschiedenen Aspekten aus den Perspektiven Lieferanten, Mitarbeitende und Kunden betrachtet und die Auswirkungen auf Mensch, Markt und Umwelt zugeordnet und bewertet. Im Februar

2023 war es so weit und unser Nachhaltigkeitsteam konnte nach etwas über einem Jahr Arbeit das Graepel-Nachhaltigkeitsprogramm verabschieden.

Mit diesem Bericht schaffen wir Transparenz über die Leistungen und Aktivitäten von Graepel im Bereich Nachhaltigkeit. Wir sind stolz auf das Erreichte und sind uns dabei bewusst, dass angesichts der globalen Herausforderungen weitere Maßnahmen für Klima und Gesellschaft notwendig sein werden. Nachhaltigkeit wird daher zum Kompass unseres gesamten unternehmerischen Handelns.

Für Graepel ist die Reduktion von Energieverbräuchen und THG-Emissionen ein erklärtes Ziel, das wir mit zahlreichen Effizienzmaßnahmen wie Einsparungen und dem Einsatz regenerativer Energien verfolgen. Unsere gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen zeigt sich in der Forderung nach umweltgerechter und sozial fairer Beschaffung von unseren Geschäftspartnern. Der Schlüsselfaktor zum Erfolg all unserer Anstrengungen und Ambitionen sind die Menschen, die uns ausmachen und begleiten – und die sich als Graepel-Familie verstehen. Gesundheit, Sicherheit, Ausbildung und Entwicklung stehen im Fokus unserer Maßnahmen, um unseren Mitarbeitenden einen sicheren, gesunden und attraktiven Arbeitsplatz zu bieten.

Als große Graepel-Familie möchten wir gemeinsam unsere Nachhaltigkeitsstrategie fest etablieren und einen Beitrag für eine nachhaltigere Welt leisten. Unter dem Motto „Es gib viel zu tun – packen wir´s an“ laden wir Sie herzlich ein, uns aktiv zu unterstützen!

Eva Pophanken,  
Nachhaltigkeitsbeauftragte Graepel  
eva.pophanken@graepel.de



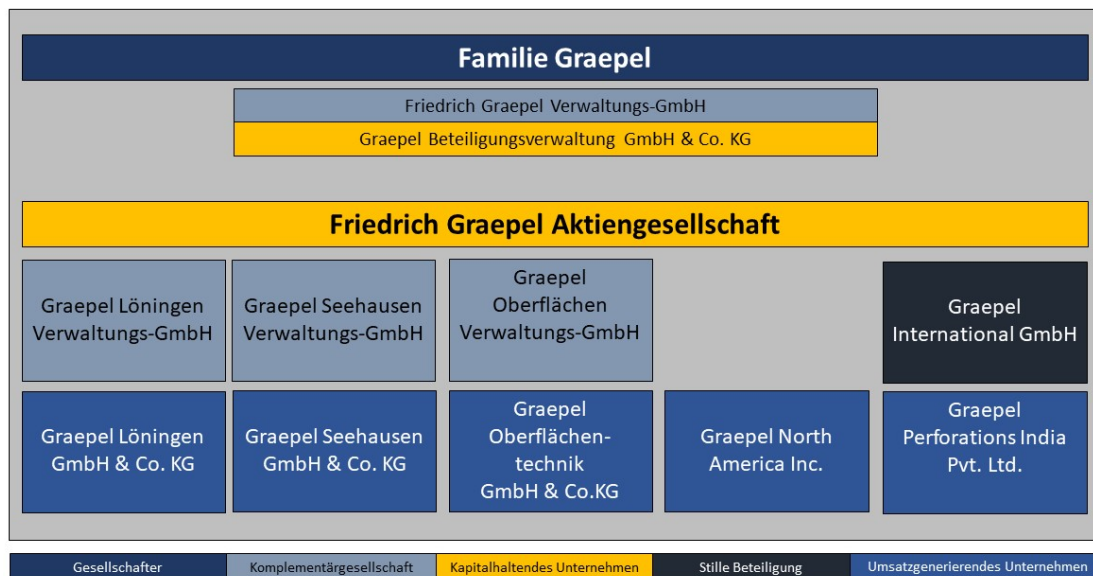
Das Graepel-Nachhaltigkeitsteam

# 1. Unser Unternehmen

Seit unserer Gründung 1889 haben wir – das Unternehmen Graepel – uns als Systemlieferant für innovative Blechprodukte am Markt einen Namen gemacht. Mittlerweile entwickeln, konstruieren und fertigen wir an den Standorten Lönigen und Seehausen (Deutschland), Omaha (USA) sowie Chandigarh (Indien) gestanzte und verformte Blechteile, Baugruppen und Lochbleche. Weltweit beliefern wir unterschiedliche Branchen und Märkte in 44 Ländern.

## Unternehmensführung und Konzernstruktur

Unsere Konzerngesellschaft, die **Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG**, mit Hauptsitz in Lönigen befindet sich zu 100 % im Familienbesitz. Sie hält 94,5 % der Friedrich Graepel AG, die übrigen 5,5 % der Anteile gehören den Familienmitgliedern direkt. Seit 2008 ist Eva Pophanken Hauptgeschäftsführerin der Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG.



Die **Friedrich Graepel Aktiengesellschaft (FGAG)** untersteht der Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG. Seit 2017 sind die Gesellschafter Felix Graepel und Carlo Graepel gleichberechtigte Vorstände der FGAG.

Der **Aufsichtsrat der FGAG** – das höchste Kontrollorgan der operativ tätigen Gesellschaften – überwacht die Geschäftsführung, stellt die Interessen der Gesellschafter sicher und ist für die strategische Ausrichtung sowie die Investitionen des Unternehmens verantwortlich. Er tagt viermal im Jahr und besteht aus drei externen Mitgliedern, einem Familienmitglied und zwei Arbeitnehmervertretern. Unter den insgesamt sechs Beteiligten ist eine Frau vertreten.

Die Nominierung und Wahl der externen Mitglieder erfolgt in der Hauptversammlung. Ein Familienmitglied, aktuell Eva Pophanken, wird von der Gesellschafterfamilie bestimmt. Die Arbeitnehmervertreter werden von der Belegschaft der deutschen Standorte nach einer schriftlichen Wahl vorgeschlagen. Alle fünf Jahre finden Neuwahlen statt. Zuletzt wurde 2022 gewählt.

Um Kontinuität zu gewährleisten, werden die Positionen im Aufsichtsrat sukzessive neu besetzt. Als Kriterium für die Wahl und Zusammensetzung des Aufsichtsrats gelten unterschiedliche Kompetenzschwerpunkte. Diese verteilen sich auf den kaufmännischen und personellen Bereich, Vertrieb, Marketing sowie das technische und naturwissenschaftliche Ingenieurwesen.

## Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Rohstoffgewinnung. Unsere wichtigsten indirekten Lieferanten sind Unternehmen der Bergbau- sowie Öl- und Gasbranche.

Die nächste Stufe unserer vorgelagerten Lieferkette stellt die Metallherstellung dar. Hier werden die Vorprodukte für unsere eigenen Tätigkeiten hergestellt. Stahl- und Aluminiumproduzenten sind unsere wichtigsten direkten Lieferanten. Ein Großteil stammt aus Deutschland bzw. Europa. Aufgrund der hohen Recyclingfähigkeit der Metalle und Metalllegierungen sind unsere direkten Lieferanten nicht ausschließlich auf die Bergbauunternehmen angewiesen.

Darüber hinaus ist der Chemiesektor ein weiterer wichtiger direkter Lieferant. Dessen Produkte werden für die bei uns stattfindende Weiterverarbeitung von Stahl und Aluminium und für unsere interne Oberflächenveredelung benötigt. Außerdem zählen Maschinen- und Anlagenbauer sowie Energieversorger als wichtige direkte Lieferanten zur Durchführung der Produktionsprozesse.

Die Produktionstätigkeiten in unserem Eigenbetrieb lassen sich in drei Verarbeitungsstufen gliedern:

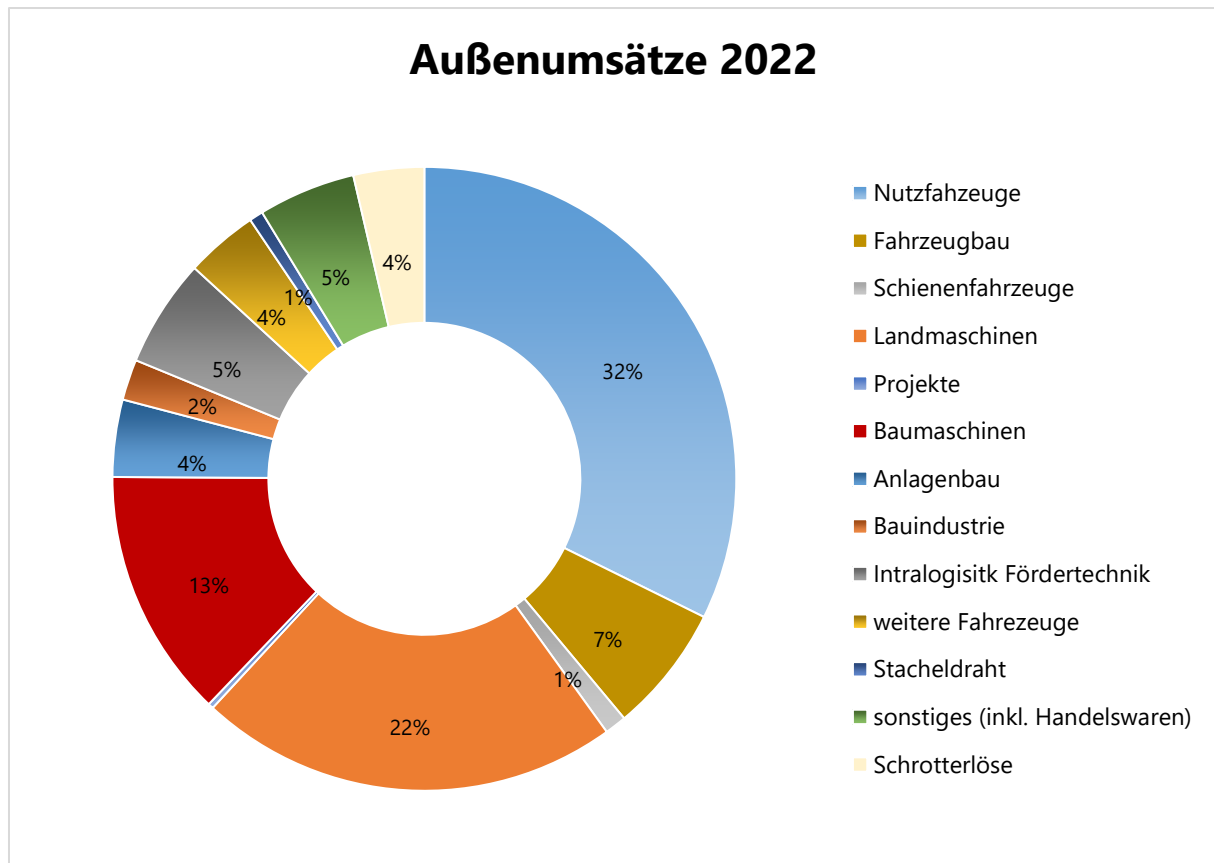
(1) Die Metallumformung erfolgt in der **Graepel Löningen GmbH & Co. KG (GLKG)** und bei der **Graepel Seehausen GmbH & Co. KG (GSKG)**. Die GLKG entwickelt, konstruiert und fertigt gestanzte und verformte Lochbleche und Lochblechprodukte, Lüftungsgitter sowie Rahmen- und Strukturteile. Die GSKG konstruiert und fertigt Aufstiege, Leitern, Roste, Laufstege, Plattformen, Leitersprossen, mobile Rampen sowie Treppen und Treppenstufen.

(2) Die geformten Metallelemente werden in der werkseigenen Feuerverzinkerei, der Aluminium- und Edelstahl-Beizelei der GSKG weiterverarbeitet. Diese Dienstleistungen können auch Firmen- und Privatkunden in Anspruch nehmen.

(3) In der **Graepel Oberflächentechnik GmbH & Co. KG (GOKG)** erfolgt die Beschichtung der Metallelemente durch unsere KTL- und Pulverbeschichtungsanlage. Die Vorprodukte der GOKG beziehen wir sowohl von der GLKG als auch von externen Metallverarbeitungsunternehmen.

Zusätzlich zu diesen drei in Deutschland ansässigen Gesellschaften existiert seit 2005 die **Graepel North America Inc. (GNA)**. Hier werden Blechprodukte, Lüftungsgitter sowie Rahmen- und Strukturteile gelocht und gefertigt.

Die Produktnutzung erfolgt in verschiedenen Segmenten, wie LKW, PKW, Land- und Baumaschinen, Anlagenbau sowie erneuerbare Energien. Neben diesen direkten Kunden sind auch indirekte Kunden wie Logistik- und Speditionsunternehmen sowie Unternehmen der Agrar- und Forstwirtschaft zu nennen.



Auf die Produktnutzung folgt die Entsorgung bzw. das Recycling unserer Produkte. Auch hier gilt, dass die Produkte aufgrund ihrer hohen Recyclingfähigkeit in den Kreislauf zurückgeführt werden können.

### Mitarbeiterkennzahlen

Insgesamt beschäftigen wir in den im vorliegenden Bericht betrachteten Gesellschaften 830 Mitarbeitende, davon 767 in Deutschland (FGAG, GLKG, GSKG, GOKG) und 63 in den USA (GNA).

Mitarbeitende nach Region und Geschlecht	Deutschland	USA
<b>Gesamt</b>	<b>92 %</b>	<b>8 %</b>
davon Frauen	14 %	16 %
davon Männer	86 %	84 %

Keine Angabe anderweitiger Geschlechterausprägungen seitens unserer Belegschaft.

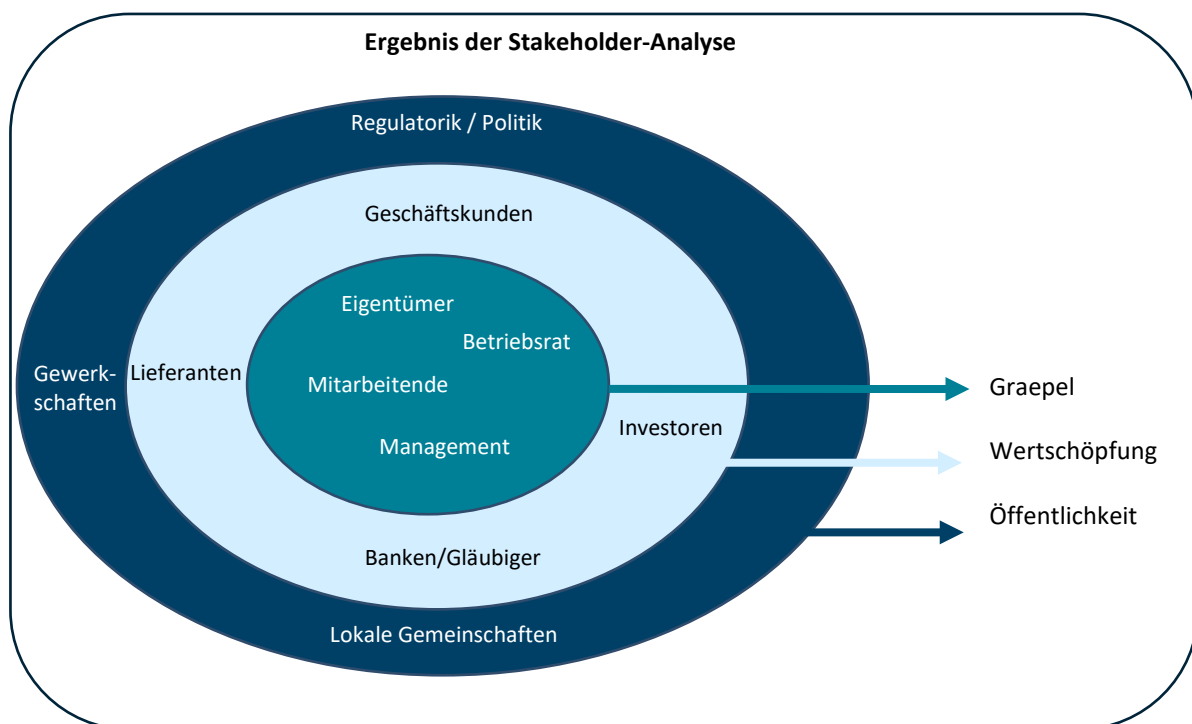
An den deutschen Standorten liegt der Frauenanteil bei 14 %, in den USA bei 16 %. Der überwiegende Anteil männlicher Arbeitskräfte lässt sich durch die eher körperlich belastenden und handwerklichen Tätigkeiten in den Produktionsstandorten begründen. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil, auch in Bezug auf die eingegangenen Bewerbungen, kontinuierlich gestiegen. Bei der FGAG sind die Stellen zu jeweils 50 % mit Frauen und Männern besetzt.

Neben unserer eigenen Belegschaft sind auch externe Dienstleister mit Sonderzuständigkeiten wie Daten- oder Arbeitsschutz für uns tätig. Hierunter fallen Gärtner, Pförtner, Sicherheitsdienste usw.

## 2. Stakeholder-Engagement

### Stakeholder-Analyse

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir 2022 eine Stakeholder-Analyse durchgeführt. Ziel war es, unsere wichtigsten Anspruchsgruppen über den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung explizit zu informieren, zu konsultieren und einzubinden. In einem methodisch geleiteten Arbeitstreffen mit der Unternehmensleitung und Nachhaltigkeitsverantwortlichen haben wir unsere Anspruchsgruppen identifiziert, analysiert und bewertet. Dabei wurde zwischen „Interessengruppen“ und „Betroffene Gruppen“ unterschieden. Auf Basis dieser Einordnung haben wir die wichtigsten Stakeholdergruppen zur Einbindung in die Wesentlichkeitsanalyse und Strategieentwicklung identifiziert:



### Stakeholder-Dialog

Nach der Stakeholder-Analyse haben wir zur Validierung unserer Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse elf Experten-Interviews mit Vertretern der wichtigsten externen Anspruchsgruppen geführt. Die Gespräche wurden extern begleitet, um Objektivität zu gewährleisten. Im Fokus standen die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die wir den Interviewpartnern vorstellten und mit ihnen diskutierten. Die Experten konnten begründete Kommentare zur Einstufung der wesentlichen Themen abgeben, die wir weitestgehend in die Analyse aufgenommen haben.

Insgesamt beurteilten die ausgewählten Vertreter unsere Ergebnisse als plausibel, angemessen und nachvollziehbar. Ein paar der wesentlichen Themen würden die Experten jedoch anders priorisieren. Laut einzelnen Gesprächspartnern sollten die Themen „Kinder- und Zwangs-

arbeit“ bzw. „Menschenrechte“ (drei Stimmen), „Beschaffungspraktiken“ sowie „Kunden & Produkte“ (je zwei Stimmen), „Compliance & Korruption“ sowie „Arbeitsbedingungen“ (je eine Stimme) höhergestuft werden. Die Themen „Land & Boden“, „Wasser“ und „Energie“ wurden von jeweils einer Stimme herunterpriorisiert.

Die Experten-Interviews zeigten uns auch, dass die einzelnen Anspruchsgruppen die unterschiedlichen Themen jeweils anders priorisieren. So hat z. B. ein Vertreter dem Thema „Gemeinwesen“ eine höhere Wirkung beigemessen, ein anderen hätte es jedoch niedriger eingestuft. Auch in Bezug auf „Biodiversität & Ökosysteme“ waren sich unsere Interviewpartner nicht ganz einig. Zwei Stimmen sprachen sich dafür aus, das Thema höher zu stufen. Eine weitere Stimme hielt das Thema für weniger wichtig als angenommen. Gleiches galt für das Thema „Emissionen“.

Die zusammengefassten Ergebnisse der Interviews wurden dem Nachhaltigkeitsteam vorgestellt. Anschließend haben wir die Änderung der Priorisierung in die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse eingearbeitet und die Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend angepasst. Abschließend sind wir mit den Interviewpartnern nochmals in Kontakt getreten, um über die Ergebnisverarbeitung zu informieren.

## Stakeholder-Einbindung

Über den Stakeholder-Dialog bei der Wesentlichkeitsanalyse hinaus streben wir künftig einen institutionalisierten und kontinuierlichen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen an. Ziel ist es, ihre wichtigsten Anliegen zu kennen, darüber zu diskutieren und, sofern machbar und sinnvoll, in unserer betrieblichen Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

Daher haben wir in den Experten-Interviews die Gelegenheit genutzt, die Erwartungen an uns zu erfragen. Es wurden z. B. kundenseitig (1) die Zusicherung der Sorgfaltspflichten, (2) die Senkung der THG-Emissionen und (3) die Sicherung der Produktqualität genannt. Unsere Lieferanten sprachen sich für (1) die Sicherung des Dialogs, (2) die gemeinsame Bestimmung langfristiger strategischer Themen und (3) die gemeinsame Definition von Prioritäten aus.

Für den Austausch und die Einbindung unserer Stakeholder nutzen wir bereits heute unterschiedliche Formate. Zur Information, Konsultation und Beteiligung unserer **Mitarbeitenden** dienen uns z. B. die Mitarbeiterjahresgespräche, Team-Besprechungen, das Onboarding-Konzept sowie Aushänge (schwarze Bretter) und Betriebsversammlungen (s. Kapitel 6 *Handlungsfeld Mensch*).

Der **Betriebsrat** ist durch seine Beteiligung in verschiedenen Gremien informiert und konsultiert. Er nimmt an regelmäßigen Treffen mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung teil. Der Betriebsrat und die Geschäftsführung der GLKG z. B. finden sich quartalsweise in Wirtschaftsausschusssitzungen zusammen. Der Austausch mit der Personalabteilung erfolgt alle zwei Wochen sowie anlassbezogen zu aktuellen mitbestimmungspflichtigen Themen, die für die wöchentlichen Betriebsratssitzungen relevant sind. Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat auch an den Arbeitsausschusssitzungen (*ASA-Sitzungen*) teil.

**Eigentümer und Management** werden im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen und Finanzberichterstattung hinzugezogen. Darüber hinaus nehmen alle Eigentümer an den Gesellschafterversammlungen teil. Ausgewählte Eigentümer finden sich zudem in den Vorstandssitzungen und Jahreshauptversammlungen zusammen. Bei diesen Zusammenkünften werden die Beteiligten informiert und konsultiert.

Mit unseren **Kunden** stehen wir im fortlaufenden Austausch. Bei Messen, in Fachmedien und Branchenzeitschriften und mittels wöchentlicher Meldungen in sozialen Medien informieren wir unsere Kunden. Zudem tauschen wir uns über ESG-Themen und -Anforderungen aus. Das Projektmanagement steht im engen Kontakt mit unseren Kunden, um gemeinsam Produkte zu entwickeln bzw. diese nach jeweiligen Anforderungen zu konstruieren.

