



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

ASSMANN BÜROMÖBEL GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Martin Könneker

Heinrich-Assmann-Straße 11
49324 Melle
Deutschland

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





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impresum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Im Jahr 1939 als Dorftischlerei in Melle gestartet, gehört die ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG heute zu den Marktführern in der deutschen Büromöbelbranche. Das mittelständische Familienunternehmen aus Niedersachsen wird in der dritten Generation von Dirk Aßmann als geschäftsführendem Gesellschafter geleitet und hat sich in mehr als 80 Jahren stetig weiterentwickelt: In einer der modernsten Büromöbelproduktionen Europas fertigt ASSMANN funktionelle und innovative Möbelsysteme und Einrichtungslösungen für moderne Arbeitswelten mit höchstem Qualitätsanspruch. Nachhaltigkeit zählt dabei neben Produktentwicklung, Qualität, innovativer Fertigungstechnik und Kosteneffizienz zu einem der wichtigen Faktoren des Unternehmens.

2019 verließen über eine halbe Million Möbelstücke das Werk, rund 50.000 mehr als im Vorjahr. 391 Mitarbeiter weltweit, darunter 375 Mitarbeiter in Deutschland einschließlich 18 Auszubildender, erwirtschafteten im Berichtszeitraum einen Umsatz von 131 Millionen Euro und damit gegenüber dem Vorjahr ein leichtes Plus von circa 1 Prozent.

Umfasste das Produktsortiment lange vorwiegend ergonomische Einzel- und Gruppenarbeitsplätze sowie Einrichtungslösungen für Empfangs- und Seminarbereiche, wurde dies in den vergangenen Jahren konsequent erweitert – zunächst um akustisch wirksame Loungemöbel, stylische Sitzmöbel sowie innovative und smarte Stauraum- und Regalsysteme, ab 2021 mit einer eigenen Büroküchenserie und Bürostuhlserie. Im Ergebnis verfügt ASSMANN damit heute über ein umfassendes Produktportfolio für alle Bereiche moderner Arbeitswelten. Zum erweiterten Leistungsangebot für Kunden und Fachhandelspartner gehören darüber hinaus individuelle Beratung, konzeptionelle Raumplanung mit dem vollumfänglichen Dienstleistungsangebot ASSMANN 4ROOMS, innovative Smart-Office-Lösungen, die Auslieferung mit eigenem Lkw-Fuhrpark, Montageservice sowie Finanzierungs- und Altmöbel-Entsorgungskonzepte.

ASSMANN konnte 2019 auf 23 Jahre Umweltmanagement nach der der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (EMAS) zurückblicken. Seit 2011 veröffentlicht das Unternehmen zudem i. d. R. in dreijährigen Turnus

einen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der jeweils aktuellen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Im November 2020 wurde ein Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standards mit Auswertungsjahr 2019 veröffentlicht. Dieser Bericht steht unter <https://www.assmann.de/nachhaltigkeit/public/> zur Verfügung. Die Berichtshistorie der Nachhaltigkeitsberichte und Umwelterklärungen steht unter <https://www.assmann.de/nachhaltigkeit/public/archiv> zum Download zur Verfügung. Der nächste GRI Bericht ist für das 2. Quartal 2023 geplant.

Ergänzende Anmerkungen:

Diese DNK-Entsprechungserklärung basiert auf dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 für das Auswertungsjahr 2019. Für diesen Nachhaltigkeitsbericht liegt eine Gültigkeitserklärung der TÜV SÜD Umweltgutachter GmbH vor. Diese ist unter <https://www.assmann.de/nachhaltigkeit/public/fileadmin/Nachhaltigkeit/Dokumente/2020-NB-ASSMANN-GRI-Erklärung.pdf> abrufbar.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Eine der großen Herausforderungen unserer Zeit ist der Wandel hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft. Dementsprechend nimmt das Thema in der Unternehmenspolitik von ASSMANN eine zentrale Rolle ein, sowohl in der strategischen Ausrichtung als auch bei der operativen Umsetzung. So zählt Nachhaltigkeit neben Produktentwicklung, Qualität, innovativer Fertigungstechnik und Kosteneffizienz zu einem der Erfolgsfaktoren des Unternehmens. In unserem [Nachhaltigkeitsleitbild](#) bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Dabei begreifen wir Nachhaltigkeit als dynamischen Prozess, der durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Dementsprechend großen Wert legen wir auf den kontinuierlichen Austausch und das partnerschaftliche Miteinander mit unseren Bezugsgruppen, mit denen wir gemeinsam konkrete und evaluierbare Nachhaltigkeitsziele festlegen, weiterentwickeln und bei Bedarf neu definieren.

Zertifizierte Umwelt- und Qualitätsmanagementsysteme unterstützen uns dabei, diese Strategie erfolgreich umzusetzen. Mit den Zertifizierungen unseres Produktionsstandorts nach Qualitätsmanagement ISO 9001:2015, Umweltmanagement ISO 14001:2015 sowie der Europäischen Verordnung zum Umweltmanagement (Verordnung [EG] Nr. 1221/2009 [EMAS III] inkl. Verordnung [EU] 2018/2026 und Verordnung [EU] 2017/1505 zur Änderung der Anhänge I–IV) wird uns unser hoher Anspruch durch unabhängige Experten regelmäßig bestätigt.

Um einen international einheitlichen Handlungsrahmen zu gewährleisten, haben wir die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen mit der strategischen Ausrichtung von ASSMANN abgeglichen und den Handlungsfeldern ([vgl. S. 12-15](#)) in unserem Nachhaltigkeitsbericht [#weiter gehen](#) zugeordnet. Diese weisen wir in unserem GRI-Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter gehen](#) direkt im Zusammenhang mit

unserem [Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm](#) aus. Wir sind der Überzeugung, dass ein international einheitlicher Handlungsrahmen einen bedeutenden Beitrag zur Harmonisierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten leisten kann.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die regelmäßige Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte obliegt bei ASSMANN dem Team Nachhaltigkeit. Ihm gehören der geschäftsführende Gesellschafter Dirk Aßmann, zwei Mitglieder der Geschäftsleitung und die Fachbereichsleiter der Abteilungen Personal, Industrial Engineering und Marketing & Kommunikation sowie der Nachhaltigkeitsbeauftragte an. Durch diese personelle und strukturelle Verbindung der beiden Themen Strategieentwicklung und Nachhaltigkeitsmanagement wird sichergestellt, dass der Schutz von Umwelt und Klima bei ASSMANN früh in der Prozessentwicklung berücksichtigt und gleichzeitig auf eine breitere Basis gestellt wird. So werden alle wesentlichen Unternehmensentscheidungen, beispielsweise zu den Themen Umwelt, Soziales, Lieferanten, Produkte oder Arbeitsschutz, auf Grundlage regelmäßiger Managementreviews und unter Einbeziehung des Betriebsrats getroffen. Dafür trifft sich themenabhängig die Geschäftsleitung mit den jeweiligen Beauftragten für Umwelt- und Qualitätsmanagement sowie für Nachhaltigkeit und Datenschutz, den Fachbereichsleitern sowie weiteren Mitarbeitern. In den Bereichen Umweltmanagement und Arbeitssicherheit unterstützen darüber hinaus externe Fachleute und Berater das Unternehmen.

Das Team Nachhaltigkeit untersucht die für ASSMANN identifizierten internen und externen Herausforderungen systematisch auf ihre Wesentlichkeit. Die Einordnung beruht auf dem identifizierten Handlungsbedarf. Zudem werden die Herausforderungen den internen und externen Stakeholdern zugeordnet und mit ihrer Sichtweise abgeglichen.

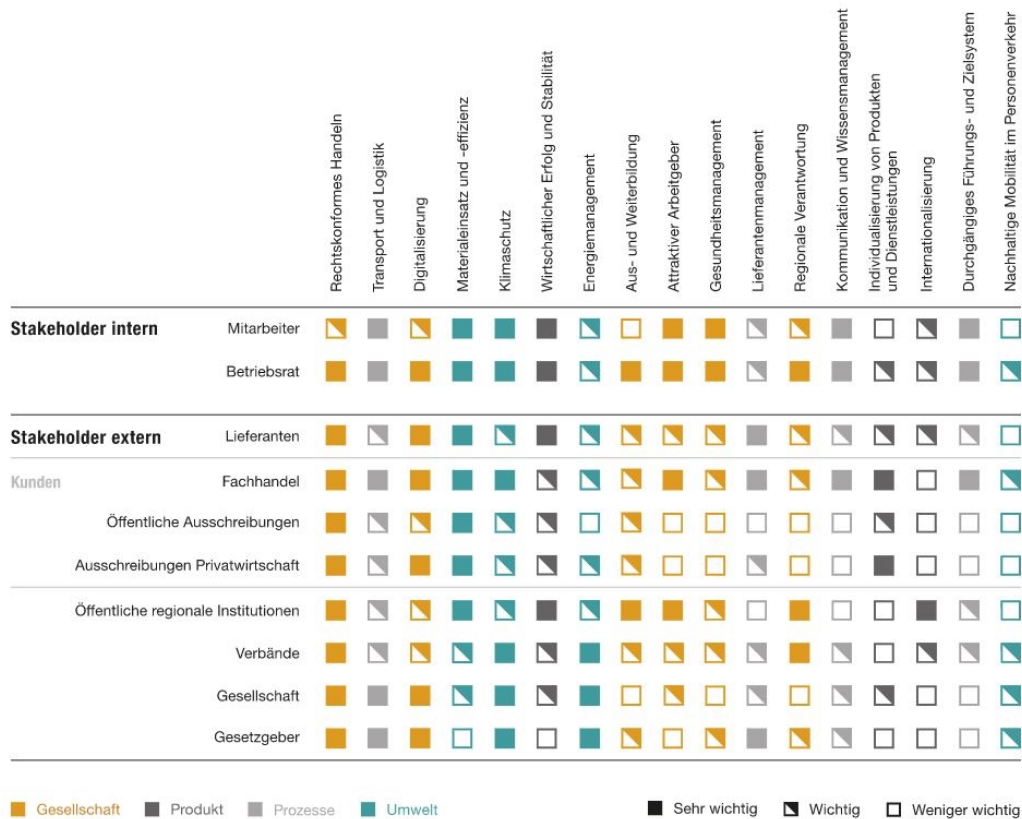
Stakeholderdialog und Wesentlichkeitsanalyse

Basierend auf dem Dialog mit unseren Stakeholdern haben wir die aktuellen Entwicklungen von Unternehmen, Markt und Technik in wesentliche Handlungsfelder untergliedert und für diese jeweils die Chancen und Risiken

ermittelt. Im Jahr 2016 wurden die Stakeholder im Rahmen der Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse noch sehr kleinteilig festgelegt, was sich im Nachgang aufgrund des Umfangs als schwer operationalisierbar herausgestellt hat. Aus diesem Grund hat sich ASSMANN im Vorfeld der aktuellen Berichterstellung auf folgende Stakeholdergruppen fokussiert: intern wurden Mitarbeiter und der Betriebsrat identifiziert. Die Inhaberfamilie wurde dieses Mal bewusst ausgenommen, da diese an der Bewertung der Auswirkungen ohnehin beteiligt ist. Zwischen angestellten Mitarbeitern und Leiharbeitskräften wurde dieses Mal nicht unterschieden, da – mit Ausnahme einiger weniger Aspekte wie der betrieblichen Altersvorsorge – keine Unterschiede bestehen. Extern wurden die drei Kundengruppen Fachhändler, öffentliche Institutionen und privatwirtschaftliche Unternehmen als relevante Stakeholder festgelegt sowie darüber hinaus öffentliche regionale Institutionen, Verbände, die Gesellschaft und der Gesetzgeber.

Stakeholderansprache

Mithilfe eines standardisierten Fragebogens zu den Handlungsfeldern und den damit verbundenen Chancen und Risiken wurden die Interessen der 20 Hauptlieferanten, einer repräsentativen Auswahl von Fachhändlern, einiger öffentlicher regionaler Institutionen und Verbände sowie des Betriebsrats ermittelt. Die Belange der Mitarbeiter konnten in Teilen aus der umfangreichen Befragung im Rahmen der „TOP JOB“-Analyse abgeleitet werden. Um die Anforderungen der Endkunden (öffentliche Institutionen und privatwirtschaftliche Unternehmen) einbinden zu können, haben wir eine Ausschreibungsanalyse durchgeführt. Welche Themen gesellschaftliche Relevanz haben, wurde aus ihrer Präsenz in der allgemeinen Berichterstattung gefolgert. Für die Ermittlung der legislativen Interessen haben wir schließlich Aktions- und Maßnahmenpläne auf Bundes- und Landesebene (zum Beispiel NAP Wirtschaft und Menschenrechte) analysiert und die Schwerpunkte in die Bewertung einbezogen.



Gewichtung der Stakeholdergruppen

Die verschiedenen Untersuchungsergebnisse wurden im Team Nachhaltigkeit analysiert, diskutiert und evaluiert mit dem Ziel, eine Gesamtbewertung der Stakeholderrelevanz zu ermitteln. Dabei wurden die Stakeholder durch die Einteilung in drei Gruppen mit unterschiedlich starken Schwerpunkten versehen:

1. Gruppe: Kunden und Gesetzgeber

ASSMANN richtet sämtliche unternehmerischen Aktivitäten im Kern auf die Bedürfnisse der Kunden aus, weswegen diesen in der Bewertung ein entsprechendes Gewicht zukommt. Der überwiegende Fokus liegt auf den Fachhandelspartnern, die wesentlicher Bestandteil unserer Vertriebsstrategie sind und auch zukünftig bleiben werden. Heute und morgen ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften elementar, was auch die Einschätzung der Stakeholdergruppen widerspiegelt.

2. Gruppe: Mitarbeiter und Betriebsrat, Lieferanten, Gesellschaft

Die Mitarbeiter sind bei ASSMANN der wesentliche Faktor bei der Ausgestaltung der Unternehmensprozesse und Ursprung von Kreativität und Kundenorientierung. Als Unternehmen mit einer relativ geringen Fertigungstiefe nehmen unsere Lieferanten einen hohen Stellenwert in der Unternehmensphilosophie ein. Mit steigender Markenbekanntheit und der erwartbaren Notwendigkeit, durch das Thema Homeoffice auch im Bereich der privaten Haushalte aktiv zu werden, nimmt die Relevanz der öffentlichen Wahrnehmung in der Gesellschaft zu.

3. Gruppe: öffentliche Institutionen und Verbände

Beide Gruppen sind für ASSMANN wichtig, wenn es um Meinungsbildung und Innovationsförderung geht. Im Tagesgeschäft haben sie jedoch wenig Präsenz.

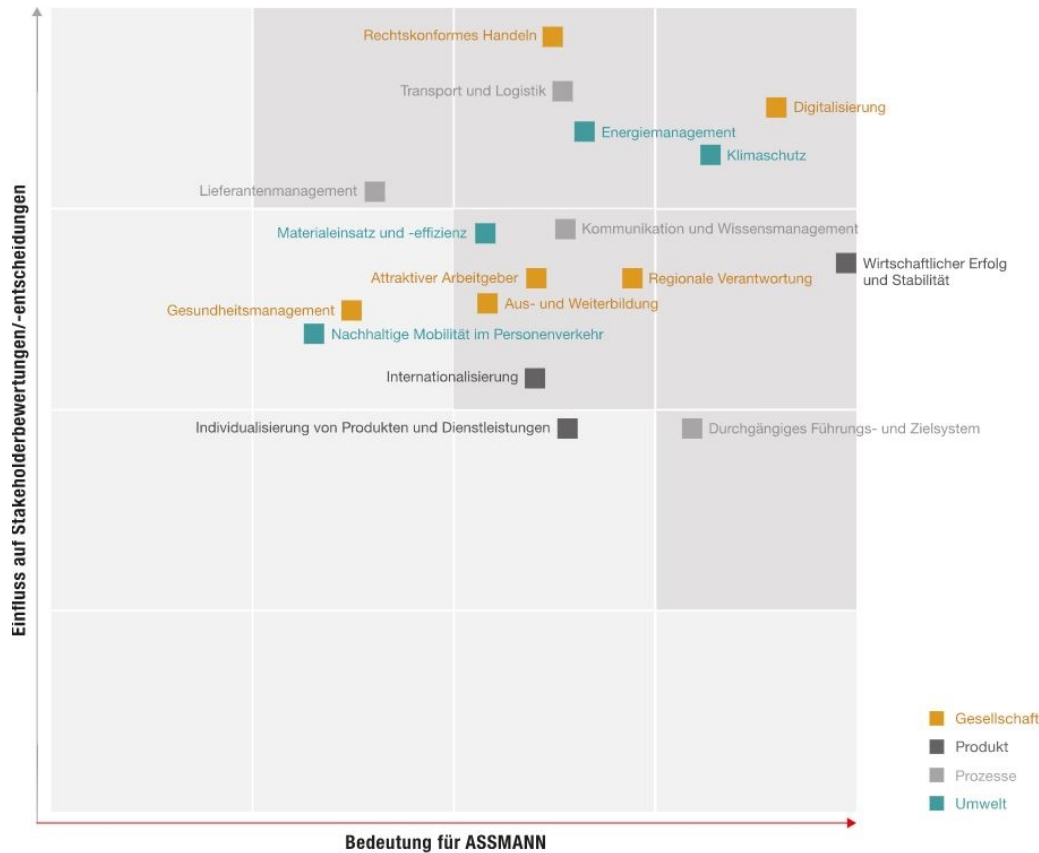
Relevanz für ASSMANN

Unter Berücksichtigung der Gewichtungsfaktoren wurde aus den Ergebnissen des Stakeholderdialogs schließlich die Gesamtbewertung der Stakeholderrelevanz ermittelt. Durch den GRI-Standard ist grundsätzlich vorgegeben, dass diese in der Wesentlichkeitsanalyse mit der „Auswirkung von ASSMANN“ zu kombinieren ist. Wir haben uns jedoch bewusst dafür entschieden, auch die Innensicht zu berücksichtigen, und legen stattdessen das Kriterium „Bedeutung für ASSMANN“ zugrunde (siehe Abszisse der Wesentlichkeitsmatrix). Auf diese Weise berücksichtigen wir neben der Einschätzung des externen Einflusses durch das Unternehmen auch die Bedeutung des jeweiligen Aspekts für ASSMANN. Ein Beispiel: Im Bereich Digitalisierung ist die Auswirkung durch ASSMANN objektiv gesehen gering. Als Unternehmen mit weniger als 400 Mitarbeitern und Hersteller von wenig digitalisierten Produkten sind die Effekte in Bezug auf Datenverkehr, Innovationskraft oder gar gesellschaftliche Auswirkungen eher im mittleren Bereich anzusiedeln. Subjektiv gesehen messen wir der Digitalisierung jedoch hohe Bedeutung zu, da sie alle wesentlichen Unternehmensprozesse beeinflusst und Möglichkeiten bietet, Nachhaltigkeitsaspekte zu quantifizieren und daraufhin zu verbessern. Daher gewichten wir sie dementsprechend.

Wesentliche Handlungsfelder

Aus der Kombination der Relevanz für Stakeholderentscheidungen mit der jeweiligen Bedeutung für ASSMANN konnten durch das Team Nachhaltigkeit schließlich die Handlungsfelder ermittelt werden, die aufgrund ihrer Wesentlichkeit relevant für die Berichterstattung sind. Diese befinden sich in der Wesentlichkeitsmatrix im dunkelgrauen Bereich und werden im Folgenden mit ihren Chancen und Risiken in Bezug auf ASSMANN beschrieben. Aus ebendiesen Chancen und Risiken haben wir wiederum die Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms abgeleitet, nach denen wir unser Handeln richten. Ein Beispiel für die Zielableitung findet sich im Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter_gehen](#) im [Kapitel Leitbild](#) unter dem Abschnitt Wesentliche Handlungsfelder.

