



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

ASSMANN BÜROMÖBEL GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Martin Köneker

Heinrich-Assmann-Straße 11
49324 Melle
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

m 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.

2021 verließen ca. 468.000 Möbelstücke das Werk, rund 22.000 mehr als im Vorjahr. 406 Mitarbeiter weltweit, darunter 392 Mitarbeiter in Deutschland einschließlich 18 Auszubildender, erwirtschafteten im Berichtszeitraum einen Umsatz von 134,7 Millionen Euro und damit gegenüber dem Vorjahr ein deutliches Plus von circa 14 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, seit 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 2021 auf 25 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 digitaler Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standards mit Auswertungsjahr 2019 veröffentlicht. Die digitale Form des Berichtes ermöglicht eine Aktualisierung um Kennzahlen und Aktivitäten und stellt somit eine dauerhafte Aktualität des Berichtes sicher. Dabei werden Änderungen zum ursprünglichen auditierten Bericht im Kapitel "[Über den Bericht](#)" transparent dargestellt.

Die Berichtshistorie der Nachhaltigkeitsberichte und Umwelterklärungen (inklusive der letzten aktualisierten [Umwelterklärung 2021](#) mit Auswertungsjahr 2020) steht im Archiv unter <https://www.assmann.de/nachhaltigkeit/kommunikation/> zum Download bzw. Ansicht zur Verfügung. Der nächste GRI Bericht ist für das 3. Quartal 2023 geplant.

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.

Die ASSMANN Geschäftsleitung als höchstes Gremium hat in 2020 einen Strategieprozess initiiert, um den künftigen Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt zu begegnen. Basis hierfür ist die neu formulierte Unternehmensvision:

Wir schaffen zeitgemäße und inspirierende Orte, in denen Menschen gerne arbeiten, um Wissen und Kreativität zu fördern.

Hiervon ausgehend wurden sieben Handlungsfelder identifiziert, die wesentlich für die weitere Entwicklung des Unternehmens sind. Alle Unternehmensaktivitäten werden hinsichtlich ihres positiven Beitrags auf die folgenden Handlungsfelder bewertet und entsprechend in der Umsetzung priorisiert:

- Digitalisierung & Automatisierung
- E-Commerce & Neue Märkte
- Exzellente Logistik als USP
- Finanzielle Stabilität & Familienunternehmen
- Lernende Organisation
- Marktanteil & Umsatz
- Produktivität

Nachhaltigkeit zieht sich als Querschnittsfunktion durch alle Handlungsfelder und zählt neben Produktentwicklung, Qualität, innovativer Fertigungstechnik und Beratungskompetenz 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 Aktionsfeldern ([vgl. S. 12-15](#)), die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden und in die strategischen Handlungsfeldern eingegliedert sind, in unserem Nachhaltigkeitsbericht [#weiter_gehen](#) zugeordnet. Diese weisen wir direkt im Zusammenhang mit unserem Nachhaltigkeitsprogramm 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 Berichterstattung 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