Auch mit unseren **Lieferanten** tauschen wir uns regelmäßig aus, z. B. bei Messen oder durch persönlichen Kontakt zwischen Einkauf und Lieferant. Durch unsere Liefer- und Qualitätsvereinbarungen, den Lieferantenkodex und die Selbstauskunft (s. *Beschaffungspraktiken*) beteiligen wir unsere Geschäftspartner zugunsten einer nachhaltigen Unternehmensführung. Zudem besuchen uns die Lieferanten vor Ort, um Schulungen und Informationsveranstaltungen abzuhalten.

**Banken** und **Versicherungen** besuchen uns ebenfalls mindestens jährlich, um sich über unsere Entwicklungen informieren zu lassen und selbst zu informieren. Insbesondere die Banken nehmen an regelmäßigen Treffen mit dem Vorstand und dem Leiter der Finanzabteilung teil und sehen unsere Berichte ein.

Mit den **lokalen Gemeinschaften**, in denen wir tätig sind, stehen wir ebenfalls im Dialog. Einerseits werden wir hinzugezogen, wenn z. B. neue Gemeinschaftshäuser für die Stadt gebaut werden sollen. Andererseits beziehen wir die Anwohner und Gemeinden ein, wenn unsererseits Änderungen anstehen (s. z. B. *Indirekteinleitergenehmigung* ).

Darüber hinaus beteiligen wir uns durch Mitgliedschaften in **Wirtschaftsverbänden** und nutzen so weitere Dialogformate. So ist z. B. ein geschäftsführendes Familienmitglied im Beirat der IHK Oldenburg und im Beirat des Verbands der Automobilindustrie (VDA). Weiterhin bestehen Mitgliedschaften in regionalen Industrie- und Handwerkskammern, im Handels- und Gewerbeverein Löningen sowie im Industrie- und Handelsclub Altmark.

## 3. Nachhaltigkeit bei Graepel

2022 haben wir begonnen, unser Nachhaltigkeitsmanagement systematisch und strategisch aufzubauen und auszurichten. Beginnend mit der Wesentlichkeitsanalyse haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und neue Rollen und Prozesse in der bestehenden Governance eingeführt.

### Nachhaltigkeitsmanagement

Bei Graepel ist Nachhaltigkeit fest in der obersten Führungsebene verankert. Eva Pophanken, als Hauptverantwortliche für dieses Thema, ist gleichzeitig Geschäftsführerin der **Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG** und Mitglied im Aufsichtsrat. Diese Positionen ermöglichen es ihr, Nachhaltigkeitsinitiativen direkt voranzutreiben und zu lenken.

Neben der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse, der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -programm, der Konsultation wichtiger Anspruchsgruppen und der Beteiligung in allen anderen Projekten zum Thema Nachhaltigkeit (z. B. EcoVadis) ist Eva Pophanken bei der Informationszusammenstellung für den Nachhaltigkeitsbericht maßgeblich beteiligt. So finden die Überprüfung und Genehmigung der Informationen implizit statt.

Um die Einbindung und Beteiligung von **Vorstand und Aufsichtsrat** zu gewährleisten, werden diese beiden Funktionen zukünftig über Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -ziele informiert. Im Berichtszeitraum geschieht die Beteiligung des Vorstandes aufgrund der familiären Verbindung (s. *Unternehmensführung und Konzernstruktur*) bereits implizit, jedoch nicht systematisch.

Darüber hinaus wurde im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie das **Graepel-Nachhaltigkeitsteam** ins Leben gerufen. Ihm gehören Eva Pophanken und Felix Graepel als Vorstandsmitglied sowie weitere Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen an. Jedes Mitglied ist für mindestens ein Nachhaltigkeitsthema zuständig, treibt dieses voran, überprüft Fortschritte und die Erreichung der gesetzten Ziele. Das Team tagt zukünftig drei Mal jährlich. Bedarfsweise werden weitere Beauftragte oder Experten, Führungs- oder Fachkräfte hinzugezogen, um Rat oder Meinungen einzuholen.

### Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in einem interaktiven und partizipativen Prozess gemäß den GRI-Standards (Global Reporting Initiative) und unter Berücksichtigung der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) durchgeführt. Das beteiligte Team bestand aus einer fachübergreifenden Gruppe aus acht Fach- und Führungskräften aus den relevanten Abteilungen, einem Vorstandsmitglied und der Hauptverantwortlichen für das Thema Nachhaltigkeit.

Den Fokus der Analyse haben wir breiter gefächert als von GRI empfohlen. Laut GRI sollen die Auswirkungen von Graepel auf Mensch, Markt und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Inside-Out-Perspektive) betrachtet werden. Ergänzend haben wir die Chancen und Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsaspekten für Graepel ergeben, betrachtet. Diese Outside-In-Perspektive wird von ESRS vorgegeben. Somit haben wir uns auf die kommende erweiterte Berichtspflicht „*Corporate Sustainability Reporting Directive*“ (CSRD) vorbereitet.

Zwar haben wir beide Perspektiven berücksichtigt, für den vorliegenden Bericht fokussieren wir jedoch die Inside-Out-Perspektive, wie von GRI empfohlen.

Für die Inside-Out-Perspektive hat das Nachhaltigkeitsteam in einem moderierten Prozess die tatsächlichen und potentiellen sowie positiven und negativen Auswirkungen von Graepel auf Mensch, Markt und Umwelt identifiziert und die jeweilige Signifikanz bewertet. Die Bewertung der Signifikanz erfolgte anhand der Vorgehensweise, die zum Zeitpunkt der Durchführung in den veröffentlichten ESRS Working Papers vorgegeben war. Die dort beschriebene Signifikanzbewertung ist stark an jene von GRI angelehnt. Zusätzlich haben wir die ESRS-Themen durch GRI-Themen ergänzt.

Die Outside-In-Perspektive (finanzielle Chancen und Risiken für Graepel) haben die Vorstände, der Leiter Finanzen und die Hauptverantwortliche für das Thema Nachhaltigkeit in einem separaten Termin abgebildet und bewertet.

Im sogenannten Stakeholder-Dialog haben wir die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch Einbeziehung externer Parteien validiert. Dazu zählen Lieferanten, Kunden, Banken, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Politik und lokale Gemeinschaften. Zu diesem Zweck haben wir elf semi-strukturierte Interviews mit den wichtigsten Anspruchsgruppen geführt (s. *Stakeholder-Engagement*).

Die gebündelten Ergebnisse von Analyse und Stakeholder-Dialog wurden der Geschäftsführung der operativ tätigen Gesellschaften und dem Nachhaltigkeitsteam vorgestellt und diskutiert. Abschließend haben wir die Liste mit wesentlichen Themen finalisiert.



Emissionen



Energie



Rohstoffe

Ausbildung &  
Entwicklung

Korruption



Compliance



Abfallaufkommen



Land und Boden

Biodiversität &  
Ökosysteme

Wasser



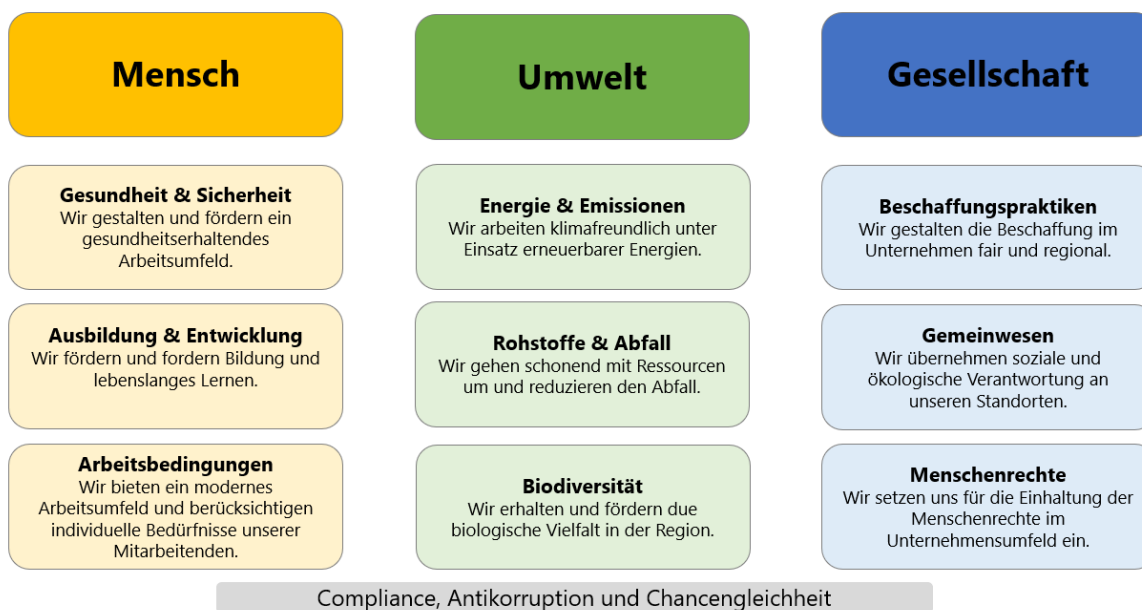
Beschaffungspraktiken

## Nachhaltigkeitsstrategie und -programm

Auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Herbst 2022 begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Nachhaltigkeitsprogramm zu entwickeln. Die Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus drei Handlungsfeldern mit je drei Themenblöcken. Zusätzlich

haben wir einen übergeordneten Themenblock ergänzt, der die Grundlage unseres Wirtschaftens darstellt. Für jedes Thema haben wir strategische Ziele formuliert und begonnen, messbare Ziele und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Diese werden in den kommenden Jahren weiter ausformuliert und konkretisiert. Zusätzlich haben wir für jedes wesentliche Thema Verantwortlichkeiten vergeben und Zeithorizonte für die Umsetzung bzw. Zielerreichung festgelegt.

## Handlungsfelder und strategische Ziele



Eine Übersicht der Handlungsfelder und strategischen Ziele ist aus der obigen Abbildung ersichtlich. Die zugehörigen messbaren Ziele und Maßnahmen werden in den entsprechenden Kapiteln des vorliegenden Berichts behandelt.

## 4. Korruption, Compliance, Chancengerechtigkeit

Die Themen Compliance & Korruption sowie Chancengerechtigkeit bilden die Grundpfeiler unserer Geschäftspraktiken. Sie dienen als Fundament, auf dem wir unser Nachhaltigkeitsprogramm mit seinen Handlungsfeldern, abgeleiteten Zielen und Maßnahmen aufbauen, um einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gerecht zu werden. Dies bedeutet für uns mehr als die Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften und Industriestandards. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung umfasst auch ethische Prinzipien, freiwillige Selbstverpflichtungen, Unternehmensrichtlinien und anerkannte Werte.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen sowie dem Schutz und der Förderung der Mitarbeitenden und der Umwelt. Sowohl bei unseren eigenen Tätigkeiten als auch in unserer Wertschöpfungskette.

### 4.1 Compliance & Korruption

Die Auswirkungen von Compliance-Verstößen und Korruptionsvorfällen machen sich insbesondere in Gebieten mit schwachen oder fehlenden staatlichen Institutionen bemerkbar. Daher ist es uns wichtig, regelkonformes Verhalten nicht nur bei unseren eigenen Tätigkeiten, sondern entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu sichern. Dies wollen wir durch unsere Verhaltenskodizes, die Einrichtung entsprechender (Kontroll-)Funktionen und Meldestellen sowie Präventionsmaßnahmen erreichen.

**Verstöße gegen Compliance**, wie beispielsweise Vorteilsverschaffung gegenüber der Konkurrenz, lokalen Gemeinden oder Mitarbeitenden, um Gewinne zu maximieren oder Kosten im Zusammenhang mit Vorschriften (Umwelt, Arbeitssicherheit) zu reduzieren, können zu Marktverzerrungen, Ausbeutungen und Umweltzerstörungen führen.

**Korruptionsvorfälle**, wie zum Beispiel Zahlungen an Regierungsvertreter, um Aufträge oder Baugenehmigungen zu erlangen, gehen oft zu Lasten der Allgemeinheit, Anwohner, Mitarbeitenden oder des Wettbewerbs. Wettbewerbswidriges Verhalten wiederum kann zu erhöhten Markt- und Verbraucherpreisen führen und schädigt damit alle Beteiligten sowie die Gesamtwirtschaft.

Neben Compliance-Verstößen und Korruptionsvorfällen gilt es ebenso potenzielle **Interessenkonflikte** auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen des Unternehmens Graepel zu vermeiden. Wenn es nicht möglich erscheint, sind sie offenzulegen. Geschäftliche Entscheidungen sind nach bestem Wissen und Gewissen im Interesse des Unternehmens zu treffen. Persönliche Erwägungen und private Interessen dürfen das geschäftliche Umfeld nicht beeinflussen. All diese Prinzipien sind auch in unseren Unternehmensrichtlinien verankert (s. „**Unsere Kodizes**“).

Die Hauptgeschäftsführerin der Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG hat, neben ihrer Anstellung bei der FGAG, keine weiteren Mandate bei anderen Unternehmen. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine für Graepel wesentlichen Mandate bei anderen Unternehmen. Die Mehrheitsaktionäre sind im Vorstand der FGAG tätig. Es gibt keine weiteren verbundenen Dritte.

Neben diesen Regelungen dient die 2011 eingerichtete **Hoheitsfunktion Compliance** zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Ihr unterliegt das gesamte Compliance-Managementsystem, welches verschiedene Elemente umfasst. Dazu zählen der Code of Conduct und der Lieferantenkodex, die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), IT-Richtlinien sowie unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption und andere Regelverstöße. Der Vorstand ist für diesen Bereich hauptverantwortlich.

## Unsere Kodizes

Um sich rechtskonform, ethisch einwandfrei und im Einklang mit den Unternehmensgrundsätzen zu verhalten, sind Richtlinien und Leitbilder von grundlegender Bedeutung. Sie verdeutlichen für alle Beteiligten, vom Aufsichtsrat über die Beschäftigten bis hin zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, die von uns geforderte Haltung. Die Verbreitung und Verbindlichkeit unserer Kodizes soll sicherstellen, dass sich alle Beteiligten unserer Verhaltensgrundsätze bewusst sind, sich rechtmäßig verhalten und gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen.

Die Kodizes beruhen auf der Grundlage unserer Unternehmenswerte Integrität, Qualität und gesellschaftliche Verantwortung. Die wichtigsten Richtlinien sind die Compliance-Richtlinie, der Code of Conduct (kurz CoC), der Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner (kurz Lieferantenkodex) sowie die Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und Umwelt- und Klimaschutz (kurz AGUK-Richtlinie).

Die Compliance-Richtlinie, der Code of Conduct und der Lieferantenkodex sollen das Risiko zweifelhafter Handlungen auf ein Minimum reduzieren. In diesen Dokumenten bekennen wir uns unter anderem zur Vermeidung von Interessenskonflikten sowie zum Verbot wettbewerbswidrigen Verhaltens, Korruption und Bestechung. Zudem sind darin der Umgang mit vertraulichen Daten und Datenschutz, die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus sowie die Einhaltung von Arbeitsnormen, Koalitionsfreiheit, Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz festgelegt. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten diese Standards gleichermaßen einhalten.

Im **CoC und Lieferantenkodex** bekennen wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der **Menschenrechte**. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen. In beiden Richtlinien thematisieren wir unter anderem das Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie von moderner Sklaverei und sprechen uns für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz aus. Wir erkennen das Recht zur Gründung und Teilnahme an Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen an. Des Weiteren verpflichten wir uns sowie unsere Lieferanten und Geschäftspartner zur Einhaltung von geltenden Gesetzen und Vorschriften bzgl. Vergütung und Arbeitszeit sowie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

In der intern gültigen AGUK-Richtlinie sind entsprechende Grundsätze und Maßnahmen zum Umgang mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umwelt- und Klimaschutz festgeschrieben. Dabei nehmen wir auch Bezug auf das Vorsorgeprinzip.

## Einhaltung und Umsetzung der Kodizes

Für die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinien sind der Vorstand und die Führungskräfte in ihren Verantwortungsbereichen zuständig. Sie müssen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden, indem sie ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz zeigen, regelwidrigem Verhalten im Unternehmen vorbeugen, ihre Mitarbeitenden schützen und das Unternehmen integer nach innen und außen repräsentieren.

Daher werden unsere Kodizes auf höchster Ebene mitgetragen, geprüft und genehmigt. Bei der Compliance-Richtlinie war die konzernweit gültige Hoheitsfunktion Compliance zuständig. Der CoC und Lieferantenkodex wurden vom Vorstand genehmigt. Beim Lieferantenkodex wurden zusätzlich weitere relevante Abteilungen hinzugezogen. Die AGUK-Richtlinie wurde von der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die zugleich Mitglied des Aufsichtsrates ist, geprüft und genehmigt.

Darüber hinaus sind alle Aufsichtsratsmitglieder über die Richtlinien und Verfahren, insbesondere zur Korruptionsprävention in Kenntnis gesetzt. In der jährlichen Jahresabschlussitzung berichtet zudem der Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Fraud-Prüfung über mögliche Korruptionsvorfälle.

Alle unsere Selbstverpflichtungen sind frei zugänglich auf unserer Website abrufbar. Damit wollen wir allen den Zugriff auf unsere Verhaltensgrundsätze und somit auch deren Umsetzung und Einhaltung ermöglichen. Zukünftig werden der CoC und die AGUK-Richtlinie bei Neueinstellung ausgehändigt. Bereits Mitarbeitende sollen die Richtlinien durch ihren Abteilungsleiter in schriftlicher Form erhalten. Auch der Lieferantenkodex soll unseren Geschäftspartnern zukünftig zur Unterzeichnung ausgehändigt werden.

Verstöße gegen die Kodizes können mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen, strafrechtlichen Sanktionen oder Abbruch bzw. Kündigung der Geschäftsbeziehungen geahndet werden. Bei Lieferanten und Geschäftspartnern, die die Einleitung von Gegenmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Verstöße glaubhaft versichern und nachweisen, können alternative Maßnahmen beschlossen werden.

## Beschwerdemanagement und Hinweisgeberschutz

Zur Aufdeckung und Nachverfolgung von gesetzes- und richtlinienwidrigem Verhalten haben wir verschiedene Meldestellen eingerichtet. Hierüber können interne sowie externe Personen Beschwerden einreichen und sich beraten lassen.

Alle Verstöße werden konsequent geahndet. Kunden, Lieferanten und weitere externe Stakeholder sowie Mitarbeitende von Graepel haben die Möglichkeit, eventuelle Verstöße via E-Mail, Telefon oder persönliche Ansprache zu melden. Hierzu wurden an jedem Standort zwei **Compliance-Beauftragte** eingesetzt, an die Verstöße sowie Bedenken herangetragen und von denen Ratschläge eingeholt werden können. Die Compliance-Beauftragten werden durch das Schulungsprogramm SAM regelmäßig in den Bereichen Korruption und Compliance geschult.

Der unternehmensweit tätigen **Whistleblower-Beauftragten** können anonyme Hinweise auf Korruption oder anderweitiges Fehlverhalten gemeldet werden. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, allgemeine Fragen mit der Vertrauensperson zu klären. Die Stelle wird zum Zeitpunkt der Berichterstattung an die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes angepasst.

Diskriminierungsvorfälle innerhalb des Unternehmens können den **Anti-Diskriminierungsbeauftragten** mitgeteilt werden. Die Namen der Personen hängen an den schwarzen Brettern der einzelnen Standorte aus. Darüber hinaus können Beschwerden auch direkt den Geschäftsführern und Vorständen gemeldet werden.

### Korruptionsprävention

Zur erfolgreichen Korruptionsprävention ist es elementar, die Richtlinien und Verfahren sowohl allen mit Graepel verbundenen Parteien transparent darzulegen als auch unsere Belegschaft zu sensibilisieren und zu aktivieren (s. *Einhaltung und Umsetzung der Kodizes*).

### Einhaltung und Umsetzung der Kodizes

Zwecks Sensibilisierung zum Umgang mit dem Thema Korruption sowie zum CoC ist jeweils eine **Schulung** mittels des Schulungstools SAM für unsere Belegschaft vorgesehen. Die Schulungen werden im Berichterstattungszeitraum an der GLKG, FGAG und GSKG durchgeführt, die Ausweitung auf die übrigen Standorte ist geplant. Eine Ausnahme stellen hier die Compliance-Beauftragten dar, die unabhängig von der Standortzugehörigkeit verpflichtende Schulungen zu Korruption und Compliance erhielten und auch zukünftig erhalten werden.

Die Korruptionsschulung wird ab 2023 für ausgewählte Mitarbeitende zur Pflicht. Dies betrifft Mitarbeitende aller Abteilungen, die mit unseren Geschäftspartnern in Berührung kommen und somit einem potenziellen Korruptionsrisiko ausgesetzt sind. Im Berichtszeitraum haben bereits 70 Mitarbeitende der GLKG und FGAG an dieser Schulung teilgenommen. Das entspricht 76,9 % der betroffenen Mitarbeitenden.

Die Code-of-Conduct-Schulung wird im kommenden Jahr ebenfalls verpflichtend. Diese gilt für sämtliche Mitarbeitende von Graepel und wird alle drei Jahre wiederholt. Im Berichtszeitraum haben 259 von 482 zugewiesenen Mitarbeitenden der FGAG, GLKG und GSKG, sprich 53,7 %, an dieser Schulung teilgenommen.

## 4.2 Chancengerechtigkeit

Die zweite Säule, auf der wir unser verantwortungsvolles Geschäftsgebaren und Nachhaltigkeitsprogramm aufbauen, ist die Chancengerechtigkeit. Das umfasst die Aspekte Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung.

**Chancengleichheit** bedeutet für uns, dass jeder Mensch den gleichen Zugang zu Arbeitsplätzen sowie Aus- und Weiterbildung hat. Damit einhergehend bedeutet Nicht-Diskriminierung, dass diese Chancen jeder Person zuteilwerden.

**Diskriminierung** aufgrund von ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale von Personen dulden wir nicht.

Die Nicht-Beachtung von Chancengerechtigkeit, z. B. in Bezug auf Einstellung, Weiterentwicklung, Geschlechtergleichheit, Minderheiten oder Herkunft, führt zu Armut, Ausbeutung, Isolation und Ängsten, die zur Beeinträchtigung der psychischen und physischen Verfassung von Menschen führen. Deshalb ist Chancengerechtigkeit bei unseren eigenen Tätigkeiten und unseren Geschäftsbeziehungen in der Wertschöpfungskette eine notwendige Bedingung. Um Fortschritte im eigenen Betrieb messen zu können, dienen uns Diversitätskennzahlen sowie die Zahl an Diskriminierungsvorfällen. Bei unseren Lieferanten und Kunden haben wir begrenzte Einflussmöglichkeiten. Durch den verbindlichen Charakter des *Lieferantenkodex*, in dem wir die Einhaltung von Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung fordern, wollen wir auf dieses Thema einwirken.