Wesentlichkeitsmatrix



Wirtschaftlicher Erfolg und Stabilität

Dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg bildet die Grundlage und ist gleichzeitig das Ziel aller unserer Aktivitäten. Er bietet uns die Chance, unabhängig und frei in unternehmerischen Entscheidungen zu sein, in Technik und Digitalisierung zu investieren und zugleich Rücklagen für schwierige Zeiten zu bilden. Damit ASSMANN auch weiterhin positive Ergebnisse erzielt, erweitern wir sukzessive das Produktprogramm und bauen die Dienstleistungen rund um das Produkt weiter aus. Über ein durchgängiges Führungs- und Zielsystem werden diese Aktivitäten konsequent auf die Unternehmensziele ausgerichtet. Ein Risiko für die gesamte Branche stellt die Veränderung der Vertriebskanäle dar: Möbelhäuser und Onlinehändler sind auf dem Vormarsch, was auch auf den verstärkten Trend zur Arbeit im Homeoffice zurückzuführen ist. Als Reaktion auf diese Entwicklung erarbeiten wir derzeit eine Strategie, mit der wir in diesen Bereichen aktiv werden können, ohne unsere bestehenden Vertriebskanäle zu beschneiden. Die Formulierung einer konkreten Zielsetzung steht in diesem Zuge auf unserer Agenda.

Digitalisierung

Digitale Workflows sorgen für einen schnellen Informationsaustausch, stabile Bearbeitungsprozesse und lückenlose Dokumentation von Vorgängen. Intern wollen wir diese Chancen durch die Integration von prozessorientierten Softwarelösungen ausschöpfen. Nach außen gerichtet können

Datenschnittstellen zu Lieferanten und Kunden manuelle Tätigkeiten erheblich verringern und damit Fehlerpotenzial maßgeblich senken, weshalb wir die Nutzung von EDI-Bestellungen bei beiden Gruppen intensivieren wollen. Auch das ortsunabhängige Arbeiten wird durch die Digitalisierung massiv erleichtert. Unsere neue Zielsetzung, dauerhaft im Durchschnitt 25 Prozent der Verwaltungsmitarbeiter mobil arbeiten zu lassen, wirkt nicht nur positiv auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und reduziert verkehrsbedingte CO₂-Emissionen durch den Arbeitsweg; sie ermöglicht auch den Verzicht auf den ursprünglich geplanten Verwaltungsneubau und die Vermeidung damit einhergehender negativer Umweltauswirkungen. Dennoch gilt es, auch die Herausforderungen der Digitalisierung im Blick zu behalten. Die vermehrte Datenspeicherung ist nur mit leistungsstärkeren Servern möglich, was hohe Investitions- beziehungsweise Nutzungskosten sowie einen gesteigerten Energieverbrauch zur Folge hat. Diesem Risiko wollen wir mit zentralen Systemen zur Datenspeicherung und -bereitstellung entgegenwirken, um auf diese Weise Redundanzen zu vermeiden. Eine weitere Gefahr stellen Datenangriffe dar, die bei einer wachsenden Zahl von Schnittstellen, Datenspeicherung in der Cloud und einer erhöhten Komplexität oft nur schwer zu ermitteln sind. Bei der Auswahl von Digitalisierungslösungen bewerten wir diese Aspekte sorgfältig und berücksichtigen sie unter Begleitung durch einen externen Datenschutzbeauftragten in unseren Aktivitäten.

Klimaschutz und Energiemanagement

Eine starke öffentliche Wahrnehmung und eine – auch finanziell – steigende Relevanz von emittierten Treibhausgasen: zwei Entwicklungen, die neben einigen Risiken jenen Unternehmen Chancen eröffnen, die bereit sind, durch die geeignete Auswahl von Materialien und den erhöhten Einsatz von Recyclat klimaschädliche und energieintensive Produktionsprozesse in der Lieferkette zu vermeiden. Dazu werden wir sowohl intern durch entsprechende Kennzahlen bereits in der Produktentwicklung als auch extern durch Ermittlung von Daten bei unseren Lieferanten eine bessere Datenbasis aufbauen und unseren Materialeinsatz entsprechend positiv entwickeln. Gerade öffentliche Institutionen fordern in ihren Beschaffungsrichtlinien zunehmend Nachweise und Zertifikate aus den Bereichen Umwelt- und Energiemanagement. Unternehmen wie ASSMANN, denen es gelingt, das Thema Klimaschutz durch Zertifizierungen glaubhaft positiv zu besetzen, haben daher einen Wettbewerbsvorteil. Dabei hängen der Klimaschutz und das Energiemanagement eng zusammen. Mit unserem zertifizierten Umweltmanagement, das die Anforderungen von EMAS und der ISO 14001 erfüllt, und der vollständigen Umstellung auf Ökostrom haben wir schon frühzeitig ein hohes Niveau erreicht. Da die Anforderungen stetig steigen, werden wir auch unser Zertifizierungsportfolio entsprechend überprüfen und bei Bedarf anpassen. Und auch die bereits angesprochenen Risiken haben wir im Blick: Dazu gehört die langfristige Erhöhung von Transport- und Materialkosten insbesondere durch die CO₂-Abgabe aus dem Klimaschutzprogramm des Bundes ebenso wie die Verteuerung der Produkte

durch klimafreundliche, aber kostspielige oder schwer zu bearbeitende Materialien. Um diese Entwicklungen aktiv steuern zu können, erarbeiten wir beständig relevante Kennzahlen, um unsere CO₂-Emissionen in den Scopes 1 und 2 vollständig und in Scope 3 besser ermitteln und Maßnahmen zur Senkung einleiten zu können.

Rechtskonformes Handeln

Ob Datenschutz, Entsorgung oder Arbeitsschutz – in vielen Bereichen konnte in den letzten Jahren eine kontinuierliche Zunahme der rechtlichen Anforderungen beobachtet werden, die sich auch in Zukunft fortsetzen wird. Zusammen mit den Ansprüchen, die zusätzlich durch Produktneuheiten entstehen, stellen die Fülle und der Umfang an einzuhaltenden Vorschriften ein Risiko der Nichteinhaltung dar. Dies kann einerseits zu Bußgeldern und andererseits zu Imageverlust führen. Andersherum lassen sich durch frühzeitige Auseinandersetzung mit den anstehenden Änderungen sowie durch deren Berücksichtigung in den entsprechenden Prozessen aber auch Chancen in Form von Wettbewerbsvorteilen und Imagegewinn generieren. Indem wir bei ASSMANN konsequent und kontinuierlich die rechtlichen Rahmenbedingungen in allen relevanten Fachbereichen ermitteln und zudem ein extern betreutes Compliance-Audit durchführen, sehen wir uns gut aufgestellt und schätzen den darüber hinausgehenden Handlungsbedarf in diesem Feld als gering ein.

Transport und Logistik

Als produzierendes Unternehmen mit voluminösen Produkten und Zukaufmaterialien spielt für ASSMANN die Logistik eine bedeutende Rolle. Risiken wie der auf vielen Lkw ersichtliche Fahrermangel und die erwartbare Verteuerung von Transportleistungen durch CO₂-Abgaben werden durch unseren eigenen Fuhrpark und die ergriffenen Maßnahmen zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs abgedeckt. Durch die gezielte Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie durch ein internes Prämienprogramm zum Anwerben stellen wir die Verfügbarkeit dieser wichtigen Fachkräfte sicher. Zudem setzen wir auf die kontinuierliche Modernisierung der Fahrzeugflotte, wofür ein Beispiel die bereits erfolgte Umstellung auf die neueste Euro-6-Diesel-Norm ist. Darüber hinausgehende alternative Antriebsarten sind für ASSMANN aktuell nicht sinnvoll umsetzbar. Die Ausschreibung von Logistikdienstleistungen im Jahr 2019 machte deutlich, dass es im Bereich der auf Möbeltransport spezialisierten Speditionen an Alternativen mangelt. Entsprechende Dienstleister können daher von uns kaum zu einer wesentlichen Verbesserung ihrer Umweltleistungen bewegt werden. Neben der direkten Beeinflussung der Umweltauswirkungen bringt der eigene Fuhrpark auch noch weitere Vorteile mit sich: ASSMANN kann damit eine Basiskapazität abdecken, welche die Abhängigkeit von externen Dienstleistern reduziert. Zudem besteht die Möglichkeit einer direkten Einflussnahme auf die Lieferqualität – entsprechende Steuerungskennzahlen hierzu werden in das zu implementierende Führungs- und Zielsystem einfließen.

Kommunikation und Wissensmanagement

Mit der Komplexität von Produkten, Projekten und Dienstleistungen wachsen auch die Anforderungen an die Kommunikation einer Organisation. Moderne Informationssysteme bieten die Chance, Arbeitsabläufe durchgängig zu vereinfachen, eine höhere Transparenz bei der Prozesssteuerung zu erzielen und Informationen jederzeit und überall verfügbar zu machen. Mit unseren Feedback-Prozessen und Erfolgskontrollen im Rahmen des allgemeinen Managementansatzes und mit dem Shopfloor-Konzept in der Produktion verfügen wir über etablierte Verfahren, um kurzfristig und systematisch Informationen weiterzugeben und Problemlösungen durchzuführen. Von der Zusammenführung von Datenbanken zu Informationsmanagementsystemen bis hin zur Einbindung neuer Tools in die bestehende Systemlandschaft legen wir den Fokus klar auf effiziente Informationsverfügbarkeit. Damit begegnen wir nicht zuletzt der Gefahr eines „Wissens-Overloads“. Über die Steuerung von Berechtigungen und Freigaben kann zudem das Risiko der Herausgabe von nicht abgestimmten Informationen oder personenbezogenen Daten gering gehalten werden.

Attraktiver Arbeitgeber und Aus- und Weiterbildung

Der drohende Fachkräftemangel ist ein Risiko, dem wir bei ASSMANN unter anderem mit einer kontinuierlichen Ausbildung – auch in neuen Berufsfeldern – entgegentreten. Überdurchschnittlich guten Azubis bieten wir eine Perspektive, zum Beispiel durch ein kooperatives Studium. Weiterhin stellen die professionelle Laufbahnplanung und die maßgeschneiderte Kompetenzwicklung Möglichkeiten dar, um eigene Talente zu fördern. Dem möglichen Abwerben von Leistungsträgern beugen wir mit Maßnahmen vor, die sowohl intern als auch extern die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber fördern und die generelle Zufriedenheit unserer Mitarbeiter erhöhen. Dazu leiten wir regelmäßig konkrete Maßnahmen aus dem Feedback der „TOP JOB“-Befragungen ab und arbeiten daran, die kontinuierlich erweiterten Mitarbeiter-Benefits noch bekannter zu machen. Zudem wollen wir mit den Möglichkeiten des ortsungebundenen Arbeitens unsere räumliche Reichweite als potenzieller Arbeitgeber erhöhen, da längere Wegstrecken durch regelmäßige Homeoffice-Tage weniger ins Gewicht fallen. Mit der neuen Zielsetzung, dass 25 Prozent der Arbeit in den Verwaltungsbereichen mobil erfolgen soll, sind wir hier bereits auf einem sehr guten Weg.

Materialeinsatz und -effizienz

Für produzierende Unternehmen ist der effiziente und nachhaltige Umgang mit eingesetzten Materialien von großer Bedeutung. Einerseits liegt hier eine Gelegenheit zur Beeinflussung des gesamtgesellschaftlichen Ressourcenverbrauchs, indem Recyclinganteile in Materialien erhöht werden und Produkte oder Produktbestandteile in einem Kreislaufsystem Wiederverwendung finden. Andererseits bietet sich die große Chance, Beschaffungs- und Entsorgungskosten zu reduzieren sowie das Abfallhandling

zu optimieren. Neben dem ausschließlichen Einsatz von PEFC-zertifiziertem Holz hat ASSMANN hier erste Maßnahmen mit der Vermeidung von Verpackungsabfällen und der Erprobung von Mietmöbelkonzepten ergriffen. Potenzielle Konfliktmaterialien können bei einer kennzahlenbasierten proaktiven Produktentwicklung weitestmöglich vermieden und die Nachverfolgbarkeit auf die unumgänglichen Komponenten, insbesondere im elektronischen Bereich, fokussiert werden. Eine systematisierte Lieferantenkommunikation wird hier zukünftig die Sensibilisierung und die Qualität der Informationen noch verbessern. In diesem Feld liegen jedoch auch die größten Risiken, beispielsweise wenn Lieferanten keine Aussagen zu Anteilen von Recyclingmaterial in ihren Produkten, entstehenden CO₂-Äquivalenten bei der Herstellung und in der Lieferkette machen können. Aus wirtschaftlicher und organisatorischer Sicht bringen zudem die steigenden Anforderungen an das Abfallhandling durch Verordnungen, Gesetze und mögliche zukünftige Verpflichtungen zur Rücknahme und Entsorgung von Altmöbeln Unwägbarkeiten mit sich. Nicht zuletzt können Materialrückführungen im Sinne der Kreislaufwirtschaft – je nach Material und Anliefersituation – unwirtschaftlich und CO₂-intensiv sein. Eine Beleuchtung dieses Sachverhalts wird in der Überprüfung des Zertifizierungskonzepts auch im Hinblick auf Kreislaufwirtschaft erfolgen.

Regionale Verantwortung

Die Verbundenheit mit der Region Osnabrück und speziell mit der Stadt Melle ist ein Kernelement der ASSMANN Philosophie. Mehr als die Hälfte der Lieferanten liegen in einem Umkreis von weniger als 100 Kilometern, fast dreiviertel innerhalb von 250 Kilometern. Eine gewachsene Verbindung, die die Kommune durch höhere Steuereinnahmen stärkt, was wiederum zu einer verbesserten Infrastruktur für Unternehmen und Mitarbeiter beiträgt. Das Bekenntnis zum Produktionsstandort Melle sowie Präsenz und Engagement in der Region verbessern die Chancen der Mitarbeitergewinnung. Regionale Zulieferer und Dienstleister ermöglichen außerdem flexible Reaktionen auf kurzfristige Veränderungen. Eine zu starke Regionalität kann jedoch dazu führen, dass Preise und Qualität auf Dauer nicht wettbewerbsfähig bleiben und Auftragsspitzen möglicherweise nicht ausreichend abgefangen werden können. Mit diesen Risiken vor Augen verfolgen wir bei den meisten Kernkomponenten und -materialien eine Zwei-Lieferanten-Strategie. Zukünftig sollen zudem durch standardisiertes Abwägen der Nachhaltigkeitsaspekte bei Lieferantenwechseln die Auswirkungen besser bewertbar sein.

Durchgängiges Führungs- und Zielsystem

Die derzeitigen Marktveränderungen bedingen eine umfangreiche Anpassung der Unternehmensziele von ASSMANN. Dabei besteht grundsätzlich das Risiko, dass sich nicht alle Bereiche und Mitarbeiter über den eigenen Beitrag im Klaren sind und somit die übergreifenden Vorhaben nicht sauber operationalisiert werden können. Dem begegnen wir mit einer Kaskadierung

der Unternehmensziele in alle Bereiche des Unternehmens, um die vorhandenen Ressourcen noch zielgerichteter einsetzen zu können. Klare Zielsetzungen und Handlungsrahmen geben den Mitarbeitern zudem Orientierung und tragen zu einer größeren Zufriedenheit bei. Die Einführung eines umfassenden Führungs- und Zielsystems wird als Querschnittsziel positive Auswirkungen auf nahezu alle wesentlichen Themenfelder haben.

Lieferantenmanagement und Internationalisierung

Die größten Chancen und auch Risiken beim Lieferantenmanagement liegen in der Internationalisierung – dementsprechend groß ist die Schnittmenge dieser zwei Themenfelder für ASSMANN. Unsere Exportquote liegt konstant bei etwa 10 Prozent, was die Gefahr mit sich bringt, bei Schwächen im deutschen Markt wenig Möglichkeiten der Kompensation zu haben. Die Internationalisierung der Beschaffung hat für uns hohe Bedeutung, denn hierdurch bietet sich die Chance, neue Netzwerke aufzubauen und darüber weitere Absatzmärkte zu erschließen. Des Weiteren können mittels kostengünstiger, qualitativ hochwertiger Komponenten und Artikel attraktive Verkaufspreise realisiert werden. Die Kehrseite dieser Vorteile sind mögliche Verschlechterungen hinsichtlich der Nachhaltigkeitsleistungen – von CO₂-Emissionen bis hin zu sozialen Faktoren – sowie gegebenenfalls Imageschäden, wenn Lieferanten trotz teilweise vorbildlicher Leistungen in der öffentlichen Wahrnehmung mit dem negativen Ruf des Herkunftslandes verbunden werden. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, entwickeln wir zurzeit einen Standard für das Vorgehen bei Lieferantenbewertungen, basierend auf einer Beispielbewertung im Rahmen eines Lieferantenwechsels.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das Team Nachhaltigkeit trifft sich mindestens viermal im Jahr, um das Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm zu koordinieren und über Zielsetzung und Zielerreichung zu beraten. Dieses umfangreiche Programm ist im GRI-Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter_gehen](#) abgebildet. Hierfür wurde im Jahr 2019 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Da es sich bei der Wesentlichkeitsanalyse um ein strategisches Tool zur Unternehmensausrichtung handelt, wird diese in Zyklen von 3-4 Jahren vorgenommen. Die letzte Wesentlichkeitsanalyse stammte aus dem Jahr 2016.

Die Ziele des [Nachhaltigkeitsprogramms](#) sind neun übergeordneten Zielen zugeordnet. Diese sind inhaltlich und bezüglich der Beteiligung interner

Bereiche bewusst breit gestreut, um eine Termingerechte Bearbeitung zu ermöglichen. Daher stehen die Ziele gleichgewichtet nebeneinander.

1. Verbessern der Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten

Die bessere interne Kommunikation und Informationsverfügbarkeit ist ein wesentlicher Faktor sowohl für produktive Abläufe als auch für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Daher werden mehrere Maßnahmen umgesetzt, um in diesem Bereich Verbesserungen zu erzeugen.

2. Entwicklung eines unternehmensweiten Ziel- und Kennzahlensystems

Die derzeitigen Marktveränderungen bedingen eine umfangreiche Anpassung der Unternehmensziele von ASSMANN. Dabei besteht grundsätzlich das Risiko, dass sich nicht alle Bereiche und Mitarbeiter über den eigenen Beitrag im Klaren sind und somit die übergreifenden Vorhaben nicht sauber operationalisiert werden können. Klare Zielsetzungen und Handlungsrahmen geben den Mitarbeitern zudem Orientierung und tragen zu einer größeren Zufriedenheit bei. Die Einführung eines umfassenden Führungs- und Zielsystems wird als Querschnittsziel positive Auswirkungen auf nahezu alle wesentlichen Themenfelder haben.

3. Ressourcenschonendes Handeln fördern

Ein wesentlicher Ansatzpunkt zum ressourcenschonenden Handeln ist die Verringerung des Ressourcenverbrauchs im Bereich des Verpackungsmaterials. Hier werden Vermeidungs- und Mehrwegstrategien ebenso verfolgt wie die Erhöhung des Recyclinganteils in nicht vermeidbarer Einwegverpackung. Aber auch auf Produktebene werden die Themen Einsatz von Recyclat und Wiederverwertung von Altmöbeln forciert und es soll produktbezogen eine bessere Datenbasis hinsichtlich der Nachhaltigkeitseigenschaften bereits in der Produktentwicklung erstellt werden.

4. Entwicklung einer Arbeitgebermarke zur Steigerung der regionalen Bekanntheit als Arbeitgeber

Der drohende Fachkräftemangel ist ein Risiko, dem wir bei ASSMANN unter anderem mit einer kontinuierlichen Ausbildung – auch in neuen Berufsfeldern – entgegenzutreten. Als Familienunternehmen, das sich auch als solches versteht, besteht daher kein Widerspruch zwischen Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen. Es wurden eine Reihe von Maßnahmen verabschiedet, die die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen für die Kolleginnen und Kollegen verbessern und die Zufriedenheit fördern sollen.

5. Aufbau eines Systems zum Risikomanagement

Risikobetrachtungen sind Teil des allgemeinen Managementkreislaufs bei ASSMANN. Das standardisierte Verhalten bei auftretenden Notfällen und in Kriesensituationen muss aufgrund sich ändernder Verfahren und Rahmenbedingungen neu bewertet werden. Hier wurden - auch vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie - im weiteren Zielsetzungen vereinbart.

