

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHT- FINANZIELLER BERICHT

Index Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht

1. Nachhaltigkeit bei GRAMMER	3	5. Supply Chain	13
1.1 Nachhaltigkeitsorganisation	3	5.1 Lieferantenmanagement zu Umwelt- & Sozialstandards	13
1.2 Wesentlichkeitsanalyse	4	5.2 Beschaffung von Rohstoffen unter Umweltaspekten	13
1.3 Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals)	5	5.3 Konfliktmineralien	13
1.4 Einbeziehung aller Interessengruppen (Stakeholder)	5	5.4 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	13
1.5 Risikobewertung nichtfinanzieller Belange	5	6. Employees & Community	14
2. Verantwortungsvolle Unternehmensführung	6	6.1 Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen	15
2.1 Compliance und Bekämpfung von Korruption und Bestechung	6	6.2 Mitarbeiter:innenentwicklung	16
2.2 Datenschutz	7	6.3 Arbeitssicherheit und Mitarbeiter:innengesundheit	16
2.3 Informationssicherheit	7	6.4 Diversität und Chancengleichheit	17
3. Produkte	8	6.5 Gesellschaftliches Engagement	18
3.1 Ergonomie	9	7. Angaben nach Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)	19
3.2 Nachhaltige Produktentwicklung	9	7.1 Hintergründe und Ziele	19
3.3 Nachhaltige Materialien	10	7.2 Erstmalige Berichterstattung der GRAMMER AG für das Geschäftsjahr 2021	19
4. Umwelt	11	7.3 Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten	19
4.1 Energie	11	7.4 Taxonomiefähige Umsätze	19
4.2 CO ₂ -Emissionen	11	7.5 Taxonomiefähige Investitionen und Betriebsausgaben	19
4.3 Abfall	12		

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht

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

Der vorliegende zusammengefasste gesonderter nichtfinanzieller Bericht (NFB) wurde gemäß den in §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB geforderten Angaben erstellt. Er enthält die gesetzlich geforderten Informationen zu den wesentlichen Themen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer:innen, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Des Weiteren werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Gruppe sowie seiner Auswirkungen auf die nicht finanziellen Belange erforderlich sind. Dieser Bericht ist zugleich für die GRAMMER Gruppe und die GRAMMER AG die zusammengefasste gesonderter Erklärung für das Geschäftsjahr 2021 im Sinne von §§ 289b, 315b HGB, die der Öffentlichkeit auf der Homepage in der Rubrik Unternehmen > Nachhaltigkeit > Nichtfinanzieller Bericht zugänglich gemacht ist. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Inhalte auf die gesamte GRAMMER Gruppe inkl. der GRAMMER AG. Im Folgenden bezieht der Begriff GRAMMER Gruppe die GRAMMER AG mit ein. Die GRAMMER Gruppe hat neben finanziellen Steuerungsgrößen ebenfalls strategische und ESG-Ziele (Environmental Social Governance-Ziele), z.B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität und Wachstum als kurzfristige Leistungskriterien definiert. Eine detailliertere Erläuterung der bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die GRAMMER AG finden Sie im Vergütungsbericht. Über Rückstellungen informiert GRAMMER ausführlich im Anhang zum Konzernabschluss. Darüber hinaus besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss

der GRAMMER Gruppe ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Gemäß § 315b Absatz 1 Satz 3 HGB wird teilweise auf Inhalte des Konzernlageberichts verwiesen. Der NFB wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft. Der zusammengefasste gesonderter nichtfinanzieller Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Künftig ist ein sukzessiver Ausbau der Berichterstattung auf Basis dieses Standards geplant.

1. Nachhaltigkeit bei GRAMMER

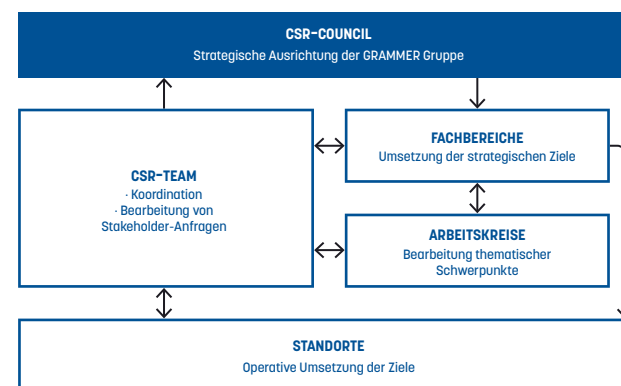
Die GRAMMER Gruppe ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die auf die Entwicklung und Herstellung von Komponenten und Systemen für die Pkw-Innenausstattung sowie von Fahrer- und Passagiersitzen für Nutzfahrzeuge (LKW, Busse, Bahnen, Agrartechnik, Material-Handling sowie Baumaschinen) spezialisiert ist. GRAMMER bekennt sich zur Nachhaltigkeit und hat die ökonomische, soziale und ökologische Dimension in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Es ist der Anspruch, nachhaltig ausgerichtetes Denken und Handeln zu festen Bestandteilen der Unternehmens-DNA zu machen. Verantwortung für die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt zu übernehmen, bedeutet für GRAMMER, Menschen und Natur möglichst gering zu belasten und ihre Fähigkeit zur Regeneration zu fördern. Die Gruppe berücksichtigt die Interessen aller Stakeholder gleichermaßen, fördert ihre Mitarbeiter:innen und strebt ein einheitliches Umweltmanagement für alle Standorte an.

1.1 Nachhaltigkeitsorganisation

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

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

CSR-Organisation
















1.2 Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der GRAMMER Gruppe zu aktualisieren, wurde im Jahr 2020 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierbei wurden die ökonomische, ökologische und soziale Perspektive für die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen betrachtet. Interne Expert:innen nahmen die Bewertung der Stakeholderperspektive vor. Die Befragung fand schriftlich und mittels Workshops statt. Zudem wurden die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sowie die Relevanz der Themen für GRAMMER in die Bewertung integriert.

Als Resultat der Analyse wird nun in fünf Themenfeldern über vierzehn wesentliche Themen berichtet, die in der Abbildung aufgezählt sind. Aufgrund von gemachten Erfahrungen in den zurückliegenden Monaten wurden folgende Änderungen bzw. Vereinfachungen vorgenommen.

1. Im Bereich „Supply Chain“ wurde eine begriffliche Komprimierung hinsichtlich des Beschaffungsmanagements vorgenommen.
2. Bei der sozialen Perspektive wird zukünftig der Fokus noch mehr auf die Mitarbeiter:innen bei Grammer gelegt und daher ist die Umbenennung von „Social“ in „Employees“ erfolgt.

Gute Corporate Governance	Produkte	Umwelt	Supply Chain	Mitarbeiter:innen und Gesellschaft
Compliance	Nachhaltige Produktentwicklung	CO ₂ -Emissionen	Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	Mitarbeiter:innen-zufriedenheit
Datensicherheit	Materialeffizienz	Energie und Ressourcen	Beschaffungsmanagement	Arbeits- und Gesundheitsschutz
	Kundengesundheit und -sicherheit	Abfall		Diversität und Chancengleichheit
		Green Company		Gesellschaftliches Engagement

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

¹ Energie und Ressourcen inkl. Wasser.

² Kein wesentliches Thema; wird freiwillig berichtet.

1.3 Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals)

Als weltweit tätiges Unternehmen trägt GRAMMER aktiv zur Verwirklichung globaler Nachhaltigkeitsziele bei. Die Anfang 2015 in Kraft getretenen „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der Vereinten Nationen umfassen 17 konkrete Zielsetzungen, mit deren Hilfe die Welt bis 2030 nachhaltiger und gerechter gestaltet werden soll. Um die Relevanz der SDGs zu unterstreichen und einen Beitrag zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen sichtbar zu machen, hat GRAMMER sich dazu entschieden, den Fokus weiter zu schärfen und das Hauptaugenmerk auf fünf SDGs zu legen (siehe Darstellung). Hier sieht GRAMMER sich als Unternehmen in der Lage, den höchsten Beitrag leisten zu können.

1.4 Einbeziehung aller Interessengruppen (Stakeholder)

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

Interessensgruppen GRAMMER Konzern



1.5 Risikobewertung nichtfinanzieller Belange

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. In GRAMMERs Risikostrategie wurden für die Gruppe verschiedene risikopolitische Grundsätze festgelegt. Dabei versteht GRAMMER unter Chancen und Risiken im Sinne des Risikomanagements mögliche positive oder negative Abweichungen von einem unter Unsicherheit festgelegten Plan bzw. Ziel. Das Risikomanagement ist somit ein Beitrag zur wertorientierten Unternehmensführung der Gruppe. Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren, zu beurteilen und weitgehend zu vermeiden, hat die GRAMMER Gruppe ein konzernweites, einheitliches Risikomanagementsystem etabliert.

Der Risikomanagementprozess gewährleistet die frühzeitige Identifikation von Risiken, ihre Analyse und Bewertung, den abgestimmten Einsatz geeigneter Instrumente zur Steuerung der Risiken sowie das Risiko-Monitoring und -Controlling und umfasst auch die Früherkennung bestandsgefährdender Risiken. Gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen müssen Unternehmen neben der Berichterstattung über die wesentlichen Themen ebenfalls dazugehörige Risiken offenlegen. Um nichtfinanzielle Risiken im Prozess abbilden zu können, wurde der Risikobegriff erweitert und in das Risikomanagement integriert. Interne Experten:innen haben dabei die qualitativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten bewertet. GRAMMER verwendet für die Risikobetrachtung die Netto-Perspektive, durch die risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen sowie Produkten des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Es bestehen jedoch grundsätzliche Risiken, die sich auf die einzelnen nichtfinanziellen Belange auswirken können. Dies gilt u. a. für den Bereich „ökologische Risiken“, denen GRAMMER mithilfe der Implementierung von Managementsystemen nach ISO 14001 und ISO 50001 begegnet.