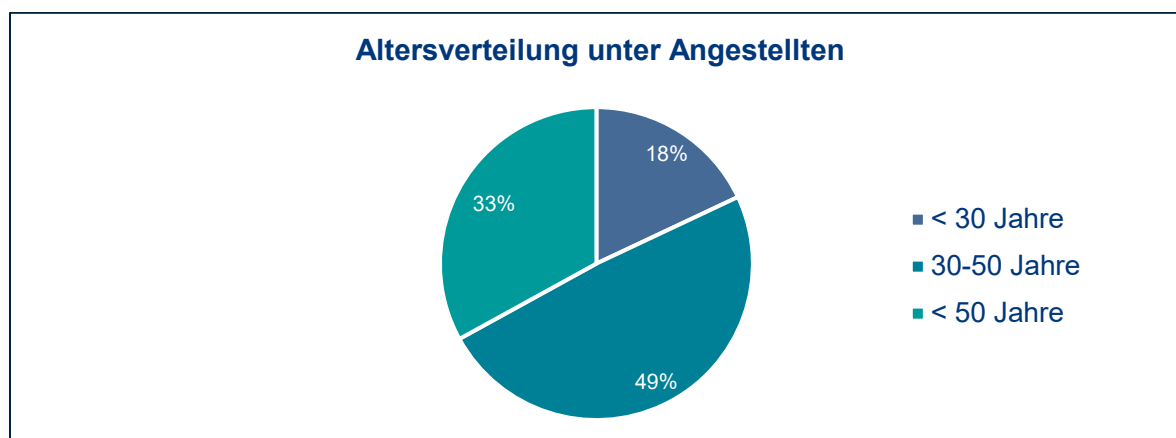
### Diversitätskennzahlen

Diversitätskennzahlen können auf unterschiedlichen Merkmalen beruhen. Wir legen den Fokus auf das Geschlecht und das Alter. Dabei betrachten wir den Aufsichtsrat und unsere Belegschaft separat.

Bei der Besetzung des **Aufsichtsrats** haben wir uns bewusst gegen eine Frauenquote entschieden. Schließlich sollte nicht das Geschlecht, sondern die Qualifikationen und Kompetenzschwerpunkte einer Person, wie unter *Unternehmensführung und Konzernstruktur* beschrieben, als Kriterium für die Wahl zum Aufsichtsratsmitglied betrachtet werden.

Diversität im Aufsichtsrat (2022)	
Männlich	83,33%
Weiblich	16,67%
Unter 30 Jahre	16,67%
30-50 Jahre	16,67%
Über 50 Jahre	66,67%

Wird die Geschlechtervielfalt unter **Angestellten** betrachtet, sind über alle Standorte hinweg mehr Männer als Frauen (über 80 %) vertreten. Grund dafür ist, dass es sich vermehrt um handwerkliche Arbeiten handelt und Frauen weniger in diesen Berufszweigen vertreten sind. Dennoch hat in den vergangenen Jahren die Zahl der weiblichen Bewerberinnen zugenommen.



Insgesamt liegt das Alter knapp der Hälfte unserer Belegschaft zwischen 30 und 50 Jahren. Jede dritte Person gehört zur Altersgruppe der über 50-jährigen. Die unter 30-jährigen sind am wenigsten vertreten. Diese Verteilung spiegelt sich auch in den einzelnen Angestelltenkategorien (gewerbliche und kaufmännisch Angestellte) wider.

Darüber hinaus beschäftigen wir Mitarbeitende aus Afghanistan, Albanien, Bulgarien, Frankreich, Guinea, Indien, Kasachstan, Kroatien, Lettland, Litauen, Portugal, Polen, Rumänien, Russland, Thailand, Ungarn und der Ukraine.

### **Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Im Berichtszeitraum ereignete sich am Standort der GLKG bedauerlicherweise ein Vorfall von Diskriminierung. Dieser wurde intern von den Vorgesetzten, Abteilungsleitern, der Diskriminierungsbeauftragten, der Personalleitung und der Geschäftsführung geprüft. Nach der Aufklärung sahen wir uns, im Einklang mit unserer Null-Toleranz-Politik, gezwungen, der beschuldigten Person aufgrund ihres diskriminierenden Verhaltens zu kündigen. Diese Kündigung wurde durch das Amtsgericht als rechtmäßig bestätigt.

## 5. Handlungsfeld Umwelt

Als fester Bestandteil unserer Firmenphilosophie verpflichten wir uns als Industrieunternehmen dazu, Verantwortung für die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Standorte zu übernehmen. Unser Ziel ist es, Lösungen zu erarbeiten, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten bzw. Wertschöpfungskette auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Das bedeutet, klima- und umweltschädliche Emissionen und Energien systematisch zu reduzieren, natürliche Ressourcen zu schonen und die biologische Vielfalt zu schützen.

Um das zu erreichen, dienen unsere für alle verbindlich geltenden Verhaltenskodizes als Grundlage unseres täglichen Handelns – für uns selbst, unsere gesamte Belegschaft und Geschäftspartner. Insbesondere in unserer AGUK-Richtlinie halten wir unsere Verhaltensgrundsätze für das Thema Umwelt fest. Hierin schreiben wir Gesundheitsvorsorge, Umweltschutz, Arbeits-, Anlagen-, Prozess- und Produktsicherheit neben unserem unternehmerischen Erfolg als integrale und gleichberechtigte Bestandteile fest. Bereits in der Entwicklung und Produktion achten wir auf umweltverträgliche, fortschrittliche und effiziente Technologien. Darüber hinaus bewerten wir die Umweltverträglichkeit der Herstellungsverfahren stets aufs Neue und optimieren diese erforderlichenfalls. Selbstverständlich achten wir auch auf die Einhaltung der Umweltschutzgesetze und -regeln. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden stetig mit Schulungen und Berichten für einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Für den systematischen Umgang mit Umweltthemen haben wir Managementsysteme etabliert. So sind alle in diesem Bericht behandelten Gesellschaften des Unternehmens Graepel nach dem Umweltmanagementsystem 14001 sowie alle deutschen Standorte nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert.

## 5.1 Energie & Emissionen

Unsere Wertschöpfungskette und eigenen Geschäftstätigkeiten sind energieintensiv. So sind wir als metallverarbeitendes Unternehmen auf die Förderung von Öl und Gas sowie auf die Stahlerzeugung angewiesen. Die Stahlerzeugung, der Betrieb unserer Werkzeugmaschinen, z. B. zum Stanzen, Umformen und Schweißen, sowie die Oberflächenbehandlung erfordern einen hohen Energieeinsatz. Energieintensive Produktionen führen in der Regel zu hohen Treibhausgasemissionen (THG). Diese beeinflussen den Klimawandel, tragen zu Umweltzerstörungen bei und können Gesundheitsrisiken für Menschen darstellen.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements wollen wir diesen Auswirkungen entgegenwirken. Die operative Verantwortung obliegt den Energie- und Umweltmanagementbeauftragten, die an jedem deutschen Standort vertreten sind. Gemeinsam mit dem Energiemanagementteam arbeiten sie kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz zu optimieren und den Energieverbrauch und somit Emissionen zu reduzieren. So legen die Umweltmanagementbeauftragten alle drei Jahre neue Umweltziele fest und prüfen die Zielerreichung. In der Produktion prüfen sie fortlaufend, ob es Einspar- und Verbesserungspotentiale unserer Verfahren gibt. In den USA obliegt die Verantwortung für das Umweltmanagement der Geschäftsführung.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, klimafreundlich unter Einsatz erneuerbarer Energien zu arbeiten. Daraus ergeben sich drei Ansätze, die wir verfolgen: Reduktion des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen durch (1) Einsparmaßnahmen, (2) Erhöhung der Energieeffizienz und (3) Einsatz regenerativer Energien.

### Energiesparmaßnahmen

Am Standort Lönigen haben wir 2021 begonnen, die gesamte Hallenbeleuchtung und 2022 alle Büros auf LED umzurüsten. Die Umrüstung der übrigen Standorte ist für 2023 geplant. Auch das Konzept der Lichtsteuerung mit Pausenschaltung ist bereits in der Umsetzung und soll auf weitere Bereiche ausgeweitet werden.

Darüber hinaus haben wir weitere Energieeinsparmöglichkeiten identifiziert und umgesetzt, z. B. durch Stillstandzeiten von Werkzeugmaschinen und die Anpassung der Maschinenleistung an die für die Produktion benötigte Leistung. Die Wirksamkeit der Energiesparmaßnahmen wird am Standort Seehausen mittels eines Energiemanagementsystems überwacht und verglichen.

### Energieeffizienz

Zur Messung der Energieeffizienz wird der sog. Energieintensitätsquotient betrachtet. Dieser setzt den Energieverbrauch ins Verhältnis zu betriebswirtschaftlichen Größen. Zur Berechnung ziehen wir den Energieleistungsindikator EnPI heran.  $EnPI_A$  setzt den Jahresstromverbrauch ins Verhältnis zum Materialdurchsatz ( $EnPI_{A,1}$ ) sowie zu den geleisteten Anlagenarbeitsstunden ( $EnPI_{A,2}$ ).  $EnPI_B$  wiederum setzt den Jahreserdgasverbrauch ins Verhältnis zu den geleisteten Anlagenarbeitsstunden ( $EnPI_{B,1}$ ) und Personalarbeitsstunden ( $EnPI_{B,2}$ ).

Ziel ist es, beide Energieintensitätsquotienten bis 2023 um 5 % im Vergleich zur Ausgangsbasis 2020 zu reduzieren. Bereits 2022 konnten wir das gesetzte Ziel für den spezifischen Stromverbrauch mit einer Reduzierung von 18,1 % ( $EnPI_{A,1}$ ) bzw. 14,8 % ( $EnPI_{A,2}$ ) vor Ablauf der

Frist erreichen. Dem Zielwert des spezifischen Erdgasverbrauchs ( $\text{EnPI}_B$ ) haben wir uns im Berichtszeitraum angenähert. Wir konnten eine Reduzierung von 4,54 % ( $\text{EnPI}_{B,1}$ ) bzw. von 3,84 % ( $\text{EnPI}_{B,2}$ ) im Vergleich zu 2020 erzielen. Bei Beibehaltung dieses Trends werden wir das gesetzte Ziel bis 2023 erreichen. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms haben wir beschlossen, für 2025 erneut eine Reduzierung des Energieverbrauchs um 5 % im Verhältnis zum Materialdurchsatz zu erzielen. Die neue Ausgangsbasis dafür wird 2023 sein.

Weiterhin konnten wir im Berichtszeitraum weitere Energieeinsparungen als direkte Folge entsprechender Maßnahmen verbuchen. So konnten wir durch die Umrüstung der Hallenbeleuchtung auf LED am Standort Löningen 510.883,7 kWh/a bzw. 1,84 GJ/a Strom einsparen.

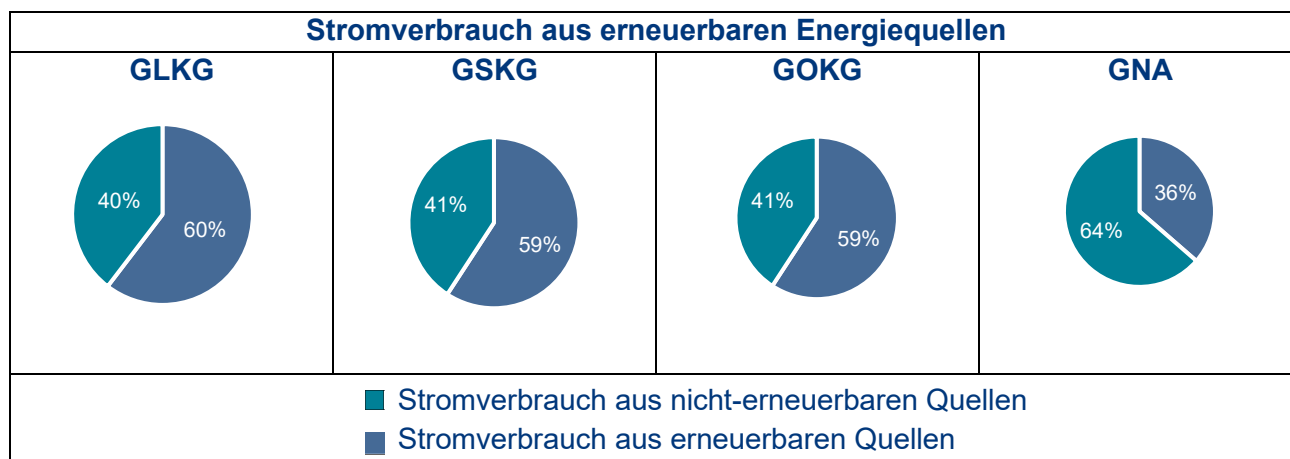
Zudem konnten wir durch die Ersatzinvestition eines Lasers Stromeinsparungen i. H. v. 93.394 kWh/a bzw. 0,34 GJ/a erzielen. Der Laser wird in der Produktion für das Schneiden von Metallen eingesetzt. Als Referenzwert gelten die Energieverbrauchsdaten des zuvor eingesetzten Lasers aus dem Jahr 2021.

### Regenerative Energieformen

Der dritte Ansatz, um energiebedingte THG-Emissionen zu senken, ist der vermehrte Einsatz erneuerbarer Energien. Ziel bis 2025 ist es, 70 % unserer Energie aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Bereits jetzt besteht unser zugekaufter Energiemix an den deutschen Standorten zu 59 % aus Grünstrom, in den USA sind es 36 %.

Zusätzlich haben wir im Juni 2022 am Standort Löningen die erste Photovoltaikanlage (PV) in Betrieb genommen. Die Installation weiterer PV-Anlagen ist für die nächsten Jahre geplant.

Im Berichterstattungszeitraum konnten wir so gruppenweit 57 % des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen beziehen. Durch die PV-Anlage hat die GLKG mit 60 % den höchsten Anteil an erneuerbaren Stromquellen. Die GSKG und GOKG liegen entsprechend des Strommix bei 59 % und die GNA bei 36 %.

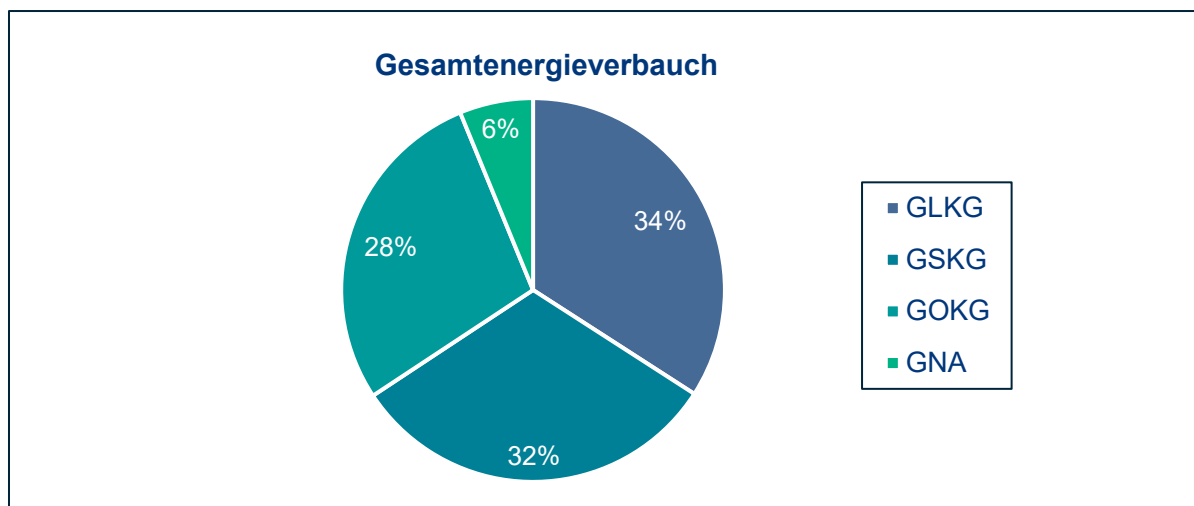


Neben dem strombasierten Energieverbrauch trägt auch der Erdgasverbrauch zu den THG-Emissionen bei. Zur Reduzierung des Erdgasverbrauchs planen wir einen energieoptimierten Neubau der GOKG. Dazu stellen wir Überlegungen an, für die Wärmeerzeugung dieses Standorts eine Biomasseanlage, die sich bereits in unmittelbarer Nähe des neuen Standorts befindet, zu nutzen. Die konkrete Planung erfolgt in den kommenden Jahren.

## Gesamtenergieverbrauch

Trotz des im Vergleich zum Vorjahr erhöhten Materialdurchsatzes von 6,5 % ist der Energieverbrauch der GLKG im Jahr 2022 lediglich um 1,9 % gestiegen. Der Gasverbrauch der GLKG ist im Jahr Berichtszeitraum um 4,9 % gesunken.

Insgesamt hat Graepel im Berichtsjahr 25.323,49 MWh bzw. 91.165 GJ Energie verbraucht. Die GLKG hat mit 34 % den größten Anteil am Gesamtenergieverbrauch. Dieser setzt sich zu ca. 2/3 aus Strom und 1/3 aus Erdgas zusammen. Die GSKG ist mit 32 % am Gesamtenergieverbrauch beteiligt. Die Zusammensetzung ist mit 1/3 Strom und 2/3 Gas genau andersherum verteilt. Gleiches gilt für die GOKG und GNA. Während die GOKG 28 % zum Gesamtenergieverbrauch beiträgt und sich dieser zu 1/4 aus Strom und 3/4 aus Erdgas zusammensetzt, liegt der Stromanteil der GNA bei 3/4 und entsprechend der Erdgasanteil bei 1/4. Insgesamt trägt die GNA dabei lediglich 6 % zum Gesamtenergieverbrauch bei.



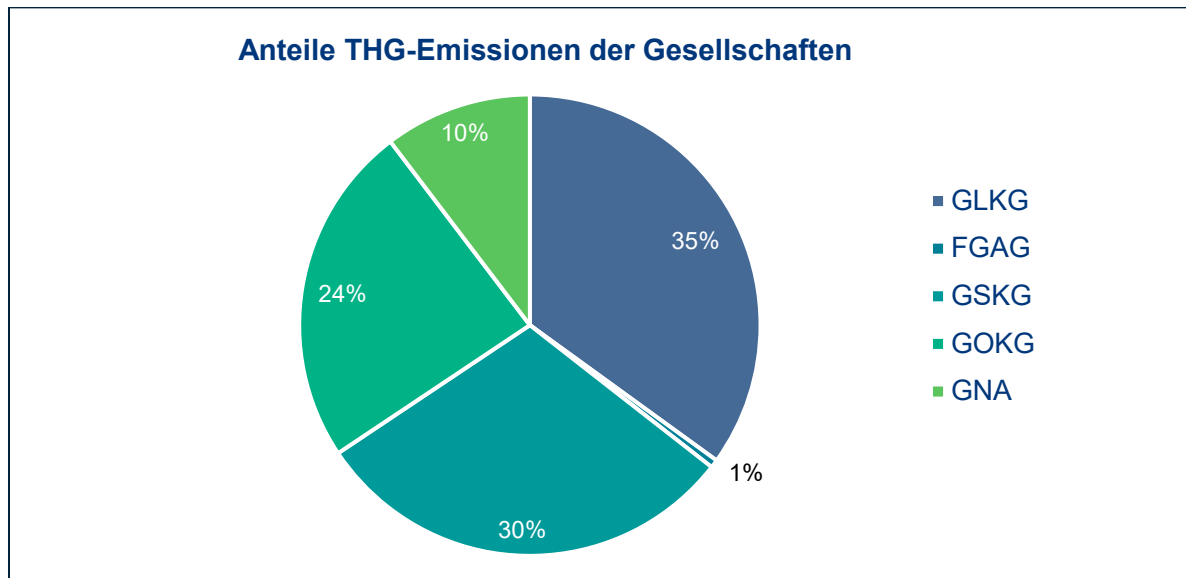
Energiearten	GLKG	GSKG	GOKG	GNA	Gesamt
<b>Strom</b>	65 %	35 %	23 %	73 %	44 %
<b>Erdgas</b>	35 %	65 %	77 %	27 %	56 %

## Gesamtemissionen

Die THG-Emissionen werden üblicherweise in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e) angegeben, um die Effekte von THG-Emissionen vergleichbar zu machen. Da die verschiedenen Treibhausgase unterschiedliche Wirkungen auf das Klima haben, werden die Mengen anderer Gase in die äquivalente Menge von CO<sub>2</sub> umgerechnet.

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zur Emissionsreduzierung auf Grundlage der Science Based Targets zu erarbeiten. Der erste Schritt hierfür ist die Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz für den gesamten Konzern und über alle Scopes hinweg. Dieser Schritt soll bis 2024 erfolgen. Ab Ende 2024 soll dann die Klimastrategie mit wissenschaftsbasierten 1,5°C-konformen Zielen erarbeitet werden.

Für den Berichtszeitraum haben wir eine erste CO<sub>2</sub>-Bilanz für Scope 1 und Scope 2 erstellt. Insgesamt hat Graepel 6.770 t CO<sub>2</sub>e ausgestoßen. Davon sind 3.129,01 t CO<sub>2</sub>e unseren direkten Emissionen (Scope 1) und 3.641 t CO<sub>2</sub>e den indirekten Emissionen (Scope 2) zuzuordnen.



Die GLKG und GSKG tragen mit 2.368 t CO<sub>2</sub>e bzw. 2.036 t CO<sub>2</sub>e zu jeweils ca. 1/3 der Gesamtemissionen bei. Die GOKG steuert 1.627 CO<sub>2</sub>e dazu bei. Die restlichen Emissionen werden von der GNA (700 t CO<sub>2</sub>e) und FGAG (39 t CO<sub>2</sub>e) ausgestoßen, wobei die FGAG lediglich einen Anteil von 0,57 % innehat.

Die einzelnen Standorte tragen dabei mit verschiedenen Anteilen zu Scope 1 und 2 bei. Die GLKG und GNA verursachen mit 71 % bzw. 85 % vor allem strombedingte THG-Emissionen in Scope 2, sprich durch den Zukauf dieser Energieart. Die FGAG hingegen emittiert ausschließlich Scope 1 Emissionen durch eigene Kraftstoff- und Erdgasverbräuche. Die GOKG und GSKG haben mit 70 % bzw. 58 % wiederum einen hohen Anteil an den Scope 1 Emissionen.

Aufteilung CO <sub>2</sub> e	GLKG	FGAG	GSKG	GOKG	GNA
<b>Scope 1</b>	29 %	100 %	58 %	70 %	15 %
<b>Scope 2</b>	71 %	0 %	42 %	30 %	85 %

Neben den genannten CO<sub>2</sub>e-Emissionen entstehen durch unsere Produktionsprozesse **Lärm- sowie Luftemissionen**. Zur Reduzierung der Lärmemissionen haben wir lärmarme Werkzeugmaschinen angeschafft und stellen lärmreduzierte Werkzeuge her. Die Wirksamkeit der Lärmreduzierung überprüfen wir durch Nachweise der Einhaltung bzw. Reduzierung des flächenbezogenen Schalleistungspegels durch schalltechnische Untersuchungen.