6. Lieferantenmanagement optimieren

Da die Lieferkette aufgrund ihrer zunehmenden Komplexität kontinuierlich an Bedeutung für die Gesamtauswirkung unserer Geschäftstätigkeit gewinnt, liegt hier auch ein wesentlicher Fokus im Nachhaltigkeitsprogramm. Neben der strategischen Absicherung der Lieferantenbeziehungen geht es hier im Wesentlichen um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Lieferantenauswahl und damit verbunden der standardisierten Abwägung unterschiedlicher Beschaffungsalternativen.

7. Verringerung der unternehmensbedingten Emissionen von CO₂-Äquivalenten

Um einen konkreten Ansatz zur Reduzierung unserer CO₂ Emissionen zu erhalten, ist die Zielsetzung für 2020, ein umfassendes Bild über die Ausgangswerte in Scope 1-3 zu erhalten. Dabei soll für Scope 1 und 2 ein standardisiertes Vorgehen entwickelt und die Scopes vollständig abgebildet werden. Für Scope 3 soll zunächst für die direkten verkehrsbedingten Aspekte wie Arbeitsweg der Mitarbeiter oder Anlieferung von Produktionsmaterial ein standardisiertes Vorgehen entwickelt werden.

8. IT-Tools zur besseren Unterstützung des Tagesgeschäfts fördern

Neben den positiven Aspekten auf die Produktivität wird mit IT-Lösungen unter anderem der Papierverbrauch reduziert. Die Zielsetzung, den Mitarbeitern im Verwaltungsbereich eine Quote von 25% im mobilen Arbeiten zu ermöglichen, hat zudem deutlich positive Effekte auf die Reduzierung verkehrsbedingter Emissionen.

9. Zertifizierungskonzept überprüfen

Durch neue Produkte und eine sich stark diversifizierende Zertifizierungslandschaft ist es erforderlich, die für ASSMANN wesentlichen Anforderungen zu ermitteln und anschließend ein sinnvolles Zertifizierungsportfolio aufzubauen

Die Zielerreichung und die Zuordnung der Einzelziele zu den SDG der UN können dem [Nachhaltigkeitsprogramm](#) im GRI-Bericht 2020 [#weiter_gehen](#) entnommen werden. Die Ergebnisse und erreichten Erfolge aus der letzten Betrachtungsperiode werden ebenfalls direkt im Anschluss an das aktuelle [Nachhaltigkeitsprogramm](#) im Onlinebericht dargestellt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

ASSMANN bewertet seine Nachhaltigkeitsaspekte entlang des Wertschöpfungskreislaufs bzw. dem Lebenszyklus seiner Produkte. Diesen unterteilen wir in die folgenden Bereiche:

ENTWICKLUNG UND DESIGN

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

LIEFERANTEN

Aufgrund einer relativ geringen Fertigungstiefe kommt den Lieferanten von ASSMANN eine wesentliche Rolle im Wertschöpfungskreislauf zu. Deswegen betreibt das Unternehmen schon seit Langem ein intensives, auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtetes Lieferantenmanagement. Alle Lieferanten beantworten in einer Selbstauskunft Fragen zu Qualitäts- und Umweltmanagement, aber auch zu den Themen Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit. Die 20 Hauptlieferanten werden darüber hinaus monatlich durch ein betriebsinternes System bewertet. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres beurteilen wir die Prüfkataloge und zeichnen den besten Lieferanten aus. Seit dem Jahr 2016 fordern wir unsere Lieferanten darüber hinaus verpflichtend dazu auf, einen eigens entwickelten ASSMANN Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Dieser Kodex beinhaltet Erklärungen zu den Themenfeldern Compliance, Menschenrechte und Gleichberechtigung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltverantwortung und Umweltschutz sowie ethisches Handeln. Über 95 % unserer Lieferanten haben sich zu unserem Kodex bekannt. Hierbei verfolgen wir eine Empowerment-Strategie, mit der wir Lieferanten dabei unterstützen, möglicherweise bestehende Hemmnisse zu eliminieren, um die Anforderungen vollumfänglich einhalten zu können. Lieferanten, die diesen Weg nicht mit uns gehen wollen, werden sukzessive ausgelistet. Von allen Lieferanten werden darüber hinaus Konformitätserklärungen zur sog. REACH-Verordnung und der RoHS-Richtlinie angefordert, um unseren Kunden transparente Informationen zu den Inhaltsstoffen unserer Produkte zur Verfügung stellen zu können. Weitere

Informationen zum Lieferantenmanagement finden Sie im GRI-Nachhaltigkeitsbericht [#weiter_gehen](#) im [Kapitel Lieferketten](#).

PRODUKTION

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

LOGISTIK UND NUTZUNG

Den Transport unserer Produkte übernimmt zu 36 % der werkseigene Fuhrpark. Der Verbrauch und die Fahrkilometerleistungen werden durch das Umweltmanagementsystem kontrolliert. Die eigene LKW-Flotte wurde über ein Leasing-Konzept vollständig auf EURO6 Norm umgestellt und wird alle fünf Jahre erneuert. Dadurch wird der Fuhrpark auf dem technisch neuesten Stand gehalten und ein möglichst geringer Anteil an Emissionen insbesondere durch Stickoxide und Feinstaub durch ASSMANN-Fahrzeuge am Gesamtaufkommen angestrebt. Durch die weitere Modernisierung des Fuhrparks und die Ausstattung der LKW mit Fleetboard und Assistenzsystemen konnte der Verbrauch von Diesel in 2019 im Vergleich zu 2018 um 1,3 l/100 km gesenkt werden.

Beim Transport der Waren fällt nur wenig Verpackungsmaterial an, das größtenteils wiederverwendbar ist (vgl. ausführlich GRI-Bericht [#weiter_gehen Kapitel Umweltschutz](#)). Die Nutzung der ASSMANN Produkte hängt von deren Konstruktion ab. Modular aufgebaute und stabil konstruierte Systeme garantieren oft schon eine lange Lebensdauer. Nachlieferungsgarantien von Einzelteilen geben dem Endverbraucher die Sicherheit, ein Produkt möglichst lange nutzen zu können. Zu den Nachhaltigkeitseigenschaften stellen wir eine umfangreiche [Verbraucherinformation](#) auf unserer Homepage zur Verfügung.

REPARATUR, AUFRÜSTUNG UND ENTSORGUNG

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

Durch den modularen Aufbau der Produkte ist ein Austausch von defekten Teilen oder die Aufrüstung von der einfachsten Version bis zum Spitzenmodell in der Regel möglich. Der Austausch von Möbelteilen kann einfach und ohne Spezialwerkzeug durch Monteure, Fachhändler oder handwerklich verständige

Laien erfolgen. Ersatzteile sind so lange erhältlich, wie das Modell produziert wird. Darüber hinaus stellt ASSMANN sicher, dass im Rahmen der erwarteten Lebensdauer eine Nachlieferung von Ersatzteilen oder Teilen mit gleichwertiger Funktion erfolgen kann, mindestens jedoch für einen Zeitraum bis 10 Jahre nach Ende der Produktion des jeweiligen Programms.

Zum Ende des Lebenszyklus stellt ASSMANN den Kunden Demontageanleitungen mit der Ausweisung der verwendeten Materialien zur Verfügung. Darüber hinaus werden in der [Verbraucherinformationen](#) zu den Nachhaltigkeitseigenschaften Hinweise zu den aktuell günstigsten Verwertungsoptionen gegeben.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als höchstes Gremium lenkt die ASSMANN Geschäftsleitung, die ihre Arbeit nach der jährlichen Wirtschaftsplanung und aktuellen Gegebenheiten ausrichtet, nicht nur die unternehmerischen Geschicke des Unternehmens, sondern verantwortet auch die Nachhaltigkeitsstrategie und deren operative Umsetzung. So ist Dirk Aßmann, der das Unternehmen als geschäftsführender Gesellschafter in allen Belangen vertritt, auch Mitglied des Nachhaltigkeitsteams von ASSMANN. Darüber hinaus verantwortet er die Bereiche Produktion und Managementsysteme, während der erste Führungskreis der Prokuristen fokussiert für die Bereiche Marketing und Vertrieb, technische und kaufmännische Leitung, Organisation und Personal zuständig ist.

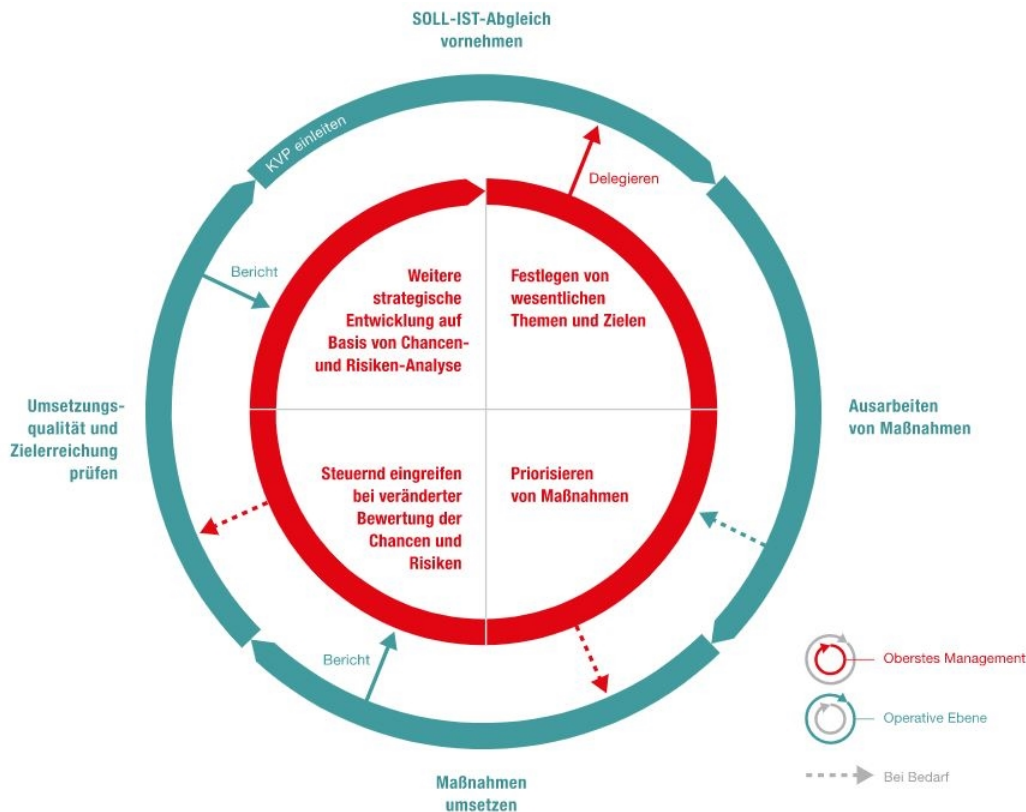
Durch diese personelle und strukturelle Verbindung der beiden Themen Strategieentwicklung und Nachhaltigkeitsmanagement wird sichergestellt, dass der Schutz von Umwelt und Klima bei ASSMANN früh in der Prozessentwicklung berücksichtigt und gleichzeitig auf eine breitere Basis gestellt wird. So werden alle wesentlichen Unternehmensentscheidungen, beispielsweise zu den Themen Umwelt, Soziales, Lieferanten, Produkte oder Arbeitsschutz, auf Grundlage regelmäßiger Managementreviews und unter Einbeziehung des Betriebsrats getroffen. Dafür trifft sich themenabhängig die Geschäftsleitung mit den jeweiligen Beauftragten für Umwelt- und Qualitätsmanagement sowie für Nachhaltigkeit und Datenschutz, den Fachbereichsleitern sowie weiteren Mitarbeitern. In den Bereichen Umweltmanagement und Arbeitssicherheit unterstützen darüber hinaus externe Fachleute und Berater das Unternehmen.

Grundsätzlich richtet sich die Geschäftsleitung an der jährlichen Wirtschaftsplanung und dem monatlichen Berichtswesen aus. Alle Mitarbeiter werden aktiv dazu angehalten, gemeinsam die Unternehmensziele umzusetzen. Die Geschäftsleitung setzt dabei auf einen offenen Kommunikationsaustausch auf Augenhöhe und fördert das abteilungsübergreifende Denken und Handeln. Täglich finden Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sowie der zweiten Führungsebene bezüglich der Mitarbeiterinteressen und eventueller Probleme statt. Die Geschäftsleitung wird zu umwelt- und mitarbeiterbezogenen Themen von dem Umweltbeauftragten, dem Personalleiter, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Betriebsrat beraten.

Bei ASSMANN wird die Nachhaltigkeitsstrategie durch das Team Nachhaltigkeit

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

Das oberste Management ist bei ASSMANN verantwortlich für die Festlegung von wesentlichen Themen, die Priorisierung der Bearbeitung und die Überwachung der Zielerreichung entsprechend der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, während im operativen Bereich laufende Standardprozesse im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung durchgeführt werden. Die Abstimmungs- und Entscheidungsvorgänge zwischen diesen beiden Ebenen regelt ein definierter Managementansatz. Dieser gibt vor, dass sowohl turnusmäßig als auch bei Auftreten eines konkreten Bedarfs ein Bericht an die Geschäftsleitung erfolgen soll. Diese greift wiederum immer dann in den Prozess ein und gibt den zuständigen Fachbereichen neue oder zusätzliche Zielsetzungen vor, wenn es die regelmäßig durchgeführten Chancen- und Risiken-Analysen oder gravierende Abweichungen erfordern. Daraufhin umgesetzte Maßnahmen fließen schließlich in den Regelprozess ein und finden fortan entsprechende Berücksichtigung in der weiteren strategischen Unternehmensentwicklung.



6. Regeln und Prozesse

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

Unter Kriterium 3 „Ziele“ wird auf unser Nachhaltigkeitsprogramm verwiesen, welches jährlich auf Grundlage der EMAS-Richtlinie in puncto Zielformulierung und -erreichung evaluiert wird. ([Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#))

Unter Kriterium 5 „Verantwortung“ ist die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie dargestellt. Die erforderlichen Regeln und Prozesse ergeben sich aus den zertifizierten Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen, die uns dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsstrategie erfolgreich umzusetzen, vgl. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“. Flankiert wird dies im operativen Geschäft durch den täglich gelebten fortlaufenden Verbesserungsprozess. ASSMANN setzt das Prinzip des Kaizen in den Prozessen, der Qualitätssicherung und in der Produktrealisierung ein und identifiziert Verbesserungspotenziale in allen Bereichen durch ein Vorschlagswesen. Dabei wird in der gesamten Produktion als strukturierende Methodik das Shopfloor-Management sehr erfolgreich eingesetzt. Dabei werden in Kurzbesprechungen täglich von Mitarbeitern und Führungskräften der jeweiligen Produktionsbereiche sowie Vertretern der

Unterstützungsfunktionen Instandhaltung, Industrial Engineering und IT im Arbeitsprozess auftauchende Probleme analysiert, Verbesserungsvorschläge weiterentwickelt und Aufgaben zur schnellen Bearbeitung verteilt. Diese Methodik wird sukzessive in den Bereich der Verwaltung ausgeweitet. Die Themen aus der Nachhaltigkeitsstrategie werden in die regelmäßig stattfindenden internen Audits eingebunden, bei Abweichungen Maßnahmen entwickelt und zusammen mit dem ersten Führungskreis überwacht.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die für die interne Planung und Kontrolle wesentlichen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit ergeben sich in erster Linie aus den zertifizierten Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen. Die Kennzahlen nach EMAS und die entsprechenden Kernindikatoren sind detailliert im [Digital Factbook](#) des GRI-Berichts 2020 [#weiter gehen](#) dargestellt. Darüber hinaus referenziert der [GRI-Inhaltsindex](#) im Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter gehen](#) auf die für ASSMANN relevanten Leistungsindikatoren aus den Kategorien „Wirtschaftlich“, „Ökologisch“ sowie „Gesellschaftlich“ mit den entsprechenden Unterkategorien. Diese Indikatoren werden kontinuierlich geführt. Die Zielerreichung wird in den Fachabteilungen kontrolliert, vgl. dazu auch Kriterium 5 „Verantwortung“. Jährlich wird der Umweltkreis durchlaufen: Er besteht aus Umweltbetriebsprüfung und Compliance (Rechtsvorschriften-)Audit - dieses wird durch regelmäßige Besuche eines externen Beraters nach einer Checkliste im Zuge der Umweltbetriebsprüfung durchgeführt -, sowie Umweltprogrammmaßnahmen und der Prüfung der Einhaltung unserer Umweltpolitik. Im Rahmen der nunmehr 23jährigen EMAS-Registrierung liegen belastbare Daten über lange Zeitreihen hinweg vor; seit 2011 erfolgt zusätzlich die Berichterstattung nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative GRI. Beide werden regelmäßig durch den TÜV bestätigt. In unserer Umwelterklärung und dem Nachhaltigkeitsbericht stellen wir wesentliche Leistungsindikatoren in einer 3-Jahres-Übersicht dar, um dem Leser ein möglichst transparentes Bild unserer Leistung geben zu können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Für alle Mitarbeiter gilt verbindlich das [Nachhaltigkeitsleitbild](#), wie es auch im Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter gehen](#) veröffentlicht ist. Dort wird unter den Punkten „Wirtschaftliches Handeln“, „Ethisches Handeln“, „Gesellschaftliche Verantwortung“, „Erfolgsfaktor Mensch“, „Produktverantwortung“, „Kundenorientierung“, „Verantwortung in der Lieferkette“, „Ressourcenproduktivität und Klimawandel“ sowie „Ständige Verbesserung“ umfassend das Selbstverständnis des Unternehmens ASSMANN und die Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens in das tägliche Handeln dargestellt (S. 16-17).

Im Jahr 2017 wurden darüber hinaus hierarchieübergreifend [Führungsgrundsätze](#) für das Unternehmen erarbeitet und sind Grundlage unseres Umgangs mit den Menschen bei ASSMANN auf allen Ebenen: von den Auszubildenden bis zur Geschäftsleitung.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

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



und Umweltpolitik abgeleiteten individuellen variablen Vergütungsanteilen unserer Führungskräfte wurde auch für die tariflich beschäftigten Mitarbeiter ein zusätzlicher Anreiz geschaffen, ihr Tun auf diese Ziele auszurichten. In 2018 wurde eine Erfolgsprämie eingeführt, die die Mitarbeiter sowohl im direkten als auch im indirekten Bereich zusätzlich am Ergebnis guter Arbeit beteiligen soll. Relevante Bewertungsaspekte sind neben bereichsspezifischen Kennzahlen auch unternehmensübergreifende Kriterien wie die Produktivität und die Kundenzufriedenheit, die in allen Bereichen in die Prämie einfließen. Bei der Bewertung der Kundenzufriedenheit spielt die Produktqualität auch im Hinblick auf Reklamationsquoten eine wesentliche Rolle. Diese Aspekte sind hinsichtlich einer langen Nutzungsdauer der Produkte sowie energie- und ressourceneffizienter Prozesse von besonderer Bedeutung. Über ein Punktesystem kann für die Mitarbeiter nachvollziehbar ein Prämienwert ermittelt werden. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Testphase ist diese Prämie seit Herbst 2018 Teil der Entlohnung. Über einen Steuerkreis, in dem neben der Personalleitung und der kaufmännischen Leitung auch der Betriebsrat vertreten ist, wird monatlich die Kennzahlentwicklung überwacht und es werden bei nachhaltig negativen Entwicklungen mit den Bereichsleitern Maßnahmen zum Gegensteuern erarbeitet. Die zunächst unterschiedlichen Systeme in der Verwaltung und der Produktion wurden in 2019 vereinheitlicht und die Steuerkreise zusammengelegt. Dadurch wird das System noch transparenter für alle Mitarbeiter.

Ein besonderer Fokus wird über alle Bereiche auf die Qualität gelegt. Fehlerhafte Produkte und Reklamationen führen zu erhöhtem Materialeinsatz und Transportaufwand sowie zu erhöhten Kosten. Daher werden sowohl die Reklamationsquote als zentrales Bewertungselement als auch Fehlerquoten in verschiedenen Bereichen, insbesondere der Produktion, in die Prämie einbezogen.