Green Company

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



Energie- und Ressourcenverbrauch: GRAMMER möchte den Energieverbrauch innerhalb der Prozesse verringern, den Einsatz regenerativer Energiequellen fördern und sparsam mit natürlichen Ressourcen umgehen. [\(nähere Informationen auf Seite 11\).](#)



Effizienter Materialeinsatz: GRAMMER gestaltet den Einsatz der Produktions- und Nicht-Produktionsmaterialien über den gesamten Produktlebensweg so effizient wie möglich. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit kritischen Materialien ist selbstverständlich. [\(nähere Informationen auf Seite 10\).](#)



Abfallvermeidung und Recycling: GRAMMER reduziert seinen Abfall und minimiert den Einsatz von gefährlichen Abfallstoffen. Darüber hinaus steigert GRAMMER das Recycling von Abfällen und stellt sicher, dass angemessene Entsorgungs- und Recyclingmethoden angewendet werden. [\(nähere Informationen auf Seite 12\).](#)



Emissionsreduktion: GRAMMER strebt das 1,5-Grad-Ziel des Klimaabkommens an und reduziert Treibhausgase. Andere Emissionen wie VOC oder auch Lärm werden auf ein Minimum reduziert. [\(nähere Informationen auf Seite 11\).](#)



Grüne Produkte: GRAMMER erforscht innovative und nachhaltige Produktlösungen, um den Kunden künftig umweltfreundliche Alternativen bieten zu können. (nähere Informationen auf Seite 9).

Mittels der fünf Themenfelder kann der gesamte Produktlebensweg (von Forschung und Entwicklung über die Beschaffung, den Transport, die Produktion über Vertrieb, Nutzung bis hin zur Entsorgung) betrachtet werden und dazu beitragen, die Philosophie der „Green Company“ in alle Prozessabläufe zu etablieren.

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

Zusätzlich wurden 2021 weitere Informationskampagnen gestartet, die das Bewusstsein für die Themenfelder Green Company sowie die Motivation aller Mitarbeiter:innen weltweit steigern soll. An allen Standorten wurden Kick-off-Veranstaltungen durchgeführt und die Bedeutung der Handlungsfelder sowie die Möglichkeiten aller zum Mitmachen vorgestellt. Darüber hinaus wurden sogenannte Green-Weeks/Umweltwochen mit Themenschwerpunkten in den Standorten realisiert. Der Austausch von Best-Practice-Beispielen wurde durch Poster-Aktionen und Veröffentlichungen im Intranet unterstützt. Dank der hohen Motivation der Mitarbeiter:innen konnte GRAMMER Hunderte von Projekten – große und kleine – starten. Das Engagement und die Ideen des gesamten GRAMMER Teams haben und werden die Gruppe auf dem Weg zur Green Company deutlich voranbringen.



Die Urkunden wurden anlässlich des General Management Meetings virtuell verliehen.

CSR Award 2021

Das Thema Corporate Social Responsibility, also die Verantwortung für Mitarbeiter:innen, Umwelt und Gesellschaft, ist für die GRAMMER Gruppe von großer Bedeutung und soll auch in Zukunft weiter gefördert werden. Aus diesem Grund vergibt GRAMMER seit 2019 jährlich einen GRAMMER Corporate Social Responsibility (CSR) Award. Beim CSR Award handelt es sich um eine interne Auszeichnung für Standorte mit besonders hohem Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit. GRAMMER möchte hiermit ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit setzen und den hohen Einsatz der jeweiligen Standorte in der Gruppe würdigen. Es werden drei Auszeichnungen in den Kategorien „Umwelt“, „Mitarbeiter:innen“ und „Gesellschaft“ verliehen. Die Auszeichnungen für herausragende Leistungen im Jahr 2021 werden auf einem Management-Treffen Mitte 2022 übergeben.

2. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

GRAMMER hat sich konkreten Werten verschrieben, die jeden Tag durch die Mitarbeiter:innen gelebt werden und dadurch das unternehmerische Handeln prägen. Durch klare und offene Kommunikation wird eine hohe Transparenz für Kunden:innen, Aktionär:innen und die Mitarbeiter:innen geschaffen. Dabei ist es GRAMMER wichtig, neben der Transparenz die Balance der Ansprüche zwischen den Interessengruppen zu wahren und einen respektvollen Umgang zu leben. So wird ein tiefgehendes Vertrauen aufgebaut, das für den unternehmerischen Erfolg und die Unternehmenskultur wesentlich ist.

2.1 Compliance und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

GRAMMER hat sich zum Ziel gesetzt, geltendes Recht sowie die unternehmensinternen Richtlinien und Regeln einzuhalten. Die Gruppe tritt für eine Unternehmenskultur ein, die das Verantwortungsbewusstsein des/r Einzelnen fördert, dessen/deren Kompetenz entwickelt und Integrität als Voraussetzung für ein vertrauensvolles Miteinander pflegt. Daher sind alle Mitarbeiter:innen zu entsprechendem Verhalten verpflichtet. Der GRAMMER Code of Conduct und die internen Richtlinien zu Compliance, Kartellrecht und Anti-Korruption enthalten entsprechende Bestimmungen.

Der GRAMMER Code of Conduct wurde im Jahr 2020 umfassend überarbeitet und im Berichtsjahr allen Mitarbeiter:innen in elf Sprachen im Intranet sowie teilweise als Druckfassung zur Verfügung

gestellt. Alle Mitarbeiter:innen, die ihre Tätigkeit bei GRAMMER neu aufnehmen, werden über den Code of Conduct informiert und bekommen ihn ausgehändigt. In regelmäßigen Abständen werden im Intranet Artikel zum Thema Compliance veröffentlicht. Das Wissen um die Bestimmungen des Code of Conduct und der internen Compliance-Richtlinien wird regelmäßig in Schulungen aufgefrischt.

Für GRAMMER ist es elementar, geltende Gesetze einzuhalten. Dazu gehören insbesondere die Achtung der Menschenrechte, die Beachtung des lautereren Verhaltens im Wettbewerb sowie das Verbot von Korruption und die Vermeidung von Interessenkonflikten. GRAMMER achtet die Vereinigungsfreiheit und lehnt Zwangs- und Kinderarbeit ab. Darüber hinaus wird das geltende Datenschutzrecht beachtet und mit vertraulichen Informationen sorgfältig umgegangen. GRAMMER bekennt sich zum Schutz der Umwelt, zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit sowie zur sozialen Verantwortung. Bereits seit Langem sind umfassende Maßnahmen implementiert: Mitarbeiter:innen in der GRAMMER Gruppe werden in regelmäßigen Schulungen über das Verbot von Bestechung und Korruption, das lautere Verhalten im Wettbewerb sowie über das richtige Verhalten im Umgang mit diesen Themen geschult.

ZIEL

100 % aller zu Pflichtschulungen eingeladenen Mitarbeiter:innen nehmen im zweijährlichen Rhythmus an Schulungen zu den Themen Anti-Korruption und Compliance-Grundlagen sowie Kartellrecht teil.

Das Compliance Management System bei GRAMMER hat sich als Ziel gesetzt, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit zu sichern, indem die für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Zudem werden in den Geschäftseinheiten regelmäßig Audits durchgeführt, die im hohen Maße auch Compliance-Risiken berücksichtigen. Der länderspezifische Korruptionsindex von Transparency International ist hierbei ein wichtiger Indikator für die Festlegung der Prüfungshäufigkeit an den einzelnen Standorten. Sollte sich während einer Prüfung an einem GRAMMER

Standort ein Anfangsverdacht ergeben, werden entsprechende Untersuchungen eingeleitet, bei Bedarf entsprechende Konsequenzen und Maßnahmen initiiert.

ZIEL

Alle zwei Jahre sollen 100 % der GRAMMER Standorte für Compliance- bzw. Korruptionsrisiken sensibilisiert werden. Zusätzlich sollen bis Ende 2022 Compliance-Audits an Standorten mit Compliance-/Korruptionsrisiken durchgeführt werden.



GRAMMER hat ein Whistleblower-System (Hinweisgebersystem) eingerichtet, an das sich Hinweisgeber:innen mit Verdachtsfällen wenden können. Derartige Verdachtsfälle werden nach einer entsprechenden Plausibilitätsprüfung einer umfangreicheren Untersuchung unterzogen. Bei Bestätigung des Verdachts und nach Feststellung eines Verstoßes werden entsprechende Maßnahmen und ggfs. auch arbeitsrechtliche Maßnahmen einleitet. Entsprechende Hinweise wurden auch im Jahr 2021 untersucht und es wurden – soweit sich die Hinweise als stichhaltig erwiesen haben – Maßnahmen ergriffen und umgesetzt.

Zusammen mit der offenen Unternehmenskultur, Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Compliance, der Kontaktmöglichkeit für Hinweisgeber:innen und den regelmäßigen Schulungen möchte GRAMMER gewährleisten, dass Verstöße gegen geltendes Recht und gegen die internen Richtlinien vermieden werden. Sollte es doch zu Verstößen kommen, so möchte die Gruppe auch in Zukunft sicherstellen, dass diese durch entsprechende Untersuchungen aufgedeckt und gehandelt werden.

2.2 Datenschutz

Der GRAMMER Konzern hat hohe Datenschutzstandards verankert. Seit vielen Jahren existiert eine Datenschutzorganisation

mit einem entsprechenden Berichtswesen an den GRAMMER Vorstand. Der Datenschutzbeauftragte ist für die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien sowie die Datenschutzrichtlinie verantwortlich, die für alle Mitarbeiter:innen verbindlich ist. GRAMMER erwartet von seinen Mitarbeiter:innen, dass sie die Geschäftsgeheimnisse und immateriellen Werte von GRAMMER und deren Geschäftspartner:innen respektieren. Gewerbliche Schutzrechte, Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Unternehmensinformationen sind vor unerlaubter Weitergabe zu schützen. Um die Mitarbeiter:innen noch stärker für das Thema Datenschutz zu sensibilisieren, wird ab 2022 eine e-learning Schulung angeboten werden.

ZIEL

Deutschlandweite Einführung einer Datenschutzeschulung als E-Learning im Rahmen der GRAMMER Academy bis 2022.