Um die Auswirkungen der Luftemissionen wie Schweißrauchgase und Lackausdünstungen zu reduzieren, setzen wir spezielle Filteranlagen ein. Die Abluft wird nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik gereinigt. Durch den ungehinderten Abtransport wollen wir auch kurzfristige Belastungen von Mensch und Umwelt ausschließen. Zusätzlich haben wir Filteranlagen zur Reduzierung des Feinstaubes am Zinkkessel installiert und überprüfen regelmäßig die Arbeitsplatzgrenzwerte.

## 5.2 Rohstoffe & Abfall

Der zweite Strang im Handlungsfeld Umwelt bezieht sich auf den Ein- und Abfluss von natürlichen Ressourcen und Rohstoffen. Hierunter verstehen wir die eingesetzten Materialien, inkl. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Wasser und die entstehenden (Verpackungs-)Abfälle.

Im Einklang mit unserer Strategie zielen wir auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen und die Minimierung des Abfallaufkommens ab. Zum einen wollen wir Stahl und Aluminium aus nachhaltiger Produktion beziehen. Dazu beginnen wir 2023 mit einer entsprechenden Datenerhebung, um anschließend einen konkreten Zielwert der eingesetzten Mengen bestimmen zu können. Zum anderen wollen wir die verwendeten Hilfsstoffe wie Öle und Verpackungen ab 2024 zu 50 % aus recycelten Materialien beziehen. In Bezug auf Abfälle streben wir bis 2025 eine Reduzierung um 20 % aller Abfälle im Verhältnis zur Materialeinsatzquote an.

### Rohstoffe

Sowohl die Metallverarbeitung als auch die Oberflächenbearbeitung erfordern energieintensive Rohstoffe und basieren auf Erzen und Erdölen. Insgesamt führen deren Abbau, Verarbeitung und Verbrauch zu Umwelterstörung und Verschmutzung von Boden, Wasser und Luft. Potenzielle Belastungen auf Mensch und Umwelt können zudem durch die Freisetzung schädlicher Substanzen bei der Herstellung (z. B. Stahlhütte), bei der Verarbeitung (z. B. Lasern, Schweißen) sowie durch Lärm und Erschütterungen (z. B. Stanzen) auftreten.

Die möglichen Umweltrisiken werden im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagements nach ISO 14001 identifiziert und bewertet. Darauf bezogene Präventionsmaßnahmen werden überwacht und laufend weiterentwickelt. Potenzielle gesundheitliche Auswirkungen auf unsere Belegschaft, die von den eingesetzten Materialien ausgehen können, werden durch die **Gefährdungsbeurteilung** kontrolliert. Es wird regelmäßig geprüft, ob die aktuellen Arbeitssicherheitsmaßnahmen etwaige Gesundheitsrisiken ausreichend abdecken.

### Umgang mit Rohstoffen

Unsere Verhaltenskodizes legen wir als Basis des täglichen Handelns zugrunde. Wie eingangs beschrieben, gilt die AGUK-Richtlinie. Darüber hinaus regeln die Qualitätssicherungsvereinbarung, die Lieferantenselbstauskunft sowie der Verhaltenskodex für Geschäftspartner und Lieferanten den Umgang mit dem Thema Materialien.

Operativ verantwortlich für den Umgang mit dem Thema Rohstoffe sind die Umweltmanagementbeauftragten der jeweiligen Standorte. Für die Beschaffung selbst ist die Einkaufsabteilung zuständig. Für die Auditierungen sind die Qualitätsabteilungen der Standorte verantwortlich.

Neben den festgeschriebenen Verantwortlichkeiten und Verhaltenskodizes haben wir an unseren Standorten Managementsysteme etabliert. Neben der ISO 14001-Zertifizierung sind die GLKG und GSKG nach ISO 9001 sowie GNA und GLKG nach IATF 16949:2016 zertifiziert.

Zudem nutzen wir das internationale Materialdatensystem (IMDS) als elektronisches Dokumentations- und Reporting-Tool. Hier werden Inhaltsstoffe und Originalersatzteile von Produk-

ten im Materialdatenblatt (MDB) dokumentiert. Die Materialdaten werden entlang der Lieferkette gesammelt und übermittelt. Verbindliche und detaillierte Anforderungen sind in den jeweils gültigen IMDS Recommendations definiert und für jeden registrierten IMDS-Anwender abrufbar.

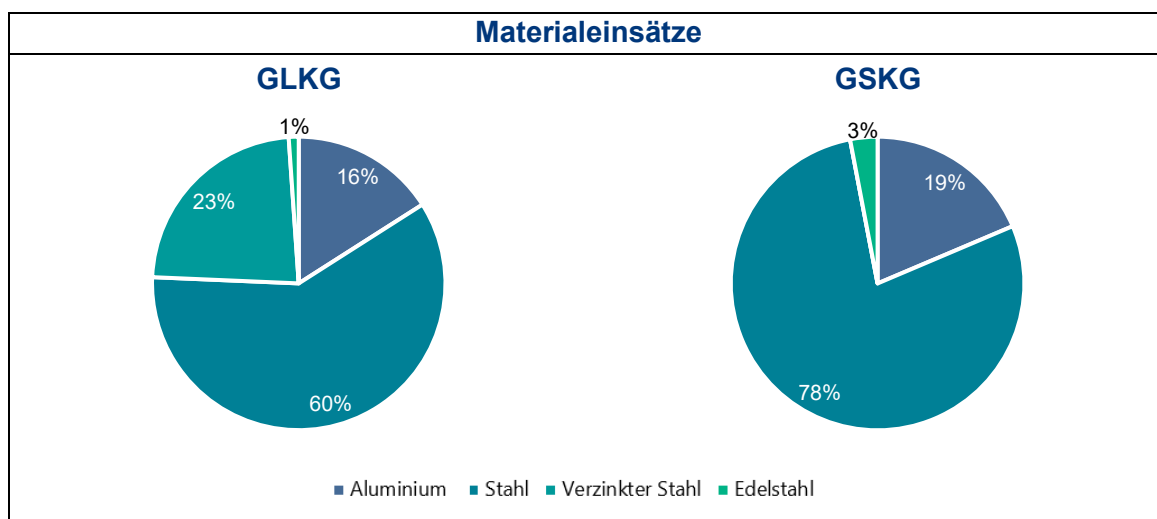
Das IMDS besagt unter anderem, dass Unternehmen über Dokumentationen für das Management von produktsicherheitsrelevanten Produkten und Produktionsprozessen verfügen müssen. Diese müssen, soweit zutreffend, mindestens die Ermittlung der gesetzlichen und behördlichen Produktsicherheitsanforderungen sowie die Rückverfolgbarkeit der Produkte je Fertigungslos in der gesamten Lieferkette beinhalten. Das Materialdatensystem gibt weiterhin vor, dass die kundenspezifischen Anforderungen einzuhalten sind und eingesetztes Material nach Regelwerken des IATF 16949, DIN EN ISO 9001-2015, VDA Band 2 und der IMDS Datenbank gefertigt werden muss. Diese Forderungen treffen bei der GLKG und GNA auf alle IATF relevanten Teile zu.

Laut des Regelwerks nach IATF 16949-2016 müssen kundenspezifische Anforderungen bewertet und in den Anwendungsbereich des Qualitätsmanagementsystems der Organisation einbezogen werden. Produkte, die nicht nach IATF hergestellt und weiterverarbeitet werden, unterliegen mindestens den Regelwerken der DIN EN ISO 9001.

Verbotene und deklarationspflichtige Reinstoffe mit den zugehörigen Deklarationsgrenzen sind in der „Global Automotive Declarable Substance List (GADSL)“ (Liste für deklarationspflichtige Stoffe) enthalten. Darüber hinaus führen wir einen regelmäßigen Informationsaustausch mit unseren Lieferanten sowie auf Fachmessen, um die sich verändernden Grenzwerte und sonstige Regularien im Blick zu behalten.

## Materialeinsätze

An unseren Produktionsstandorten nutzen wir hauptsächlich (verzinkten) Stahl, Edelstahl und Aluminium. Im Berichtszeitraum wurde Stahl mit 60 % bei der GLKG und 78 % bei der GSKG am häufigsten eingesetzt. Aluminium kommt mit 16 % bei der GLKG und 19 % bei der GSKG zum Einsatz. Verzinkter Stahl hingegen wird mit 23 % ausschließlich bei der GLKG genutzt, Edelstahl wiederum wird in einem sehr geringen Maße (1 % bei GLKG, 3 % bei GSKG) verwendet. Die GNA hat im Berichtszeitraum ausschließlich vorbearbeitete Bleche der GLKG und GSKG weiterverarbeitet, sodass hier keinerlei Rohmaterialien zum Einsatz kamen.



Bei der Verzinkerei (GSKG) kommt naturgemäß Zink zum Einsatz, sowie bei der Oberflächenbehandlung (GOKG) Lacke und Pulver. Andere Rohstoffe wie Messing, Kunststoff und Kupfer werden nur in einem sehr geringen Umfang genutzt.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befinden wir uns im Aufbau einer Materialbilanz. Für die GLKG und GSKG liegen keine geeigneten Daten zu den Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen (RHB) sowie Verpackungsmaterialien vor. Für die GOKG liegen hingegen Daten für Verpackung, Strahlgut, Haken, Lacke und sonstige RHB vor. Zur Vergleichbarkeit geeignete Mengen- bzw. Gewichtsangaben müssen noch erstellt werden. Daher ist die Materialbilanz der jeweiligen Standorte als Vorbereitung für die 2023 geplante Bilanzierung der eingesetzten Materialien in der Gruppe zu verstehen.

### Materialbilanz

Eingesetzte Materialien* 2022	GLKG	GSKG	GOKG	
Aluminium (t)	2.417	1.315	Verpackung (t)	7,4
Stahl (t)	9.037	5.538	Strahlgut (t)	13,8
Verzinkter Stahl (t)	3.515	-	Haken (Stk.)	3.580.000
Edelstahl (t)	166	212	Sonstige Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffe (Stk.)	630.000
			Lacke (t)	163,6
			<b>Summe (t)</b>	<b>185</b>
<b>Summe (t)</b>	<b>15.135</b>	<b>7.066</b>	<b>Summe (Stk.)</b>	<b>4.210.000</b>

\* Die GNA hat 2022 ausschließlich vorverarbeitete Produkte der GLKG und GSKG weiterverarbeitet, sodass hier keine Rohmaterialien zum Einsatz kamen. Um Dopplungen der Materialeinsätze zu vermeiden, werden daher keine Materialeinsätze der GNA aufgezeigt.

Neben den mengenmäßig eingesetzten Materialien achten wir darauf, dass die unterschiedlichen Materialien möglichst umweltschonend sind. Daher nutzen wir unter anderem recyceltes Material. Der Einsatz von recyceltem Stahl und Aluminium ist im Vergleich zur Herstellung dieser Materialien deutlich umweltfreundlicher. So verringert der Einsatz von Stahlschrott in der Stahlproduktion die CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 58 %. In Bezug auf die Rohstahlproduktion werden zudem bis zu 86 % Luft- und 76 % Wasserverschmutzungen sowie 40 % Wasserverbrauch eingespart. Im Vergleich zur Produktion von Primärstoffen werden zudem 72 % Energie eingespart.

Bei der GLKG und GSKG setzen wir ca. 40 % Stahlschrott und bis zu 95 % recyceltes Aluminium ein. Bei der GOKG liegt der Anteil der eingesetzten recycelten Ausgangsstoffe bei 35 %.

## Wasser

Grundlegend richten wir uns nach den gesetzlichen und örtlichen Vorgaben zur Wassernutzung und -einleitung. Zu nennen sind hier die Abwasserverordnung, Genehmigungsverfahren, Auflagen gemäß des Wasserhaushaltsgesetzes und Vorgaben aus städtischen Entwässerungssatzungen in Bezug auf unseren Umgang mit Wasser. Das betrifft auch die Auswirkungen der Ab- und Prozesswasser sowie der Wasserrückführung. So schreiben die gesetzlichen Anforderungen u. a. regelmäßige Kontrollen der Wasseraufbereitungsanlagen vor. Örtliche Verordnungen regeln durch bestimmte Vorschriften, z. B. Rückhaltebecken, die Überbelastung der Kanalisation im Falle von Niederschlägen.

Operativ zuständig für das Thema Wasser sind die Umweltmanagementbeauftragten der jeweiligen Standorte sowie an den deutschen Standorten die jeweilige Abteilung für Instandhaltung der Wasserqualität. In Deutschland prüfen die örtlichen Wasserverbände die Qualität. An unserem Standort in Amerika (GNA) entsteht nur herkömmliches Abwasser, sodass es hier keine Beauftragten für die Wasserqualität gibt.

### Wassernutzung

Wir streben danach, Wasser in unserem Einflussbereich bewusst und sparsam einzusetzen sowie die Auswirkungen von Prozess- und Abwasser sowie der Wasserrückführung so gering wie möglich zu halten. Um dies zu erreichen, setzen wir sowohl auf ganzheitliche Konzepte und Kreislaufsysteme als auch auf innovative Einzelmaßnahmen.

Der erste Schritt für eine konkrete Ziel- und Maßnahmenformulierung bzgl. der Wassernutzung ist die Erstellung einer (Ab-)Wasserbilanz, die sich zur Zeit der Berichterstellung im Aufbau befindet. Derzeit erfassen wir monatlich die Wasserentnahme über Wasseruhren, getrennt nach Verwaltung und Produktion. Die zu entsorgenden wassergefährdenden Abwassermengen erfassen wir entsprechend über die Entsorger. Als weiteres Instrument dient der jährliche Umweltbericht.

Zudem haben wir die Einflussfaktoren für die Verbrauchsstellen Verwaltung und Produktion identifiziert. Ein Großteil der **Wassernutzung in der Verwaltung** ist den normalen Betriebsabläufen, z. B. durch sanitäre Anlagen, geschuldet. Daher sind als maßgebende Einflussfaktoren die Mitarbeiterzahl und das Nutzungsverhalten zu nennen.

Dies gilt insbesondere für die GNA, da hier Wasser ausschließlich für die Verwaltung, nicht jedoch für die Produktion genutzt wird. Das entstandene Gebrauchswasser der einzelnen Büros wird ins öffentliche Abwassernetz eingeleitet bzw. verunreinigtes Wasser über die jeweiligen Fachunternehmen entsorgt.

Die Einflussfaktoren für die **Wassernutzung in der Produktion** sind vor allem die Produktionsauslastung durch Auftragseingänge und die Produktionsverfahren. So werden z. B. einige fertige Produkte vor dem Versand in unserer Waschanlage (GLKG) gesäubert. Das Waschwasser wird über Leichtflüssigkeitsabscheider technisch vorbehandelt, um enthaltene Öle herauszufiltern. Die Menge darf max. 1 m<sup>3</sup> pro Tag betragen. Anschließend wird das Abwasser ins Oberflächenwassernetz eingeleitet bzw. durch zugelassene Fachunternehmen entsorgt.

Weiterhin wird Wasser für die Oberflächenbehandlung (GOKG) sowie für die Beize- und Verzinkerei (GSKG) verwendet. Das bei der GOKG anfallende Abwasser bereiten wir durch pH-Neutralisierung technisch auf, bevor es in das Abwassernetz eingeleitet wird.

Am Standort der GSKG befinden wir uns im Trinkwassereinzugsgebiet mit entsprechenden Einschränkungen und Auflagen. Bis 2023 wurde das behandelte und regelmäßig geprüfte Abwasser aus der Beizerei mit einer Indirekteinleitergenehmigung in den Bürgermeisterkanal (Mischwasser) und in den Vorfluter (Aland) eingeleitet. Ab 2023 besteht Anschlusszwang zum Schmutzwasserkanal des Wasserverband Stendal-Osterburg (WVSO). Bei dieser Änderung der Abwassereinleitung wurde die lokale Gemeinschaft durch ein Genehmigungsverfahren mit Einspruchsmöglichkeit einbezogen.

### Vermeidung von Wasserverunreinigungen

Grundsätzlich gilt für ausnahmslos alle Graepel Standorte, dass ausschließlich schadstofffreie Abwasser eingeleitet werden. Dennoch kann es potenziell durch die beschriebenen Arbeitsprozesse zu Belastungen der Abwässer mit Ölen, Säuren, Laugen und Schwermetallen kommen. Um diesen entgegenzuwirken, gewährleisten wir eine permanente Prozessüberwachung der Abwasserbehandlung. So führen wir z. B. regelmäßige Badanalysen und Abwasserprüfungen nach festgelegten Zyklen gemäß der Genehmigungsaufgabe durch. Die Kontrolle der pH-Werte erfolgt mittels einer monatlichen Analyse durch ein externes Labor sowie einer täglichen Messung des pH-Wertes.

Darüber hinaus werden bei der GSKG anfallende Gefahrenstoffe in Auffangbecken gelagert, welche die Flüssigkeiten bei einer Havarie aufnehmen können. Öle und Altöle lagern wir sicher in doppel- und einwandigen Behältern. Letztere haben ein maximales Fassungsvermögen von 1.000 l und müssen so gelagert werden, dass evtl. auslaufendes Öl sicher aufgefangen und entsorgt werden kann. Alt- und Frischöle werden in Fass- und Gebindelagern mit Fußboden und Sammelrinne mit ölfestem Anstrich gelagert. Ölhaltige Abwässer werden auf der Abscheideanlage des Waschplatzes aufbewahrt. Zudem verfügen wir über separate Öllager zur Verhinderung von Grundwasserverschmutzung.

Weiterhin dient der jährliche Umweltbericht zur Überprüfung der Wirksamkeit aller Maßnahmen und der ab- bzw. prozesswasserbedingten Auswirkungen. Darüber hinaus schulen wir unsere Beschäftigten im Umgang mit wassergefährdenden Stoffen.

### Wasserverbrauch

Insgesamt beträgt die gemessene Wasserentnahme über alle Standorte hinweg 16,87 Megaliter. Ca. 70 % davon für die Oberflächenbehandlung der GOKG. 18 % entfallen auf die GSKG, und 12 % auf die GLKG. Die Wasserentnahme der GNA beträgt marginale 0,01 %, da hier Wasser lediglich für die Verwaltung genutzt wird.

Wassernutzung* (in ML; Megalitern)	GLKG	GNA	GSKG	GOKG	Ge- samt
<b>Wasserentnahme**</b>					<b>16,87</b>
davon aus Brunnen***			3,00		3,00
davon aus öffentlichem Wassernetz	1,98	0,0014		11,89	13,87
<b>- Wasserrückführung</b>	1,93	0,0014	3,00	11,89	<b>16,82</b>
<b>= Wasserverbrauch</b>	0,05	-	-	-	<b>0,05</b>

\* Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS); keine Wasserentnahme bzw. -rückführung in Gebiete mit Wasserstress

\*\* Wasserentnahme anhand von Wasseruhren gemessen

\*\*\* Zwei Brunnen im Wechselbetrieb

Im Berichtszeitraum wurde das Kühlaggregat der GLKG, das mit einem geschlossenen Wasserkreislauf arbeitet, mit 0,001 ML Wasser nachgefüllt. Im Sommer wird zusätzlich zur Kühlung ein Lüfter aufgestellt. Dieser hat im Berichtszeitraum 0,003 ML Wasser verbraucht. Darüber hinaus sind bei der GLKG Bearbeitungsemulsionen und wässrige Spülflüssigkeiten auf Nachweis zu entsorgen. Unter der Annahme, dass diese Menge von der Wasserrückführung abziehen ist, liegt diese bei 1,93 Megalitern. Der Wasserverbrauch beträgt damit 0,05 Megaliter.

Um die Wasserentnahme der GLKG aus dem öffentlichen Wassernetz zu reduzieren, prüfen wir derzeit, ob Regenwasser zukünftig für die Produktionsprozesse genutzt werden kann. In der nächsten Umweltmanagementsitzung wird die weitere Vorgehensweise hierzu thematisiert. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wird Regenwasser direkt in die Oberflächenwasserkanalisation bzw. in ein Regenrückhaltebecken geleitet.

Neben der absoluten Wasserentnahme betrachten wir zudem die spezifische Menge, um entsprechende Maßnahmen zur Ressourcenschonung ableiten zu können. Bislang wurde die Wasserentnahme in m<sup>3</sup> auf die Verwaltungs- bzw. Produktionsfläche in m<sup>2</sup> bezogen. Zukünftig soll die Wasserentnahme gemäß der Verbrauchsstellen auf die Arbeitsstunden im Büro bzw. in der Produktion bezogen werden. Im Berichtszeitraum haben wir mit dieser Berechnung bereits begonnen und die Daten exemplarisch rückwirkend für die GLKG (inkl. FGAG) berechnet.

	2021	2022
<b>Verwaltung</b>		
Grundfläche	1.608 m <sup>2</sup>	1.608 m <sup>2</sup>
Wasserentnahme	417 m <sup>3</sup>	355 m <sup>3</sup>
Geleistete Arbeitsstunden	92.616 h	93.555 h
Verbrauch pro Arbeitsstunde	0,0045 m <sup>3</sup> /h	0,0038 m <sup>3</sup> /h
<b>Produktion</b>		
Grundfläche	30.060 m <sup>2</sup>	30.060 m <sup>2</sup>
Wasserentnahme	2.234 m <sup>3</sup>	1.594 m <sup>3</sup>
Geleistete Arbeitsstunden	370.398 h	382.144 h
Verbrauch pro Arbeitsstunde	0,0060 m <sup>3</sup> /h	0,0042 m <sup>3</sup> /h

## Abfall

Trotz der hohen Recyclingfähigkeit der eingesetzten Materialien produzieren wir wie jedes Unternehmen Abfälle. Je nach Zusammensetzung der Abfälle entstehen hierdurch Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. So können z. B. giftige und umweltschädliche Abfälle sowie nicht-wiederverwertbare Verpackungen Böden und Gewässer verschmutzen, was zu Gesundheitsrisiken für Menschen führen kann. Metallische Abfälle sind zwar zu großem Teil recycelbar, schädigen jedoch bei nicht fachgerechter Entsorgung Umwelt und Gesundheit. In der Verarbeitung entstehende Abfälle aus Roh- und Hilfsstoffen bzw. Verpackungen können sich bei Verbrennung negativ auf das Klima auswirken. Um dem entgegenzuwirken, hat jeder unserer Standorte einen Abfallbeauftragten, der sich kontinuierlich mit dem Thema auseinandersetzt, Fakten dokumentiert und Verbesserungen durchführt.

Selbstverständlich halten wir uns dabei an vorgegebene Gesetze und Verordnungen. Ausschlaggebend sind z. B. das Gesetz zur Umsetzung der Abfallrahmenrichtlinie (Kreislaufwirtschaftsgesetz), die Entsorgung gefährlicher Abfälle nur mit Entsorgungsnachweisen und Übernahmescheinen sowie die Entsorgung nicht gefährlicher Abfälle auf Nachweis.