Die Überprüfung der Ziele auf oberster Ebene erfolgt im Rahmen von internen Audits. Das Auditteam, bestehend aus dem Qualitätsmanagementbeauftragten, dem Umweltmanagementbeauftragten und dem Nachhaltigkeitsbeauftragten, integriert die Nachhaltigkeitsziele in die internen Bereichsaudits, deren Ergebnisse in Maßnahmengespräche mit den jeweils verantwortlichen Mitgliedern der Geschäftsleitung Eingang finden. Abweichungen und erfolgsrelevante Faktoren werden im Managementreview dem geschäftsführenden Gesellschafter vorgelegt. Eine darüber hinausgehende Evaluation durch einen Aufsichtsrat oder Beirat erfolgt nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

Aus Wettbewerbsgründen berichtet ASSMANN nicht über die Vergütung der Geschäftsführung.

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

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Bereits für den ersten Nachhaltigkeitsbericht wurden unter Berücksichtigung der Stakeholder und unter Beachtung des Nachhaltigkeitskontextes Aspekte und Themen identifiziert, die es den interessierten Stakeholdern ermöglichen, sich ein vollständiges Bild der Nachhaltigkeitsleistungen von ASSMANN zu machen. Dass wir mit der Ermittlung dieser Themen grundsätzlich die Bedürfnisse unserer Interessengruppen korrekt abbilden, wird uns regelmäßig gespiegelt. In Mitarbeitergesprächen, sowohl in täglichen Kurzbesprechungen als auch in Mitarbeiterjahresgesprächen, die mit allen Mitarbeitern durchgeführt werden, zeigen unsere Kolleginnen und Kollegen Verbesserungspotenziale auf und bekommen Rückmeldungen zu ihrer Entwicklung. Die Einführung des Shopfloormanagements als zentrales Element der kontinuierlichen Verbesserung hat die Einbindung der Mitarbeiter in den Nachhaltigkeitsprozess nochmal deutlich verbessert.

Im Dialog mit unseren Lieferanten, der sowohl - bei Bedarf - spontan als auch regelmäßig in Lieferantenaudits und turnusmäßigen Lieferantenentwicklungsgesprächen stattfindet, schaffen wir gute Voraussetzungen für deren enge Einbindung in unsere Prozesse. Mit unseren Kunden - und dabei insbesondere mit dem Fachhandel - stehen wir in engem Austausch durch die enge Betreuung durch unseren Außendienst vor Ort wie auch telefonischen Support. Anliegen werden in strukturierten Prozessen intern bearbeitet und verlässliche Auskunft und Problemlösung können dadurch zeitnah gewährleistet werden. Darüber hinaus sind wir im Rahmen unserer Verbandsarbeit nah an relevanten Themen der Branche, treiben Nachhaltigkeitsthemen voran und bekommen Feedback zu unserem Handeln. Für den Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter_gehen](#) haben wir insbesondere die Priorisierung der als wesentlich identifizierten Themen überprüft. Dafür hat das Team Nachhaltigkeit in einem Workshop alle berichteten Aspekte sowie Themen, die durch den kontinuierlichen Stakeholderdialog an uns herangetragen wurden, kritisch analysiert. Die Ergebnisse wurden in einem standardisierten Fragebogen gesammelt und den identifizierten Stakeholdergruppen mit der Möglichkeit, eigene Ergänzungen zu machen, zur Verfügung gestellt. Die Rückläufer wurden ausgewertet und zusammen mit der Bewertung der Bedeutung für ASSMANN in einer Wesentlichkeitsmatrix ([Kapitel Leitbild](#)) festgehalten. Die Aufstellung der Stakeholder wurde im Vergleich zur Ermittlung aus 2016 weniger differenziert vorgenommen, da sie sich als zu wenig operationalisierbar erwiesen hat. Eine konkrete Beschreibung der Stakeholderanalyse kann den Ausführungen zu Kriterium 2 entnommen

werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Zu den Hauptanspruchsgruppen des Unternehmens gehören die Mitarbeiter und der Betriebsrat als interne Stakeholder. Im Vergleich zur Stakeholderanalyse 2016 wird die Eigentümerfamilie nicht weiter als Stakeholder(-gruppe) betrachtet, da diese durch die Gesamtverantwortung von Dirk Aßmann als geschäftsführender Gesellschafter in alle relevanten unternehmerischen Entscheidungen Eingang finden.

Die wichtigsten externen Stakeholder sind Lieferanten, der Bürofachhandel, Kunden aus dem öffentlichen sowie privatwirtschaftlichen Bereich, der Gesetzgeber sowie die Gesellschaft im Allgemeinen. Eine Auswertung der wesentlichen Themen, die am häufigsten von diesen Gruppen eingebracht werden, ergibt folgendes Bild (in absteigender Reihenfolge): Rechtskonformes Handeln, Transport und Logistik, Digitalisierung, Energiemanagement, Klimaschutz, Lieferantenmanagement, Kommunikation und Wissensmanagement, Materialeffizienz und Wirtschaftlicher Erfolg/Stabilität.

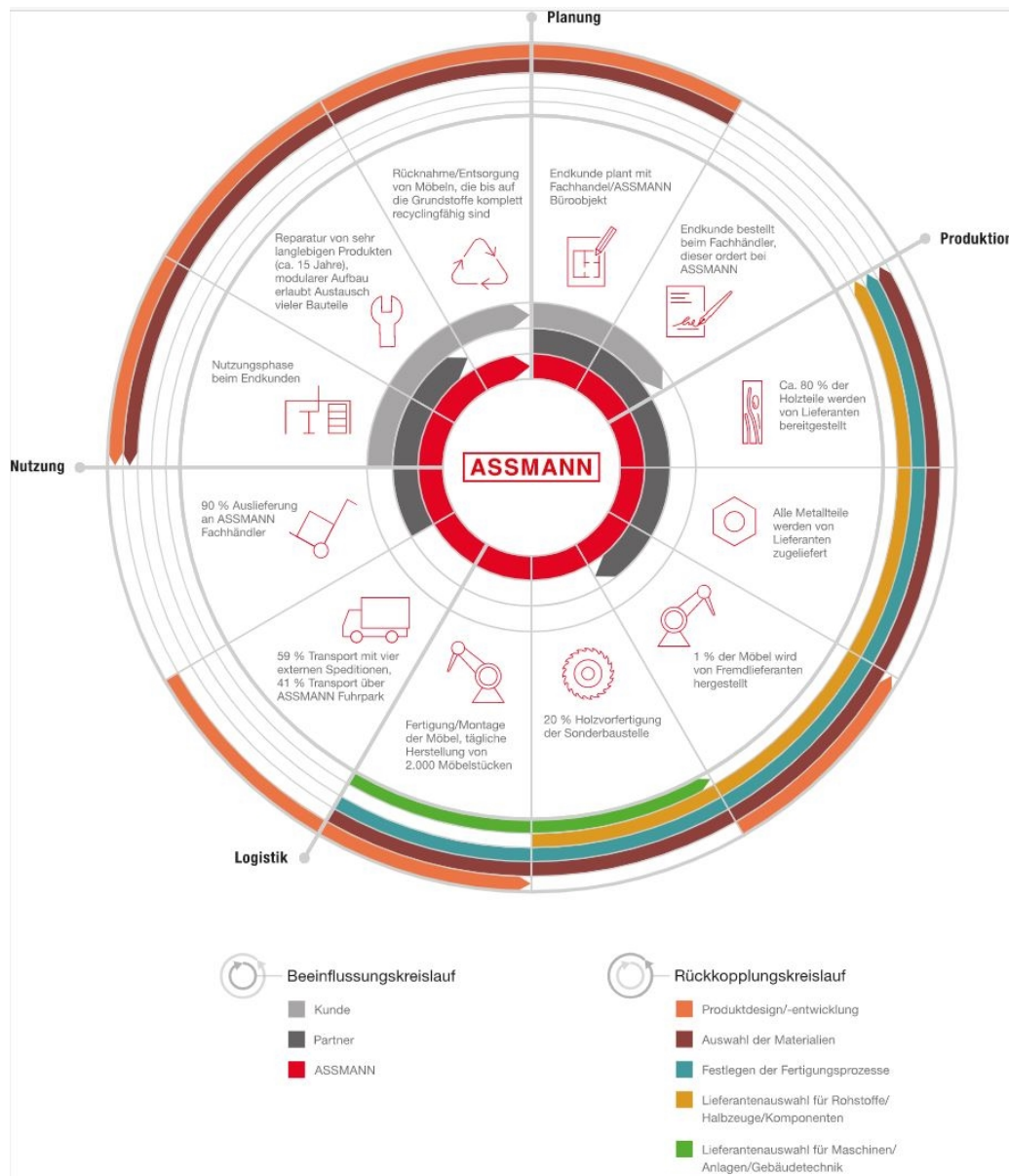
Alle diese Themen und ihre (möglichen) Auswirkungen werden aktiv im Unternehmen gesteuert, die Stakeholder können sich über die jeweiligen Managementansätze, Ziele und Zielerreichung in unserem Nachhaltigkeitsbericht und der Umwelterklärung informieren. Die Grafik im [Kapitel Leitbild](#) des Nachhaltigkeitsberichtes 2020 [#weiter gehen](#) zeigt eine Auflistung aller Stakeholder in Korrelation zu allen wesentlichen Themen (S. 11 des Print- Auszugs). Der Abgleich der Relevanz der wesentlichen Themen mit dem GRI-Indikatoren-Set wird im Bereich [GRI-Index](#) kommentiert.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

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

In einem Wertschöpfungs- und Beeinflussungskreislauf stellen wir transparent dar, wie an jeder Stelle des Produktlebenszyklus vorgegangen wird und an welcher Stelle Entscheidungen getroffen werden, die sich auf spätere Aspekte im Produktlebenszyklus auswirken. Dieses Schaubild wird auch zur internen Sensibilisierung der Bereiche mit der höchsten Beeinflussung verwendet.



Als äußeres Zeichen unserer hohen Kundenorientierung tragen unsere Produkte das QUALITY OFFICE-Zeichen. Es berücksichtigt Anforderungen an die Sicherheit, die Ergonomie, Funktionalität und Flexibilität, an die Langlebigkeit und an die Nachhaltigkeit von Büromöbeln. Damit gibt QUALITY OFFICE als einziges Qualitätszeichen umfassend Auskunft über die wichtigsten Leistungsaspekte zeitgemäßer Büromöbel, die geltende Normen immer erfüllen oder zum Teil darüber hinausgehen. Durch die Erhöhung der Ergonomie am Arbeitsplatz, insbesondere durch leicht und schnell höhenverstellbare Schreib- und Besprechungstische, tragen ASSMANN-Produktsysteme zur Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer unserer Kunden bei.

Von Anfang an durchlaufen unsere Produkte eine Vielzahl von Prüfverfahren, um alle vom Gesetzgeber geforderten Normen aber auch darüberhinausgehende Anforderungen der Kunden und unsere selbst gesetzten

Standards einzuhalten. Bei Neuentwicklung ist eine Entwicklungsverifizierung nötig. Dafür wird vor Serienbeginn ein Prototyp erstellt, welcher der Freigabe durch ein anerkanntes Prüfinstitut bedarf, bevor er in die finalen Entwicklungsphasen eintritt. Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle bekannt, die auf einen Verstoß gegen solche Vorschriften schließen lassen würden.

ASSMANN zeigt mit seinen Zertifizierungen, mit dem GS-Zeichen für geprüfte Qualität und anderen Qualitätssiegeln, dass Produktqualität, Produktsicherheit sowie der Einsatz unbedenklicher Materialien unverzichtbare Teile der Unternehmensstrategie sind. Die Verleihung des Umweltzeichens „Der Blaue Engel“ signalisiert Kunden und Endverbrauchern, dass unsere Produkte besonders emissionsarm sind. Bei der Vergabe des Umweltzeichens werden Inhaltsstoffe, die in das Produkt einfließen, bewertet. Dadurch wird gewährleistet, dass ASSMANN Produkte gesamtheitlich umweltschonend und gesundheitsfreundlich sind. Darüber hinaus hat ASSMANN im Dezember 2018 erfolgreich die Auditierung zum FEMB Level Zertifikat absolviert und trägt seit Frühjahr 2019 als eines der ersten Unternehmen das Level 2 Siegel. Das noch junge Zertifikat, das von der Dachorganisation der europäischen Büroeinrichtungsindustrie (FEMB) als europäisches Pendant zum amerikanischen BIFMA Level Standard entwickelt wurde, umfasst bei der Bewertung die Produkte selbst, deren Fertigung sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen.

Bereits seit über 20 Jahren betreibt ASSMANN die kontinuierliche Prozessverbesserung nach dem Kaizen-Prinzip. Unsere Mitarbeiter sind sowohl über das Umweltmanagement als auch durch die Arbeitsorganisation nach dem Kaizen-Prinzip fest in das unternehmensweite Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Ein betriebliches Vorschlagsmanagement mit attraktiven Geld- und Sachprämien motiviert sie dabei, Optimierungspotenziale zu entdecken und Lösungen zu entwickeln. Zudem werden unsere Azubis in unserem Energiescout-Projekt von Beginn an für die energieeffiziente Gestaltung von Prozessen sensibilisiert und fähden selbstständig nach Energiesparpotenzialen.

Unser Vorgehen der kontinuierlichen Verbesserung wird regelmäßig durch Innovationssprünge unterstützt. Der hohe Automatisierungsgrad in der Vorfertigung, der durch den neuen Maschinenraum seit 2012 erreicht werden konnte, ermöglicht uns planbare und reproduzierbare Prozesse. Dadurch können wir kontinuierlich an unserer Prozessqualität arbeiten. Durch das Zusammenspiel von Innovationssprung und kontinuierlicher Verbesserung konnten wir hier den Verschchnitt von über 19% in 2012 auf 15% in 2016 senken. Die Nachfrage nach einer höheren Dekorvielfalt und dadurch resultierende geringere Losgrößen sowie richtungsgebundenen Dekoren, die weniger Möglichkeiten bei der Schnittplanoptimierung bieten, stellt uns aktuell vor neue Herausforderungen im Bereich der Materialeffizienz.

Da Holz der wesentliche Bestandteil von ASSMANN-Produkten ist, beschaffen

wir ausschließlich PEFC-zertifiziertes Material, um eine nachhaltige Rohstoffproduktion sicherzustellen und unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Durch die Zertifizierung des beschafften Holzes ist auch sichergestellt, dass kein Konfliktholz verwendet wird. Eine detaillierte Beschreibung der ökologischen Auswirkung von ASSMANN-Prozessen und -Produkten kann dem [Kapitel Umweltschutz](#) und dem [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#) entnommen werden. Dabei wird eine Unterscheidung von direkten und indirekten Umweltauswirkungen vorgenommen und deren Relevanz wird mindestens jährlich entsprechend sich verändernder Prozesse, Rahmenbedingungen und rechtlicher Anforderungen bewertet. Die Bewertung wird im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls im [Kapitel Umweltschutz](#) dargestellt.

Im Jahr 2018 wurde die Echtholzfertigung, das heißt das Beschichten von Rohspanplatten mit Echtholz furnier, bei ASSMANN in der zweiten Jahreshälfte sukzessive heruntergefahren und zum 31. Dezember 2018 eingestellt. Dieser Prozess wurde an ein Zulieferunternehmen ausgelagert. Dadurch konnte am Produktionsstandort der Einsatz von jährlich über drei Tonnen Gefahrstoffen (Lacke, Beizen, Verdüner und Härter) vermieden werden. Durch diese Reduzierung wurden über zwei Tonnen in den Gefahrstoffen enthaltene flüchtige organische Verbindungen (VOC) eingespart, was zu einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter geführt hat. VOC führen zu Belastungen von Mitarbeitern und führen zu negativen Gesundheitsauswirkungen, die Kopfschmerzen, Überempfindlichkeitsreaktionen, Müdigkeit, Leistungsminderung, Schlafstörungen, Reizungen der Atemwege und auch Auswirkungen auf das Nervensystem umfassen können. Eine reine Verlagerung dieser Problematik an ein Zulieferunternehmen würde jedoch nicht zu einer Gesamtverbesserung der Umweltauswirkungen führen. Durch die höheren Stückzahlen kann das auf diese Prozesse spezialisierte Unternehmen Anlagen wirtschaftlich einsetzen, mit denen auch wasserlösliche Lacke eingesetzt werden können. Dadurch kann der Einsatz von VOC in den Furnier- und Lackierprozessen um circa 80 Prozent reduziert werden.

Für unser Syneo-Programm, das Raum-in-Raum-Systeme wie Telefonboxen oder Besprechungslösungen beinhaltet, wird ein [Mietkonzept](#) angeboten. Häufig besteht bei Kunden nur ein temporärer Bedarf, z. B. bei Veranstaltungen wie Hausmessen oder auch bei Umbauten. In solchen Fällen kann eine mehrfache Vermietung die Nutzungsdauer dieser materialintensiven Produkte erhöhen. Mit den eher geringen Stückzahlen dieses Programms kann aktuell ein Prozess für die Verwaltung und logistische Steuerung von Mietmöbeln erstellt werden, der in einem zweiten Schritt auch auf andere Produkte mit höheren Stückzahlen übertragen werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Seit der erstmaligen EMAS-Validierung (1996) werden sowohl die direkten als auch die indirekten Umweltaspekte regelmäßig erfasst, untersucht und gegebenenfalls als Umweltziele in den Maßnahmenkatalog mit aufgenommen. Mithilfe einer internen Verfahrensanweisung werden diese Umweltauswirkungen in einem festgelegten Systemansatz analysiert. Eine Bewertungsskala spiegelt das „Umweltgefährdungspotenzial“ wider. Werden bei einer hohen Bewertung mangelnde Statusfeststellungen erreicht, entstehen dadurch Umweltziele.

Es ist dieser ganzheitliche Ansatz, der die Nachhaltigkeitsstrategie von ASSMANN im besonderen Maße kennzeichnet. Wir vertreiben nicht nur umweltfreundliche Produkte, sondern produzieren diese auch in einer ökologisch verantwortungsbewussten Weise. Dies gilt sowohl für die maschinelle Vorfertigung und die Oberflächenreinigung der besonders anspruchsvollen Holzbauteile wie zum Beispiel Fronten oder Schreibtischplatten als auch für die Montage der Einzelteile zu fertigen Möbelsystemen und deren anschließenden Versand.

Zu den direkten Umweltauswirkungen, die im unmittelbaren Zusammenhang zur Produktion stehen, zählen neben den Themen Holzstaub, Boden und Altlasten, Abfällen, Ressourcenverbrauch, Notfallversorgung und Brandschutz, Gefahrstoffeinsatz und Emissionen auch die Bereiche Energieverbrauch sowie Frischwasser und Abwasser. Wie in fast allen anderen Bereichen konnte ASSMANN hier in den vergangenen Jahren signifikante Fortschritte erzielen.

Folgend ein zusammenfassender Überblick über die wichtigsten Auswirkungen bezüglich des Ressourceneinsatzes:



Wasser

Der Wasserverbrauch resultiert zum überwiegenden Anteil aus dem Bedarf des Sanitärbereichs und wird durch das öffentliche Wassernetz gedeckt. Wie in der Input-Output-Bilanz ersichtlich, werden nur geringe Mengen für die Fahrzeugwäsche verwendet. Wie in der Genehmigung nach Wasserhaushaltsgesetz (WHG) vorgesehen, wird der Ölabscheider am Lkw-Waschplatz (nur Fahrzeugwäsche) regelmäßig gewartet und extern überprüft. Das Reinigungswasser für die Leimmaschinenreinigung entfällt aufgrund der Auslagerung der Furnierfertigung vollständig. Somit wird bei ASSMANN kein Prozesswasser mehr eingesetzt. Der Frischwasserverbrauch ist im Jahr 2019 in Bezug auf die Produktionsmenge um 20 Prozent gestiegen. Dies ist wenigstens in Teilen auf die erhöhte Mitarbeiterzahl und den damit verbundenen gestiegenen Bedarf bei gleichzeitig gesunkener Produktmenge in Tonnen zurückzuführen.