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

2.3 Informationssicherheit

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

GRAMMER sieht es als notwendig an, die Informationssicherheit inklusive aller Anforderungen sicherzustellen. Um dies im Rahmen des IT-Sicherheitsmanagements gewährleisten zu können, ist die Einführung eines Informationssicherheitsmanagement-

systems (ISMS) an sämtlichen Standorten der GRAMMER Gruppe eine Voraussetzung. Wie bei jeder Einführung eines neuen Managementsystems wurde die erstmalige Zertifizierung für die Zentralbereiche der GRAMMER AG vorgenommen, um diese nachfolgend in sämtlichen Tochtergesellschaften und Standorten einzuführen. Im Dezember 2019 wurde die Zertifizierung durch eine professionelle Zusammenarbeit aller involvierten Fachbereiche erreicht. Das Ergebnis ist die erfolgreiche ISO-27001-Zertifizierung. Im Oktober 2021 wurden die nachfolgenden TISAX-Prüfziele erfolgreich auditiert: Umgang mit Informationen von sehr hohem Schutzbedarf und Umgang mit personenbezogenen Daten gemäß Artikel 28 DSGVO.

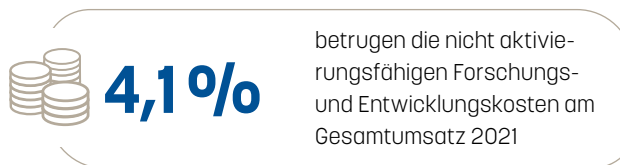
Die Anforderungen eines ISMS erstrecken sich, über den theoretischen Teil hinaus, auch auf die Bewertung der sogenannten physischen Sicherheit. Diese soll den baulich bedingten Schutz gewährleisten. So gibt es beispielsweise besondere Anforderungen an die Umgebung der Produktentwicklung, die Regelung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

3. Produkte

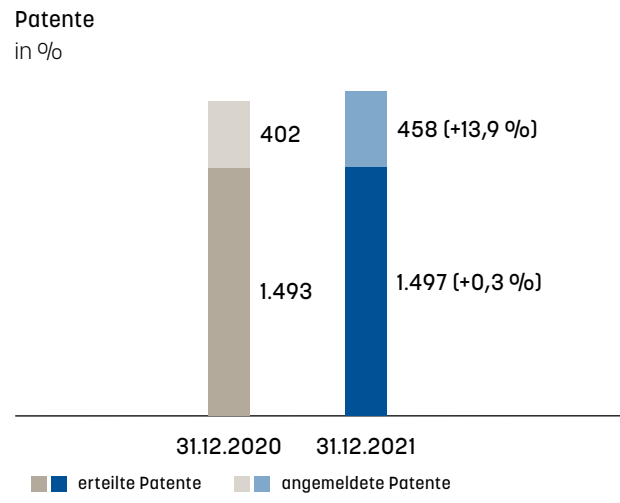
Die GRAMMER Gruppe legt hohen Wert auf die Effizienz, Qualität und Sicherheit von Prozessen und Produkten. Die Produktverantwortung beginnt bei der Entwicklung und setzt sich über die Produktion (Materialeinsatz) bis zur späteren Anwendung beim Kunden fort. Wichtige Kriterien sind beispielsweise Qualität, Belastbarkeit, Sicherheit, Ergonomie und Produktinnovation. Die hochwertigen Sitzsysteme und Premium-Interieur-Produkte fertigt GRAMMER derzeit weltweit an 46 Produktions- und Logistikstandorten (Vj. 48).

Innovationen bei Produkten und Fertigungsprozessen sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg. Mehr als 600 hoch qualifizierte Mitarbeiter:innen arbeiten weltweit im Research-and-Development (R&D)-Bereich. Die Forschungs- und Entwicklungskosten wurden mit 78,2 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr (Vj. 59,0 Mio. EUR) noch mal gesteigert.

Um den Kunden hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen anbieten zu können, hat die GRAMMER Gruppe in allen wichtigen Regionen R&D-Bereiche aufgebaut. An insgesamt 14 Entwicklungsstandorten arbeiten Ingenieur:innen an der Neu- und Weiterentwicklung der GRAMMER Produkte. Die Gruppe ist in der Lage, sowohl kundenspezifische Entwicklungen als auch Vorausentwicklungen in allen Regionen mit modernsten Toolketten durchzuführen. Diese beinhalten Berechnungssoftware zur Simulation von Produkteigenschaften sowie moderne Versuchsanlagen zur praktischen Überprüfung der Produkteigenschaften und werden durch einen Prototypenbau unterstützt.



2021 konnten dadurch die angemeldeten und erteilten Patente leicht um 3,2 % auf 1.955 (Vj. 1.895) erhöht werden.



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



Kundengesundheit und Sicherheit

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

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

Beispielsweise werden Sitzprototypen in dynamischen Langzeitversuchen auf teilweise eigens entwickelten Prüfständen getestet. Um eine einwandfreie Qualität über den gesamten Lebenszyklus des Produktes zu gewährleisten, werden unter anderem die Gesamtstrukturen, Sitzpolster und Rückenlehnen, aber auch die Bedienelemente getestet. Des Weiteren hat GRAMMER ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem etabliert, um den hohen Qualitätsanforderungen an die Produkte gerecht zu werden. Alle GRAMMER Standorte werden regelmäßig nach dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 und der für die Automobilindustrie gängigen Qualitätsmanagementnorm IATF 16949 sowie an den relevanten Standorten nach ISO/TS 22163 für die Schienenfahrzeugindustrie zertifiziert.

 **100 %** unserer Produktionsstandorte sind nach ISO 9001, IATF 16949, ISO/TS 22163 zertifiziert.

3.1 Ergonomie

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

Die Auslegung der ergonomischen Multifunktionsarmlehnen für den Nutzfahrzeugbereich unterstützt durch eine optimale Anordnung der Schalterelemente eine Entlastung der Wirbelsäule, wirkt einer Überbeanspruchung des Unterarms entgegen, reduziert die mentale Überlastung der Fahrer:innen deutlich und erhöht damit den Komfort. Auch die gefederten Sitzsysteme für alle Arten

von Nutzfahrzeugen erfüllen höchste ergonomische Anforderungen und tragen so zur Gesunderhaltung der Fahrer:innen bei. Anhand von Kundenfeedbacks, internen Fahrversuchen, Nutzer:innenstudien und Diskussionen mit führenden Biomechaniker:innen und Wirbelsäulenforscher:innen prüft die GRAMMER Gruppe regelmäßig den Status ihrer Produkte. Dabei wendet GRAMMER biomechanische Messmethoden an, um die Auswirkung neuer Features auf den menschlichen Körper zu prüfen. Mithilfe der Elektromyografie (EMG) wird z. B. die elektrische Muskelaktivität in Belastungssituationen gemessen. Eine effiziente Fahrzeugnutzung und sichere Bedienung setzen physisch und mental leistungsfähige Fahrer:innen voraus. Aus diesem Grund ist der GRAMMER Gruppe die Förderung der Grundlagenforschung im Bereich Wirbelsäule ein besonderes Anliegen. Daher zeichnet GRAMMER herausragende Leistungen mit dem GRAMMER European Spine Journal Award aus.

ZIEL

GRAMMER wird auch zukünftig wissenschaftliche Erkenntnisse mit industriellem Anwendungswissen zusammenführen, um frühzeitig Erkenntnisse aus der Wissenschaft in die industrielle Nutzung zu überführen. Aus diesem Grund plant GRAMMER, zum dritten Mal den internationalen „Ergomechanik-Kongress“ im Jahr 2022 durchzuführen. Des Weiteren fördert GRAMMER junge Wissenschaftler:innen auf dem Gebiet der Wirbelsäulenforschung durch den European Spine Award.



3.2 Nachhaltige Produktentwicklung

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

Das Thema nachhaltige Produktentwicklung ist Teil von GRAMMERs strategischer Initiative „Green Company“, welche ab 2022 in „Sustainable Company“ umbenannt werden wird. Dabei werden innovative und nachhaltige Produktlösungen erarbeitet, um den Kunden umweltfreundliche Alternativen bieten zu können. Darunter fallen unter anderem die Themen Leichtbau, die Nutzung recycelter Materialien und die Verwendung alternativer nachhaltiger Materialien.

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

GRAMMERs R&D-Bereich hat eine eigene Abteilung Materials & Sustainability gegründet, um schnell auf die wachsenden Marktanforderungen reagieren zu können. Hierbei haben CO₂-neutrale Produktansätze maßgeblich in den Produktbereichen Konsole, Kopfstütze und Commercial Vehicles Komplettsitzsystem den größten Stellenwert. Zur Unterstützung der Produkt- und Prozessentwickler:innen nutzt die Gruppe zur Berechnung des sogenannten „Carbon Footprints“ die Software GaBi der Firma Sphera, die sich mehr und mehr zu einem industriellen Standard entwi-

ckelt hat. GRAMMER hat darüber hinaus das Ziel, eine LCA (Life Cycle Assessment)-Zertifizierung zu erreichen und richtet die Aktivitäten entsprechend aus. Hierbei sind Partnernetzwerke sowie eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen von großer Bedeutung.

3.3 Nachhaltige Materialien

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

Darüber hinaus fokussiert GRAMMER seine Aktivitäten auf biobasierte Kunststoffe. Hier gilt es zunächst die Eigenschaften für Anwendungen zu qualifizieren. Zu nennen wären bspw. ein modifiziertes PLA (Polylactid Acid), ein Derivat aus Zuckerrohr, das polymertechnisch auf industriellen Maschinen verarbeitet werden kann, sowie Bio-PP- und Bio-PA-Derivate, sogenannte Drop-Ins, die aus nicht fossilen organischen Quellen hergestellt werden und die gleichen Eigenschaften wie konventionelle PP- oder PA-Produkte besitzen. Auf der Schaumseite konzentriert GRAMMER sich u. a. auf den Einsatz von Bio-Polyolen, um den Nachhaltigkeitsansatz deutlich zu verbessern.