### Abfallentstehung

Um unser Abfallaufkommen kontinuierlich zu senken, verfolgen wir bewusst den Grundsatz „Vermeidung vor Verwertung vor Beseitigung“. Bei den Abfällen, die durch unsere **Produktions- und Fertigungsprozesse** entstehen, haben wir die größten Einflussmöglichkeiten. Es fallen Metall- und Stahlabfälle in Form von Verschnitt durch das Lochen und Stanzen an. Diese im hohen Maße recycelbaren Abfälle führen wir durch Verkauf an lokale Schrotthändler wieder in den Kreislauf zurück. Die Verschnittabfälle wollen wir zukünftig verstärkt vermeiden. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung haben wir daher mit der Identifikation und Analyse der Optimierungspotentiale begonnen. Als nächster Schritt folgt die Reduzierung gemäß einer Potentialanalyse. Weiterhin wollen wir auch die Kreislaufrückführung für Trennmittel- und Mineralöle analysieren.

Zur Vermeidung von **Abfällen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette** gilt die Verpackungsrichtlinie für Lieferanten. Diese rufen wir dazu auf, Verpackungsabfälle auf das notwenige Maß zu reduzieren und Recyclingmöglichkeiten sowie Mehrwegverpackungen – sofern sinnvoll – für die Anlieferung von Vormaterial einzusetzen.

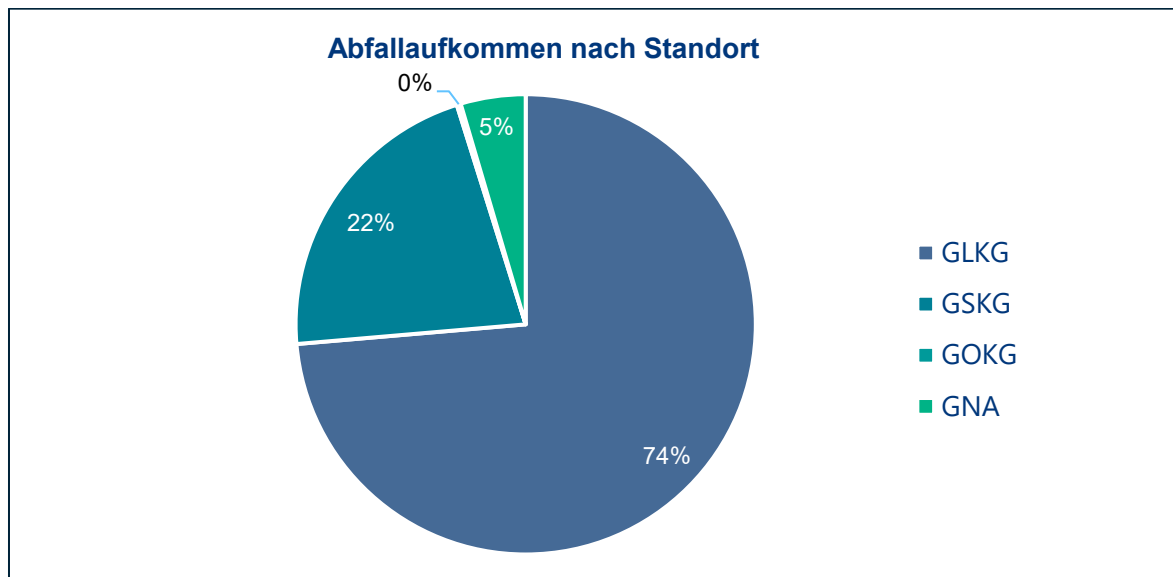
Darüber hinaus wollen wir auch den **Abfall für den Endkunden** durch effiziente Verpackungen verringern. So erfolgt die Auslieferung von Halbfertig- und Fertigprodukten in Mehrfachverpackung wie dem Produktständer. Dabei hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass insbesondere der Individualgestellbau für den Versand an den Kunden abfallvermeidend ist. Um zusätzlich unseren Kunden das Mitwirken an der Abfallvermeidung zu ermöglichen, werden diese bei der Planung der Produkte einbezogen. So können Entwicklung und Produktion material- und abfallschonend planen.

Zwecks weiterer Abfallreduzierung in diesen beiden Wertschöpfungskettenstufen prüfen wir derzeit zusätzliche Einsparpotentiale.

## Abfallaufkommen

Insgesamt werden bei Graepel 98 % der Abfälle zur Wiederverwertung bzw. -aufbereitung umgeleitet, anstatt diese zu entsorgen. So werden z. B. Metallabfälle von regionalen Entsorgungs- und Recyclingunternehmen weiterverarbeitet.

Dabei entsteht die größte Abfallmenge bei der GLKG, gefolgt von der GSKG. Die GNA verursacht 5 % der gesamten Abfallmenge, die GOKG hingegen marginale 0,28 %.



Die Abfälle der GNA und GOKG fallen ausschließlich in die Kategorie der ungefährlichen Abfälle. Bei der GLKG und GSKG fallen zusätzlich gefährliche Abfälle an. Hierunter fallen u. a. saure Beizlösung, diverse Öle und ölhaltige Betriebsmittel, Fette, Bearbeitungsemulsion und wässrige Spülflüssigkeit. Unternehmensweit beträgt der Anteil gefährlicher Abfälle lediglich 2 %.

	GLKG	GSKG	GOKG	GNA
Entsorgte Abfälle	1 %	6 %	62 %	8 %
Weitergeleitete Abfälle	99 %	94 %	38 %	92 %
Gefährliche Abfälle	1 %	7 %	-	-
Ungefährliche Abfälle	99 %	93 %	100 %	100 %

Die Erfassung und Überwachung der abfallbezogenen Daten ist in einer Verhaltensanweisung geregelt. So müssen die abfallbezogenen Daten vom Erzeuger selbst überwacht und zwischen gefährlichen und ungefährlichen Abfällen unterschieden werden. Die Erfassung der zu entsorgenden gefährlichen Abfälle muss digital erfolgen, bei ungefährlichen Abfällen ist dies freigestellt. Beide Abfallarten werden über Entsorgungsnachweise und/oder Lieferscheine erfasst, kontrolliert und in der Abfallbilanz zusammengefasst. Die jeweilige zuständige Landesbehörde überwacht das Entsorgungsgeschehen.

## 5.3 Biodiversität

Als Industrieunternehmen tragen wir grundsätzlich Verantwortung für die Umweltverträglichkeit unserer Produkte und Standorte – auch im Hinblick auf Biodiversität und Ökosysteme. Wir setzen uns für die Erhaltung und Schaffung von Lebensräumen der Tier- und Pflanzenwelt, für natürliche Stoffkreisläufe, klares Wasser und saubere Luft ein. Auch bei der Errichtung neuer Standorte wird die Erhaltung der biologischen Vielfalt berücksichtigt.

Alle genannten Initiativen zielen darauf ab, unser übergeordnetes Ziel zu erreichen: den Erhalt der biologischen Vielfalt in den Regionen, in denen wir tätig sind. Dazu nutzen wir umweltverträgliche, fortschrittliche und effiziente Technologien. Bereits in der Entwicklung und Produktion achten wir auf den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, eine kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen und die Einhaltung der Umweltschutzgesetze und -regeln.

### Biodiversitätserhaltende Maßnahmen

Der Bau von Produktionsstandorten, Lagern und Logistikzentren in Europa unterliegt bestimmten Auflagen. Dennoch könnten Lebensräume durch fehlerhaften Transport, Lagerung oder Verwendung von Gefahrstoffen gefährdet werden. Gleiches trifft auf eine nicht fachgerechte Entsorgung der eingesetzten Materialien zu. Durch bestimmte (Präventions-)Maßnahmen verhindern wir so weit wie möglich das Eintreten dieser potenziellen Umweltschäden. Hierzu zählen der sorgsame und verantwortungsvolle Umgang mit Gefahrstoffen, entsprechende Schulungen des Personals und die Optimierung von Produktionsprozessen, Transport- und Lagerungsverfahren (s. z. B. *Vermeidung von Wasserverunreinigungen*).

Auch der Bau neuer bzw. die Ausweitung bestehender Industriegebiete beeinflusst die Biodiversität, da hierdurch Flächen und Böden versiegelt und somit der Lebensraum der Tier- und Pflanzenwelt eingeschränkt wird. Als Ausgleich für den beanspruchten Lebensraum der Tier- und Pflanzenwelt führen wir Kompensationsmaßnahmen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus durch. Aktuell handelt es sich dabei um 6,2 ha Ausgleichsfläche für die geplante Umwandlung von Wald in die Erweiterung des Industriegebiets. Dieses Waldgebiet befindet sich dabei nicht in einem biodiversitätssensiblen Gebiet. Die Kompensation findet auf vormals landwirtschaftlichen Acker- und Wiesenflächen statt, die jetzt wieder bewaldet werden. Als weitere Erhaltungsmaßnahme der Ökosysteme haben wir 6.500 m<sup>2</sup> Blühwiesen und ca. 300 m<sup>2</sup> Regenrückhaltebecken auf dem Betriebsgelände angelegt.

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir weitere Maßnahmen festgeschrieben. So wollen wir ab 2025 einen fixen Betrag in Höhe von 0,05 % des jährlichen Rohertrags des Konzerns für biodiversitätsfördernde und -erhaltende Maßnahmen und Projekte vor Ort einsetzen. Deren Wirksamkeit prüfen wir im Rahmen der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem wollen wir das Gefährdungspotenzial unserer verwendeten Hilfs- und Betriebsstoffe mit Hilfe einer Substitutionsprüfung bis 2025 um 5 % reduzieren. Nicht zuletzt haben wir uns selbst verpflichtet, keine Anlagen und Standorte auf biodiversitätssensiblen Standorten zu errichten oder zu erweitern.

## 6. Handlungsfeld Mensch

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Wir fördern eine nachhaltige Personalpolitik, die Menschen respektiert und einbindet sowie ihnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bietet.

Um dies zu gewährleisten, sind die Mitarbeiterkommunikation und -einbindung zentrale Instrumente. Mindestens dreimal im Jahr finden an unseren großen deutschen Standorten Betriebsversammlungen statt, zu denen der Betriebsrat einlädt. Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung wiederum lädt ein- bis zweimal im Jahr zu Informationsveranstaltungen ein. Dort berichten wir und unser Betriebsrat über die aktuelle Situation. Auf unseren jährlich stattfindenden Betriebsfeiern haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit ihren Kollegen von ihrem Standort gemeinsam zu feiern. Zusätzlich gibt es jedes Jahr ein Familienfest an einem unserer Standorte, zu dem alle Graepel-Mitarbeitende mit ihren Familien eingeladen sind. Auch unsere Jubilare werden geehrt. Unsere in Rente gehenden Mitarbeitenden werden einmal jährlich in einem feierlichen Rahmen verabschiedet und zu einem gemütlichen Advents-Kaffee eingeladen.

Auch im beruflichen Alltag wird das Thema Mitarbeiterkommunikation großgeschrieben. So versuchen wir mit täglichen Kurzmeetings im Stehen (Stehungen) die Mitarbeitenden gut zu informieren und unsere Abläufe zu optimieren. Mit der Mitarbeiterzeitschrift „Durchblick“, die drei Mal im Jahr erscheint, informiert ein zwölfköpfiges Redaktionsteam aus allen Standorten über Neuerungen aus allen Bereichen im Unternehmen. Der „Durchblick“ wird an alle Mitarbeitenden und Rentner von Graepel verschickt. Zudem gibt es einen wöchentlichen Aushang an den schwarzen Brettern der jeweiligen Standorte und über unseren Mailverteiler, der über Neuigkeiten bei Graepel berichtet (Graepel News).

Mitarbeiterkommunikation und -einbindung leisten zudem einen entscheidenden Beitrag, um die gesetzten Ziele und Maßnahmen für unsere drei Themenschwerpunkte im Handlungsfeld Mensch zu erreichen. Diese sind (1) Gesundheit & Sicherheit, (2) Ausbildung und Entwicklung sowie (3) Arbeitsbedingungen. Sie bilden die Basis für langfristige, zufriedenstellende Arbeitsverhältnisse. Dabei sind die ersten beiden Themen von uns identifizierte wesentliche Themen, Arbeitsbedingungen spielen für uns zusätzlich eine wichtige Rolle.

## 6.1 Gesundheit & Sicherheit

Dieses wesentliche Thema befasst sich mit der physischen und psychischen Gesundheit sowie mit der Arbeitsplatzsicherheit unserer Mitarbeitenden. Durch einen unzureichenden Arbeitsschutz (Regeln, Unterweisungen, Prozesse, Ausrüstung) kann es potenziell zu Verletzungen sowie zu akuten und langzeitwirkenden Erkrankungen kommen. Auch der Kontakt mit Stoffen und Gasen kann sich negativ auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden auswirken.

Durch Arbeitsschutzmaßnahmen gewährleisten wir die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft bei unseren eigenen Tätigkeiten. Daher legen wir den Fokus auf unseren **Eigenbetrieb**. Die Gesundheit und Sicherheit bei unseren Lieferanten wird im Rahmen der **Beschaffungspraktiken** thematisiert.

### Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitsschutz ist bei unseren deutschen Standorten einheitlich organisiert. Der Geschäftsführung obliegen die Verantwortung und die Entscheidungsgewalt für diese Aufgabe. Der Betriebsrat nimmt im Rahmen seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz aktiv an der Gestaltung des Arbeitsschutzes teil. Er prüft Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen und macht Vorschläge für die Verbesserung des Arbeitsschutzes. Für alle deutschen Standorte sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsbeauftragte bestellt. Sie unterstützen und beraten die arbeitgeberseitig Verantwortlichen bei der Entscheidungsfindung zum Arbeitsschutz.

Gemäß den deutschen gesetzlichen Bestimmungen finden pro Standort quartalsweise Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (ASA-Sitzungen) statt. Teilnehmende sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, Betriebsrat, Geschäftsführung, sowie die Abteilungsleitungen Produktion, Personal und Instandhaltung. Im Rahmen der Sitzungen werden Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes besprochen und abgestimmt sowie Arbeitsunfälle analysiert. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berichtet dazu über aktuelle Vorkommnisse und Projekte. Der Ausschuss selbst spricht daraufhin Handlungsempfehlungen aus, informiert, berät und beschließt terminierte Maßnahmen unter Angabe des Verantwortlichen.

Die ASA-Sitzungen sowie ihre Teilnehmende spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entscheidend mit. Dabei handelt es sich um einen systembasierten Ansatz, mit dem wir die Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen in die gesamten geschäftlichen Prozesse integrieren (s. **Gefährdungsbeurteilung und Abmilderung**). Wir orientieren uns an einzelnen Bestandteilen der ISO 9001, nach der Graepel zertifiziert ist. Das betrifft z. B. die Betriebsanweisungen und die Prüfung von Betriebsmitteln. Auch stellen wir gemäß ISO 9001 7.2 b sicher, dass verantwortliche Personen kompetent sind. Dazu ermöglichen wir die Teilnahme an innerbetrieblichen Schulungen sowie externen Weiterbildungen und Seminaren, z. B. bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM).

Unsere gesamte Belegschaft, von der Führungsebene über Auszubildende bis hin zu Leiharbeitern, ist von unserem Managementsystem abgedeckt. Unsere externen Dienstleister sind nicht inbegriffen, da sie keine direkten Berührungspunkte mit den Produktionsprozessen haben und daher keinen sicherheits- oder gesundheitsgefährdenden Gefahren ausgesetzt sind.

Relevante Informationen vermitteln wir über Aushänge an den schwarzen Brettern der jeweiligen Standorte. Zusätzlich dienen tägliche Besprechungen der Abteilungen und die Schichtleiterübergabe sowie die Betriebsdatenerfassung zur Kommunikation wichtiger Neuigkeiten und Änderungen bzgl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Betriebsdatenerfassung erfolgt über Terminals an den Arbeitsplätzen.

Für den täglichen Arbeitsablauf gilt zum einen unsere verbindlich geltende AGUK-Richtlinie (Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz). Hier haben wir klar definiert, wie sich alle Mitarbeitenden im Arbeitsalltag hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit verhalten sollen. Zum anderen haben wir Verhaltensregeln etabliert, um gefährlichen Situationen vorzubeugen. So sollen (1) die täglichen Stehungen von unseren Mitarbeitenden genutzt werden, um auf Gefahrensituationen aufmerksam zu machen, (2) angeordnetes sicherheitswidriges Verhalten bzw. Arbeiten durch Vorgesetzte muss verweigert und gemeldet werden, (3) defekte Arbeitsmittel müssen Vorgesetzten gemeldet und der weiteren Verwendung entzogen werden und (4) für Beschäftigte unsicher erscheinende Arbeitssituationen sollen mit Vorgesetzten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder dem Betriebsarzt hinterfragt werden.

### **Gefährdungsbeurteilung und Abmilderung**

Im Sinne des flächendeckenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen wir für jeden Arbeitsplatz eine **Gefahrenidentifizierung und -beurteilung** durch, die fortlaufend aktualisiert wird. Diese setzt sich aus regelmäßigen Begehungen der Arbeitsplätze, Messungen, Befragungen der Beschäftigten, Untersuchungen von arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen sowie Risikoeinschätzungen anhand von Bewertungsinstrumenten zusammen. Gemessen werden z. B. Lärmemissionen, Schweißrauchgase und Gefahrenstoffe. Die Befragung der Beschäftigten dient der Dokumentation des Unfallhergangs.

Die **Untersuchung arbeitsbedingter Vorfälle** ist gesetzlich vorgeschrieben. Vorfälle und Gefahren können mündlich oder schriftlich an die direkten Vorgesetzten, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten oder dem Betriebsrat gemeldet werden. Auch über die Regelkommunikation können Meldungen aufgenommen werden. Um unsere Mitarbeitenden vor Vergeltungsmaßnahmen bei Meldung von Missständen zu schützen, garantieren wir die Vertraulichkeit der Daten. Dies ist in unserer Compliance-Richtlinie festgehalten.

An unseren deutschen Standorten wird jeder Arbeitsunfall und jede Verletzung in einer Unfallmeldung schriftlich festgehalten. Die Vorfälle werden in die Unfallsammelliste und die Arbeitssicherheitsstatistik eingetragen, um so Unfallschwerpunkte zu analysieren. Je nach Unfallschwere erfolgt eine einfache bzw. erweiterte Unfallanalyse. Bei der einfachen Unfallanalyse werden das Unfallmeldeprotokoll ausgefüllt und kurzfristige Maßnahmen umgesetzt. So wurde z. B. zur Vermeidung von Schnittverletzungen das Tragen entsprechender Handschuhe mit Sicherheitsklasse eingeführt.

Bei der erweiterten Unfallanalyse wird zusätzlich eine Checkliste mit Punkten zu Arbeitssicherheit, Menschen, Organisation und Arbeitsmitteln abgearbeitet. Auf Basis dieser Ursachenforschung werden erweiterte Maßnahmen etabliert. Darüber hinaus erfassen und analysieren wir auch Beinaheunfälle. Hierbei werden Schutzziele und Abstellmaßnahmen formuliert. Arbeitsbedingte Erkrankungen, z. B. durch Lärm oder Gefahrstoffe, werden über die BGHM mittels eines Erfassungsbogens gemeldet oder vom Betriebsrat festgestellt.

Bei der GNA erfolgt die Gefährdungsbeurteilung durch Sicherheitsaudits der Versicherungsgesellschaft. Zu jedem Arbeitsunfall werden Formulare der Occupational Safety and Health

Administration (OSHA), der Bundesbehörde der USA, ausgefüllt und der Arbeitsunfallversicherung gemeldet. Diese nimmt weitere Untersuchungen vor.

Zur **Risikobewertung** der identifizierten arbeitsbedingten Gefahren nutzen wir verschiedene Bewertungsinstrumente. Anhand einer Risikomatrix können wir z. B. die Höhe einer Gefährdung bestimmen und so die Risikoabschätzung objektiv einstufen. Mittels der Leitmerkmalmethode können wir bestimmte Tätigkeiten mit einem Punktwert bewerten. Dieser Wert gibt Auskunft über die Belastungshöhe und wird aus den wichtigsten Faktoren berechnet, die für die jeweilige Tätigkeit kennzeichnend sind. Darüber hinaus betrachten wir die Arbeitsplatzgrenzwerte, die in den Sicherheitsdatenblättern definiert werden.

Nach der Gefahrenbeurteilung und Risikobewertung erfolgt die **Formulierung von Abhilfemaßnahmen**. Dabei werden die arbeitsbedingten Gefahren nach einer vierstufigen Skala („keine Maßnahmen erforderlich“, „Maßnahmen sinnvoll“, „Maßnahmen prüfen“, „Maßnahmen erforderlich“) kategorisiert. Es gilt grundsätzlich, dass Abhilfemaßnahmen unter Beachtung der Maßnahmenhierarchie formuliert werden müssen. Dabei müssen Gefährdungen in folgender Reihenfolge beseitigt bzw. reduziert werden (1) an der Quelle (Substitution), (2) durch technische Maßnahmen, (3) durch persönliche Schutzausrüstung und/oder (4) durch Qualifikation der Beschäftigten.

Die Formulierung der Abhilfemaßnahmen für Unfälle erfolgt durch die Teilnehmenden der ASA-Sitzungen und die betroffene Person. Bei Bedarf werden weitere interne und/oder externe Spezialisten hinzugezogen. Maßnahmen zur Abmilderung bzw. Beseitigung arbeitsbedingter Krankheiten werden in Abstimmung mit dem Betriebsarzt und der BGHM formuliert.

Die **Wirksamkeit** der eingeleiteten Maßnahmen wird wiederum durch die ASA-Sitzungen, Gefährdungsbeurteilungen, betriebsärztlichen Untersuchungen, Lärm- und Feinstaubmessungen, Begehungen und Befragungen sowie allgemeine Beobachtungen und Kennzahlen geprüft und sichergestellt. Die Ergebnisse der Maßnahmenableitung und Gefahrenbeurteilung fließen zudem in die Evaluierung und Verbesserung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein.

### **Arbeitsmedizinische Dienste**

Arbeitsmedizinische Dienste sind ein zusätzliches Instrument, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Diesen Dienst stellen wir durch einen extern beauftragten Betriebsarzt sicher. Durch seine Aufgaben leistet er einen entscheidenden Beitrag zur Identifizierung und Bewertung sowie zur Beseitigung tätigkeitsbezogener Gefahren und Risiken. So übernimmt er arbeitsmedizinische und psychische Gefährdungsbeurteilungen, führt Eignungs-, Angebots-, Wunsch- und Pflichtuntersuchungen durch und steht unseren Mitarbeitenden beratend zur Seite. Er stellt tätigkeitsbezogene Erkrankungen fest und beurteilt Gefahrenstoffe sowie den Umgang mit ihnen und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen (z. B. Hautschutz, Mutterschutz). Er beteiligt sich an Arbeitsplatzbegehungen und stellt die Einhaltung bzw. Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sicher. Zudem bieten wir über den Betriebsarzt Impfungen z. B. gegen Grippe und Corona an.