Boden/ Fläche/ Biodiversität

Unser Betrieb ist seit der Gründung „auf der grünen Wiese“ kontinuierlich ausgebaut worden. Auf dem eigenen Gelände sind Umweltschäden, die zu einer Bodenverunreinigung geführt hätten, nicht bekannt. Die Anforderungen der AwSV wurden umgesetzt und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft.

An das Unternehmensgelände grenzt ein Überschwemmungsgebiet, das durch die Unternehmenstätigkeit jedoch nicht in Mitleidenschaft gezogen wird. ASSMANN besitzt keine Grundstücke in Schutzgebieten und es sind keine gefährdeten Arten durch unser Unternehmen bedroht. Ein besonderer Landschaftsschutz oder etwa die Wiederherstellung zuvor zerstörter natürlicher Lebensräume ist daher nicht nötig, ebenso wenig ein gesondertes Biodiversitätsmanagement, das über unser bestehendes Umweltmanagement hinausgehen würde. Bußgelder oder Strafen wegen der Verletzung von Umweltauflagen fielen im Berichtszeitraum sowie in der entfernteren Vergangenheit nicht an.

Im Zuge der Neubauplanung wurde eine Altlast auf dem Nachbargrundstück untersucht. In Absprache mit der zuständigen Behörde wurde vereinbart, dass die betroffene Fläche in der jetzigen Form nicht verändert werden darf. Da die fach- und gesetzeskonforme Beseitigung der fremden Altlast nicht wirtschaftlich ist, wurde von der bisherigen Bauplanung auf der Fläche Abstand genommen. Im Gegensatz zur Umplanung, bei der eine Erweiterung der Verwaltungsbereiche durch einen Erweiterungsbau auf der bestehenden Fläche vorgesehen war, hat die Forcierung von mobilem Arbeiten und der damit verbundene geringere Platzbedarf für Präsenzarbeitsplätze dazu geführt, dass lediglich die vorhandenen Gebäudeflächen umgebaut werden. Ein Neubau samt der damit verbundenen negativen Umweltauswirkungen ist somit nicht mehr erforderlich.

Von den insgesamt 73.714 qm Fläche sind 36,7 % versiegelt und 35,93 % überbaut. 27,37 % sind Grünfläche, davon knapp 18 % naturnahe Fläche.

Außerhalb des Betriebsgeländes besitzt ASSMANN 8.242 qm Fläche, davon sind 56 % naturnahe Fläche und 44% Ackerland.

ASSMANN besitzt keine Grundstücke in Schutzgebieten und es sind keine gefährdeten Arten durch unser Unternehmen bedroht. Ein besonderer Landschaftsschutz oder etwa die Wiederherstellung zuvor zerstörter natürlicher Lebensräume ist daher nicht nötig, ebenso wenig ein gesondertes Biodiversitätsmanagement, das über unser bestehendes Umweltmanagement hinausgehen würde.

Ressourcenverbrauch

Die wesentlichen Hebel im Bereich der Materialeffizienz sind bei ASSMANN eine niedrige Verschnittquote im Bereich der maschinellen Vorfertigung und die Reduzierung von Produktionsausschuss durch Beschädigungen. Die Verschnittquote ist von 16,97 Prozent in 2018 auf 16,67 Prozent in 2019 gesunken. Dennoch liegt der Verschnitt immer noch deutlich über den Werten für 2016 und 2017. Die Ursache liegt in veränderten Marktanforderungen hin zu kleineren Losgrößen, einer stark gestiegenen Varianz an Dekoren sowie der stärkeren Nachfrage an richtungsgebundenen Dekoren. Diese Entwicklung führt zu erheblichen Einschränkungen bei der Schnittplanoptimierung. Wurden in 2016 insgesamt 42 unterschiedliche Dekore bearbeitet, waren es in 2017 bereits 50. In 2018 ist die Dekorvielfalt noch einmal um 12 neue Dekore auf 62 gestiegen. In 2019 konnte die Dekorvielfalt zwar wieder etwas reduziert werden, allerdings nahm der Anteil an richtungsgebundenen Dekoren zu. Um einen differenzierteren Blick auf die Abhängigkeiten von Verschnitt und Dekoranzahl werfen zu können, wurde als zweiter Vergleichswert der Quotient aus Verschnitt [%] pro Anzahl Dekore eingeführt. Diese Kennzahl verbesserte sich von 0,355 Prozentpunkten pro Dekor in 2016 auf 0,278 in 2018 und verschlechterte sich in 2019 auf 0,303. Es ist zu beobachten, ob hier auf Dauer eine sinnvolle Korrelation abgeleitet und diese Kennzahl dauerhaft als Steuerungsinstrument eingesetzt werden kann.

Die Erhebung des Produktionsausschusses kann aktuell noch nicht durchgängig durchgeführt werden. Da noch nicht für alle Komponenten Einzelteilgewichte systemisch erfasst sind, kann aktuell kein zuverlässiger Wert ermittelt werden. Ein Projektteam befasst sich bis Ende 2020 mit der durchgängigen Abbildung von Komponentengewichten. Dies bildet die Basis für eine zukünftige Erfassung des Ausschusses nach Materialarten.

Abfall

Die im Betrieb entstehenden Abfälle durch Produktion, Betriebstechnik oder Verpackung werden getrennt gesammelt und gemäß den Bestimmungen der aktuellen GewAbfV entsorgt. Es wird bei der Auswahl der Entsorger darauf geachtet, dass nur zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe eingesetzt werden. Die Abfallnachweisführung wird zentral vom Abfallbeauftragten verwaltet. Die Verringerung der Abfallmengen gehört zu den kontinuierlichen Aktivitäten unseres Unternehmens. Insgesamt ist im Jahr 2019 die Abfallmenge um 7,5 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg ist auf die Erhöhung der extern entsorgten



Holzabfälle zurückzuführen. Zum einen musste der Spänebunker turnusgemäß im Mai 2019 für Wartungsarbeiten geleert werden. Zum anderen stellen uns marktbedingte Anforderungen vor Herausforderungen beim Verschnitt. Hierauf wird im Bereich Ressourcenverbrauch detaillierter eingegangen. Weitere Anstiege sind aufgrund verstärkter Bautätigkeiten im Bereich der Baustellen- und Abbruchabfälle sowie der gemischten Siedlungsabfälle zu beobachten. Bei den gemischten Siedlungsabfällen ist zu beobachten, ob diese Entwicklung grundsätzlicher Natur oder beispielsweise durch die verstärkte Präsenz von externen Dienstleistern im Unternehmen auch im Zuge der Bautätigkeiten als temporär zu bewerten ist. Bezogen auf die Produktionsmenge hat sich der Abfall durch die beschriebenen Entwicklungen daher ebenfalls erhöht. Die Menge an gefährlichen Abfällen hat sich im Vergleich zu 2018 von 4,53 Tonnen auf 17,34 Tonnen ebenfalls erhöht. Dies ist aber nicht auf die direkten Produktionsprozesse zurückzuführen, sondern auf die Leerung der Öl-Wasser-Abscheiders auf dem Waschplatz, die alle fünf Jahre im Rahmen der behördlichen Prüfung durchgeführt werden muss. Da die Prüfung einen geringfügigen Mangel ergeben hatte, musste die Entleerung auch für die Nachprüfung erfolgen. Daher entfallen 16,22 Tonnen der gefährlichen Abfälle allein auf die Abfallart „Abfallgemische aus Sandfanganlagen und Öl-/Wasserabscheidern“. Daraus ist erkennbar, dass sich im Bereich der produktionsprozessbezogenen gefährlichen Abfälle eine deutliche Verbesserung im Vergleich zu 2018 ergeben hat. Dies ist insbesondere damit zu erklären, dass die Furnierfertigung mit der dazugehörigen Lackierung zum Jahreswechsel 2018/19 aufgelöst wurde und daher keine Farb- und Lackschlämme mehr anfallen.

Energie

ASSMANN verbrauchte 4.260,31 Megawattstunde Strom im Jahr 2019. Der Verbrauch von elektrischer Energie im Verhältnis zur Produktionsmenge ist im Vergleich zum Vorjahr um 6,6 Prozent von 122,27 Kilowattstunden pro Tonne auf 130,34 Kilowattstunden pro Tonne gestiegen. Diese Entwicklung ist auf zwei wesentliche Punkte zurückzuführen:

Die Gesamtgewichte der produzierten Möbel haben sich von 2018 auf 2019 um circa 1.400 Tonnen reduziert. In geringem Maß resultiert das aus der langsam sinkenden Nachfrage an Stauraummöbeln und zum größeren Teil aus einer veränderten Produktstruktur im Tischbereich. Moderne Steh-Sitz-Tische sind seltener mit Ansätzen versehen und werden häufiger als Stand-alone-Lösungen eingesetzt. Zudem nehmen Bench-Lösungen zu, die insgesamt ein geringeres Gewicht pro Arbeitsplatz aufweisen.

Die Übergangsfertigung der Korpusmöbel in der Zelthalle war immer noch im Einsatz, da sich die Korpuslinie 2, die als Ergänzung für die Korpuslinie 1 und auch als Teil des Notfallkonzeptes bei Ausfall der Hauptanlage geplant wurde, im Aufbau befand. Somit musste auch weiterhin die Infrastruktur der Zelthalle aufrechterhalten werden. Die Demontage der Zelthalle ist für Juli 2020 geplant, daher werden für 2020 im Energieverbrauch bezogen auf die

Produktionsmenge Rückgänge erwartet.

Wir untersuchen weiterhin alle verbrauchenden Einheiten im Unternehmen auf potenzielle Einsparungen, um daraus gegebenenfalls Maßnahmen zur Reduzierung einzuleiten. Zu diesem Zweck wurde ein Energiemanagementsystem nach Vorgaben der ISO 50001 implementiert, welches wir jedoch nicht zertifizieren lassen.

Emissionen

Aufgrund der genehmigungsbedürftigen Feuerungsanlage nach der 4. BImSchV liegt das besondere Augenmerk auf den Emissionen. Wie im [Digital Factbook](#) dargestellt, liegen sämtliche aktuellen Messwerte unter den erlaubten Grenzwerten. Durch den Einsatz von Bearbeitungsmaschinen entsteht ein Lärmpegel, der durch regelmäßige Messungen beobachtet und, wenn möglich, verringert wird. Wo dies nicht möglich ist, wird Gehörschutz bereitgestellt. Die Bestimmungen der Lärm- und Vibrationsrichtlinien werden eingehalten. Da unser Unternehmen in einem Gewerbegebiet mit direkt benachbarter Wohnbebauung liegt, ist der Aspekt Außenlärm als relevant einzustufen. Bislang traten hier keine Probleme auf, dennoch wird derzeit ein Lärmschutzkonzept für das Gesamtwerk entwickelt. Vorgegangen wird nach dem TOP-Prinzip: Technische Maßnahmen haben immer Vorrang vor organisatorischen und personenbezogenen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unter Kriterium 3 informieren wir über unser Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm. Dieses schließt qualitative und quantitative Ziele bezüglich der Ressourceneffizienz mit ein (Kategorien Umwelt sowie Material und Materialeffizienz). Zielsetzungen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, Endzeitpunkte der Maßnahmen sowie der jeweilige stichtagsbezogene Status sind im [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) im Kapitel Leitbild des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#) beschrieben. Die Erfolge der vorangegangenen Betrachtungsperiode stellen wir direkt unterhalb des Nachhaltigkeitsprogramms an gleicher Stelle dar. Eine Risikobewertung findet im Rahmen der Bewertungen von Umweltaspekten statt (vgl. [Kapitel Umweltschutz](#)). Der Stand der ist vom 15.08.2020.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 #weiter_gehen findet sich eine detaillierte tabellarische Darstellung über den Verbrauch von Produktionsmaterial (Gesamt 2019: 28.844,22 t, davon 19.796,81 erneuerbare Materialien), den Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen (Gesamt 2019: 10,83 t) sowie von Verpackungsmaterialien (Gesamt 2019: 129,09 t, davon 123,03t erneuerbare Materialien).

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Gesamtenergieverbrauch für den Unternehmenssitz in Melle Westerhausen für das Jahr 2018 lag bei 10.537,62 MWh. Davon entfallen 4.260,31 MWh auf den Stromverbrauch, der zu 100% aus regenerativen Quellen gedeckt wird, und 6.277,31 MWh auf den Wärmeenergieverbrauch, der zu 98,16% aus regenerativen Energieträgern gedeckt wird. Der Energieverbrauch im Fuhrpark betrug drüber hinaus 4.324,06 MWh Diesel. Daraus ergibt sich ein Gesamtenergieverbrauch von 15.788,83 MWh, von denen 66,01% aus erneuerbaren Energiequellen gewonnen werden. Eine detaillierte Aufstellung der Energieverbräuche zeigt das [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#).

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Energie ist einer unserer definierten Kernindikatoren nach EMAS. Daher berichten wir in unseren Umwelterklärungen kontinuierlich über die Entwicklung des Energieverbrauchs und die Maßnahmen zur Senkung. Dabei beziehen wir den Energieverbrauch zur besseren Vergleichbarkeit immer auf die Produktionsmenge (MWh / produzierte Möbeltonne). Der Gesamtenergieeinsatz am Unternehmensstandort wurde in 2019 im Vergleich zu 2018 um 6,3% erhöht. Der Einsatz von elektrischer Energie wurde um 6,6% gesteigert. Der Wärmeenergieeinsatz wurde um 6,1% gesteigert. Die Ursachen liegen, wie in Kriterium 11 beschrieben, in der Veränderung der Produktgewichte, der Übergangsfertigung der Korpusmöbel in der Zelthalle sowie einem hohen Nachtschichtanteil begründet.

Der Energieeinsatz im Fuhrpark konnte bezogen auf die Produktionsmenge um 6,2% gesenkt werden. Hierfür ist die abgeschlossene Umrüstung auf EURO6 Diesel-Fahrzeuge und Ausstattung des Fuhrparks mit dem Fleetboard-System sowie Fahrassistenzsystemen ursächlich.

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

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

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

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

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

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

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

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

Insgesamt verbrauchte ASSMANN in 2019 1.719 m³ Wasser. Dabei wird kein
Prozesswasser mehr benötigt.

Eine Aufschlüsselung ist im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020
[#weiter_gehen](#) zu finden.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Eine umfangreiche Übersicht über die angefallenen Abfälle - auch im Vergleich zu den Vorjahren - ist im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#) einzusehen. Die Unterscheidung in gefährlichen und ungefährlichen Abfall und der Bezug auf die Produktionsmenge wird dort ebenfalls (auch grafisch) vorgenommen.

Die Entsorgung erfolgt entsprechend der Standardentsorgungsmethoden unserer Dienstleister. Unsere Abfallbilanz lassen wir extern überprüfen und auf dieser Basis unsere Getrennsammelquote entsprechend der GewAbfV testieren. Die Getrennsammelquote in 2019 betrug 98,08%, was eine sehr gute Voraussetzung für eine hohe stoffliche wiederverwertungsquote bildet. Das Deponieren von Abfällen (mit Ausnahme nicht weiter verwertbarer Kesselasche) kann bei ASSMANN ausgeschlossen werden.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Direkte THG-Emissionen entstehen bei ASSMANN in erster Linie durch die Beheizung der Gebäude und den Treibstoffverbrauch der LKW-Flotte. Die Emissionen aus der Beheizung der Gebäude, die zu über 98,16% mit Holzresten und damit klimaneutral erfolgt, werden durch Referenzmessungen und den Einsatz an Brennstoff ermittelt. Die Berechnung der Fuhrparkemissionen erfolgt unter Berücksichtigung des in der Veröffentlichung [Carbon Footprint – Teilgutachten „Monitoring für den CO₂-Ausstoß in der Logistikkette“](#) des Umweltbundesamtes genannten Wertes von 2,94 kg/l und des Jahresverbrauchs an Diesel des ASSMANN-Fuhrparks und der Dienstwagenflotte. Kältemittelverluste, die ebenfalls zu den direkten Emissionen zählen, sind im Betrachtungszeitraum nicht aufgetreten. Indirekte

THG-Emissionen in Scope 2 entstehen nicht, da ASSMANN elektrische Energie zu 100% aus regenerativen Quellen bezieht. Ein übergeordneter (internationaler) Standard findet aktuell bei der Ermittlung noch keine Anwendung.

Im Scope 3 werden ebenfalls einige verkehrsbedingte Emissionen ermittelt. Hierzu zählen der Arbeitsweg der Mitarbeiter, Dienstreisen mit Bahn und Flugzeug, Anlieferungen von Produktionsmaterial sowie die Auslieferung durch Speditionen. Es wurden Basiswerte ermittelt, die als Basis zur Reduzierung der Emissionen und als Ausgangspunkt für die Verbesserung der Ermittlungsmethodik dienen. Zudem wurde überschlägig ermittelt, welche Emissionen an CO₂ Äquivalenten durch die Vorproduktionsstufen unserer zugelieferten Materialien entstehen. Dies erfolgt überwiegend auf Basis von Durchschnittswerten aus der [ProBas](#) Datenbank des Umwelt Bundesamtes.

Wir vertreiben nicht nur umweltfreundliche Produkte, sondern produzieren diese auch in einer ökologisch verantwortungsbewussten Weise. In der Produktion haben wir über die Jahre immer mehr Ressourcen beim Materialeinsatz eingespart sowie die Materialvielfalt reduziert. Durch effizientere Anlagen, die Verwendung von Holzabfällen als Heizmaterial und Optimierungen bei Transport und Logistik senken wir kontinuierlich Primär- und Sekundärenergie und die damit zusammenhängenden THG-Emissionen. Im Jahr 2013 nahmen wir unsere Photovoltaikanlage in Betrieb, die uns jedes Jahr mit ca. 31.000 kWh Strom versorgt. Seit 2016 decken wir auch durch unser [Energiescout-Projekt](#) Energie- und damit THG-Einsparungen auf. Unsere Lkw-Flotte wurde bis Mitte 2019 vollständig auf Fahrzeuge der Euronorm 6 umgestellt. Durch die Umstellung auf ein Leasingkonzept sind wir in der Lage, alle 5 Jahre auf den aktuellsten Stand der Technik zu wechseln. Zusätzlich verfügen alle Fahrzeuge über das Fleetboard-System, über das Leistungskennzahlen ermittelt werden können und auf deren Basis das Fahrverhalten analysiert und verbessert werden kann, sowie Fahrassistenzsysteme, die das kraftstoffschonende Fahren unterstützen.