Leichtbau

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

Recycling

Der Einsatz recycelter Materialien für Fahrzeuginnenräume und Sitzsysteme wird den Ressourcenverbrauch weiter reduzieren. Hier arbeitet GRAMMER intensiv mit seinen Kunden zusammen, um gemeinsame Lösungen in den Markt zu bringen. Als Beispiele sind Polyamide mit recycelten Kohlefasern oder der Einsatz von recyceltem Kunststoff zur spritzgusstechnischen Weiterverarbeitung, besonders auf dem Gebiet der Konsolentechnik, zu nennen.

Materialeffizienz

Materialeffizienz innerhalb der Prozesse kann mittels verschiedener Herangehensweisen erreicht werden. So kann der Materialeinsatz minimiert, Überproduktion vermieden oder Verschwendung innerhalb der Prozesse reduziert werden. GRAMMER verfolgt zwei verschiedene Ansätze, um Materialeffizienz innerhalb des Unternehmens zu fördern. Zum einen sollen neue Technologien den Materialeinsatz innerhalb der Kernprozesse minimieren. Zum anderen erfolgt mittels innovativer Konstruktions- und Materiallösungen eine Reduktion des Materialeinsatzes auf Produktebene. So wurden Produktionsanlagen zum Schäumen, Lackieren und Kleben in größerem Umfang auf lösemittelreduzierte Materialien umgestellt. Durch die Abteilung „Process Development“ werden Produktionsprozesse und -anlagen weiter standardisiert und Innovations- und Automatisierungsinitiativen erarbeitet bzw. schrittweise umgesetzt. Das Ziel des GRAMMER Produktionssystems GPS ist die kontinuierliche Verbesserung der Wertströme durch die systematische Minimierung des Arbeits- und Ressourcenaufwandes mit dem Ziel „Operative Excellence“ zu erlangen.

Um den Materialeinsatz langfristig zu reduzieren, wurden im Rahmen der Green-Company-Initiative drei Fokusthemen definiert, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen.

1. Zur Steigerung der Wiederverwertungsquote des Materials soll eine globale Regranulierungsstrategie für Kunststoffe umgesetzt werden. Der Einsatz von Rezyklaten (wiederverwertete Kunststoffe) findet bereits heute in einigen GRAMMER Werken Verwendung und soll zukünftig an allen Standorten weltweit vorangetrieben werden. Hierzu testet die Gruppe bereits in aktuellen Entwicklungsprojekten neue Materialformulierungen und bewertet Potenziale zum Einsatz von naturfasergefüllten bzw. -basierten thermoplastischen Kunststoffen in den GRAMMER Produkten.
2. Des Weiteren sollen die Einsatzmengen der Chemikalien Polyol und Isocyanat (Polyurethanschäume) reduziert werden. Hierfür wurden „Best Practice“-Beispiele gesammelt und erste Pilotprojekte bereits seit 2020 umgesetzt.
3. Für eine Vielzahl der Produkte wird zudem Stoff oder Leder eingesetzt. Daher ist ein weiteres Schwerpunktthema, die Nutzungsgrade von Bezugsmaterialien (Leder, PVC, Stoffe) durch Einsatz von Digitalisierungstechnologie beim Zuschneiden des Rohmaterials zu erhöhen.

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

4. Umwelt

Die GRAMMER Gruppe übernimmt Verantwortung für die Umwelt und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. In den Leitlinien des Unternehmens sind der aktive Schutz der Umwelt und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen als wichtiges Ziel definiert. Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich „Group Quality, HSE & Information Security“, der dem Chief Operating Officer unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet, unter fachlicher Führung des/der Senior Manager:in HSE & Energy Group, strategische Vorgaben für den Umweltschutz der gesamten Gruppe. Zur Umsetzung der Maßnahmen ist an jedem Standort ein/e Umwelt-, Gesundheit- und Arbeitssicherheitsmanager:in eingesetzt. Es ist GRAMMERs Anspruch, geschäftsbedingte Umweltauswirkungen weitestgehend zu reduzieren. Wesentliche Ziele und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz betreffen daher die Erhöhung der Energieeffizienz, die Reduktion produktions- und logistikbedingter Emissionen und den optimalen Einsatz von Ressourcen entlang der Wertschöpfungskette. Außerdem werden die Produktionsprozesse laufend analysiert und optimiert, um den Wasserverbrauch zu senken. Die Ziele und der Erfolg der Umweltaktivitäten einschließlich der Einhaltung der relevanten bindenden Verpflichtungen werden intern und extern regelmäßig überprüft und beurteilt. Durch die Adjustierung erreicht GRAMMER eine fortlaufende Verbesserung der Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Bei 92 % der Standorte weltweit hat die GRAMMER Gruppe bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert und standortspezifische Umweltziele und -maßnahmen definiert. Das Unternehmensziel ist daher, 2022 alle GRAMMER Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zu zertifizieren.

ZIEL

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

4.1 Energie

GRAMMER möchte den Energieverbrauch innerhalb der Prozesse verringern, den Einsatz regenerativer Energiequellen und einen sparsamen Umgang von natürlichen Ressourcen fördern. Aus diesem Grund soll bis 2022 ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an allen Produktionsstandorten von GRAMMER implementiert werden. Durch diese Maßnahme kann der Energieverbrauch kontrolliert, gesteuert und ggf. angepasst werden. An allen energierelevanten deutschen Standorten wurde bereits ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und damit den gesetzlichen Anforderungen entsprochen.



27,8%

aller GRAMMER Produktionsstandorte sowie 100 % der deutschen Standorte sind zum 31. Dezember 2021 nach der ISO 50001 zertifiziert. Die Potentialanalysen wurden zu 75 % durchgeführt.

Um Einsparmöglichkeiten besser identifizieren zu können, soll künftig ein Energiemonitoring in allen Produktionswerken eingeführt werden. Bereits zu Beginn des Jahres 2020 wurde das Monitoringsystem in allen energierelevanten deutschen Standorten implementiert. Daraus konnten bereits erste Einsparmaßnahmen, wie z. B. nicht notwendige betriebsbereite Maschinen und Anlagen in produktionsfreier Zeit, festgestellt werden. Des Weiteren kann mit anlagengenauer Messung und den vorhandenen Materialverbrauchsdaten die Effizienz mit gleichen Anlagen verglichen und gesteigert werden. Die Grundlage für eine globale Sammlung und Auswertung der zu erwartenden Daten wurde im Jahr 2021 geschaffen.

ZIEL

Bis Ende 2022: Einführung Energiemanagementsystem ISO 50001 in allen GRAMMER Produktionsstandorten weltweit inkl. Energiemonitoring. Darüber hinaus werden die Potentialanalysen inkl. Maßnahmendefinition im Energiebereich weiterverfolgt.

Bei der Stromversorgung achtet GRAMMER darauf, dass CO₂-freier Strom eingekauft wird. Hier konnte bereits 2021 der vollständige Strombezug der deutschen Werke auf CO₂-freien Strom umgestellt werden.

4.2 CO₂-Emissionen

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

In diesem Zusammenhang hat die GRAMMER Gruppe die CO₂-Emissionen der Standorte nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) berechnet. Hierbei wurden sowohl die „Scope 1“ als auch die „Scope 2“-Emissionen betrachtet. Unter „Scope 1“ fallen direkte Emissionen, die während der eigenen Energieerzeugung und des Produktionsprozesses anfallen. Wohingegen unter „Scope 2“ indirekte Emissionen, die beispielsweise bei der Nutzung von eingekauftem Strom und Fernwärme anfallen, zu verstehen sind. Die Berechnung wird in den nächsten Jahren weiter optimiert und ausgebaut. Um einen wesentlichen Betrag zur Reduktion von klimaschädlichen Stoffen zu leisten, strebt GRAMMER eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um 50 % bis zum Jahr 2030 an. Um dieses Ziel zu erreichen, werden seit 2021 unternehmensweit fortlaufend Reduktionspotenziale bei Prozessen sowie bei der Gebäudeausstattung ermittelt und unter Zugrundelegung einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung umgesetzt. Der Fokus liegt auf der Reduktion des Energieverbrauchs, da in diesem Bereich die meisten CO₂-Emissionen entstehen.

Für eine weitere Möglichkeit der CO₂-Emissionsreduktion wurde das Projekt „Nomination Tree“ ins Leben gerufen. Hier ermutigt GRAMMER seine Lieferanten dazu, mindestens einen Baum zu pflanzen.

ZIEL

Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) bis 2030 um 50 % und um 100 % bis 2040.

(Basisjahr 2019: Scope 1: 13.875 t & Scope 2: 136.334 t)

Zusätzlich wurde damit begonnen, die „Scope 3“-Emissionen mit externer Unterstützung zu ermitteln. Hierzu zählen beispielsweise eingekaufte (Vor-)Produkte, Dienstreisen, Logistikprozesse oder der Arbeitsweg der Mitarbeiter:innen. Zur Ermittlung der CO₂-Emissionen innerhalb unserer Supply Chain soll mittels der bestehenden digitalen Tools der CO₂-Fußabdruck der Lieferanten abgefragt und ermittelt werden.

ZIEL

Ermittlung der „Scope 3“ Emissionen bis Ende 2022.

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

Im Rahmen des Umweltmanagements hat GRAMMER an den Standorten bereits Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet und überwacht deren Umsetzung. Zudem verfügt das Unternehmen an zahlreichen Standorten über individuelle Konzepte, die an die jeweiligen Tätigkeiten bzw. Arbeitsprozesse vor Ort und die lokalen Vorgaben angepasst sind. Im Automotive-Bereich verwendet GRAMMER in den Regionen EMEA, APAC und AMERICAS emissionsreduzierte Schaummaterialien, wodurch eine Reduktion der Emissionen von flüchtigen Kohlenwasserstoffen von teilweise bis zu 70 % erreicht werden kann. Als eine Emissionsquelle für VOC bei GRAMMER sind Lackierprozesse zu nennen. Hier konnten in Zusammenarbeit mit den Lacklieferanten signifikante Reduktionen bei den VOC-Emissionen erreicht werden.