Mindestens alle drei Jahre können unsere Mitarbeitenden eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchführen lassen, bei besonderen Gefährdungen oder Pflichtuntersuchungen auch in kürzeren Abständen. In diesen Fällen können die Mitarbeitenden auf die Personalabteilung zugehen, um die arbeitsmedizinischen Dienste in Anspruch zu nehmen.

## Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns drei messbare Ziele mit entsprechenden Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und zeitlichen Fristen für die Umsetzung gesetzt: zwei in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei unseren eigenen Tätigkeiten sowie ein Ziel in Bezug auf die Arbeitssicherheit bei unseren Lieferanten.

Das **erste Ziel betrifft die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden**. Bis 2025 streben wir an, die Anzahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 15 % zu reduzieren. Das wollen wir erreichen, indem wir die Grundunterweisung bzgl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz alle ein bis drei Jahre, je nach Unterweisungsart, für alle Mitarbeitenden wiederholen. Auch Führungskräfte sollen alle zwei Jahre eine entsprechende Schulung erhalten. Zur Umsetzung soll das Online-Schulungstool SAM an allen Standorten etabliert und spezifische Schulungen zu den häufigsten Verletzungsarten (z. B. Schnittverletzungen) generiert werden.

Bereits im Berichtszeitraum stellen wir verschiedene Unterweisungen zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereit. So müssen alle neuen Mitarbeitenden eine Erstunterweisung, die einen allgemeinen und einen arbeitsplatzbezogenen Teil umfasst, durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit durchlaufen. Den Abteilungen sind zudem entsprechende tätigkeitsbezogene, sich regelmäßig wiederholende Unterweisungen zugeordnet, z. B. in Bezug auf Instandhaltung, Arbeitsmittel und wassergefährdende Stoffe.

Im Rahmen der jährlich verpflichtenden Arbeitssicherheitsunterweisung finden Notfalltrainings statt. Hierbei werden die korrekte Anwendung von persönlicher Schutzausrüstung, die Handhabung von Gefahrstoffen und Chemikalien, Haut- und Gesundheitsschutz, der Umgang mit technischen Betriebsmitteln, das Verhalten im Brand- und Gefahrenfall sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen thematisiert.

Darüber hinaus bieten wir unterschiedliche interne und externe Schulungen an. Die internen Schulungen sind auf bestimmte Personengruppen, z. B. für Führungskräfte, Maschineneinrichter, Brandschutzhelfer sowie zur Ausbildung zum Staplerfahrer und Kranführer, ausgerichtet. Für Sicherheitsbeauftragte und die Verantwortliche Elektrofachkraft bieten wir weitere externe Schulungen an. Hierzu zählt auch die Umweltschulung „Leichtflüssigkeitsabscheider“.

Die Schulungen und Unterweisungen werden je nach gesetzlichen Vorgaben, dem spezifischen Schulungsthema sowie den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen im halbjährlichen, jährlichen oder mehrjährigen Rhythmus durchgeführt. Bei Jugendlichen unter 18 ist es gesetzlich vorgeschrieben, die Schulungen zur Arbeitssicherheit alle sechs Monate zu wiederholen.

Über diese Schulungen und Unterweisungen hinaus haben wir auf Basis der Gefährdungsbeurteilung einige Maßnahmen zur Arbeitssicherheit umgesetzt. So haben wir die Fuß- und Fahrwege auf dem Betriebsgelände der GLKG mit eindeutigen Markierungen gekennzeichnet. Diese leiten die Fußgänger getrennt von den Fahrzeugen durch die entsprechenden Durchgänge. Vor Einleitung dieser Maßnahme nutzten Fußgänger und Flurförderzeuge dieselben Verkehrswege, was ein Sicherheitsrisiko darstellte.

Um die Hygiene vor der Nahrungsmittelaufnahme sicherzustellen, haben wir die Pausenräume der GLKG neugestaltet und zusätzliche Räume mit kürzeren Laufwegen geschaffen. Durch die Verpflichtung zum Tragen von Handschuhen mit auf die Arbeitsplätze angepassten Schutzklassen sind die Schnittverletzungen bei der GLKG im Berichtsjahr um 45 % gesunken.

Um präventiv gegen potenzielle Risiken vorzugehen, messen wir fortlaufend Feinstaubwerte an den Schweiß- und Schleifarbeitsplätzen sowie Lärmemissionen und haben entsprechende risikoreduzierende Maßnahmen eingeleitet. So haben wir z. B. für alle Löniger Mitarbeitenden in der Fertigung Otoplastiken als individuellen Gehörschutz anfertigen lassen. Weiterhin haben wir Anti-Ermüdungsmatten sowie höhenverstellbare Schreibtische an den deutschen Standorten etabliert.

Das **zweite Ziel bezieht sich auf den Gesundheitsschutz unserer Belegschaft**. Hierbei wollen wir eine Reduzierung der Ausfalltage im Verhältnis zu den Gesamtarbeitstagen um 20 % erreichen. Als Bezugsjahr datieren wir 2022. Um das Ziel zu erreichen, arbeiten wir an der Umsetzung gesundheitsfördernder und -erhaltender Maßnahmen gemäß des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Das BGM soll anschließend bis zum Jahr 2025 an allen Standorten etabliert werden. Mit der Einführung des BGM an den deutschen Standorten intensivieren wir die Kooperationen mit den Krankenkassen und bieten z. B. Aktionstage an, bei denen es um die physische und psychische Gesundheit geht. Für 2023 wurden bereits Gesundheitstage mit der AOK für die die GLKG und GSKG geplant. Die Themen Ernährung und Rückengesundheit werden dabei im Fokus stehen.

Im Berichterstattungszeitraum haben wir bereits einige solcher nicht-arbeitsmedizinischen Dienste etabliert. An den beiden großen deutschen Standorten bieten wir unseren Mitarbeitenden Wasserspender, Kaffee- und Brötchenautomaten und einen mobilen Mittagstisch an. Zudem haben wir im Jahr 2021 die Obstwochen über die Monate Oktober bis März eingeführt, in denen wir frisches Obst zur Verfügung stellen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden an, sich bei psychischen Problemen an die Personalabteilung zu wenden und einen Termin beim Betriebsarzt zu vereinbaren.

Gemeinsam mit einigen Krankenkassen bieten wir unterschiedliche Gesundheitsförderprogramme an. 2022 haben wir z. B. eine Schritte-Challenge durchgeführt und an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen. Letzteres fand in Kooperation mit der AOK statt. Um das Fahrradfahren unter den Mitarbeitenden weiter zu fördern, bieten wir an den deutschen Standorten die Möglichkeit des E-Bike-Leasings an.

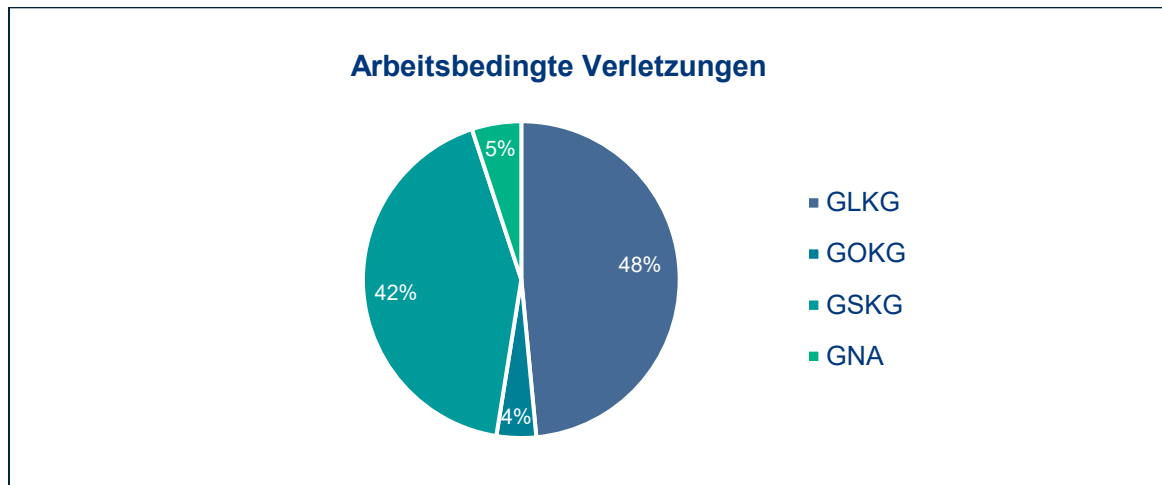
Eine weiteres Schlüsselinstrument zur Reduzierung der Ausfalltage ist unser betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), welches wir September 2022 neu strukturiert haben. Fokus liegt auf der Förderung der mentalen Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Bei krankheitsbedingten Ausfällen von über sechs Wochen werden zum Zeitpunkt der Berichterstattung sog. BEM-Gespräche durchgeführt. Dabei werden gemeinsam Maßnahmen erarbeitet, um den Wiedereinstieg in die Arbeit zu erleichtern. So kann z. B. ein anfänglich verringertes Arbeitsstundenpensum festgelegt werden. Im Falle, dass körperliche Arbeiten nicht mehr ausgeübt werden können, bieten wir alternative Arbeitsplätze und Umschulungsmaßnahmen an.

Das **dritte Ziel fokussiert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei unseren Lieferanten**. Wir wollen sicherstellen, dass 90 % der Top 35 Lieferanten den Lieferantenverhaltenskodex mit Regelungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterzeichnen bzw. uns eine eigene Selbstverpflichtung zukommen lassen (s. *Nachhaltige Beschaffung*).

## Verletztenstatistik

Im Berichtszeitraum kam es bei Graepel zu 99 arbeitsbedingten Verletzungen. Davon sind 48 der GLKG und 42 der GSKG zuzuordnen. Die am häufigsten auftretenden Verletzungen sind Schnittverletzungen, gefolgt von Prellungen und Quetschungen, die durch die Verarbeitung des Materials (Bleche) bzw. die Nutzung der Arbeitsmittel (Pressen, Walzen, Flurförderzeuge) entstehen.



Bei der GLKG gab es im Berichtszeitraum einen Unfall mit der Richtwalze, der zu einer Handverletzung mit Arbeitsausfall führte. Der betreffende Mitarbeiter war zur Zeit der Berichterstellung bereits wieder eingegliedert. Um zukünftig solche Unfälle zu vermeiden, sind wir in Dialog mit dem Hersteller der Richtwalze getreten. Dieser hat nun einen beweglichen Einzugsschutz mit Sicherheitschaltung eingesetzt, der die Sicherheit der Maschine maßgeblich erhöht. Diese und weitere Schutz- bzw. Präventionsmaßnahmen wurden unter Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung, der Einschätzung aus interner Sicht und Hinzuziehung der Fachkraft für Arbeitssicherheit abgestimmt und ergriffen.

## 6.2 Ausbildung & Entwicklung

Das Thema Ausbildung und Entwicklung ist essenziell für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung und trägt zugleich zum Arbeits-, Gesundheits-, Ressourcen- und Umweltschutz bei. Angesichts steigender Anforderungen an Fachkräfte und dem „War for Talents“ besteht die Gefahr von Personalmangel und daraus resultierenden Wachstumshemmnissen. Ein Rückgang bei der Zahl der Auszubildenden ist eine mögliche Folge. Der Einsatz ungelerner Arbeitskräfte kann vermehrt zu Unfällen und Erkrankungen beim Personal sowie zu Verschwendung und Verschmutzung von Produkten und Arbeitsstätten führen. Zusätzlich können sich die spezifischen Anforderungen, beispielsweise hinsichtlich Digitalisierung, Umweltschutz und Unternehmenskultur rasch ändern, was einen kontinuierlichen Bedarf an Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden mit sich bringen könnte.

Im Einklang mit unserer Strategie fördern und fordern wir daher Bildung und das lebenslange Lernen. Daraus leiten wir zwei essenzielle Handlungsstränge ab. Erstens wollen wir unserer

Belegschaft die Möglichkeit bieten, sich durch unsere Schulungs- und Weiterbildungsangebote kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zweitens wollen wir verstärkt Auszubildende in den Fokus nehmen.

### Weiterbildung und Entwicklung

Als Ziel haben wir uns gesetzt, den jährlich vereinbarten beruflichen Schulungs- und Weiterbildungsbedarf unternehmensweit zu 80 % zu decken. Die Bedarfsermittlung erfolgt auf Basis der Jahresgespräche mit unseren Mitarbeitenden.

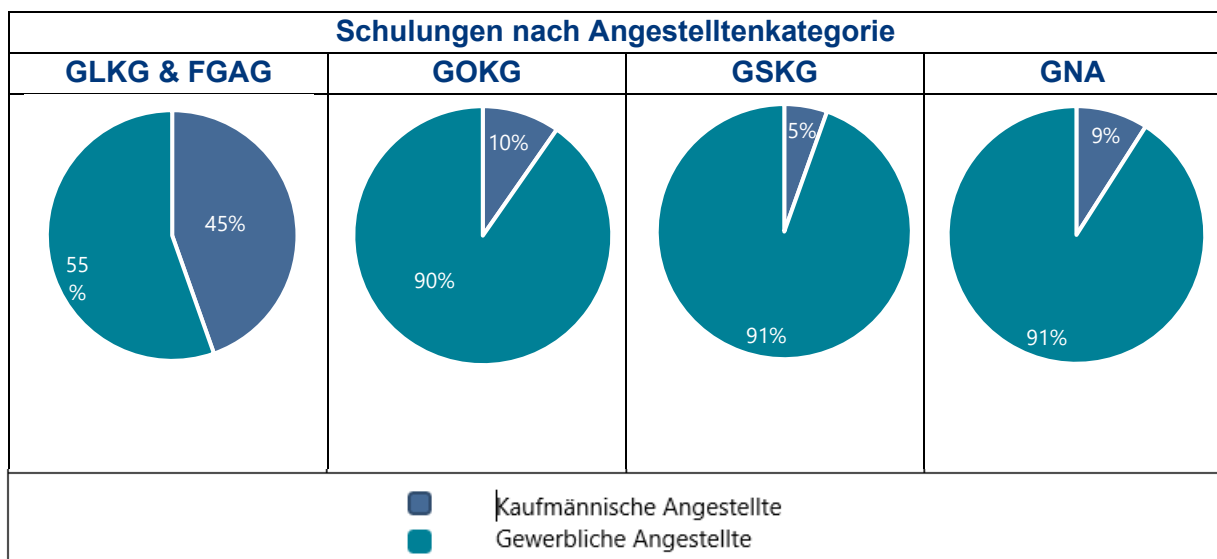
Die Schulungen richten sich zunächst an unsere Führungskräfte. Hierzu starten ab Anfang 2023 Team- und Abteilungsleiterschulungen, bei denen unsere Führungskräfte einen „Führungskräfteführerschein“ absolvieren werden. Die Schulungen sind modular aufgebaut und setzen sich aus theoretischen und praktischen Teilen zusammen. Jedes Modul dauert zwei Tage, nach Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat.

Unter anderem werden Themen wie Führungspersönlichkeit, Kommunikation und Mitarbeiterführung besprochen. Ziel ist es, das Rollenverständnis der Führungskraft hinsichtlich der Vorbildfunktion und -wirkung zu verdeutlichen und das Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf die Erwartungen an die Führungskräfte zu stärken. Auch Krankenrückkehr- und Mitarbeiterjahresgespräche sowie Konfliktlösungen werden thematisiert.

Neben dieser Führungskräftebildung wollen wir ab 2024 ein Konzept für arbeitsplatznahe Weiterbildungen unserer Belegschaft durch Mentoren entwerfen. Dadurch wollen wir das betriebsinterne langjährige Wissen in der Organisation behalten.

Bereits im Berichterstattungszeitraum stellen wir unserer Belegschaft eine Vielzahl an Weiterbildungen zur Verfügung. Zu nennen sind hier interne und externe Schulungen, positionsspezifische Weiterbildungen und die Möglichkeit zur Qualifizierung als Meister, Ausbilder, Schweißfachmann und ähnliches.

Darüber hinaus bieten wir mit unseren Produktschulungen allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit unseren Produkten vertraut zu machen und zu erfahren, wie diese hergestellt und beim Kunden genutzt werden. Somit gewährleisten wir eine stetige Verbesserung der Kompetenzen unserer Belegschaft.



Die Bedarfsermittlung der Weiterbildungsangebote erfolgt auf Basis der Mitarbeiterjahresgespräche. Dabei tauschen sich unsere Angestellten mit ihren Vorgesetzten über die berufliche Situation und Entwicklung aus. Hierzu können die Mitarbeitenden Weiterbildungswünsche äußern. Darüber hinaus werden Verbesserungsvorschläge aufgenommen, Erkundigungen über das private und berufliche Wohlbefinden eingeholt und individuelle Ziele festgelegt. Die Erreichung der Individualziele wird im darauffolgenden Jahr überprüft. Falls Ziele nicht erreicht wurden, wird dies begründet und bei Bedarf das Ziel angepasst.

Die Mitarbeiterjahresgespräche werden sukzessiv für alle Bereiche und Standorte verbindlich etabliert. Um diese zielführend abzuhalten, ist der Führungskräfteführerschein ein wichtiges Instrument.

Weiterhin streben wir durch unsere Mitarbeiterjahres- und Krankentrückkehrgespräche an, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Auf diese Weise können wir beispielsweise die persönlichen Situationen unserer Mitarbeitenden erfahren und bei der individuellen Zielformulierung und beruflichen Entwicklung berücksichtigen.

## Ausbildung

Neben der Weiterbildung unserer ausgelernten Mitarbeitenden und Führungskräfte legen wir großen Wert auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. Unser Ziel ist es, jedes Jahr aufs Neue unsere Ausbildungsstellen passend zur Vorgabe der Stellenausschreibung zu besetzen. Bei der GLKG haben wir dieses Ziel im Berichterstattungszeitraum bereits erreicht. Zwecks Zielerreichung bei den übrigen Standorten wollen wir die Kooperationen mit den Schulen und Hochschulen intensivieren und hierzu bis 2023 einen entsprechenden Plan erstellen.

Bereits 2020 haben wir das „Graepel A-Team“ gegründet. Dieses Team setzt sich aus verschiedenen Mitarbeitenden zusammen und organisiert unterschiedlichste Veranstaltungen rund um die Ausbildung und Auszubildenden. So werden z. B. Ausbildungsmessen in Lönningen, Seehausen und Umgebung besucht und ein Instagram Account gepflegt, der regelmäßig über die Ausbildung bei Graepel berichtet. Des Weiteren werden interne Veranstaltungen organisiert, die über den Arbeitsalltag hinausgehen, wie Swingolf-Turniere oder Grillfeiern mit allen Auszubildenden.

Die Ausbilder der GLKG bieten je nach Ausbildungsart entweder wöchentlichen betrieblichen Unterricht oder Unterricht in der eigenen Lehrwerkstatt an. 2022 haben wir begonnen, den betrieblichen Unterricht auch bei der GSKG zu etablieren. Aufgrund von personellen Engpässen mussten wir das Vorhaben einstellen, es soll jedoch ab 2024 erneut aufgegriffen werden.

## 6.3 Arbeitsbedingungen

Die dritte Säule des Handlungsfelds Menschen bilden die Arbeitsbedingungen. Sie umfasst die Arbeitszeiten, die Work-Life-Balance sowie Entlohnung und soziale Sicherheit. Aus z. B. übermäßigen und entgrenzten Arbeitszeiten resultiert eine erhöhte Gefahr für Arbeits- und Wegeunfälle, Erkrankungen sowie Belastungen für das familiäre Leben. Dies wiederum kann sich in gesellschaftlichen Folgekosten (Arbeitsunfähigkeit, Krankenkassen, Familienkonflikte)

niederschlagen. In Bezug auf Entlohnung und soziale Sicherheit spielt die Arbeitgeberattraktivität eine entscheidende Rolle, da wir einem Wettbewerb um Talente ausgesetzt sind.

Übergeordnetes Ziel ist es daher, ein modernes Arbeitsumfeld zu bieten und dabei die individuellen Bedürfnisse unserer Belegschaft zu berücksichtigen. Um diese sowie die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden erfassen zu können, haben wir 2018 eine große Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Zertifizierung „zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der „Initiative neue Qualität der Arbeit“ durchgeführt. Aus diesen Ergebnissen haben wir einige Maßnahmen ins Leben gerufen, die unsere Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Alltag unterstützen. Hierzu zählen u. a. die **Mitarbeiterjahresgespräche**, die **Sechs-Wochen-Gespräche** die Ernennung von **Anti-Diskriminierungsbeauftragten** und die **nicht-arbeitsmedizinischen Dienste** bei psychischen bzw. Suchtproblemen.

Solche Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen wollten wir regelmäßig wiederholen, um uns fortwährend zu verbessern. Durch den Dialog mit unseren Mitarbeitenden hat sich jedoch ergeben, dass diese von einer jährlichen Mitarbeiterbefragung absehen möchten. Um dennoch die Mitarbeiterzufriedenheit messen zu können, haben wir uns dazu entschieden, diese zukünftig im Rahmen der psychischen Befragung und **Gefährdungsbeurteilung** zu erheben.

## Arbeitszeitmodelle

Um ein zufriedenstellendes und individuell angepasstes Arbeitsumfeld gewährleisten zu können, bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Insgesamt sind 95 % unserer Belegschaft Vollzeitbeschäftigte. Hierunter zählen neben den Festangestellten (87 %) auch die befristet Beschäftigten (7 %). Gründe für einen befristeten Vertrag sind zumeist ein kurzfristiger Mehraufwand in der Produktion, der Ersatz von Langzeiterkrankten oder Elternzeit. Unsere Teilzeitangestellten (5 %) wählen dieses Arbeitszeitmodell zumeist auf eigenen Wunsch. Hierbei handelt es sich z. B. um Eltern.

## Vergütung

Bei der Vergütungspolitik betrachten wir die operativ tätigen Gesellschaften und die Vergütung der Geschäftsführung der Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co.KG separat. In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir die Vereinheitlichung der tätigkeitsbezogenen Gehaltsstufen-Eingruppierungen innerhalb der jeweiligen operativ tätigen Standorte festgelegt. Hierzu nehmen wir ab Ende 2023 eine Angleichung für alle tarifgebundenen Mitarbeitenden der GLKG sowie eine Überarbeitung der Eingruppierungen der Schweißer der GSKG vor.

Die **Vergütungspolitik der operativ tätigen Gesellschaften** (GLKG, GSKG, GOKG, GNA) wird grundlegend vom Vorstand und den Geschäftsführungen bestimmt. Die Gesellschafter sind über Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten informiert, wobei die GLKG und GSKG getrennte Betriebsräte haben. Zudem sind der Aufsichtsrat und die Personalabteilung bei der endgültigen Bestimmung der (außertariflichen) Vergütung beteiligt. Vergütungsberater werden nicht herangezogen.