Durch unser intensives Lieferantenmanagement (vgl. Kriterium 4) wirken wir auf eine Beachtung ökologischer Grundsätze in unserer Lieferkette hin. Die zunehmende Zuspitzung des Wettbewerbs im Bereich der elektromotorisch höhenverstellbaren Schreibtische führte zu einem starken Preisverfall und Kostendruck bei diesen Produkten. Daher beschloss ASSMANN 2017, die bisherige Beschaffungsstrategie zu überprüfen. Bislang waren ein deutscher und ein europäischer Lieferant für elektromotorische Komponenten im Einsatz. Nun sollte überprüft werden, welche internationalen Alternativen bestanden. Während am deutschen Lieferanten aufgrund von Regionalität und der zugehörigen Flexibilität festgehalten werden sollte, wurde ein Ersatz für den in zwei Werken in Europa produzierenden Lieferanten gesucht. Die Wahl fiel auf einen chinesischen Hersteller, der neben einer wettbewerbsfähigen Preispolitik auch über ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein verfügt. Da das Thema der

internationalen Beschaffung und der damit verbundenen Auswirkungen auf umweltbezogene und soziale/gesellschaftliche Aspekte aufgrund der regionalen Ausrichtung der Beschaffungsstrategie bislang eine eher geringe Relevanz hatte, unterzogen wir diese Bereiche einer genaueren Analyse. Auch die Tatsache, dass die Beschaffung in China gesellschaftlich eher kritisch gesehen wird, veranlasste uns dazu, die Auswirkungen einer solchen Entscheidung genauer zu untersuchen. Eine wichtige Messgröße von ASSMANN ist das Vorhandensein von externen Zertifizierungen. Der neue Partner verfügt über die gleichen Zertifizierungen im Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsbereich (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) wie der zu substituierende Lieferant. Zudem besteht eine sehr viel höhere Fertigungstiefe, sodass ein besserer direkter Einblick in die Vorfertigungsstufen der Lieferkette möglich ist. Ausführungen der Bewertung der gesellschaftlichen Ausführungen können Kriterium 17 entnommen werden und werden als gering eingeschätzt. Die vorhandene Zertifizierung des Umweltmanagementsystems und die persönlichen Eindrücke vor Ort lassen ebenso auf ein geringes Risiko im Bereich von schweren Umweltauswirkungen schließen. Um trotz der langen Lieferzeiten ein hohes Maß an Materialverfügbarkeit zu gewährleisten, wurde ein Logistikkonzept erarbeitet, das gewährleistet, dass der Tagesbedarf über ein Konsignationslager eines Logistikdienstleisters in 20 Kilometer Entfernung sichergestellt und der Bestand dort über Rahmenbestellungen unter Berücksichtigung möglicher Spitzen gesteuert wird. Die Rahmenbestellungen werden dabei unter Berücksichtigung der optimalen Raumnutzung der Transportcontainer ausgelöst. Um die Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen eines Lieferantenwechsels durch den Transport bewerten zu können, wurden beide Lieferwege analysiert. Für den Ausgangswert der Lieferungen des europäischen Lieferanten wurden die tatsächlichen Anlieferungen aus 2018 berücksichtigt. Die Mengensteigerung (+37,6 Prozent in 2019) und das damit verbundene erhöhte Transportaufkommen wurden nicht berücksichtigt. Ebenso wurde der für uns unbekannte Aufwand an Werksverkehr zwischen den Produktionsstätten in Ost- und Nordeuropa nicht berücksichtigt. Für die Bewertung der Anlieferung des chinesischen Lieferanten wurden die realen Werte aus 2019 zugrunde gelegt. Im Ergebnis werden unter Berücksichtigung der genannten Einschränkungen durch den Transport jährlich ca. 11,5 Tonnen CO₂-Äquivalente mehr emittiert. Würden Mengensteigerungen und Werkstransporte berücksichtigt, fiel dieser Wert vermutlich deutlich geringer aus. Wir haben uns dazu entschieden, diese CO₂-Emissionen über zertifizierte Aufforstungsprojekte zu kompensieren und den Lieferantenwechsel in dem für uns bewertbaren Bereich CO₂-neutral zu stellen. Unser Ziel ist es, aus diesem noch exemplarischen Vorgehen ein Bewertungsstandard zu entwickeln, der für zukünftige Entscheidungen bei der Auswahl und/oder Substitution von Lieferanten herangezogen wird und ein aktives Risikomanagement zulässt.

Die Zielsetzungen, die geplanten Zeitpunkte der Zielerreichung und bereits erbrachten Leistungen bzw. nicht erreichte Ziele sind im [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) im Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter_gehen](#)

aufgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Bei der Erzeugung von Heizenergie wurde im Berichtsjahr 2019 CO₂ wie folgt freigesetzt: Ölheizung 5,89 t und Gasheizung 18,45 t. Den überwiegenden Anteil an Heizenergie nahm unsere Holzheizung ein, die mit Holzabfällen aus der Produktion betrieben wird (2.554,94 t CO₂). Die Verbrennung von Holz ist CO₂- und damit klimaneutral.

Die CO₂-Emissionen der eigenen LKW-Flotte lagen im Jahr 2019 bei 1.182,52 t (Berechnungsfaktor: 3,24 kg/l Diesel aus: [Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des ÖPNV - Leitfaden zur Anwendung der](#)

[europäischen Norm EN 16258](#); der Berechnungsfaktor wurde im Vergleich zum Vorjahr von 2,94 auf 3,24 kg/l Diesel erhöht und entspricht nun der Norm EN 16258; Eigenanteil LKW-Flotte: 36,04 %).

Die CO₂-Emissionen der Dienstwagenflottelagen in 2019 bei 413,99 t nach obigem Berechnungsfaktor.
Verluste an Kältemittel fanden nicht statt, daher wurden hier keine CO₂-Äquivalente emittiert.

Die Fotovoltaikanlage erzeugte im Jahr 2019 34.022 kWh Strom und spart damit ca. 23,5 t CO₂ ein.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Berichtsjahr betrug der Stromverbrauch 4.260,31 MWh, dies entspricht

1.708,39 t CO₂-Äquivalenten (Basis: deutscher Strommix 2019);

Quelle: <http://www.klimaneutral-handeln.de/php/kompens-berechnen.php>).

Allerdings bezieht ASSMANN ausschließlich 100% klimaneutral erzeugten Strom.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Folgende Emissionsquellen aus Scope 3 wurden ermittelt:

Arbeitsweg der Mitarbeiter: 368,22 t CO₂ Äquivalent (Basis; Arbeitswege aller Mitarbeiter unter der Annahme, dass alle Wege per PKW zurückgelegt werden; 147 g CO₂ Äquivalent / Personenkilometer (Pkm) Quelle:

https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/emissionsdaten#verkehrsmittelvergleich_personenverkehr)

Dienstreisen per Bahn: 2,1 t CO₂ Äquivalent (Basis: Mittelwert der Werte für



Nah- und Fernverkehr =44,5 g CO₂ Äquivalent / Pkm Quelle: [Emissionsdaten | Umweltbundesamt](#))

Dienstreisen per Flugzeug: 78,825 t CO₂ Äquivalent (Basis: 201 g CO₂ Äquivalent / Pkm Quelle: [Umweltschonender Luftverkehr \(umweltbundesamt.de\)](#) S. 33)

Auslieferung durch Speditionen: 2.482,77 t CO₂ Äquivalent (Basis: 3,24 kg CO₂ Äquivalent / l Diesel aus: [Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des ÖPNV - Leitfaden zur Anwendung der europäischen Norm EN 16258](#); dafür wurden Durchschnittsverbräuche der Speditionen ermittelt und die Fahrleistung entsprechend des Tourenanteils ermittelt)

Anlieferung von Produktionsmaterial: 969,77 t CO₂ Äquivalent (Basis: 3,24 kg CO₂ Äquivalent / l Diesel aus: [Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des ÖPNV - Leitfaden zur Anwendung der europäischen Norm EN 16258](#); dabei wurden die Durchschnittsverbräuche der Speditionen für die Auslieferung angenommen und die Entfernungen für die Anlieferwege ermittelt)

Emissionen aus der Herstellung der Eingangsmaterialien in den Vorproduktionsstufen: 48.305 t CO₂ Äquivalent (Basis: Durchschnittswerte aus der ProBas Datenbank des Umweltbundesamtes [ProBas - Willkommen bei ProBas! \(umweltbundesamt.de\)](#); Die Werte werden auf Produktebene gebildet um eine Basis für die Verbesserung in der Produktentwicklung zu erstellen; die Aufsummierung ist ein Abfallprodukt und aktuell noch wenig aussagekräftig, da eine Berücksichtigung von Werten, die Lieferanten aus ihren Prozessen liefern, nicht/nur schwer berücksichtigt werden können)

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

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

Die Entwicklungen der THG-Emissionen für den Fuhrpark und die Heizung wird im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter gehen](#) in Bezug auf die Produktionsmenge dargestellt.

Die Emissionen der Gasheizung im Nebengebäude konnten um 7,7% im Vergleich zu 2018 gesenkt werden. Dies setzt die Entwicklung seit 2017 fort. Die Emissionen der Ölheizung sind hingegen um 337% gestiegen. Diese große Steigerung liegt darin begründet, dass die Ölheizung als Backup für die Holzheizung fungiert und hier im Vergleich zu 2018 mehr Ausfalltage aufgetreten sind.

Die THG-Emissionen im LKW-Fuhrpark sind in Bezug auf die Produktionsmenge von 91,73 kg CO₂ Äquivalent / Produzierte Möbeltonne (PMT) in 2018 auf 100,38 kg CO₂ Äquivalent / PMt in 2019 gestiegen. Dies liegt allerdings an der veränderten Produktstruktur und den gesunkenen Möbelgewichten. Absolut konnten die Emissionen des Fuhrparks um 1,3% gesenkt werden, wobei die Fahrleistung um 4,6% gestiegen ist. Die Entwicklung der Dienstwagenflotte kann noch nicht dargestellt werden, da die Emissionen in 2019 erstmals ermittelt wurden. Gleiches gilt für alle Emissionen aus Scope 3.

Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung der THG-Emissionen werden in unserem [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) im Nachhaltigkeitsbericht 2020 [#weiter gehen](#) dargestellt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Im Umgang mit unseren Mitarbeitern bekennen wir uns zu den Grund- und Menschenrechten, wie sie im deutschen Grundgesetz, im Vertrag über die Europäische Union und in der Charta der Vereinten Nationen kodifiziert sind. Fast alle Mitarbeiter sind in Deutschland beschäftigt, einige wenige in unseren europäischen Niederlassungen. Wir agieren auf Grundlage der in Deutschland und der EU geltenden Gesetze, Regelungen und Normen. Dazu gehört wesentlich auch die betriebliche Mitbestimmung über den Betriebsrat. Wir bekennen uns deutlich zu den ILO-Kernarbeitsnormen und fordern auch von unseren Lieferanten durch das Unterzeichnen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten deren Einhaltung zuzusichern. Als Ziel ist wurde festgelegt, dass die Lieferanten, die 90% des wertmäßigen Einkaufsvolumens ausmachen, bis Ende 2019 hinsichtlich der Ermittlung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Lieferkette angefragt werden. Tatsächlich haben sich 95 Prozent der Lieferanten zu diesem Kodex bekannt, das entspricht 99,5 Prozent des wertmäßigen Einkaufsvolumens. Wer diesen Weg nicht mitgehen möchte, wird sukzessive ausgelistet. Gleichwohl wird weder bei den Audits noch beim Kodex selbst ein Sanktionierungsansatz verfolgt. Wenn Lieferanten diese Aspekte noch nicht vollumfänglich erfüllen können, werden Ursachen ermittelt und Lösungen erarbeitet, um so den aktiven Austausch zu fördern und Prozesse nachhaltig zu verbessern.

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

Unsere Mitarbeiter sind sowohl über das Umweltmanagement als auch durch die Arbeitsorganisation nach dem Kaizen-Prinzip fest in das unternehmensweite Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Ein betriebliches

Vorschlagsmanagement mit attraktiven Geld- und Sachprämien motiviert sie dabei, Optimierungspotenziale zu entdecken und Lösungen zu entwickeln. In unserem Energiescout-Projekt fahnden die Azubis selbstständig nach Energiesparpotenzialen. Die Beauftragten für das Umwelt- und das Qualitätsmanagement sorgen außerdem in Abstimmung mit den Fachbereichsleitern dafür, dass den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen der Qualitäts- und Umweltgedanke in systematischer Weise vermittelt wird. Im Jahr 2017 und 2019 hat ASSMANN das Top-Job-Siegel für herausragende Arbeitgeberqualitäten erhalten. Diese Auszeichnung erhalten Unternehmen, die sich konsequent für eine gesunde und gleichzeitig leistungsstarke Arbeitsplatzkultur starkmachen. Die Basis dafür bildet eine umfassende Mitarbeiterbefragung. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es noch Verbesserungspotenziale, insbesondere die Führungskultur oder die interne Kommunikation, gibt. Es wurden Schritte wie z. B. die hierarchieübergreifende Erarbeitung von Führungsgrundsätzen und die verbesserte Information der Mitarbeiter über die strategische Ausrichtung des Unternehmens und tägliche Begebenheiten durch halbjährlich stattfindende Betriebsversammlungen sowie die neue Mitarbeiterzeitschrift Teamwork vorgenommen. Weitere werden folgen. In 2018 hat ASSMANN erneut an der Evaluation des Top-Job-Siegels teilgenommen, um die umgesetzten Maßnahmen bewerten und neue Handlungspotenziale ableiten zu können. Anfang 2019 wurde ASSMANN erneut mit dem Top-Job Siegel ausgezeichnet. Im Herbst 2018 wurden die Arbeitsbedingungen an der neu installierten Korpusmöbellinie hinsichtlich der Herausforderungen und Belastungen in der digitalisierten Arbeitswelt durch das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen untersucht. Die Untersuchung basierte auf Beobachtungen und Mitarbeiterinterviews. Die Ergebnisse und die Ableitung von Maßnahmen wurden Ende 2019 vorgelegt.

Auszug aus dem Fazit:

- Über fast alle Aspekte hinweg dominieren positive Einschätzungen und Bewertungen (auch bei Beurteilung Betriebsrat).
- Gutes übergreifendes Betriebsklima, das Ergebnis konkreter Praktiken ist: Arbeits-/Umgangsweisen, Regeln, Selbstorganisation, Verantwortlichkeit, Mitsprache/Mitgestaltung, Teamgedanke, gemeinschaftliche Leistung
- Die überwiegend gute Arbeitssituation, erfahrene Entwicklungsmöglichkeiten und erlebte Grundsicherheit bündeln sich zu einem vergleichsweise integrativen Betriebsverständnis (und hoher Bindung).

Bestehende Verbesserungspotenziale:

- Teilw. zu geringe Präsenz der Vorgesetzten
- Fehlende Regeltermine für Absprachen/Information
- Anfälligkeit der Technik führt zu Stress/Mehrarbeit

Abgeleitete Maßnahmen:

- Shopfloormanagement verbessert sowohl die Präsenz der Vorgesetzten

- als auch die Durchführung von Regelterminen
- Teamleiter haben akustisch abgeschirmte Büroarbeitsplätze direkt in ihren Verantwortungsbereichen
 - Ein Projekt zur durchgängigen Ermittlung der OEE (Gesamtanlageneffektivität) wurde in 2020 gestartet, um Indikatoren für Verbesserungspotenzial ermitteln zu können.

Nur motivierte und gesunde Menschen können „GUTE ARBEIT“ leisten. Darum investieren wir viel in das Wohlbefinden der Menschen bei ASSMANN. Über unser umfangreiches [Arbeitsschutzmanagement](#) hinaus bietet unser Gesundheitsmanagement ASSPLUS unter anderem Sport- und Regenerationsangebote sowie regelmäßig stattfindende Gruppenaktivitäten. Zudem führen wir 2020 in Kooperation mit der AOK für alle Mitarbeiter Gesundheitstage durch, mit unterschiedlichsten Gesundheitsangeboten und Dienstleistungen wie Fitnessdiagnose-Stationen und Sportprogrammen. Wir animieren unsere Mitarbeiter aber auch, selbst etwas für ihre Gesundheit zu tun. Beispielsweise haben wir eine Betriebsvereinbarung über die Nutzung von "Business-Bikes" geschlossen. ASSMANN Mitarbeiter können sich im Rahmen eines Leasingvertrags ein Fahrrad oder ein E-Bike anschaffen, über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg finanzieren und das Rad anschließend zum geltenden Zeitwert erwerben – eine finanziell attraktive Art, fit zu bleiben und gleichzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Die Tatsache, dass allein 2019 über 100 Business-Bikes geleast wurden, zeigt, wie gut das Angebot ankommt.

Damit Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit flexibel und selbstbestimmt gestalten können, haben wir bereits 2017 eine Betriebsvereinbarung zu Zeitwertkonten realisiert. Dadurch haben Mitarbeiter die Möglichkeit, über mehrere Jahre Wertanteile aufzubauen, die dann in Form von Zeiteinheiten wieder abgebaut werden können – beispielsweise für ein Sabbatical, für Weiterbildungen, für Pflegezeiten in der Familie oder einen früheren Übergang in den Ruhestand. Außerdem bieten wir die Möglichkeit, Stunden im Arbeitsvertrag temporär zu reduzieren, beispielsweise für Kindererziehung, Pflegezeiten von Familienangehörigen oder Weiterbildungen. In Absprache mit den Vorgesetzten ist auch die Arbeit im Homeoffice möglich. Eine umfangreiche Übersicht der [Mitarbeiterbenefits](#) ist im Nachhaltigkeitsbericht 2020 #weiter_gehen im Kapitel Menschen ersichtlich.

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

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Mit Ausnahme der leitenden Angestellten und einiger hoch spezialisierten Fachreferenten und Projektmanager fallen alle Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen. Die Entlohnung der Mitarbeiter erfolgt nach Tarifvertrag und den darin vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen. Dabei wird grundsätzlich weder nach Geschlecht noch nach Alter unterschieden. Die Höhe des Arbeitsentgelts liegt bewusst über dem durchschnittlichen regionalen Lohnniveau. Mit vielen betrieblichen Leistungen sorgen wir außerdem dafür, dass unsere Mitarbeiter die Wertschätzung erfahren, die ihnen für ihre gute Arbeit gebührt – vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge & Sozialwesen oder flexible Arbeitszeitmodelle sind nur einige Beispiele, eine detaillierte Aufstellung der [Benefits für unsere Mitarbeiter](#) ist im Kapitel Menschen des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#) zu finden.

In Zeiten hoher Auslastung beschäftigen wir Zeitarbeitskräfte. Wir sind sehr daran interessiert, diese in unsere Organisation zu integrieren. Selbstverständlich nehmen sie an allen Betriebsfeierlichkeiten teil, wir beteiligen sie außerdem an unserem Prämiensystem und übernehmen sie, wo möglich und sinnvoll, in ein festes Arbeitsverhältnis. Nachdem im Jahr 2018 19 Leiharbeiter in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, wurde in 2019 der Einsatz von Leihkräften reduziert. Zum Stichtag 31.12.2019 waren nur vier Leihkräfte im Einsatz. Im Laufe des Jahres wurde ein Leiharbeiter in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Gesetzlich sind wir verpflichtet, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze Menschen mit einer Behinderung einzusetzen. Da wir diese Anforderung nicht ganz erfüllen, pflegen wir aus voller Überzeugung die gesellschaftliche Partnerschaft mit den Leeder Werkstätten in Tecklenburg. Diese diakonische Einrichtung integriert Menschen mit körperlichen, geistigen, seelischen und / oder schwerstmehrfachen Behinderungen in ein lebenswertes Arbeits- und Lebensumfeld.

Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität lehnen wir strikt ab. Wir achten darauf, dass solche Benachteiligungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen, in unserem Betrieb nicht

vorkommen. Gleiches fordern wir über unseren Verhaltenskodex für Lieferanten auch von unseren Zulieferern ein. Als Ziel ist wurde festgelegt, dass die Lieferanten, die 90% des wertmäßigen Einkaufsvolumens ausmachen, bis Ende 2019 hinsichtlich der Ermittlung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Lieferkette angefragt werden. Tatsächlich haben sich 95 Prozent der Lieferanten zu diesem Kodex bekannt, das entspricht 99,5 Prozent des wertmäßigen Einkaufsvolumens. Wer diesen Weg nicht mitgehen möchte, wird sukzessive ausgelistet. Gleichwohl wird hier kein Sanktionierungsansatz verfolgt. Wenn Lieferanten diese Aspekte noch nicht vollumfänglich erfüllen können, werden Ursachen ermittelt und Lösungen erarbeitet, um so den aktiven Austausch zu fördern und Prozesse nachhaltig zu verbessern.

ASSMANN setzt auf die gezielte Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten, um so sicherzustellen, dass alle Arbeitsplätze mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern besetzt sind. Durch regelmäßige externe Bildungsmaßnahmen und firmeninterne Schulungen für alle Mitarbeiter wird der erreichte Qualifizierungsstand nicht nur aufrechterhalten, sondern so weit wie möglich verbessert. Welche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, entscheiden die jeweiligen Abteilungsleiter in Abstimmung mit der Personalleitung. Sie sind dafür verantwortlich, je nach Erfordernis arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Maßnahmen zu identifizieren und durchzuführen. Die Beauftragten für das Nachhaltigkeits-, Umwelt- und Qualitätsmanagement sorgen außerdem in Abstimmung mit den Fachbereichsleitern dafür, dass Mitarbeitern der Qualitäts- und Umweltgedanke in systematischer Weise vermittelt wird. Wenn ein Mitarbeiter für qualitäts- oder umweltbeeinflussende Tätigkeiten eingesetzt werden soll, die er bisher nicht ausgeführt hat, erfolgt eine gezielte Einarbeitung durch den Vorgesetzten. Besonders engagierte Kollegen erhalten Perspektiven entsprechend ihrer jeweiligen Qualifikation, beispielsweise mit einer Laufbahn als Fachreferent, Projektmanager oder Führungskraft. Dabei ist zu beobachten, dass im Bereich der Führungspositionen bei ASSMANN eine sehr geringe Fluktuation besteht, was sich auch im nur langsam zunehmenden [Anteil von Frauen](#) mit Führungsaufgaben niederschlägt.