Die Optimierung von Transportrouten wird regelmäßig durchgeführt und im Ergebnis konnten 70,5 t CO₂ eingespart werden.

Am Unternehmenssitz in Ursensollen konnten 2021 Lademöglichkeiten für Fahrräder und Fahrzeuge in Betrieb genommen werden, die einen ersten Beitrag zum Ausbau der Elektromobilität leisten. Im Jahr 2022 soll die Ladeinfrastruktur noch erweitert werden.

4.3 Abfall

Bei allen Produktionsprozessen strebt GRAMMER ein Minimum an Energie und Ressourceneinsatz an, um Emissionen und Abfälle zu vermeiden. Zur Schonung der Ressourcen orientiert sich die Gruppe an der Abfallhierarchie, sodass schon bei der Produktion die Vermeidung von Abfällen angestrebt wird. Bereits beim Zuschnitt der Bezugsmaterialien wird darauf geachtet, so wenig Verschnitt wie möglich zu verursachen. Falls ein Recycling der Abfälle nicht möglich ist, werden diese einer stofflichen Verwertung zugeführt und erst nach Ausschöpfen aller Möglichkeiten ordnungsgemäß entsorgt.

GRAMMER möchte Abfall reduzieren, gefährliche Abfallstoffe minimieren, das Recycling von Abfällen steigern und sicherstellen, dass angemessene Entsorgungs- und Recyclingmethoden angewendet werden. Daher wurde das wesentliche Thema „Abfall“ in die strategische Initiative „Green Company“ inkludiert. Durch Optimierungen im Bereich der Lederzuschnitte konnte der Abfall um weitere 3 % reduziert werden.

Mit der Wiederverwendung von Kunststoffabfall mittels Regranulierung kann der Kunststoffabfallanteil um mindestens 5 % reduziert werden. Der Kunststoffabfall wird schon jetzt an Händler:innen verkauft, die das dann regranulierte Material als Granulat mit Recyclinganteil wieder in den Rohstoffkreislauf zurückführen.

Für den Bereich der innerbetrieblichen Verpackung wurde 2021 ein globales Verbesserungsprogramm aufgesetzt. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf die Reduktion, Wiederverwendung und Recycelbarkeit gelegt. Die Verwendung von Papier bspw. bei Auftragsunterlagen wurde weiter eingeschränkt. Der

Schriftverkehr mit den Lieferant:innen soll vollständig auf eine elektronische Kommunikation umgestellt werden. Bis Ende 2021 wurde dieses Ziel für 26 % der Serienlieferanten und für 59 % der Nicht-Produktionsmateriallieferanten umgesetzt.

ZIEL

Verwendung von recycelbarem Verpackungsmaterial.

Steigerung der innerbetrieblichen Wiederverwendung von Verpackungsmaterial.

Reduktion von innerbetrieblicher Transportverpackung und Kunststoffabfall.

Um das Bewusstsein für den Umweltschutz zu schärfen, Müll zu vermeiden und auf den gesunden Umgang mit den natürlichen Ressourcen weltweit hinzuweisen, beteiligten sich die Werke an Initiativen gemeinnütziger Organisationen, um zum Beispiel Wertstoffe zu spenden, an zertifizierte Abfallunternehmen zu verkaufen oder einer Wiederverwendung zuzuführen. Die daraus generierten Erlöse kommen bedürftigen Personen oder Organisationen in strukturschwachen Regionen zu. Des Weiteren ist Abfall ein Fokusthema in der „Green Company“-Kampagne. Im Jahr 2021 wurden deshalb alle Abfallströme mit dem Ziel analysiert, ein Höchstmaß an Wiederverwendung und mindestens einer stofflichen Verwertung sicherzustellen. Das Zuführen des Abfalls zu einer Deponierung soll ausdrücklich vermieden werden.

5. Supply Chain

GRAMMER sieht seine Zulieferer als Bestandteil der Verantwortung des Unternehmens und als wichtigen Teil der Wertschöpfungskette. Es werden Zulieferer nominiert, die ein klares Wertesystem vertreten und sich für ethische Prinzipien einsetzen. GRAMMER erwartet von allen Lieferanten und Dienstleister:innen, dass sie solide Geschäftspraktiken erfüllen, ihre Aktivitäten unter Einhaltung geltender Gesetze, Standards und Vorschriften durchführen und dies auch nachweisen können.

5.1 Lieferantenmanagement zu Umwelt- & Sozialstandards

Um alle Nachhaltigkeitskriterien abbilden zu können und den umfangreichen Anforderungen des Wertesystems sowie gesetzlichen und ethischen Pflichten gerecht zu werden, führt und pflegt GRAMMER einen Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct). Der Verhaltenskodex ist im Lieferantenportal für alle Lieferanten zu jeder Zeit zugänglich. Ebenso ist er ein Bestandteil jeder digitalen Lieferantenanfrage und muss vor jeder Angebotsabgabe durch unsere Lieferanten elektronisch bestätigt werden.

Die Position des/der Beauftragten für Risikomanagement und Corporate Social Responsibility wurde im vergangenen Jahr im Unternehmen etabliert. Diese:r ist für die Einführung, Sicherstellung und Einhaltung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette verantwortlich. Mit Unterstützung eines digitalen Risikomanagementsystems werden permanent und rund um den Globus die Lieferanten und geopolitische Geschehnisse in der Lieferkette verfolgt.

GRAMMER nutzt seine E-Sourcing Plattform um eine jährliche Aktualisierung der Lieferantendaten sowie die Bestätigung der CSR Guideline durchzuführen. Kommunikation mit Lieferanten wie der Supplier Newsletter, diverse Korrespondenz und Änderungen der Anforderungen werden digital über das SCM-Team weiter an die Lieferanten gegeben. Für GRAMMER sind moderne IT-Tools der schnellste und effektivste Weg, um weltweit und vor allem gezielt dort zu kommunizieren, wo Komponenten gekauft werden.

Im Rahmen der Focus Area „Green Company“ hat GRAMMER diverse Aktivitäten gestartet und ein ausführliches Programm ausgerollt. CO₂-Emissionswerte wurden in Vergabeprozesse aufgenommen und die deutschen Standorte kaufen ausschließlich grünen Strom. Es wird versucht, Einwegverpackung durch Mehrwegverpackung zu ersetzen oder auf das absolute Minimum zu reduzieren. Weitere Maßnahmen werden in den nächsten Jahren etabliert.

ZIEL

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

100 % der weltweiten Lieferanten bestätigen GRAMMER Code of Conduct.

5.2 Beschaffung von Rohstoffen unter Umweltaspekten

Generell achtet GRAMMER bereits bei der Lieferantenauswahl darauf, dass sie den (Umwelt-)Anforderungen entsprechen. Ebenso wird bei der Beschaffung von Rohstoffen (Stahl, Kunststoffgranulate und Energie) darauf geachtet, dass die Einhaltung des Code of Conduct gewährleistet ist und keine Konfliktminerale eingesetzt werden.

Bei der Beschaffung von Kunststoffgranulaten werden Lieferanten darauf hingewiesen, dass deren Vorgaben ökologisch nachhaltig sein sollen.

Zur Verwaltung der Materialdaten verwendet GRAMMER das kollektive, computergestützte Materialdatensystem IMDS. Automobilhersteller nutzen das System, um umweltrelevante Aspekte der in Fahrzeugen verwendeten Materialien zu verwalten. Durch dieses System ist die Automobilindustrie in der Lage, den kompletten Materialfluss zu rekonstruieren. Es liegt in der Verantwortung des/der Ersteller:in der Daten, sicherzustellen, dass die Anforderungen in der Lieferkette weitergegeben werden, um zu garantieren, dass die Einhaltung der Vorschriften und die Datemeldung der Materialformulierung korrekt sind. Daher fordert GRAMMER sowohl in den Einkaufsbedingungen sowie im Supplier Code of Conduct von seinen Lieferanten die Verwendung dieser

Datenbank. Informationen dazu können die Lieferanten aus dem IMDS-Handbuch entnehmen, das auf der GRAMMER Webseite hinterlegt ist.

5.3 Konfliktmineralien

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

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

5.4 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Bei produzierenden Unternehmen besteht ein höheres Risiko von Menschenrechtsverletzungen als in einem Dienstleistungsunternehmen. Risiken für potenzielle Menschenrechtsverletzungen können dabei vorrangig entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette und Ressourcengewinnung auftreten. GRAMMER ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat deswegen einen eigenen Verhaltenskodex erstellt, der das Verhalten in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit regelt. Dieser Verhaltenskodex hat gruppenweite Gültigkeit. Wie bereits unter

Abschnitt 2.1 erläutert, ist das Thema Einhaltung von Menschenrechten in der aktuellen Fassung des GRAMMER Verhaltenskodex verankert, um damit die Wichtigkeit zu unterstreichen. Die Mitarbeiter:innen werden für Menschenrechtsthemen im Rahmen des E-Learning-Moduls „Compliance“ sensibilisiert. Vertiefte Informationen zum Verhaltenskodex stellt GRAMMER seinen Mitarbeiter:innen in allen relevanten Landessprachen im Intranet bereit. Zudem bekennt sich GRAMMER zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

ZIEL

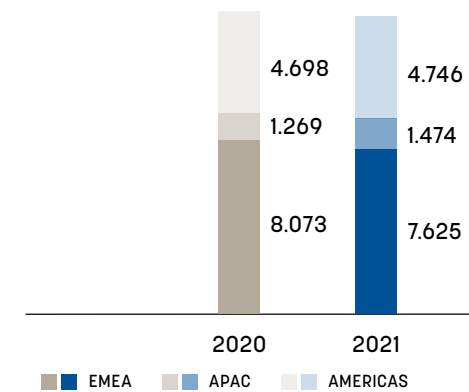
GRAMMERs Mitarbeiter:innen werden fortlaufend für Menschenrechtsaspekte im Rahmen von Compliance-Schulungen sensibilisiert (online wie auch in lokalen Trainings auf allen Mitarbeiter:innenebenen).