Insgesamt sind über 90 % unserer Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt. Bei der FGAG, GLKG und GSKG gibt es unterschiedliche Haustarifverträge mit der Gewerkschaft IG Metall, in denen die Vergütungsgruppen festgelegt sind. Maßgeblich ist die Eingruppierung der Beschäftigten in Entgeltgruppen anhand von verschiedenen Kriterien: Umfang und Kom-

plexität der Aufgaben, benötigte (Vor-)Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Art der Tätigkeiten. Zwecks transparenter Kommunikation unserer Vergütungspolitik hängen die ERA-Tabellen (Entgeltrahmenabkommen) an den schwarzen Brettern aus.

In den USA sowie bei der GOKG zahlen wir orts- und branchenübliche Löhne und Gehälter. Die GOKG unterliegt dabei keiner Tarifbindung. Leiharbeitende erhalten an unseren deutschen Standorten die gleichen Löhne wie unsere festen Mitarbeitenden.

Die **Vergütung der Geschäftsführerin** der Graepel Beteiligungsverwaltung GmbH & Co. KG ist vertraglich geregelt. Sie erhält eine fixe monatliche Vergütung. Die Vergütung der leitenden Angestellten und Geschäftsführer der umsatzgenerierenden Gesellschaften setzt sich aus einem fixen und einem variablen, vom Umsatzwachstum und Ergebnis abhängigen, Anteil zusammen. Einige leitende Angestellte mit besonderen Vollmachten sowie der Vorstand der FGAG und die Geschäftsführerin der Konzernleitung erhalten zudem festgelegte Altersvorsorgeleistungen.

### **Betriebliche Leistungen**

Um sich nach den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden zu richten und ein modernes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, müssen wir neben den zuvor aufgeführten Aspekten auch die Bereitstellung von betrieblichen Leistungen mitdenken. Dabei unterscheiden wir weder zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten noch zwischen befristet und unbefristet Angestellten.

An allen deutschen Standorten gewährleisten wir unseren Mitarbeitenden medizinische Versorgung und eine betriebliche Altersvorsorge. Zudem zahlen wir Urlaubsgelder und, sofern es unsere wirtschaftliche Lage zulässt, auch Weihnachtsgelder. An unseren deutschen Standorten haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf Elternzeit. Bei der GOKG hat im Berichtszeitraum keiner unserer Angestellten Elternzeit in Anspruch genommen. Bei der GLKG und FGAG waren es insgesamt neun Angestellte, davon zwei Frauen und sieben Männer; bei der GSKG drei Männer und eine Frau. Hier zeichnet sich klar ab, dass Männer öfters Elternzeit in Anspruch nehmen.

In den USA ist die medizinische Versorgung über die Versicherung im Falle eines Unfalls sichergestellt. Da die Altersvorsorge in den USA nicht gesetzlich verankert ist, bieten wir unseren amerikanischen Mitarbeitenden als private Altersvorsorge einen Simple IRA (Savings Incentive Match Plan for Employees Individual Retirement Account) an. Dabei zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer monatlich steuerfrei in Investment-Fonds ein, die sich der Arbeitnehmer selbst aussuchen kann. Die GNA zahlt dabei bis zu 3 % vom Jahreseinkommen zusätzlich ein. Ab 59,5 Jahren können unsere Mitarbeitenden das Geld von dem Simple IRA in Anspruch nehmen. Die zukünftigen Abbuchungen sind dann steuerpflichtig. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels kann der Simple IRA Plan mitgenommen werden.

### **Neueinstellung und Mitarbeiterfluktuation**

Einhergehend mit unserem übergeordneten Ziel wollen wir die betrieblich begründeten Kündigungen auf ein Minimum reduzieren. Zur Zielerreichung dienen die zukünftig verpflichtenden **Team- und Abteilungsleiterschulungen**, sowie ein weiterentwickeltes Onboarding-Konzept. Dieses hilft uns dabei, neu Beschäftigte von Anfang an gut einzuführen. Bei Arbeitseintritt

überreichen wir ein Willkommenspaket, bestehend aus einer Mappe mit wichtigen Informationen und zehn Bekleidungsoberteilen. Bei der GLKG und GOKG durchlaufen unsere neuen Mitarbeitenden je nach Tätigkeitsfeld verschiedene Abteilungen und werden an ihren Arbeitsplätzen geschult. Dazu zählt auch, dass wir von Beginn an auf unsere Compliance, Kodizes und die darin enthaltenen Verhaltensgrundsätze aufmerksam machen. 2023 wollen wir dieses Konzept weiterentwickeln und bei allen deutschen Standorten etablieren.

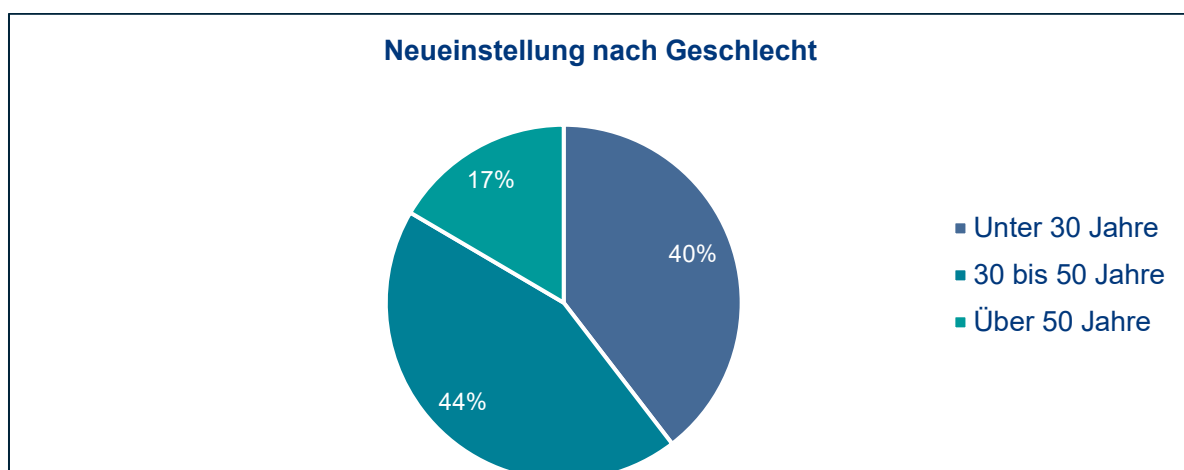
Im Rahmen des Onboarding-Konzeptes haben wir bei der GLKG und GOKG zudem das Sechs-Wochen-Gespräch etabliert. Die neuen Mitarbeitenden werden nach Arbeitsantritt zu einem Gespräch mit dem jeweiligen Geschäftsführer eingeladen, in dem sie über ihre erste Zeit bei Graepel berichten und ihre etwaigen Anliegen der Geschäftsführung direkt mitteilen können. Auch darüber hinaus sind die Türen der Vorstände und Geschäftsführer jederzeit für berufliche oder private Angelegenheiten offen.

Sowohl das Onboarding-Konzept als auch das Sechs-Wochen-Gespräch wollen wir sukzessive auf die anderen Standorte ausweiten. Einerseits hat es einen entscheidenden Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Andererseits lernen wir so unsere Belegschaft besser kennen und bilden damit die Basis für ein langfristiges, vertrauensvolles Arbeitsverhältnis.

Darüber hinaus haben wir das sog. Austrittsgespräch entwickelt. Hierbei können die ausscheidenden Mitarbeitenden per Fragebogen nützliche Tipps und Hinweise zum Arbeitsalltag an die Nachfolger herantragen.

Im Berichterstattungszeitraum liegen unsere **Fluktuationsraten**, mit Ausnahme der GOKG, unter dem Branchendurchschnitt. Bei der GOKG fällt diese mit 25 % besonders gering aus. Bei allen Gesellschaften liegt jeweils die Rate der Neueinstellungen über der Fluktuationsrate.

Die **neueingestellten** Mitarbeitenden gehören zumeist zur Gruppe der unter 30-Jährigen (40 %) bzw. der 30- bis 50-Jährigen. Der hohe Anteil an unter 30-Jährigen steht im Einklang mit unserem Ziel, Auszubildende verstärkt in den Fokus zu nehmen und so zukünftige Führungskräfte heranwachsen zu lassen. Der vergleichsweise geringere Anteil an Neueinstellungen im höheren Alter lässt sich durch die zumeist körperliche Arbeit begründen.



## 7. Handlungsfeld Gesellschaft

Bei unseren Tätigkeiten in der Metallbranche sowie entlang der verschiedenen vorgelagerten Wirtschaftsaktivitäten können potenzielle Risiken für Mensch und Umwelt entstehen. Daher betrachten wir die sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen in unserer Wertschöpfungskette und in den lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, als Teil unserer Verantwortung. Dabei sind die Themen Beschaffungspraktiken, Menschenrechte und Gemeinwesen für uns am wichtigsten, um den möglichen Auswirkungen unserer Tätigkeiten, Produkte und Geschäftsbeziehungen begegnen zu können.

### 7.1 Beschaffungspraktiken

Unsere Lieferanten haben einen großen Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Wertschöpfungskette. Als metallverarbeitendes Unternehmen mit eigener Oberflächenveredelung sind wir auf vorgelagerte Wirtschaftsaktivitäten wie Bergbau, Stahl- und Aluminiumherstellung sowie den Chemiesektor angewiesen, woraus bestimmte soziale und ökologische Risiken resultieren können.

Vor allem kann der kurzfristige und kostenoptimierte Bezug von Rohstoffen, Energien und Maschinen zu Ausbeutung, Umweltverschmutzung und schlechter wirtschaftlicher Gesamtentwicklung führen. Faire Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gehören zu den wesentlichen sozialen Aspekten. Unter ökologischen Gesichtspunkten sind vor allem die energieintensive Rohstoffgewinnung und die globalen Lieferketten relevant. Beides führt zu THG-Emissionen und damit zu Umweltbeeinträchtigungen sowie zur Abkoppelung lokaler Verbundenheit. Auch aus ökonomischer Sicht können daraus Risiken für Beschaffungsländer resultieren.

Somit müssen wir die genannten Aspekte bei unseren eigenen Tätigkeiten von Anfang an berücksichtigen und Verantwortung übernehmen, um eine nachhaltige Beschaffung in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu fördern. Zu diesem Zweck werden in unserem Lieferantenkodex die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie weitere ökologische, soziale und ökonomische Aspekte thematisiert (s. *Unsere Kodizes*). Die Unterzeichnung dieses Dokuments seitens unserer Geschäftspartner ist im Berichterstattungszeitraum noch nicht etabliert, jedoch im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramm bis 2025 geplant.

Darüber hinaus müssen alle Graepel-Lieferanten vor Vertragsschluss im Rahmen der obligatorischen Selbstauskunft angeben, ob und welche zertifizierten Managementsysteme vorliegen bzw. geplant sind. Dabei begrüßen wir die Einführung zertifizierter Managementsysteme für Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Informationssicherheit (ISO 27001), Arbeitsschutz (ISO 45001) sowie Energie (ISO 50001). Die Unterhaltung eines zertifizierten Qualitätsmanagementsystems wird in der Qualitätssicherungsvereinbarung für Lieferanten der GLKG hingegen verpflichtend vorausgesetzt.

Die Lieferantenselbstauskunft fragt weiterhin ab, ob die Lieferanten sicherstellen, dass keine Konfliktmaterialien (Gold, Wolframit, Coltan etc.) aus den im Dodd Frank Act genannten Krisenregionen bezogen werden. Außerdem muss seitens der Lieferanten bekannt gegeben werden, ob Richtlinien in Bezug auf die nachfolgenden Aspekte vorliegen.

Compliance & Unternehmensethik	Menschenrechte & Arbeitsbedingungen	Umwelt	Arbeitssicherheit
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Datenschutz &amp; Informationssicherheit</li> <li>– Fairer Wettbewerb</li> <li>– Interessenskonflikte</li> <li>– Plagiate</li> <li>– Geistiges Eigentum</li> <li>– Offenlegung von Informationen</li> <li>– Schutz von Whistleblowern</li> <li>– Ausfuhrkontrollen &amp; Wirtschaftssanktionen</li> <li>– Finanzielle Verantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kinderarbeit</li> <li>– Sklaverei/Zwangsarbeit</li> <li>– Menschenhandel</li> <li>– Arbeitszeit</li> <li>– Vereinigungsfreiheit</li> <li>– Tarifverhandlungen</li> <li>– Löhne und Sozialleistungen</li> <li>– Nichtdiskriminierung / Belästigung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wasserverbrauch</li> <li>– Luft- und Wasserqualität</li> <li>– Abfallvermeidung</li> <li>– Chemikalienmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Maschinensicherheit</li> <li>– Persönliche Schutzausrüstung</li> <li>– Notfallvorsorge</li> <li>– Brandschutz</li> <li>– Handhabung von Chemikalien</li> <li>– Ergonomie am Arbeitsplatz</li> </ul>

Durch die zuvor genannten Auskünfte und Vereinbarungen stellen wir sicher, dass die Inhalte des Lieferantenkodex auch tatsächlich gelebt und in betriebliche Verfahren integriert werden. Dazu dienen zusätzlich die allgemeinen Einkaufsbedingungen, die Verpackungsrichtlinie und die Mindestlohnvereinbarung für Lieferanten. Hier halten wir weitere Anforderungen und Entscheidungsgrundlagen schriftlich fest. So beschreiben wir den Lieferantenauswahlprozess und die Voraussetzungen für eine mögliche Zusammenarbeit. Damit betreiben wir Präventionsmaßnahmen und legen den Grundstein für langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen im Sinne einer umweltgerechten und sozial fairen Beschaffung.

Um darüber hinaus Verantwortung zu übernehmen und die negativen Auswirkungen zu reduzieren, haben wir uns im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms weitere Ziele bzgl. regionaler und nachhaltiger Beschaffungspraktiken gesetzt.

## Regionale Beschaffung

Wir streben eine möglichst regionale Beschaffung an, um kurze Transportwege und somit die Reduzierung von Kraftstoffverbräuchen bzw. THG-Emissionen zu ermöglichen. Zudem stärken wir so das Auftragsvolumen der ansässigen Lieferanten und fördern die regionale Wirtschaftskraft vor Ort.

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns das Ziel gesetzt, 95 % des externen Einkaufsvolumens auf Basis des Rechnungsursprungs regional zu beziehen. 100 % sind nicht realisierbar, da gewisse Materialien bzw. Rohstoffe nicht regional und in entsprechender Qualität bezogen werden können.

Wir legen den Fokus bewusst auf das externe Einkaufsvolumen, da wir einen Teil unserer Produkte von unseren eigenen Standorten beziehen (s. **Wertschöpfungskette**). Diese liegen, abgesehen von der GNA und unserem Standort in Indien, geografisch nah beieinander. Die Definition für die „regionale Beschaffung“ haben wir ebenfalls in unserem Nachhaltigkeitsprogramm festgeschrieben. So gilt an den deutschen Standorten eine Entfernung von bis zu 500 km, für den amerikanischen Standort bis zu 2.000 km als lokale Beschaffung.

Das gesetzte Ziel erreichen wir an zwei deutschen Standorten bereits im Berichterstattungszeitraum, zwei weitere kommen diesem Ziel nahe. So fallen bei der GLKG bereits 95 %, bei

der GNA sogar 96 % des Einkaufsvolumens für Lieferanten aus der Region an. Bei der GOKG sind es 90 %. Lediglich die GSKG hat mit 80 % etwas Nachholbedarf.

Um einen Überblick über die Standortnähe unserer Lieferanten zu behalten und diese in die Lieferantenbewertung einfließen lassen zu können, wollen wir bis Ende 2023 ein Überwachungssystem einführen. Ziel ist es, alle Lieferanten anhand der entsprechenden Daten einzuordnen und zu strukturieren, um so eine regelmäßige systematische Auswertung vorzunehmen. Gleichzeitig lässt sich damit die Einhaltung unserer weiteren Anforderungen bzgl. Nachhaltigkeit und Qualität prüfen. Das Überwachungssystem dient damit auch als Grundlage für die abstrakte Risikoanalyse im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), womit wir außerdem eine nachhaltige Beschaffung gewährleisten wollen.

## Nachhaltige Beschaffung

Neben der Regionalität spielen auch Herstellungsort und -bedingungen eine entscheidende Rolle, um eine verantwortungsvolle Beschaffung zu gewährleisten. Zwecks dieser Gewährleistung ist es notwendig, zunächst entsprechende Kriterien festzulegen, um unsere Lieferanten bewerten und auswählen zu können. Daher ist es unser Ziel, ab dem vierten Quartal 2023 sog. ESG-Mindeststandards (**E**nvironment, **S**ocial, **G**overnance) für unsere Lieferanten zu definieren. Zukünftig müssen unsere neuen Geschäftspartner diese ESG-Kriterien erfüllen, damit es zu einer Vertragsvereinbarung kommt.

Auch unsere bestehenden (direkten) Lieferanten werden wir hinsichtlich möglicher Nachhaltigkeitsrisiken prüfen. Für 2023 haben wir eine Risikoanalyse im Sinne des LkSG für alle deutschen Standorte geplant. Darin werden vor allem menschenrechtbezogene Risiken bei unseren direkten Lieferanten analysiert und geprüft. Dazu gehören u. a. Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit und Sklaverei, Verweigerung von Arbeitsrechten, unangemessene Entlohnung oder Fehlen von Arbeitsschutz und Sicherheitsstandards. Auch ökologische Risiken werden berücksichtigt, sofern sie zu Menschenrechtsverletzungen oder zu Gesundheitsgefährdungen führen.

Die abstrakte Analyse der Lieferanten erfolgt anhand von drei Parametern: Herkunftsland, Einkaufsvolumen und Branche der Lieferanten. Zur Bewertung der **Länder** haben wir mit mehreren Indizes aus verschiedenen Quellen, z. B. Labour Rights Index, Global Rights Index und ILO Ratifizierung, gearbeitet. Diese Indizes sagen aus, wie hoch das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in dem jeweiligen Land ist. Für die **Branchenzuordnung** ziehen wir die NACE-Codes heran. Die Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE) ist ein System zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen.

Aus den drei Variablen erfolgt die Risikobewertung der einzelnen Lieferanten. Zugleich dient diese Aufstellung der systematischen Erfassung und strukturierten Darstellung aller relevanten Informationen unserer Lieferanten.

Durch die Risikoanalyse und in Kombination mit unseren ESG-Mindeststandards können wir die (potenziellen) Auswirkungen ermitteln und fundierte Entscheidungen über unsere Lieferantenauswahl treffen. Stellen wir bei der Prüfung anhand der ESG-Mindeststandards oder durch die Risikoanalyse bestimmte Risiken fest, versuchen wir zunächst, gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungen zu erzielen. Falls die Lieferanten diesen Risiken jedoch nicht entgegenwirken, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Neben der Risikoanalyse sieht das LkSG die Durchführung von Präventionsmaßnahmen vor. Das kann im Rahmen von Beschaffungsrichtlinien geschehen. Nicht nur aufgrund dieser gesetzlichen Regelung, sondern auch, um unserer Verantwortung in der Lieferkette nachzukommen, setzen wir uns als weiteres Ziel, dass 90 % unserer Top 35 Lieferanten bis 2025 den Lieferantenkodex mit Regelungen zur Arbeitssicherheit unterschreiben.

## 7.2 Menschenrechte

Bei der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung spielt das Thema Menschenrechte eine besondere Rolle, um die bürgerlichen und politischen sowie wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu wahren. In Ländern mit eingeschränkter Wahl-, Meinungs- und Versammlungsfreiheit besteht ein erhöhtes Risiko für Ausbeutung sowie erhebliche Einschränkungen bezüglich Freiheit, Eigentum, Wohlbefinden und Unversehrtheit. Unzureichende Freiheit und Schutz sowie mangelnder Zugang zu grundlegenden Bedürfnissen wie Wohnraum, Nahrung, Wasser, Sanitäreinrichtung, Sicherheit sowie kultureller Selbstbestimmung führen zu Spannungen, Ungleichheiten und Armut.

Daher widmen wir diesem Thema explizite Aufmerksamkeit. Auch in unserem Nachhaltigkeitsprogramm setzen wir uns das Ziel, auf die Einhaltung der Menschenrechte im Unternehmensumfeld zu achten. Dabei ist es uns wichtig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen, konzerninterne Richtlinien und Unternehmenswerte konsequent umzusetzen und zu kommunizieren. Daher beziehen wir auch in unseren Kodizes klar Stellung zum Thema Menschenrechte und bekennen uns zu den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN.

Jegliche Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie moderne Sklaverei und Menschenhandel wird von uns nicht toleriert. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich an örtlich geltende Gesetze halten und nur Mitarbeiter beschäftigen, die das örtlich geltende Mindestalter erreicht haben. Falls die örtlich geltenden Gesetze keine entsprechenden Vorschriften enthalten, verpflichten sich die Lieferanten, keine Kinder unter 14 Jahren zu beschäftigen.

Wir setzen uns für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ein. Diskriminierung aufgrund von ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale von Personen dulden wir nicht.

Wir erkennen das Grundrecht aller Mitarbeitenden an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden und sich zu versammeln. Auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner haben dieses Grundrecht anzuerkennen. Wo dieses Recht durch lokale Gesetze beschränkt ist, sollen alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung gefördert werden.

Wir zahlen unseren Beschäftigten wettbewerbsfähige Gehälter. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Vergütung und die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter einhalten. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientiert sich die Entlohnung an den branchenspezifischen, ortsüblichen

tariflichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern. Die Arbeitszeit entspricht mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche.

Wir setzen uns für Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ein und sorgen dafür, dass alle örtlich geltende Gesetze und Vorschriften, vor allem in Bezug auf die Notfallvorsorge, Unfall-Störmanagement, Feuerschutz und Arbeitsplatzergonomie eingehalten werden. Wir schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem die Unfallverhütung gefördert und die Gefahr von Gesundheitsschädigungen minimiert wird. Gleiches erwarten wir auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Da Menschenrechtsverletzungen jedoch auch bei unseren indirekten Lieferanten auftreten können, nehmen wir auf diese ebenfalls Bezug. Im CoC und Lieferantenkodex halten wir fest: Wir erwarten von unseren direkten Lieferanten, dass auch sie mit den Geschäftsgebern ihrer Zulieferer und Subunternehmer vertraut sind und sicherstellen, dass diese gemäß Kodex arbeiten. Wir rufen dazu auf, nur mit solchen Geschäftspartnern Beziehungen einzugehen, von deren Integrität sie überzeugt sind. Eine Missachtung dieses Kodex kann zum Abbruch der Geschäftsbeziehung führen.