Um Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu jeder Zeit zu gewährleisten, werden unsere Infrastruktur und die Arbeitsumgebung regelmäßig sowohl durch interne Audits als auch durch die Berufsgenossenschaft überprüft. Darüber hinaus finden regelmäßige Kontrollen der Arbeitsplätze statt, die von den zwei internen Sicherheitsfachkräften, den neun Sicherheitsbeauftragten und einer beratenden externen Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden. In Abstimmung mit der Berufsgenossenschaft und dem Betriebsarzt tagt außerdem der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) viermal im Jahr. Diese und weitere Aspekte werden in einem umfangreichen [Arbeitsschutzmanagement](#), das sich an der ISO 45001 orientiert, geregelt.

Besondere Rücksicht auf Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern ist für

ASSMANN eine Selbstverständlichkeit. Wir sind Mitglied in der Koordinierungsstelle „Frau & Betrieb“ in Osnabrück. In Zusammenarbeit mit dem „Verbund Frau & Betrieb e. V.“ verfolgt diese Koordinierungsstelle das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach der Familienphase.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen, hat ASSMANN den Ausbau des Albert Schweitzer Kindergartens in Melle-Westerhausen im Jahr 2015 mit einer Unternehmensspende in Höhe von 30.000 Euro unterstützt. Dort können seither zwei zusätzliche Krippengruppen betreut werden. ASSMANN kann seinen Mitarbeitern dadurch bis zu acht Krippenplätze stellen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden, wo möglich und sinnvoll, Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten mit den Mitarbeitern getroffen und das Arbeiten z. B. von zu Hause ermöglicht. Der Anteil an Verwaltungsmitarbeitern, die täglich mobil und damit nicht am Unternehmenssitz arbeiten, soll bis Anfang 2021 auf 25% gesteigert werden. Zudem wird über die Nutzung von Zeitwertkonten oder die temporäre Reduzierung der Arbeitszeit den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, die Arbeitssituation ihren Lebensumständen anzupassen und z. B. Betreuungszeiten für Angehörige zu schaffen. Die Zeitwertkonten können aber auch für Sabatical-Zeiten oder einen früheren Eintritt in den Ruhestand genutzt werden.

Die Mehrheit der genannten umgesetzten Maßnahmen sind Ergebnisse der letzten Nachhaltigkeitsprogramms aus den Berichtsjahr 2018, das auf der Basis der überprüften Wesentlichkeitsanalyse aus 2016 entstanden ist. In 2019 wurde eine neue umfassende [Wesentlichkeitsanalyse](#) vorgenommen, auf deren Basis das [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) erstellt wurde. Die Zielerreichung aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum wird an gleicher Stelle dargestellt.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Mit der Ausbildung junger Menschen übernehmen wir die Verantwortung für deren künftige berufliche Chancen. Gleichzeitig sichern wir so unseren Bedarf an jungen Fachkräften auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt. Deshalb unterstützen wir unsere Auszubildenden und Werkstudenten umfassend und betreuen sie so individuell wie möglich. Bildeten wir 2013 noch in vier Berufsbildern aus, so haben wir die Zahl auf insgesamt acht Ausbildungsberufe sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich erhöht. Neue Ausbildungsberufe wie Mechatroniker

oder verschiedene fachinformatische Ausrichtungen bilden dabei die aktuelle und auch zukünftige Bedarfslage auf dem Arbeitsmarkt ab. 2021 kommt mit dem „Technischen Konstrukteur Fachrichtung Holz“ ein neuer Ausbildungsberuf hinzu. Ergänzt wird die Ausbildung durch gezielte Schulungen, etwa im IT-, Produkt- oder Soft-Skill-Bereich. Wir bilden grundsätzlich für den eigenen Bedarf aus, übernehmen also in der Regel unsere Azubis nach Beendigung ihrer Ausbildung.

Für herausragende Leistungen in der beruflichen Bildung wurde der ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG 2018 in Berlin der Hermann-Schmidt-Preis verliehen. Der jährliche Wettbewerb des Vereins Innovative Berufsbildung stand unter dem Motto „Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“. Der Preis wird bereits seit 1997 jährlich vergeben, um innovative Projekte aus der Berufsbildungspraxis auszuzeichnen und bekannt zu machen. Die Fachjury lobte die Vielzahl von aufeinander abgestimmten Einzelprojekten, die zur nachhaltigen Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels strategisch gebündelt sind. Weiter würdigte sie insbesondere, „dass die Aktivitäten sowohl innerbetriebliche als auch betriebsübergreifende regionale Elemente beinhalten“. Zu nennen sind hier unter anderem das Meller-Netzwerk für Unternehmen der Region, das jungen Menschen unkomplizierte Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche bietet sowie das Projekt „Blick hinter die Kulissen“ mit berufsfördernden Betriebsbesuchen für Schüler ab der neunten Klasse. Ebenso haben das Engagement im Projekt „Energie-Scouts“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim und die Netzwerkarbeit im IHK-Fachkreis Personalmanagement ihren Anteil.

ASSMANN unterhält ein umfangreiches Fortbildungskonzept für alle Mitarbeiter. Welche Weiterbildungsmaßnahmen zum Tragen kommen, entscheiden die jeweiligen Bereichsleiter in Abstimmung mit der Personalleitung. Sie sind dafür verantwortlich, für sich und ihre Mitarbeiter je nach Erfordernis arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu veranlassen. Einmal im Jahr finden außerdem die für jeden Mitarbeiter verbindlichen Jahres- und Personalentwicklungsgespräche statt. Sie dienen vor allem zur Definition und Überprüfung bestimmter Ziele, der Unterstützung und Förderung von Unternehmensidentifikation und Motivation sowie der gezielten Planung von Weiterbildungsmaßnahmen und der individuellen Förderung.

Für die Planung und Dokumentation von Qualifizierungsmaßnahmen und Unterweisungen wurde eine Software eingeführt, in der seit Ende 2019 zunächst alle Arbeitsschutzunterweisungen und im Anschluss alle Regelqualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Arbeitsbereiche geplant, durchgeführt und dokumentiert werden. Da die Software auch für interne Auditierungen eingesetzt werden kann, besteht die Möglichkeit, die Verbesserung der Managementsysteme gleich mit den entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu koppeln.

Besonders engagierte Kollegen erhalten Perspektiven entsprechend ihrer

jeweiligen Qualifikation, beispielsweise mit einer Laufbahn als Fachreferent, Projektmanager oder Führungskraft. Dabei ist zu beobachten, dass im Bereich der Führungspositionen bei ASSMANN eine sehr geringe Fluktuation besteht, was sich auch im nur langsam zunehmenden [Anteil von Frauen](#) mit Führungsaufgaben niederschlägt.

Ergonomisch sorgen wir bereits seit Langem vor: Jeder Verwaltungsarbeitsplatz ist mit einem elektrisch höhenverstellbaren Steh-Sitz-Schreibtisch ausgestattet. Auch in der Produktion tragen wir durch viele Sondervorrichtungen der Ergonomie Rechnung. Es kann vorkommen, dass Beschäftigte wegen einer Krankheit nicht mehr in ihrer gewohnten Umgebung ihrer Arbeit nachgehen können. In diesem Fall richten wir ihnen einen ihrer Situation angepassten ergonomischen Arbeitsplatz ein und begleiten den Wechsel mit entsprechenden Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Eine Anpassung des Arbeitsplatzes durch entsprechende Maschinen / Geräte, etwa Steh-Sitz-Schreibtische in der Verwaltung oder automatische Hebebühnen in der Produktion, ermöglicht darüber hinaus die Weiterbeschäftigung der Betroffenen.

Der drohende Fachkräftemangel ist ein Risiko, dem wir bei ASSMANN unter anderem mit einer kontinuierlichen Ausbildung – auch in neuen Berufsfeldern – entgegentreten. Überdurchschnittlich guten Azubis bieten wir eine Perspektive, zum Beispiel durch ein kooperatives Studium. Weiterhin stellen die professionelle Laufbahnplanung und die maßgeschneiderte Kompetenzwicklung Möglichkeiten dar, um eigene Talente zu fördern.

Dem möglichen Abwerben von Leistungsträgern beugen wir mit Maßnahmen vor, die sowohl intern als auch extern die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber fördern und die generelle Zufriedenheit unserer Mitarbeiter erhöhen. Dazu leiten wir regelmäßig konkrete Maßnahmen aus dem Feedback der „TOP JOB“-Befragungen ab und arbeiten daran, die kontinuierlich erweiterten Mitarbeiter-Benefits noch bekannter zu machen. Zudem wollen wir mit den Möglichkeiten des ortsungebundenen Arbeitens unsere räumliche Reichweite als potenzieller Arbeitgeber erhöhen, da längere Wegstrecken durch regelmäßige Homeoffice-Tage weniger ins Gewicht fallen. Mit der neuen Zielsetzung, dass 25 Prozent der Arbeit in den Verwaltungsbereichen mobil erfolgen soll, sind wir hier bereits auf einem sehr guten Weg.

Mit der Komplexität von Produkten, Projekten und Dienstleistungen wachsen auch die Anforderungen an die Kommunikation einer Organisation. Moderne Informationssysteme bieten die Chance, Arbeitsabläufe durchgängig zu vereinfachen, eine höhere Transparenz bei der Prozesssteuerung zu erzielen und Informationen jederzeit und überall verfügbar zu machen. Mit unseren Feedback-Prozessen und Erfolgskontrollen im Rahmen des allgemeinen Managementansatzes und mit dem Shopfloor-Konzept in der Produktion verfügen wir über etablierte Verfahren, um kurzfristig und systematisch Informationen weiterzugeben und Problemlösungen durchzuführen. Von der Zusammenführung von Datenbanken zu

Informationsmanagementsystemen bis hin zur Einbindung neuer Tools in die bestehende Systemlandschaft legen wir den Fokus klar auf effiziente Informationsverfügbarkeit. Damit begegnen wir nicht zuletzt der Gefahr eines „Wissens-Overloads“. Über die Steuerung von Berechtigungen und Freigaben kann zudem das Risiko der Herausgabe von nicht abgestimmten Informationen oder personenbezogenen Daten gering gehalten werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Mitarbeiter - Arbeitsunfälle, Abwesenheitsquote und Erwerbsunfähigkeit (Melle)	2019	2018	2017
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle)	6 MA	6 MA	8 MA
Krankheitsquote	6,03%	4,95%	4,98%
1.000-Mann-Quote*	16,00	16,17	23,32
Erwerbsunfähigkeit	0	0	0
Todesfälle	0	0	0

Eine weitere Aufschlüsselung der Kennzahlen nach Geschlecht oder Region nimmt das Unternehmen nicht vor.

* 1.000-Mann-Quote: Berechnungsmethode für Ausfallzeiten durch meldepflichtige Arbeitsunfälle. Die Anzahl der meldepflichtigen Betriebsunfälle wird mit 1.000 Mitarbeitern multipliziert, das Ergebnis dann durch die Anzahl der Vollbeschäftigten geteilt. Die Vergleichszahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall lag im Jahr 2017 bei 34,59, im Jahr 2018 bei 34,43 und im Jahr 2019 bei 32,80. ASSMANN liegt seit Jahren unter den Vergleichszahlen der Berufsgenossenschaften.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Um Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu jeder Zeit zu gewährleisten, werden unsere Infrastruktur und die Arbeitsumgebung regelmäßig sowohl durch interne Audits als auch durch die Berufsgenossenschaft überprüft. Darüber hinaus finden regelmäßige Kontrollen der Arbeitsplätze statt, die von den zwei internen Sicherheitsfachkräften, den neun Sicherheitsbeauftragten und einer beratenden externen Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden. In Abstimmung mit der Berufsgenossenschaft und dem Betriebsarzt tagt außerdem der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) viermal im Jahr. In diesem sind neben den Sicherheitsfachkräften auch die Geschäftsführung und der Betriebsrat vertreten.

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

Alle Maßnahmen sind in einem umfangreichen Arbeitsschutzmanagement zusammengefasst und organisiert, das sich an die ISO 45001 anlehnt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Aufwand für Aus- und Weiterbildungen	2019		2018		2017	
	Intern	Extern	Intern	Extern	Intern	Extern
Anzahl durchgeführte Schulungen	53	32	19	38	48	32
Gesamtdauer durchgeführte Schulungen [h]	810	1.006	389	1.062	1.131	876
Schulungskosten [€]	22.182	55.497	10.198	60.342	29.401	84.470
Teilnehmeranzahl	519	51	239	71	622	83

Schulungen

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter ist elementar für unseren langfristigen Erfolg. Dafür nutzen wir sowohl interne als auch externe Schulungsangebote und legen großen Wert auf die Förderung von Frauen. In der Produktion liegt der Anteil an Schulungsmaßnahmen mit insgesamt 9,9 Prozent knapp 1,5 Prozentpunkte über dem Anteil an Frauen in der Belegschaft. In der Verwaltung liegt der Schulungsanteil der Frauen mit 38,8 Prozent sogar gut 8 Prozentpunkte über dem Anteil an Frauen in der Belegschaft in diesem Bereich.

VERWALTUNG	ANZAHL GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER
interne Schulungen	246	95	38,6%	151	61,4%
externe Schulungen	30	12	40,0%	18	60,0%
Schulungen Gesamt	276				

PRODUKTION	ANZAHL GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER
interne Schulungen	273	28	10,3%	245	89,7%
externe Schulungen	21	1	4,8%	20	95,2%
Schulungen Gesamt	294				

GESAMT ASSMANN	SCHULUNGEN GESAMT	ANTEIL FRAUEN	ANTEIL MÄNNER
Gesamt	570	23,9%	76,1%

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Mitarbeiter - Kennzahlen	2019			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen-anteil
Standort Deutschland				
Auszubildende	18	15	3	16,7%
Angestellte mit Leitungsfunktion	27	24	3	11,1%
Kaufmännische Mitarbeiter	119	75	44	37,0%
Gewerbliche Mitarbeiter	211	193	18	8,5%
Gesamt	375	307	68	18,1%
Davon ... Leihkräfte gewerblich	4	4	0	0,0%
... Akkordlohnempfänger	155	142	13	8,4%
Davon Teilzeit ... kaufmännisch	9	1	8	88,9%
... gewerblich	8	1	7	87,5%
Kaufmännische Mitarbeiter mit einer Behinderung	1	1	0	
Anteil:	0,84%	1,33%	0,00%	
Gewerbliche Mitarbeiter mit einer Behinderung	4	3	1	
Anteil:	1,90%	1,55%	5,56%	
Anteil Mitarbeiter mit einer Behinderung	1,33%	1,30%	1,47%	
Durchschnittsalter				43,28
Mitarbeiterfluktuation Gesamt	8,53%	8,79%	7,35%	

Vergleichswerte der Jahre 2017 und 2018 sind im vorliegenden Format nicht darstellbar, können aber im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichtes [#weiter_gehen](#) eingesehen werden

In den Kontrollorganen wurden die Alterskohorten nicht ermittelt.

Gesamt ASSMANN					
Alterskohorten	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
< 30 Jahre	82	16	19,51%	66	80,49%
< 50 Jahre	149	31	20,81%	118	79,19%
>= 50 Jahre	144	21	14,58%	123	85,42%
Gesamt	375	68	18,13%	307	81,87%
Verwaltung					
Alterskohorten	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
< 30 Jahre	43	13	30,23%	30	69,77%
< 50 Jahre	68	24	35,29%	44	64,71%
>= 50 Jahre	53	13	24,53%	40	75,47%
Gesamt	164	50	30,49%	114	69,51%
Produktion					
Alterskohorten	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
< 30 Jahre	39	3	7,69%	36	92,31%
< 50 Jahre	81	7	8,64%	74	91,36%
>= 50 Jahre	91	8	8,79%	83	91,21%
Gesamt	211	18	8,53%	193	91,47%
Belegschaft	<p>Auffällig ist die geringe Frauenquote in der Produktion. Als ein Grund kann hierfür der hohe Anteil an Schichtarbeit angenommen werden, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. In Bereichen, die einschichtig arbeiten, ist ein deutlich höherer Frauenanteil feststellbar. Ein weiterer Faktor ist, dass Möbel und deren Bauteile ein hohes Gewicht aufweisen und das Handhaben dieser Lasten in der längeren Vergangenheit meist unter Einsatz von Körperkraft erfolgte. Mittlerweile sind nahezu alle Bereiche mit Hebe- und Handhabungshilfen ausgestattet, sodass diese Tätigkeiten auch besser durch Frauen übernommen werden können. Dies wird zukünftig in Stellenausschreibungen für den Produktionsbereich deutlich gemacht. Im Rahmen der Überarbeitung des Internetauftritts im Menüpunkt „Karriere“ wird auch der Bewerbungsprozess digitalisiert und es wird daraus eine Kennzahl bzgl. der Frauenquote bei der Bewerberzahl ermittelt. Daraus können Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberlage von Frauen erarbeitet werden.</p> <p>Im Bereich der Verwaltung ist der Frauenanteil in den jüngeren Altersgruppen höher als in der älteren Kategorie. Dies lässt darauf schließen, dass in diesem Bereich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser ausgestaltet ist und alte Strukturen langsam heraus wachsen.</p>				

Eine Ermittlung weiterer Diversitätsindikatoren wird nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2019 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Unser Lieferantennetz beschränkt sich klassisch auf Betriebe in europäischen Ländern, die so wie wir auch auf Grundlage der OECD-Standards und -Leitlinien wirtschaften. Insofern besteht keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten oder der Versammlungsfreiheit. Schon vor Verabschiedung des Nationalen Aktionsplans (NAP) für Wirtschaft und Menschenrechte hat sich ASSMANN mit der Einhaltung von Sozialstandards in der Lieferkette beschäftigt. So werden Lieferanten seit 2016 verpflichtend aufgefordert, den ASSMANN Verhaltenskodex zu unterzeichnen. Dieser Kodex ist angelehnt an die ILO-Kernarbeitsnormen und beinhaltet Erklärungen zu den Themenfeldern Compliance, Menschenrechte und Gleichberechtigung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltverantwortung und Umweltschutz sowie ethisches Handeln. 95 Prozent der Lieferanten haben sich zu diesem Kodex bekannt, das entspricht

99,5 Prozent des wertmäßigen Einkaufsvolumens. Wer diesen Weg nicht mitgehen möchte, wird sukzessive ausgelistet. Gleichwohl wird bei den Audits noch beim Kodex selbst ein Sanktionierungsansatz verfolgt. Wenn Lieferanten diese Aspekte noch nicht vollumfänglich erfüllen können, werden Ursachen ermittelt und Lösungen erarbeitet, um so den aktiven Austausch zu fördern und Prozesse nachhaltig zu verbessern.

Zudem sind alle Lieferanten aufgefordert, Fragen zum Qualitäts- und Umweltmanagement, aber auch zum Arbeitsschutz und zur Nachhaltigkeit zu beantworten. Rund 79 Prozent – gleichzusetzen mit 94 Prozent des wertmäßigen Einkaufsvolumens – haben diese Selbstauskunft abgegeben. Darüber hinaus werden die 20 Hauptlieferanten, was circa 18,5 Prozent bezogen auf Produktionsmaterial, Handelsware und Fremdfertigung entspricht, monatlich durch ein betriebsinternes System bewertet. Die Prüfkriterien sind Zuverlässigkeit, Qualität, Preisniveau und Nachhaltigkeitsaspekte. Da für eine monatliche Bewertung der Nachhaltigkeitskriterien keine sinnvolle Datenbasis besteht, wird die Einstufung auf Basis der Selbstauskunft und durchgeführter Audits vorgenommen; eine Anpassung erfolgt anlassbezogen. Nach Ablauf eines vollständigen Geschäftsjahres werden die Prüfkataloge bewertet und der beste Lieferant erhält eine Auszeichnung. Kommt es zu negativen Veränderungen, werden zunächst Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet und bei Bedarf strategische Entscheidungen der ASSMANN Geschäftsführung eingeholt.