6. Employees & Community

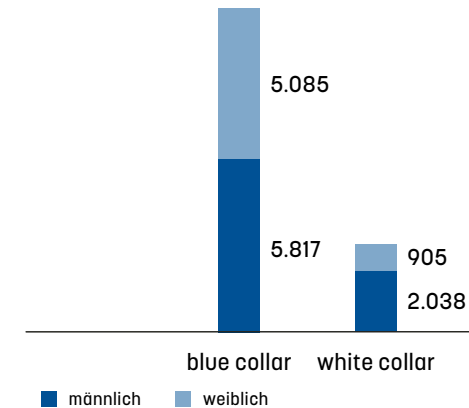
Der unternehmerische Erfolg von GRAMMER beruht vor allem auf den Leistungen und dem Engagement der weltweit 13.845 Mitarbeiter:innen (5.990 Frauen [43%] und 7.855 Männer [57 %] per 31.12.2021). Diese entwickeln mit großem persönlichen Einsatz Innovationen und Lösungen, die die Mobilität von Millionen Menschen sicherer und komfortabler gestalten. Unternehmensintern kümmert sich der Bereich Human Resources um die Belange der Mitarbeiter:innen, die Organisation und die Verbesserung der Unternehmenskultur. Gemeinsam mit den Führungskräften ist der Bereich Human Resources zudem für die Entwicklung der Mitarbeiter:innen verantwortlich, ein wesentlicher Baustein für den Erfolg der GRAMMER Gruppe. Aus diesem Grund ist der Bereich Human Resources auch dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor, Thorsten Seehars, unterstellt.

Die GRAMMER Gruppe ist international aufgestellt und in den drei Regionen EMEA, AMERICAS und APAC tätig. Entsprechend divers ist die Belegschaft zusammengesetzt. Um die Vorteile dieser Vielfalt zu nutzen, hat GRAMMER Diversität & Inklusion fest in der Unternehmenskultur verankert und fördert diese aktiv. So wird zum Beispiel auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter geachtet und Frauen werden aktiv gefördert. Derzeit beträgt der Frauenanteil in der Belegschaft 43%, Männer kommen dementsprechend auf einen Anteil von 57%. Als produzierendes Unternehmen arbeiten rund 79% der Mitarbeiter:innen in der Fertigung. Unter diesen sogenannten Blue Collar Mitarbeiter:innen beträgt der Frauenanteil 47%.

Mitarbeiter nach Regionen



Mitarbeiter nach Beschäftigungsart



6.1 Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen

GRAMMER ist der Überzeugung, dass sich Mitarbeiter:innen in einer vertrauens- und respektvollen Unternehmenskultur wohler fühlen und bessere Leistungen vollbringen. Dementsprechend ist eine hohe Mitarbeiter:innenzufriedenheit die Grundlage für ein kreatives und letztlich erfolgreiches Arbeiten. Daher ist eines der Ziele der Personalstrategie, die Zufriedenheit und damit das Engagement der Mitarbeiter:innen zu steigern.

Die Personalstrategie sowie der GRAMMER Way of Working begleiten und unterstützen die Unternehmensstrategie von GRAMMER und sind konsequent mit den Nachhaltigkeitskonzepten verknüpft. Das WoW-Prinzip definiert seit der Neuformierung des Vorstands im Jahr 2019 die Prinzipien der Zusammenarbeit und der Führung bei GRAMMER. Mit dem damit verbundenen WoW CODE hat GRAMMER einen Rahmen geschaffen, in dem respekt- und vertrauensvoller Umgang aktiv gefördert wird. Die hierfür gesetzten Verhaltensweisen basieren auf den vier Säulen Collaboration, Openness, Drive und Empowerment, aus deren Initialen sich der WoW CODE ergibt. Dabei sind Vertrauen und Respekt die Basis für die Zusammenarbeit bei GRAMMER. Dieses Vertrauen spiegelt sich im Umgang zwischen den Führungskräften und Mitarbeiter:innen wider, indem beispielsweise eigenverantwortliches Arbeiten gefördert wird. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen dazu ermutigt, in ihre Kompetenzen sowie die Zusammenarbeit mit ihren Kolleg:innen zu vertrauen. Umfassende Trainings, Coachings und Workshops fördern die unternehmensweite Anwendung dieser Verhaltensweisen und somit eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung. Damit verfolgt GRAMMER auch das Ziel, eine hohe Motivation und einhergehende Zufriedenheit unter den Mitarbeiter:innen herzustellen.

Um die Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu überprüfen, nutzt GRAMMER regelmäßige Befragungen als Feedbackinstrument auf globaler Ebene und als wichtiges Mittel zur Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Damit sollen verschiedene wesentliche Parameter für die Bindung und die Motivation der Mitarbeiter:innen auf der ganzen Welt evaluiert werden, um daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden bereits verschiedene globale, regionale und lokale Projekte aufgesetzt.



Collaboration

Wir unterstützen uns gegenseitig, um unsere Ziele gemeinsam zu erreichen.



Openness

Wir kommunizieren rechtzeitig, transparent und respektvoll.



Drive

Wir arbeiten mit vollem Einsatz und dem Bestreben exzellente Ergebnisse zu erzielen.



Empowerment

Wir befähigen unsere Mitarbeiter:innen Verantwortung zu übernehmen.

VERTRAUEN & RESPEKT

Die Anwendung der CODE-Verhaltensweisen ist zudem maßgebend für die Führungskräfteprogramme der Gesellschaft. Der lösungsorientierte Coaching-Führungsstil gilt hier als zentrale Kompetenz. Dieser fördert eine Kultur der Proaktivität, Leidenschaft, Verantwortung, Zusammenarbeit und des Engagements. Führungskräfte sollen ihre Mitarbeiter:innen fördern und dazu befähigen, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten kontinuierlich zu entwickeln. Der Fachbereich Human Resources entwickelt derzeit ein Konzept für das Leadership-Programm und plant innerhalb dieses Konzepts spezialisierte Vertiefungsmodule, wie z. B. gesundes Führen. Zur Förderung einer guten Führungskultur führt GRAMMER CODE-Schulungen sowie WoW-Trainings für seine Führungskräfte durch.

Die ultimative Wirkung entfalten die WoW-Verhaltensweisen und Methoden jedoch im Strategieprozess, der als regelmäßige Workshop-Reihe mit Einbindung aller Regionen, Funktionen und Hierarchielevels verstanden wird. Der Vorstand entwickelt die Gesamtstrategie und verfolgt ihre Umsetzung in regelmäßigen

Workshops mit dem oberen Management, das den gleichen Prozess in seinen Verantwortungsbereichen mit seinen Führungskräften und Mitarbeiter:innen durchführt. Eine konsequente Anwendung von WoW-Methoden wird durch die Berücksichtigung des Programms im Zielsystem abgesichert und die Wirksamkeit in einer speziellen regelmäßigen Umfrage analysiert. Die Auswertung des WoW Survey, der im vierten Quartal 2021 durchgeführt wurde, bestätigt erste spürbare Fortschritte im Wandel der Unternehmenskultur.

Die Ergebnisse des WoW-Survey verzeichnen weitere Erfolge in der Festigung der WoW-Kultur: Der Bekanntheitsgrad der WoW-Kultur steigt, Mitarbeiter:innen können sich in den Meetings gut einbringen, übernehmen Verantwortung und werden in die Entscheidungsfindung einbezogen. Zeitgleich hat sich die Zusammenarbeit in den Teams deutlich verbessert.

Zusätzlich zu der WoW-Umfrage hat GRAMMER 2021 eine allgemeine Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt, um weiteres

Feedback der Mitarbeiter:innen zu erhalten. Die Teilnahmequote lag bei 75 %. Erste Auswertungen deuten darauf hin, dass die Mitarbeiter:innen sich gut bei GRAMMER aufgehoben fühlen und sich mit GRAMMER als Arbeitgeber identifizieren. Darüber hinaus wurde angegeben, dass sich die Führungsqualitäten infolge des WoW-Kulturwandels verbessert haben und dass Vielfalt bei GRAMMER gelebt wird. Positiv hervorzuheben ist außerdem, dass die Befragung von den Mitarbeiter:innen sehr begrüßt und nicht als unnötiger Mehraufwand wahrgenommen wurde, was die hohe Teilnahmequote bestätigt. Im laufenden Geschäftsjahr werden die Ergebnisse analysiert, Handlungsmaßnahmen abgeleitet und mit deren Umsetzung begonnen.

ZIEL

Durchführung einer systematischen, globalen Mitarbeiter:innenbefragung in regelmäßigen Abständen und Ableitung von Handlungsmaßnahmen.

2021 wurde der Zielwert beim Engagement Index mit 75 % erreicht. Der Zielwert der Rücklaufquote in Höhe von 65 % wurde mit 75 % übertroffen.

6.2 Mitarbeiter:innenentwicklung

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen sind ein wesentlicher Baustein für den Erfolg der GRAMMER Gruppe. Das Unternehmen bekennt sich dazu, die berufliche Weiterbildung zu fördern und danach zu streben, eine lernende Organisation zu sein. Deshalb hat sich GRAMMER die Stärkung einer Lernkultur sowie den Ausbau zukunftsrelevanter Kompetenzen als Ziel für die nächsten Jahre gesetzt. Die zielgerichtete und bedarfsorientierte Förderung aller Mitarbeiter:innen ist unternehmensintern Aufgabe der Personalentwicklung. Dabei wird sowohl auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen als auch auf die zukünftigen Anforderungen des Marktumfelds geachtet.

Zu diesem Zweck wurde die GRAMMER Academy gegründet, die durch eine E-Learning-Plattform weltweit allen White-Collar-Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Auf diesem Weg können die für GRAMMER notwendigen Qualifikationen (aktuell z. B. das Projekt-

management oder interkulturelle Kompetenzen) vermittelt sowie zielgerichtete Trainings (z. B. Präsentations- und Kommunikationstechniken) durchgeführt werden. Der individuelle Bedarf wird in Mitarbeiter:innengesprächen ermittelt und so persönlich angepasst. Auch die Blue-Collar-Mitarbeiter:innen können auf ein umfassendes Schulungsangebot zurückgreifen, durch das die individuelle Einsatzfähigkeit erhöht und somit die Produktqualität sichergestellt werden soll. Die Schulungen finden jeweils vor Ort in den Werken statt. Eine Einbindung in die E-Learning-Plattform ist ebenfalls geplant, erfordert jedoch noch den Aufbau der notwendigen Infrastruktur.