Diese Präventionsmaßnahmen allein genügen nicht, um tatsächlich sicherzustellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen bei unseren indirekten Lieferanten auftreten. Daher streben wir mittelfristig an, dass unsere Top-Lieferanten eine eigene LkSG-konforme Risikoanalyse durchführen. Einen konkreten Zielwert hierfür wollen wir nach Abwicklung unserer eigenen LkSG-Risikoanalyse und dem Lieferanten-Dialog zwecks Realisierbarkeit ermitteln.

## 7.3 Gemeinwesen

Wie zu Beginn dieses Kapitels beschrieben, tragen wir auch Verantwortung gegenüber den Gemeinden, in denen wir tätig sind. Die Übernahme dieser Verantwortung an unseren Standorten ist daher ein weiteres strategisches Anliegen, das wir im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms verankert haben.

Darunter verstehen wir einerseits, indirekte ökonomische Aspekte mitzudenken, um negativen Auswirkungen entgegenzuwirken. Andererseits wollen wir die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften stärken und Infrastrukturinvestitionen bereitstellen. So erzielen wir positive Effekte, z. B. Schaffung von Arbeitsplätzen, Entlastung des Fachkräftemangels, Stärkung der Wirtschaftskraft und des Gemeinwesens.

Zum Berichterstattungszeitpunkt haben wir bereits verschiedene Projekte etabliert, mit denen wir uns sozial engagieren. Diese reichen von Kooperationen mit Schulen und Kindergärten, über Organisation von und Beteiligung an Sportveranstaltungen bis hin zur Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen.

### Förderung des Gemeinwesens

Insgesamt unterstützen wir zehn Sportvereine durch Sponsoring und Spendenpakete, die an unseren Standorten ansässig sind. Einige Sportvereine werden von uns dauerhaft unterstützt,

andere in einem dreijährigen oder einjährigen Turnus. So sind wir z. B. seit Herbst 2022 Topsponsor der Artland Dragons aus Quakenbrück, die in der 2. Basketballliga spielen. Hier werden für jedes Heimspiel zehn Karten zwischen unseren Mitarbeitern der drei Löninger Gesellschaften verlost.

Darüber hinaus haben wir beim jährlichen Hasetalmarathon in Lönigen den „Graepel-Bambini-Lauf“ ins Leben gerufen, der auf Mädchen und Jungen im Kindergartenalter ausgerichtet ist. Weiterhin beteiligten wir uns am Stadtfest Arendsee durch ein Spendenpaket.

Die GNA unterstützt zwei gemeinnützige Projekte: (1) die Angel Guardians und (2) Adopt-A-Family. Ersteres setzt sich für Menschen mit Entwicklungsstörungen und geistigen Behinderungen ein, um deren Selbstständigkeit und ihr Selbstwertgefühl zu fördern. Ziel ist die volle Teilhabe und Inklusion dieser Personengruppen. Das Adopt-A-Family-Programm bringt einkommensschwache Familien mit Spendern zusammen, um Wunschgeschenke und Geschenkgutscheine in der Weihnachtszeit bereitzustellen.

### **Infrastrukturinvestitionen**

Investitionen in Einrichtungen, die in erster Linie öffentlichen Zwecken dienen, erzielen einen gesamtgesellschaftlichen Mehrwert, sodass alle – Gesellschaft, Politik, Wirtschaft – davon profitieren. Daher legen wir hier einen weiteren Fokus. Wir unterstützen Bildungseinrichtungen, wie z. B. die Berufsschule Cloppenburg im Rahmen von „AusbildungPlus“. Dieses Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Es bietet unter anderem Ausbildungen mit Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen an. Das Copernicus Gymnasium Lönigen unterstützten wir im Berichtszeitraum mit einer einmaligen Spende für ein Schulprojekt. Auch bei der Privaten Hochschule für Wirtschaft und Technik (PHWT) in Vechta, der Universität in Oldenburg und der Hochschule in Stendal beteiligen wir uns, z. B. durch Mitgliedschaften im Beirat bzw. Förderverein.

Weiterhin unterstützen wir alle zwei Jahre das Programm „AckerRacker“ für Kindergärten in Bunnem. Bei diesem Projekt erlangen Kinder spielerisch Wissen über den Gemüseanbau.

Einige unserer ehemaligen Arbeitnehmer, die den Ruhestand bereits erreicht haben, engagieren sich in unserer hauseigenen Rentnerwerkstatt. Sie treffen sich mehrmals im Monat und stellen Produkte aus Metall für soziale Zwecke her, z. B. Bänke und Regale für die örtlichen Schulen. Wir stellen neben den Räumlichkeiten auch die entsprechenden Materialien und Verpflegung zur Verfügung.

Zukünftig wollen wir unser soziales Engagement stärker in unseren ökonomischen Entscheidungen verankern. Dazu setzen wir uns das Ziel, 0,15 % des jährlichen Rohertrags von Graepel für strategische Projekte bzw. Themen vor Ort aufzuwenden. Eine Übersicht über die Themen wurde 2023 erstellt. Diese Liste wird anschließend jährlich geprüft, bewertet und gegebenenfalls angepasst. Darüber hinaus streben wir an, unser Sponsoring weiter auszubauen.

# Anhang

## GRI-Standards (Global Reporting Initiative)

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	(Unter-)Kapitel	Kommentar
<b>Anwendungserklärung</b>	Graepel hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für das Kalenderjahr 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.			
<b>GRI 1</b>	GRI 1: Grundlagen 2021			
<b>GRI 2</b> Allgemeine Angaben	<b>GRI 2-1</b> Organisationsprofil	S. 4	Unser Unternehmen; Unser Unternehmen: Unternehmensführung und Konzernstruktur	
	<b>GRI 2-2</b> Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 3	Über diesen Bericht	
	<b>GRI 2-3</b> Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 3	Über diesen Bericht	Hauptansprechpartnerin für den Bericht: eva.pophanken@graepel.de
	<b>GRI 2-4</b> Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen			Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt, gibt es keine anzupassenden Informationen aus früheren Berichten.
	<b>GRI 2-6</b> Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 4-6	Unser Unternehmen; Unser Unternehmen: Unsere Wertschöpfungskette	
	<b>GRI 2-7</b> Angestellte	S. 7; S. 45; S. 57	Unser Unternehmen: Mitarbeiterkennzahlen; Arbeitsbedingungen: Arbeitszeitmodelle; Anhang: Mitarbeiterkennzahlen	Erhebliche Schwankungen bei den Mitarbeiterzahlen konnten im Berichtszeitraum nicht festgestellt werden.
	<b>GRI 2-8</b> Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 8 S. 58	Unser Unternehmen: Mitarbeiterkennzahlen; Anhang: Externe Dienstleister	Erhebliche Schwankungen bei den externen Arbeitskräften konnten im Berichtszeitraum nicht festgestellt werden
	<b>GRI 2-9</b> Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 5-6	Unser Unternehmen: Unternehmensführung und Konzernstruktur	
	<b>GRI 2-10</b> Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 5-6	Unser Unternehmen: Unternehmensführung und Konzernstruktur	
	<b>GRI 2-11</b> Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 5-6	Unser Unternehmen: Unternehmensführung und Konzernstruktur	Der Vorsitzende ist ein externes Mitglied und

			gehört nicht der Geschäftsleitung an.
<b>GRI 2-12</b> Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 12	Nachhaltigkeit bei Graepel: Nachhaltigkeitsmanagement	
<b>GRI 2-13</b> Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 12; S. 13	Nachhaltigkeit bei Graepel: Nachhaltigkeitsmanagement; Nachhaltigkeit bei Graepel: Nachhaltigkeitsstrategie und -programm	
<b>GRI 2-14</b> Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 12	Nachhaltigkeit bei Graepel: Nachhaltigkeitsmanagement	
<b>GRI 2-15</b> Interessenkonflikte	S. 15-16	Unser Unternehmen: Unternehmensführung und Konzernstruktur	
<b>GRI 2-16</b> Übermittlung kritischer Anliegen			Es wurden keine kritischen Anliegen ermittelt.
<b>GRI 2-17</b> Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 12	Nachhaltigkeit bei Graepel: Nachhaltigkeitsmanagement	
<b>GRI 2-18</b> Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans			Zur Zeit der Berichterstellung wird die Leistung des höchsten Kontrollorgans bezüglich der ESG-Auswirkungen von Graepel nicht evaluiert. Eine solche Evaluierung ist zunächst nicht vorgesehen.
<b>GRI 2-19</b> Vergütungspolitik	S. 45-46	Arbeitsbedingungen: Vergütung	
<b>GRI 2-20</b> Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 45-46	Arbeitsbedingungen: Vergütung	
<b>GRI 2-22</b> Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 1-3	Vorwort	
<b>GRI 2-23</b> Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 16; S. 17; S. 49-50	Compliance & Korruption: Unsere Kodizes; Compliance & Korruption: Einhaltung und Umsetzung der Kodizes; Beschaffungspraktiken	
<b>GRI 2-24</b> Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 16; S. 17; S. 49-50	Beschaffungspraktiken	
<b>GRI 2-25</b> Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 17-18	Compliance & Korruption: Beschwerdemanagement und Hinweisgeberschutz	

	<b>GRI 2-26</b> Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 17-18	Compliance & Korruption: Beschwerdemanagement und Hinweisgeberschutz	
	<b>GRI 2-27</b> Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			Es sind keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften bekannt.
	<b>GRI 2-28</b> Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 11; S. 55-56	Stakeholder-Engagement: Stakeholder-Einbindung; Gemeinwesen: Infrastrukturinvestitionen	
	<b>GRI 2-29</b> Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 9-11	Stakeholder-Engagement	
	<b>GRI 2-30</b> Tarifverträge	S. 45-46	Arbeitsbedingungen: Vergütung	
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-1</b> Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 12-13	Nachhaltigkeit bei Graepel: Wesentlichkeitsanalyse	
	<b>GRI 3-2</b> Liste der wesentlichen Themen	S. 13	Nachhaltigkeit bei Graepel: Wesentlichkeitsanalyse	
<b>WESENTLICHE THEMEN</b>				
<b>Beschaffungspraktiken</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 49-52	Beschaffungspraktiken	
<b>GRI 204</b> Beschaffungspraktiken 2016	<b>GRI 204-1</b> Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 50-51	Beschaffungspraktiken: Regionale Beschaffung	
<b>GRI 308</b> Umweltbewertung der Lieferanten 2016	<b>GRI 308-1</b> Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 49-52	Beschaffungspraktiken	Im Berichterstattungszeitraum prüfen wir unsere Lieferanten noch nicht anhand von Umweltkriterien. Ab Ende 2023 ist jedoch die Umsetzung einer ersten LkSG-Risikoanalyse sowie die Entwicklung von Graepel-ESG-Mindeststandards geplant.
	<b>GRI 308-2</b> Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 49-52	Beschaffungspraktiken	Im Berichterstattungszeitraum prüfen wir unsere Lieferanten noch nicht anhand von sozialen Kriterien. Ab Ende 2023 ist jedoch die Umsetzung einer ersten LkSG-Risikoanalyse sowie die Entwicklung von Graepel-ESG-Mindeststandards geplant.

<b>GRI 414</b> Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	<b>GRI 414-1</b> Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 49-52	Beschaffungspraktiken	Im Berichterstattungszeitraum prüfen wir unsere Lieferanten noch nicht anhand von sozialen Kriterien. Ab Ende 2023 ist jedoch die Umsetzung einer ersten LkSG-Risikoanalyse sowie die Entwicklung von Graepel-ESG-Mindeststandards geplant.
	<b>GRI 414-2</b> Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 49-52	Beschaffungspraktiken	Im Berichterstattungszeitraum prüfen wir unsere Lieferanten noch nicht anhand von sozialen Kriterien. Ab Ende 2023 ist jedoch die Umsetzung einer ersten LkSG-Risikoanalyse sowie die Entwicklung von Graepel-ESG-Mindeststandards geplant.
<b>Korruption &amp; Compliance</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 14-17	Compliance & Korruption	
<b>GRI 205</b> Korruptionsbekämpfung 2016	<b>GRI 205-1</b> Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden			Es werden keine expliziten Risikobewertungen zum Thema Korruption bei der Graepel Gruppe durchgeführt. Eine Korruptionsprüfung findet jedoch jährlich durch den Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Fraud-Prüfung statt.
	<b>GRI 205-2</b> Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 17; S. 18; S. 59	Compliance & Korruption: Einhaltung und Umsetzung der Kodizes; Compliance & Korruption: Korruptionsprävention; Anhang: Korruptionsprävention	
	<b>GRI 205-3</b> Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen			Im Berichtszeitraum sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle zu verzeichnen.
<b>GRI 206</b> Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	<b>GRI 206-1</b> Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			Im Berichtszeitraum sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht zu verzeichnen.
<b>GRI 415</b> Politische	<b>GRI 415-1</b> Parteispenden			Im Berichtszeitraum sind keine Parteispenden zu verbuchen.

Einflussnahme 2016				
<b>Rohstoffe</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 26- 28	Rohstoffe & Abfall: Rohstoffe	
<b>GRI 301</b> Materialien 2016	<b>GRI 301-1</b> Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 27- 28; S. 62	Rohstoffe & Abfall: Rohstoffe: Materialeinsätze; Anhang: Materialbilanz	
	<b>GRI 301-2</b> Eingesetzte recycelte Aus- gangsstoffe	S. 28	Rohstoffe & Abfall: Rohstoffe: Materialeinsätze	
	<b>GRI 301-3</b> Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 61	Anhang: Materialbilanz	
<b>Energie</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 22- 24	Energie & Emissionen	
<b>GRI 302</b> Energie 2016	<b>GRI 302-1</b> Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 22- 23; S. 24; S. 59	Energie & Emissionen: Rege- nerative Energieformen; Energie & Emissionen: Ge- samtenergieverbrauch; Anhang: Energieverbrauch	
	<b>GRI 302-3</b> Energieintensität	S. 22- 23	Energie & Emissionen: Ener- gieeffizienz	
	<b>GRI 302-4</b> Verringerung des Energiever- brauchs	S. 22- 23	Energie & Emissionen: Ener- gieeffizienz; Energie & Emissionen: Ener- giesparmaßnahmen	
	<b>GRI 302-5</b> Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 22- 23	Energie & Emissionen: Ener- gieeffizienz; Energie & Emissionen: Ener- giesparmaßnahmen	
<b>Wasser</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 29- 31	Rohstoffe & Abfall: Wasser	
<b>GRI 303</b> Wasser und Ab- wasser 2018	<b>GRI 303-1</b> Wasser als gemeinsam ge- nutzte Ressource	S. 29- 30	Rohstoffe & Abfall: Wasser: Wassernutzung; Rohstoffe & Abfall: Wasser: Vermeidung von Wasserver- unreinigungen	
	<b>GRI 303-2</b> Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 29- 30	Rohstoffe & Abfall: Wasser	
	<b>GRI 303-3</b> Wasserentnahme	S. 30- 31	Rohstoffe & Abfall: Wasser: Wasserverbrauch	
	<b>GRI 303-4</b> Wasserrückführung	S. 30- 31	Rohstoffe & Abfall: Wasser: Wasserverbrauch	

	<b>GRI 303-5</b> Wasserverbrauch	S. 30-31	Rohstoffe & Abfall: Wasser: Wasserverbrauch	Es sind keine Fälle zu verzeichnen, in denen das vorgegebene Einleitungslimit bedenklicher Stoffe überschritten wurde.
<b>Biodiversität &amp; Ökosysteme (inkl. Land und Boden)</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 34	Biodiversität	
<b>GRI 304</b> Biodiversität 2016	<b>GRI 304-1</b> Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	S. 34	Biodiversität	Keiner unserer Standorte befindet sich in oder neben geschützten Gebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert.
	<b>GRI 304-2</b> Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S. 34	Biodiversität	
	<b>GRI 304-3</b> Geschützte oder renaturierte Lebensräume	S. 34	Biodiversität	
<b>Emissionen</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 21-25	Energie & Emissionen	
<b>GRI 305</b> Emissionen 2016	<b>GRI 305-1</b> Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 24-25; S. 61	Energie & Emissionen: Gesamtemissionen; Anhang: THG-Emissionen	
	<b>GRI 305-2</b> Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 23-25; S. 60	Energie & Emissionen: Gesamtemissionen; Anhang: THG-Emissionen	
<b>Abfallaufkommen</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 26; S. 32-33	Rohstoffe & Abfall; Rohstoffe & Abfall: Abfall	
<b>GRI 306</b> Abfall 2020	<b>GRI 306-1</b> Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 26; S. 32-33	Rohstoffe & Abfall; Rohstoffe & Abfall: Abfall	
	<b>GRI 306-2</b> Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 26; S. 32-33	Rohstoffe & Abfall; Rohstoffe & Abfall: Abfall	
	<b>GRI 306-3</b> Angefallener Abfall	S. 33; S. 61-62	Rohstoffe & Abfall: Abfallaufkommen; Anhang: Abfallbilanz	
	<b>GRI 306-4</b> Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 33; S. 61-62	Rohstoffe & Abfall: Abfallaufkommen; Anhang: Abfallbilanz	

	<b>GRI 306-5</b> Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 33; S. 61-62	Rohstoffe & Abfall: Abfallaufkommen; Anhang: Abfallbilanz	
<b>Gesundheit &amp; Sicherheit</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 36-41	Gesundheit und Sicherheit	
<b>GRI 403</b> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	<b>GRI 403-1</b> Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 36-37	Gesundheit und Sicherheit: Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	<b>GRI 403-2</b> Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 36-37; S. 37-38	Gesundheit und Sicherheit: Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Gesundheit und Sicherheit: Gefährdungsbeurteilung und Abmilderung	
	<b>GRI 403-3</b> Arbeitsmedizinische Dienste	S. 37; S. 38-39	Gesundheit und Sicherheit: Gefährdungsbeurteilung und Abmilderung; Gesundheit und Sicherheit: Arbeitsmedizinische Dienste	
	<b>GRI 403-4</b> Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 36-37; S. 37-38	Gesundheit und Sicherheit: Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Gesundheit und Sicherheit: Gefährdungsbeurteilung und Abmilderung	
	<b>GRI 403-5</b> Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S.39-40	Gesundheit und Sicherheit: Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	<b>GRI 403-6</b> Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 39-41	Gesundheit und Sicherheit: Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	<b>GRI 403-7</b> Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 51-52	Beschaffungspraktiken: Nachhaltige Beschaffung	In unserem Lieferantenkodex, der Qualitätssicherungsvereinbarung und der Lieferantenselbstauskunft verweisen wir auf die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden unserer Lieferanten. Zukünftig soll der Lieferantenverhaltenskodex mit einer ergänzenden Regelung zur Arbeitssicherheit vor Vertragsschluss unterzeichnet werden.
	<b>GRI 403-8</b> Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 36-37	Gesundheit und Sicherheit: Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	

	<b>GRI 403-9</b> Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 41; S. 63	Verletztenstatistik; Anhang: Verletztenstatistik	Im Berichtszeitraum sind bei den externen Dienstleistern keine arbeitsbedingten Verletzungen zu vermerken.
	<b>GRI 403-10</b> Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 63	Anhang: Verletztenstatistik	Im Berichtszeitraum sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen zu vermerken. Weder bei unseren eigenen Mitarbeitenden, noch bei den externen Dienstleistern.
<b>Ausbildung &amp; Entwicklung</b>				
<b>GRI 3</b> Wesentlich Themen 2021	<b>GRI 3-3</b> Management von wesentlichen Themen	S. 42-44	Ausbildung & Entwicklung	
<b>GRI 404</b> Aus- und Weiterbildung 2016	<b>GRI 404-1</b> Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 43-43; S. 43-44	Ausbildung & Entwicklung: Weiterbildung und Entwicklung; Ausbildung & Entwicklung: Ausbildung	
	<b>GRI 404-2</b> Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 43-43; S. 63	Ausbildung & Entwicklung: Weiterbildung und Entwicklung; Anhang: Weiterbildung	
	<b>GRI 404-3</b> Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 43-44; S. 63	Ausbildung & Entwicklung: Weiterbildung und Entwicklung; Anhang: Mitarbeiterjahresgespräche	
<b>WEITER WICHTIGE THEMEN</b>				
<b>Gemeinwesen</b>				
<b>GRI 203</b> Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	<b>GRI 203-1</b> Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 55-56	Gemeinwesen	
	<b>GRI 203-2</b> Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 55-56	Gemeinwesen	
<b>GRI 413</b> Lokale Gemeinschaften 2016	<b>GRI 413-1</b> Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 55-56	Gemeinwesen	
	<b>GRI 413-2</b> Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	S. 55-56	Gemeinwesen	
<b>Arbeitsbedingungen</b>				
<b>GRI 401</b> Beschäftigung 2016	<b>GRI 401-1</b> Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 47-48; S. 64	Arbeitsbedingungen: Neueinstellung und Mitarbeiterfluktuation; Anhang: Ein- und Austritte	

	<b>GRI 401-2</b> Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 46	Arbeitsbedingungen: Betriebliche Leistungen	
	<b>GRI 401-3</b> Elternzeit	S. 46; S. 64	Arbeitsbedingungen: Betriebliche Leistungen; Anhang: Elternzeit	
<b>Chancengerechtigkeit</b>				
<b>GRI 405</b> Diversität und Chancengleichheit 2016	<b>GRI 405-1</b> Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 19-20; S. 59	Chancengerechtigkeit: Diversitätskennzahlen	
<b>GRI 406</b> Nichtdiskriminierung 2016	<b>GRI 406-1</b> Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 20	Chancengerechtigkeit: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	
<b>Menschenrechte</b>				
<b>GRI 407</b> Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	<b>GRI 407-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 53-54	Menschenrechte	Es sind keine Betriebsstätten und Lieferanten bekannt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.
<b>GRI 408</b> Kinderarbeit 2016	<b>GRI 408-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 53-54	Menschenrechte	Es sind keine Betriebsstätten und Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit besteht. Eine erste Risikobewertung nach dem LkSG ist ab Ende 2023 geplant.
<b>GRI 409</b> Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	<b>GRI 409-1</b> Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 53-54	Menschenrechte	Es sind keine Betriebsstätten und Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht. Eine erste Risikobewertung nach dem LkSG ist ab Ende 2023 geplant.
<b>GRI 411</b> Rechte der indigenen Völker 2016	<b>GRI 411-1</b> Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	S. 53-54	Menschenrechte	Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt, bei denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden. Eine erste Risikobewertung nach dem LkSG ist ab Ende 2023 geplant.

## **Graepel – Creating safety.**

Graepel ist ein weltweit führender Systemlieferant für individuelle Bauteile und innovative Produkte aus Metall. Das Familienunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern an sechs Stand-orten weltweit zeichnet sich durch eine einzigartige Fertigungstiefe, zertifizierte Qualität und starke Kundenorientierung aus. Die Produkte sind gefragte Komponenten für mehr Sicherheit an Fahrzeugen aller Art, im Anlagenbau und als Fassadenelement in der Architektur. Seit 1889 stellt Graepel täglich seine Kompetenz in Sachen gelochtes und verformtes Blech unter Beweis.

**Friedrich Graepel AG**  
Zeisigweg 2 | 49624 Lönningen | Germany  
+49 5432 85-0 | [fgag.info@graepel.de](mailto:fgag.info@graepel.de)

**Graepel**<sup>®</sup> 