Die zunehmende Zuspitzung des Wettbewerbs im Bereich der elektromotorisch höhenverstellbaren Schreibtische führte zu einem starken Preisverfall und Kostendruck bei diesen Produkten. Daher beschloss ASSMANN 2017, die bisherige Beschaffungsstrategie zu überprüfen. Bislang waren ein deutscher und ein europäischer Lieferant für elektromotorische Komponenten im Einsatz. Nun sollte überprüft werden, welche internationalen Alternativen bestanden. Während am deutschen Lieferanten aufgrund von Regionalität und der zugehörigen Flexibilität festgehalten werden sollte, wurde ein Ersatz für den in zwei Werken in Europa produzierenden Lieferanten gesucht. Die Wahl fiel auf einen chinesischen Hersteller, der neben einer wettbewerbsfähigen Preispolitik auch über ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein verfügt. Da das Thema der internationalen Beschaffung und der damit verbundenen Auswirkungen auf umweltbezogene und soziale/gesellschaftliche Aspekte aufgrund der regionalen Ausrichtung der Beschaffungsstrategie bislang eine eher geringe Relevanz hatte, unterzogen wir diese Bereiche einer genaueren Analyse. Auch die Tatsache, dass die Beschaffung in China gesellschaftlich eher kritisch gesehen wird, veranlasste uns dazu, die Auswirkungen einer solchen Entscheidung genauer zu untersuchen.

Eine wichtige Messgröße von ASSMANN ist das Vorhandensein von externen Zertifizierungen. Der neue Partner verfügt über die gleichen Zertifizierungen im Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsbereich (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) wie der zu substituierende Lieferant. Zudem besteht eine sehr viel höhere Fertigungstiefe, sodass ein besserer direkter Einblick in die

Vorfertigungsstufen der Lieferkette möglich ist. Zwar bezieht der vorherige europäische Lieferant elektronische Komponenten ebenfalls aus China, hier war eine direkte Überprüfbarkeit für uns jedoch nicht möglich. Der neu ausgewählte Lieferant führt diese Prozesse, ebenso wie die Fertigung der Tischuntergestelle inklusive des Ziehens der Rohre, selbst durch. Diese konnten während der Anbahnungsphase durch unsere Mitarbeiter begutachtet werden. Zudem zeichnete sich der neue Lieferant durch ein hohes Maß an Kooperation und Innovation, unter anderem im Bereich der Materialeffizienz, aus. Auch die Beantwortung der Selbstauskunft durch den Lieferanten, der sich ebenfalls vollumfänglich zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten bekannte, führte zu durchweg positiven Ergebnissen. Dies und insbesondere die Möglichkeit, auch den Bereich der elektronischen Komponenten direkt beurteilen zu können, führt uns zu der Bewertung, dass das Risiko der Nichteinhaltung der Menschenrechte und der Prinzipien der ILO-Kernarbeitsnormen als ähnlich gering eingestuft werden kann wie beim bisherigen Lieferanten. Zusammen mit der ökologischen Bewertung der Lieferalternativen (vgl. Kriterium 13) wurde entsprechend die Entscheidung zum Wechsel getroffen.

Unser Ziel ist es, aus diesem noch exemplarischen Vorgehen ein Bewertungsstandard zu entwickeln, der für zukünftige Entscheidungen bei der Auswahl und/oder Substitution von Lieferanten herangezogen wird und ein aktives Risikomanagement zulässt.

Mit unserer seit Beginn 2017 bestehenden PEFC-Zertifizierung und dem damit verbundenen Zukauf von zertifiziertem Holzmaterial haben wir bei uns ein System etabliert, das u. a. die Wahrung der Menschenrechte auch in unserer Lieferkette fordert, durch Dritte überprüft und zertifiziert. Mit dem im Dezember 2018 auditierten und im Frühjahr 2019 ausgestellten FEMB-Level-Zertifikat ist ein weiteres System der externen Überprüfung unserer Aktivitäten auch zur Einhaltung der Menschenrechte etabliert worden.

Die erreichten und gesetzten Ziele können in unserem [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) im Nachhaltigkeitsbericht [#weiter_gehen](#) eingesehen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es besteht aufgrund der regionalen Ausrichtung von Investitionen keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten. Diese beschränken sich auf Deutschland und wenige EU-Staaten. Daher werden Investitionsvereinbarungen nicht systematisch auf Menschenrechtsaspekte hin überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

ASSMANN hat einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, der die Themengebiete Legal Compliance, ILO-Kernarbeitsnormen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Umweltschutz und grundsätzliches ethisches Handeln umfangreich behandelt und hohe Standards setzt. Dieser ist von allen Lieferanten zu unterzeichnen oder ein vergleichbarer eigener Verhaltenskodex, der mindestens ein Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen und der Einhaltung geltender Rechtsvorschriften enthält, zu übermitteln. Die Rückmeldequote der zum Jahresende 2019 aktiven Lieferanten liegt bei ca. 95%. Hier verfolgt ASSMANN einen kooperativen Ansatz, in dem die Zusammenarbeit mit Lieferanten nicht grundsätzlich beendet wird, wenn diese Bedenken haben, sich zum Kodex zu bekennen. Stattdessen wird mit ihnen erarbeitet, ob sie die geforderten Aspekte bereits einhalten oder wie sie ihre Prozesse entsprechend anpassen können. Als letztes Mittel wird aber auch die Beendigung der Zusammenarbeit nicht ausgeschlossen. Die Einhaltung wird in Lieferantenaudits stichprobenartig überprüft und fließt in die interne Lieferantenbewertung ein. Von allen der in 2019 neu aufgenommenen Lieferanten liegt ein unterschriebener Verhaltenskodex vor und die entsprechenden Betriebe wurden vor Aufnahme der Lieferantenbeziehung in einer Begehung überprüft.

Der seit 2019 eingesetzte chinesische Lieferant hat sich ohne Einschränkung zum ASSMANN-Verhaltenskodex für Lieferanten bekannt und eine vollständige Lieferantenselbstauskunft abgegeben. Mehrere Begehungen und Untersuchungen im Anbahnungsprozess der Lieferantenbeziehung und nach Aufnahme der Lieferantenbeziehung durch hierauf sensibilisiertes ASSMANN-Personal aus mehreren Unternehmensbereichen haben keinen Hinweis auf die Nichteinhaltung der im Verhaltenskodex geforderten Aspekte ergeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten (siehe Ausführungen zu GRI SRS-414-1) ist von allen Lieferanten zu unterzeichnen oder ein vergleichbarer eigener Verhaltenskodex zu übermitteln. 139 aktive und im Rahmen der Ausschreibung von Kundenprojekten angefragte potenzielle Lieferanten wurden anhand der Rückmeldungen überprüft und auf Basis der bisherigen Lieferantenaudits und der Herkunft der Lieferanten konnten keine erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen bei den überprüften Lieferanten ermittelt werden. Dies trifft auf Basis der im Kriterium 17 beschriebenen vertieften Betrachtung auch auf den chinesischen Lieferanten zu.

Die Lieferanten verpflichten sich, die im Verhaltenskodex formulierten Anforderungen auch in die weitere Lieferkette zu tragen.

Da Holz den wesentlichen Anteil an ASSMANN-Produkten ausmacht, führt ASSMANN das PEFC-Zertifikat und beschafft für seine melaminholzbeschichteten Möbel ausschließlich PEFC oder FSC zertifiziertes Holz. Bei beiden Zertifikaten handelt es sich um Lieferkettenzertifikate mit integrierter Chain of Custody und da beide die Einhaltung von sozialen Standards beinhalten, können wir davon ausgehen, dass die gesamte Lieferkette im Beschaffungsbereich Holz extern überprüft ist und keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen vorhanden sind.

In anderen Produktgruppen hat über das Bekenntnis im Verhaltenskodex, die enthaltenen Anforderungen auch in die Lieferkette zu tragen, keine weitergehende Überprüfung der Lieferkette stattgefunden.

Insgesamt konnte keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von

Menschenrechten festgestellt werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Auf nationaler und kommunaler Ebene erfüllt das Unternehmen ASSMANN seine Rolle als verlässlicher Arbeitgeber, steuerzahlendes Unternehmen und ausgezeichneter Geschäftspartner. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen, hat ASSMANN den Ausbau des Albert Schweitzer Kindergartens in Melle-Westerhausen im Jahr 2015 mit einer Unternehmensspende in Höhe von 30.000 Euro unterstützt. Dort können nun zwei zusätzliche Krippengruppen betreut werden. ASSMANN kann seinen Mitarbeitern dadurch bis zu acht Krippenplätze stellen.

Als gesellschaftlich verantwortlich handelndes Unternehmen kümmern wir uns nicht nur um die Menschen, die bei ASSMANN beschäftigt sind, sondern engagieren uns auch für eine Vielzahl von sozialen Projekten und Initiativen in unserer Region. Beispielsweise arbeiten wir mit den [Ledder Werkstätten](#) zusammen, einer diakonischen Einrichtung, die Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderungen in ein lebenswertes Arbeits- und Lebensumfeld integriert. Deren Mitarbeiter unterstützen uns vorrangig bei leichten Konfektionierungsarbeiten.

Weitere gemeinnützige Vereine und Forschungseinrichtungen wie die staatlich anerkannten Blindenwerkstätten, die Drogenberatung an der Grundschule Westerhausen, die Kirchengemeinde Oldendorf, Sportler 4 a childrens world, den Deutschen Kinderschutzbund und das Energy Efficiency Center in Würzburg unterstützen wir regional und überregional mit Geld- und Sachaufwendungen.

Wir unterstützen den Verbund Frau & Betrieb e. V. in Osnabrück und die GAB Bielefeld, die sich gegen Arbeitslosigkeit und Armut und für Kreislaufwirtschaft engagiert. Überregional engagieren wir uns für den Deutschen Kinderschutzbund und den Förderkreis Fußball.

Ein besonderes Augenmerk gilt bei ASSMANN dem Thema Fußball als Volkssport Nummer eins. Wir verfügen nicht nur über eine aktive Werksfußballmannschaft, die ihre Siegprämien stets gemeinnützigen Zwecken

spendet, sondern engagieren uns als Sponsor und Partner des TSV Westerhausen, des SC Melle 03 und des VfL Osnabrück auch für Fußballvereine aus der Region. Die Wahrnehmung von sozialer und damit nachhaltiger Verantwortung ist hier ebenso unsere Mission wie bei unserem Engagement für die in Halle/Westfalen stattfindenden Noventi Open, die das erklärte Ziel verfolgen, das klimaneutralste ATP-Tennisturnier der Welt zu werden.

Für Unternehmensspenden an Vereine usw. gab das Unternehmen im Jahr 2019 9.993 Euro aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.
-

	2019	2018	2017
Umsatz [T€]	130.355	129.050	112.685
Wertschöpfung	37.983	38.101	30.898
Investitionen [T€]	1.702	3.919 *	3.247
Eigenkapitalquote	71%	65%	67%

* Korrektur des Vorjahreswerts

Diese Werte sind auch im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts 2020 [#weiter_gehen](#) aufgeführt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Verbandsarbeit von ASSMANN erfolgt auf fachlicher und branchenspezifischer Ebene, politische Lobbyarbeit betreiben wir nicht und wir tätigen prinzipiell keine Zuwendungen an politische Vereinigungen, Parteien oder Politiker.

Wesentliche branchenspezifische Handlungsfelder, die sich auf geänderten Rechtsvorschriften ergeben, sind insbes. das ElektroG durch die Registrierungspflicht von Möbeln mit elektronischen Komponenten und das VerpackG, bei dem eine Prüfung von Handlungsbedarf erfolgt.

Als wesentlichste allgemeine Anforderung geänderter Rechtslage kann die DSGVO genannt werden. Hier musste ein rechtssicherer Prozess zum Umgang mit Daten Dritter aufgebaut werden. Weiterhin finden

Dirk Aßmann ist Vorstandsmitglied im Industrieverband Büro und Arbeitswelt und nimmt an den Sitzungen der Ausschüsse EDV und Marketing teil. Dort findet ein regelmäßiger und intensiver Austausch über die Herausforderungen statt, die das nachhaltige Wirtschaften an die Möbelindustrie stellt. Auch durch unsere Mitgliedschaften bei future e. V. sowie bei B.A.U.M. e. V., dem Informations- und Kontaktnetzwerk für Umweltmanagement und nachhaltige Entwicklung, unterstreichen wir den hohen Stellenwert, den wir nachhaltigem

Handeln und Wirtschaften einräumen. Unser Umweltmanagementbeauftragter nahm am Nachhaltigkeitsarbeitskreis des Deutschen Büromöbelverbands zur Erstellung eines „Nachhaltigkeitszertifikats für Büromöbel“ teil. Das Zertifikat FEMB Level ist seit Mitte 2018 prüffähig und ASSMANN trägt seit Anfang 2019 das Zertifikat mit dem Level 2. Es werden Bestrebungen vorgenommen, den Bekanntheitsgrad des Zertifikats im Markt zu erhöhen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

ASSMANN tätigt prinzipiell keine Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

In unserem Nachhaltigkeitsleitbild haben wir unsere klare Ablehnung jeder Art von Korruption zum Ausdruck gebracht. Das Risiko korrupter Handlungen schätzen wir innerhalb unserer Branche und auch in unserem Lieferantenkreis als gering ein. Weder im Berichtszeitraum noch in der Vergangenheit wurden bei ASSMANN Korruptionsvorfälle ermittelt und es gab dementsprechend bislang keine Notwendigkeit, Mitarbeiter im Hinblick auf Korruption zu schulen. Dennoch erkennen wir die Dringlichkeit dieses Themas an und haben einen Verhaltenskodex auf Grundlage der Empfehlungen durch die Internationale

Handelskammer (ICC) ausgearbeitet, den (Stand: 31.12.2018) 95 % unserer Lieferanten unterschrieben haben. Hier verfolgt ASSMANN einen kooperativen Ansatz, in dem die Zusammenarbeit mit Lieferanten nicht grundsätzlich beendet wird, wenn diese Bedenken haben, sich zum Kodex zu bekennen. Stattdessen wird mit ihnen erarbeitet, ob sie die geforderten Aspekte bereits einhalten oder wie sie ihre Prozesse entsprechend anpassen können. Als letztes Mittel wird aber auch die Beendigung der Zusammenarbeit nicht ausgeschlossen.

Selbstverständlich befolgen wir bei unseren Produktinformationen und der Bewerbung unserer Produkte alle in Deutschland und der Europäischen Union geltenden Gesetze und Normen – dies ist integraler Bestandteil des bei ASSMANN geltenden Nachhaltigkeitsleitbilds und der Unternehmenspolitik. Auch unsere Dienstleister weisen wir in Zweifelsfällen darauf hin, die gesetzlichen Grundlagen zu prüfen und ihre Kommunikationsmaßnahmen, wenn nötig, so zu ändern, dass sie gesetzeskonform werden. Verstöße sollen damit von vornherein ausgeschlossen werden.

Unsere Büromöbel kommen in den unterschiedlichsten Unternehmen und Institutionen zum Einsatz. Vertraulichkeit genießt daher höchste Priorität – dies gilt insbesondere für Kundendaten. Durch die Benennung eines Datenschutzbeauftragten ist unsere Unternehmensorganisation darauf ausgerichtet, Kundendaten vor Verlust und Missbrauch zu schützen. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, ist bei der Beschaffung neuer Software, bei der personengebundene Daten verarbeitet werden, nach Absprache immer der Datenschutzbeauftragte einzuschalten. Gerade im Bereich der DSGVO ist aktuell noch ein gewisses Risiko hinsichtlich der Einhaltung vorgeschriebener Aktivitäten vorhanden. Zwar werden Grundschulungen für alle Mitarbeiter und spezielle Schulungen für bestimmte Fachabteilungen durchgeführt und es wurden festgelegte Prozesse definiert, doch gerade zu Beginn sind trotz allem Unsicherheiten bei handelnden Personen vorhanden.

In einem jährlich stattfindenden, sogenannten „Legal Compliance Audit“ überprüft ein externer Berater gemeinsam mit dem Umweltmanagementbeauftragten alle umweltrelevanten und arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und Verordnungen auf Einhaltung. Eine Datenbank aller gesetzlichen Regelwerke wird dazu regelmäßig aktualisiert und mit den betrieblichen Gegebenheiten auf Anwendbarkeit abgeglichen. Abweichungen werden systematisch erfasst, bewertet und gegebenenfalls sofort korrigiert.

Der Umweltmanagementbeauftragte berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung über das Ergebnis des Legal Compliance Audits und - sofern erforderlich - über Abweichungen und Störfälle. Bei Handlungsbedarf wird die Geschäftsführung in die Entscheidung über Maßnahmen eingebunden. Durch die Zertifizierung unseres Managementsystems nach EMAS und ISO 14001 werden diese Verfahren nochmals durch den externen zugelassenen Umweltgutachter geprüft und validiert. Folglich wurden auch keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen im Zusammenhang mit der Umweltgesetzgebung

erlassen.

Gesetzte und erreichte Ziele werden im [Nachhaltigkeitsprogramm 2020](#) des Nachhaltigkeitsberichtes 2020 [#weiter_gehen](#) berichtet.

Eine Risikobewertung von Umweltaspekten, die mit rechtlichen Anforderungen verbunden sind, wird im [Kapitel Umweltschutz](#) des Nachhaltigkeitsberichtes 2020 [#weiter_gehen](#) vorgenommen.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, die die Bereiche Arbeitsrecht und allgemeine kaufmännische Tätigkeiten betreffen, wird durch die kaufmännische Leitung sowie die Leitung Personal sichergestellt. Die Geschäftsführung wird im regelmäßig stattfindenden Führungskreis über relevante Aspekte informiert. Comment

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Am Unternehmenssitz in Melle - der einzige Standort - besteht kein erkennbares erhebliches Korruptionsrisiko.

Es existiert eine allgemeingültige arbeitsvertragliche Regelung, die die Annahme von Geschenken regelt. Geschenke ab einem geringen Schwellenwert sind durch die Mitarbeiter zurückzuweisen und der Versuch an die Vorgesetzten zu melden.

Ein grundsätzliches Bestechungs-/Korruptionsrisiko besteht insbesondere in Bereichen, in denen

- Aufträge vergeben werden
- häufige Außenkontakte, auch zu Kunden, stattfinden

In diesen Bereichen obliegt die Entscheidungsverantwortung über Auftrags- und Konditionenvergabe ab einem festgelegten Schwellenwert der verantwortlichen Führungskraft. Entscheidungen über ein hohes Volumen bedürfen der Freigabe durch einen oder mehrere Prokuristen und werden vorab im Führungskreis diskutiert.

Grundsätzlich unterscheidet ASSMANN zwischen dispositionellem und strategischem Einkauf. Der dispositionelle Einkauf trifft die Entscheidung über Fremdvergabe oder Eigenfertigung. Bei Fremdvergabe wird eine Bestellung bei

festgelegten Lieferanten ausgelöst, die Mitarbeiter haben keinen Einfluss auf die Lieferantenauswahl. Der strategische Einkauf wählt Lieferanten entsprechend objektiver Kriterien aus. Die abschließende Entscheidung obliegt auch hier dem verantwortlichen Prokuristen. So wird in den betroffenen Bereichen das Korruptionsrisiko auf ein Minimum reduziert. Über die gesetzten Schwellenwerte berichtet ASSMANN nicht öffentlich, um ein vorsätzliches Umgehen der internen Regelungen von außen zu vermeiden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum hat es keine Fälle von Korruption gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.



Vergleiche dazu die Ausführungen zu Kriterium 20. Es wurden im
Berichtszeitraum keine Bußgelder oder sonstige Strafen wegen Nichteinhaltung
von Gesetzen und Vorschriften gegen ASSMANN verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.