Für die optimale Förderung und Weiterbildung der Talente sowie der Führungskräfte bietet GRAMMER seinen Mitarbeiter:innen die Teilnahme an verschiedenen sogenannten Corporate-Development-Programmen an. Damit bezweckt GRAMMER, Schlüsselpositionen weitgehend aus der eigenen Organisation heraus zu besetzen. Unter dem Namen career@GRAMMER wurden drei jeweils modular aufgebaute Programme entwickelt. Das Programm DRIVE ist auf Young Professionals mit Potenzial für weiterführende Positionen und Aufgaben ausgelegt. Ziel dieses Programms ist die Festlegung des weiteren Karrierewegs (Führung, Projekt oder Expert:in). Während das Programm FAST LANE für Mitarbeiter:innen mit erster Führungserfahrung und sehr hohem Potenzial konzipiert ist, wurde das Programm TOP GEAR auf Teilnehmer:innen aus dem mittleren Management zugeschnitten.

Darüber hinaus findet im Rahmen unserer Leistungsbeurteilungsprozesse mit allen Mitarbeiter:innen mindestens einmal jährlich verbindlich ein Entwicklungsgespräch statt. Diese Gespräche mit den jeweiligen Vorgesetzten umfassen unter anderem den jeweiligen Entwicklungsbedarf der einbezogenen Mitarbeiter. Das Mitarbeiter:innengespräch ist ein wichtiges Steuerungselement, um ein klares gemeinsames Verständnis über Leistungsmaßstäbe sowie mögliche Entwicklungsziele herzustellen und die Mitarbeiter:innen zur Übernahme der Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung zu motivieren.

6.3 Arbeitssicherheit und Mitarbeiter:innengesundheit

In einem produzierenden Unternehmen wie GRAMMER hat das Thema Arbeitssicherheit und Mitarbeiter:innengesundheit eine sehr hohe Bedeutung. Insbesondere sind die Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie die Förderung von Aktivitäten zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen Ziele des Unternehmens. Im Rahmen der Vorbeugung wurden umfassende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit etabliert.

Um Mitarbeiter:innen nach längerer Krankheit die Wiedereingliederung zu erleichtern, hat GRAMMER entsprechend den gesetzlichen Regelungen an den deutschen Standorten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) installiert und eine BEM-Koordinatorin benannt. Hierdurch können Mitarbeiter:innen, die in den zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen nicht arbeitsfähig waren, eine Hilfestellung erhalten, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Das trägt auch dazu bei, eine Wiedererkrankung der Mitarbeiter:innen zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit langfristig sicherzustellen. In den Prozess werden zahlreiche Stellen parallel eingebunden. Durch die Einbindung von Betriebsarzt/ärztin, Betriebsrat, der Vertretung der Menschen mit Behinderung und der Abteilung Human Resources erzielen wir eine hohe Akzeptanz bei unseren Mitarbeiter:innen und schaffen so die optimale Voraussetzung für gemeinsame Lösungen.

An den Standorten in Deutschland bestehen darüber hinaus standortspezifische Gremien für Gesundheitsmanagement, wie zum Beispiel der Arbeitskreis Gesundheit im Raum Ursensollen. Hier werden konkrete Vorschläge und Konzepte zur Förderung der Mitarbeiter:innengesundheit erarbeitet. Neben einer arbeitsmedizinischen Betreuung bietet GRAMMER auch freiwillige Leistungen durch den Betriebsarzt an, wie z. B. die jährliche Grippe-schutzimpfung oder Sehtestaktionen.

Die genannten Maßnahmen zeigen Wirkung. Die Abwesenheitsrate aller Gesellschaften lag 2021 bei 4,3 % (Vj. 4,0 %). Somit wurde das Ziel einer Abwesenheitsrate von unter 5 % dieses Jahr erneut sehr gut erreicht. Die Abwesenheitsrate soll auch weiterhin auf einem niedrigen Niveau gehalten werden. GRAMMER unterstützt dieses Ziel mit vielseitigen Maßnahmen zur Mitarbeiter:innenmotivation und zur Erhöhung der Mitarbeiter:innengesundheit.



4,3%

betrug die Abwesenheitsrate.
(Alle Gesellschaften zum Stich-
tag 31. Dezember 2021)

ZIEL

Die Abwesenheitsrate soll fortlaufend <5 % gehalten werden.

GRAMMER misst den Erfolg seiner Arbeitsschutzmaßnahmen mithilfe der Lost Time Incident Frequency Rate (LTIFR). Dieser Indikator für die Anzahl und Häufigkeit von Unfällen kann im zeitlichen Verlauf Entwicklungen des Unfallgeschehens aufzeigen. Dabei werden weltweit meldepflichtige Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro einer Million Arbeitsstunden gemessen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Verringerung des LTIFR-Wertes zu einem strategischen Ziel für alle Manager:innen bei GRAMMER. Das hat dazu beigetragen, die LTIFR im Jahr 2021 deutlich auf den Wert von 4,04 zu senken (Vj. 6,17), ein Beleg der Wirksamkeit der durchgeführten Fokuskampagnen zur Beseitigung von Hauptunfallursachen und generell eine Verbesserung der Arbeitssicherheitskultur bei GRAMMER. Trotz dieses Erfolges wird das Unternehmen weiter daran arbeiten, die Arbeitssicherheit zu verbessern, indem das LTIFR-Ziel für das Geschäftsjahr 2022 auf 5,62 gesenkt wird (Vj. 7,0), um so auch die Wettbewerbsfähigkeit im Branchenvergleich weiter zu verbessern.

Das globale Ziel für die Unfallhäufigkeitsrate (LTIFR) wird jährlich gegenüber dem Vorjahreswert reduziert.

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

ZIEL

Bis Ende 2022 soll an allen Produktionsstandorten das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 eingeführt werden. 42 % der Produktionsstandorte haben zum 31. Dezember 2021 bereits eine Zertifizierung nach ISO 45001.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeitssicherheit und Gesundheitserhaltung ist die Arbeitsplatzgestaltung, um die Belastungen für die Mitarbeiter:innen möglichst gering zu halten. Dies betrifft vor allem Lärm und Emissionen sowie körperliche Belastungen. Mit umfassenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz sorgt GRAMMER auch weiter für eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter:innen. So wird zum Beispiel am GRAMMER Campus in Ursensollen insbesondere auf ergonomische Möbel und ein gesundes Arbeitsumfeld geachtet, unter anderem ist dort jeder Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet, um die Ergonomie zu verbessern. Außerdem besteht durch die WLAN-Versorgung am kompletten Campus die Möglichkeit zum Arbeiten im Grünen. Die naturnahe Außenanlage lädt nicht nur zu Spaziergängen in den Pausen ein, sondern auch um an der frischen Luft seiner Tätigkeit nachzugehen. Für die Versorgung der Mitarbeiter:innen gibt es am GRAMMER Campus ein bio-zertifiziertes Restaurant, in dem neben dem traditionellen Speiseangebot auch ein „Job+Fit“-Menü angeboten wird.

Neben der körperlichen Gesundheit legt GRAMMER großen Wert auf das psychische Wohlergehen seiner Mitarbeiter:innen und stellt deshalb soziale Unterstützungsangebote im Rahmen von MyLife@GRAMMER zur Verfügung. In allen Regionen wurden länderspezifische Angebote geschaffen, um Mitarbeiter:innen zum Beispiel zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in besonderen Sozial- und Lebenslagen zu beraten. Es ist GRAMMER wichtig, diese Angebote niedrigschwellig zu halten: Mitarbeiter:innen können sich darauf verlassen, dass es vertraulich bleibt, wenn sie diese in Anspruch nehmen. Deshalb werden sie in diesen sensiblen Situationen durch renommierte externe Partner begleitet, die über die erforderliche Erfahrung und Fachkompetenz sowie über das Einfühlungsvermögen verfügen, um eine bedarfsgerechte Unterstützung sicherstellen zu können.

Die COVID-19-Pandemie

Zum Zweck der Minimierung des Infektionsrisikos hat GRAMMER neben der Umsetzung aller gesetzlichen Vorschriften in den einzelnen Ländern und dem Angebot regelmäßiger COVID-19-Test- und Impfaktionen an den Standorten verschiedene zusätzliche Maßnahmen ergriffen: Eine hohe Quote an mobilem Arbeiten und ein stark eingeschränktes Reise- und Besuchsaufkommen ermöglichten eine umfangreiche Kontaktreduzierung. Um dadurch nicht an Produktivität und Effizienz zu verlieren, hat die Gruppe ein digitales Lernangebot aufgebaut, das speziell auf die von der Pandemie hervorgerufenen Herausforderungen ausgerichtet ist. Der Erfolg all dieser Anstrengung zeigt sich darin, dass es damit auch im zweiten Jahr der COVID-19-Pandemie gelungen ist, Infektionsketten unter den Mitarbeiter:innen zu vermeiden.

6.4 Diversität und Chancengleichheit

In der „Way of Working“-Philosophie sind die Grundwerte Vertrauen und Respekt fest verankert. Folglich sind auch Diversität & Inklusion ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur bei GRAMMER. Als einer der ersten Unterzeichner der Charta der Vielfalt im Jahr 2006 ist Diversität für GRAMMER kein vorübergehender Trend, sondern gelebte Realität. Das Unternehmen fördert nicht nur Diversität und Vielfalt aktiv, sondern setzt sich gegen Benachteiligungen ein. Im Code of Conduct ist die Chancengleichheit für alle Beschäftigten festgeschrieben. Zudem wird jedwede Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder der sexuellen Identität verurteilt. Für Mitarbeiter:innen besteht die Möglichkeit, Vorfälle über ein internes Hinweisgebersystem an das Kodex-team zu melden.

Neben der Charta der Vielfalt unterstützt GRAMMER auch das interne globale Netzwerk Ladies@GRAMMER zum gegenseitigen Austausch. So soll ein Bewusstsein für die Förderung von Frauen und damit auch der Chancengleichheit gestärkt werden.



ZIEL

Beibehaltung des Frauenanteils in der Konzernbelegschaft von 45 % mit einer Abweichung von ± 5 %-Punkten. 2021 lag der Frauenanteil bei 43 %.

Anlässlich des Diversity Day und des World Day for Cultural Diversity for Dialogue and Development im Mai 2021 veranstaltete GRAMMER dynamische und interaktive Workshops zu Diversitäts- und Inklusionsthemen. Der Fokus lag hierbei unter anderem auf den Themen Mental Wellbeing, Gender, Ethnicity und Age. Die divers besetzten Workshops fanden unter Schirmherrschaft und aktiver Beteiligung von Jurate Keblyte statt. Ziel dieser Aktivitäten war, auf die Vielfalt der Belegschaft und deren Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens aufmerksam zu machen. Auf einer eigens erstellten Website wurden in einer vier-wöchigen Serie D&I-Videos mit insgesamt acht individuellen Erfahrungsberichten

veröffentlicht. Mittels Videobotschaften teilten der gesamte Vorstand sowie Mitglieder des Senior Managements ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema. Das persönliche Involvement und Input des Vorstands verdeutlichen, dass Vielfalt ein zentraler Baustein unserer Unternehmenskultur, des GRAMMER Way of Working, ist.

Zudem werden der internationale Austausch und die Vernetzung innerhalb der GRAMMER Gruppe durch die international angelegten Qualifizierungsprogramme gefördert.

Work-Life-Balance

Mit MyLife@GRAMMER als Teil der GRAMMER Academy schafft GRAMMER die Rahmenbedingungen zur Förderung der Work-Life-Balance. Ziel ist die Steigerung der Führungskompetenz, um die Wichtigkeit dieser Thematik fest in der Organisation zu verankern. Dementsprechend fördert GRAMMER die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Zu diesem Zweck befindet sich am Standort in Hardheim ein integrierter Kindergarten. Dort werden die Kinder von 06:45 Uhr bis 15:45 Uhr betreut. Durch vielfältige Bring und Abholzeiten wird den Eltern der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit erleichtert. Während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen, sind die Kinder mit Spiel, Spaß und Sport gut beschäftigt. Beim wöchentlichen Technikunterricht, geleitet von den Auszubildenden, können sich die Kinder an spannende Themen herantasten. Darüber hinaus führt GRAMMER die Kinder spielerisch an Fragen der sozialen Verantwortung und kulturellen Offenheit heran, z. B. durch das Basteln von Landesflaggen der Herkunftsländer unserer Mitarbeiter:innen am Standort oder mit dem Anlegen einer Naturblumenwiese für Insekten auf dem Werksgelände. Im Jahr 2021 haben 129 Mitarbeiter:innen an den deutschen Standorten die Elternzeit in Anspruch genommen (Vj. 127).

Weiterhin schafft GRAMMER die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle inklusive Teilzeit und unterstützt den beruflichen Wiedereinstieg für Eltern nach der Elternzeit.

Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge eine wichtige Säule, um den Lebensstandard auch im Ruhestand zu sichern. GRAMMER

fördert diese nachhaltige Alterssicherung. Deshalb wurde das betriebliche Altersvorsorgesystem, das im Jahr 2018 für die Mitarbeiter:innen an den Standorten in der Region Amberg eingeführt wurde, inzwischen auch an den übrigen deutschen Standorten von GRAMMER implementiert.

6.5 Gesellschaftliches Engagement

GRAMMER ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützt zahlreiche soziale Projekte, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Bildungseinrichtungen an den weltweiten Standorten. Dabei werden die Leitlinien des internen Verhaltenskodex sowie der weltweit gültigen Sponsoringrichtlinie befolgt. GRAMMER legt den Hauptfokus bei seinen Spenden- und Sponsoringaktivitäten auf die Förderung sozialer Einrichtungen und Projekten. Zudem ist GRAMMER in der Sportförderung aktiv und konzentriert sich hierbei auf die Jugendförderung in verschiedenen Teamsportarten. Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände erhalten von GRAMMER keine finanzielle Unterstützung. In der Schul- und Universitätsbildung engagiert sich GRAMMER mit unterschiedlichen Kooperationen, Förder- oder Sponsoringprogrammen. Dies schließt Schulen sowie Berufs- und Hochschulen sowohl in der Region Amberg als auch an überregionalen sowie internationalen Standorten ein. Ziel ist es, junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Besondere Umstände erfordern außerordentliches Handeln: Aufgrund der Coronapandemie konnten viele Spenden- und Sponsoringaktivitäten, die normalerweise jedes Jahr durchgeführt werden, nicht stattfinden.

7. Angaben nach Verordnung (EU) 2020 / 852 (Taxonomieverordnung)

7.1 Hintergründe und Ziele

Die Europäische Union hat die Transformation der europäischen Wirtschaft hin zu einer klimafreundlichen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise als prioritär für ihr politisches Handeln ins Zentrum gerückt. Die Lenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen wird dabei als Schlüssel zum Erfolg gesehen. Mit der Taxonomie hat die EU ein Klassifizierungssystem geschaffen, welches Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform einstuft, wenn sie a) in der Verordnung erwähnt sind und b) die Anforderungen der Verordnung erfüllen.

7.2 Erstmalige Berichterstattung der GRAMMER AG für das Geschäftsjahr 2021

Die GRAMMER AG hat für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig über die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ zu berichten. Die Berichtspflicht beinhaltet Angaben zum Anteil taxonomiefähiger und nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, den Investitionsausgaben und den Betriebsausgaben. Die Angaben beziehen sich auf alle Gesellschaften, die als vollkonsolidiert in den Konzernabschluss einbezogen werden. Da es sich um die erstmalige Berichterstattung nach dieser Vorschrift handelt, werden keine Vergleichswerte zum Vorjahr ausgewiesen.

Die erstmalige Berichterstattung ist für GRAMMER grundsätzlich mit Unsicherheiten verbunden, da Regelungen zu den Details der Berichterstattung z. T. erst nach Ablauf des Berichtsjahres verabschiedet bzw. veröffentlicht wurden. Auch bestehen hinsichtlich der Auslegung von Formulierungen und Begriffen der Verordnung noch Unsicherheiten.

Unsere Interpretation ist nachfolgend dargestellt. Bei der Bewertung in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit orientieren wir uns an den öffentlich kommunizierten Bewertungen der Industrieverbände der Automobil- und Zulieferindustrie sowie den Antworten der EU-Kommission auf die häufig gestellten Fragen (FAQ).

Für die Berichterstattung haben wir die Informationen berücksichtigt, die wir bis zur Erklärung des Vorstandes am 11. März 2022 (Erklärung im Rahmen des Jahresabschlusses) erlangen konnten.

7.3 Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten

Die GRAMMER AG ist in zwei Geschäftsfeldern aktiv: Für die globale Automobilindustrie entwickelt und produziert GRAMMER hochwertige Interieur- und Bediensysteme sowie innovative thermoplastische Komponenten.

Für Lkw, Bahnen, Busse und Offroad-Fahrzeuge ist GRAMMER FullService-Anbieter von Fahrer- und Passagiersitzen.

Nachhaltigkeit ist in der Unternehmensstrategie der GRAMMER Gruppe verankert und wird dabei in fünf Handlungsfelder unterteilt: Neben der Entwicklung nachhaltiger Produkte zählen dazu die Senkung direkter Emissionen, der effizientere Einsatz von Energie, Rohstoffen und Materialien, die Steigerung der Recyclingquote und die Optimierung des CO₂-Fußabdrucks in der Lieferkette sowie bei den eigenen Produkten.

So hat GRAMMER im Juli 2021 ein umfangreiches Programm gestartet, um sich weltweit nachhaltiger auszurichten. Im Rahmen der Kampagne „Let’s make GRAMMER greener!“ verfolgen wir das gemeinsame Ziel, unsere CO₂-Emissionen als GRAMMER bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren und damit einen Beitrag dazu leisten, das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erfüllen. Einer der bereits erreichten Meilensteine war die Umstellung auf erneuerbare Energien an allen deutschen Standorten.

Nach eingehender Prüfung unter Einbeziehung aller relevanten Unternehmensbereiche sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass unsere Wirtschaftstätigkeiten im delegierten Rechtsakt zu den beiden klimarelevanten Umweltzielen zur EU-Taxonomie Verordnung nicht enthalten und folglich nicht taxonomiefähig sind.

7.4 Taxonomiefähige Umsätze

Wie dargelegt verfolgt GRAMMER mit seinen Aktivitäten ambitionierte Nachhaltigkeitsziele. Die wirtschaftlichen Tätigkeiten, die GRAMMER ausübt, sind jedoch in der Taxonomie nicht erwähnt. Folglich beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0 %.

7.5 Taxonomiefähige Investitionen und Betriebsausgaben

Die Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie beziehen sich auf klimabezogene Investitionen in Gebäude und Anlagen.

Die Betriebsausgaben enthalten Ausgaben, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, einschließlich Schulungen und sonstiger Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften sowie direkter, nicht kapitalisierter Kosten in Form von Forschung und Entwicklung oder sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und auf einzelne Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird

Die Berechnung des Anteils der taxonomiefähigen Investitionen (CapEx) bzw. des Anteils der taxonomiefähigen Betriebsausgaben (OpEx) wurde gemäß den Abschnitten 1.1.2.2 sowie 1.1.3.2 des Anhangs 1 der delegierten Verordnung zur Offenlegungspflicht (2021/2178) durchgeführt.

Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionen wurde mit 5,2 % bestimmt.

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben wurde mit 4,7 % bestimmt.

Die Investitionen und Betriebsausgaben beziehen sich nur auf fortgeführte Aktivitäten.