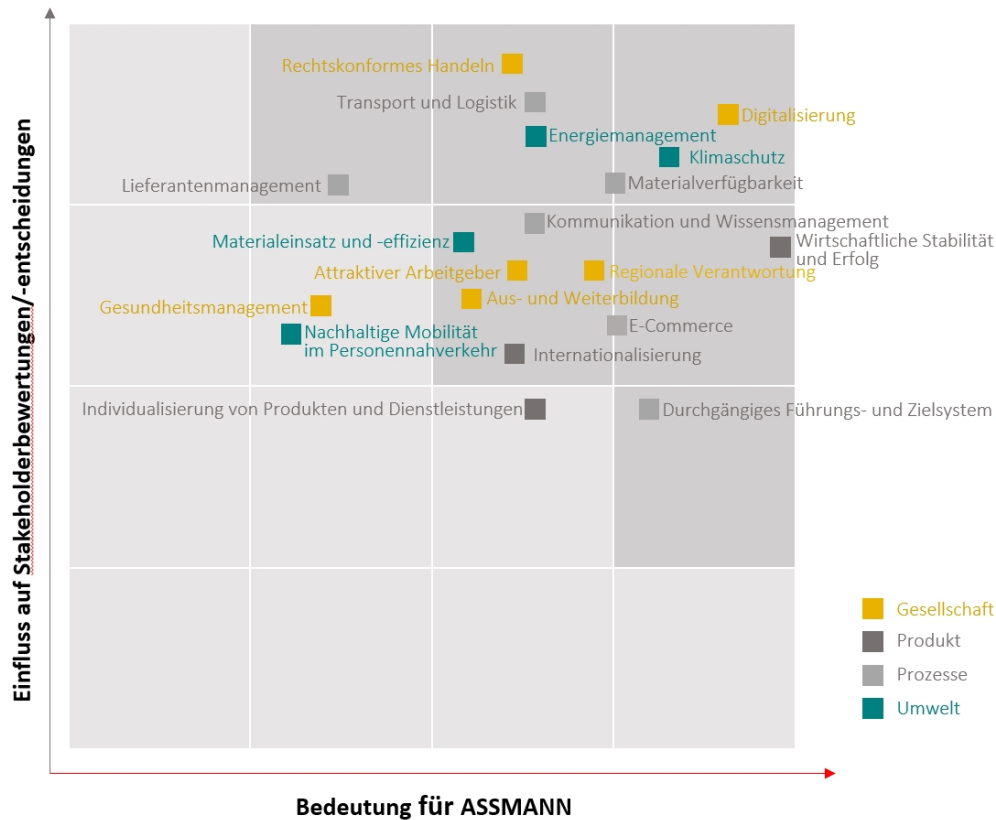
Wesentlichkeitsmatrix). Auf diese Weise berücksichtigen wir neben der Einschätzung des externen Einflusses durch das Unternehmen auch die Bedeutung des jeweiligen Aspekts für ASSMANN. Ein Beispiel: Im Bereich Digitalisierung ist die Auswirkung durch ASSMANN objektiv gesehen gering. Als Unternehmen mit etwa 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.

Die Matrix wurde in 2021 hinsichtlich ihrer Aktualität überprüft und wurde hinsichtlich der Materialverfügbarkeit aktualisiert, die als neuer Punkt aufgenommen wurde.

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.

Materialverfügbarkeit

Das Jahr 2021 zeichnete sich durch einen angespannten Beschaffungsmarkt als Folge der Corona-Pandemie aus. Durch langfristige Lieferantenbeziehungen und schnelle Reaktionen bei der Anpassung von Beschaffungsstrategien konnte diese Situation jedoch genutzt werden, um im Vergleich zu einigen Marktbegleitern stabile Lieferzeiträume gewährleisten zu können. Aufgrund der noch nicht konkret abzuschätzenden Entwicklung insbesondere hinsichtlich der Lieferketten aus Asien wird der Aspekt auch mindestens noch in 2022 eine hohe Bedeutung haben.

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 Produktneheiten 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 Umweltauswirkungen 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 Kompetenzentwicklung 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 [#weiter_gehen](#) abgebildet, hat eine Laufzeit von 3 Jahren und wird jährlich hinsichtlich der Zielerreichung aktualisiert. 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 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 Krisensituationen 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 [#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.

Relevante Verzögerungen (Efüllungsgrad <75%) sind bei folgenden Zielen festzustellen:

Nr.	Ziel	Grund
1.4	Digitales Archivierungssystem für gesamt ASSMANN konzipieren	Kapazitätsengpässe in den bearbeitenden Bereichen; aufgrund geringer Priorisierung wird die Weiterbearbeitung um ein Jahr geschoben und in das Nachhaltigkeitsprogramm 2022 übernommen.
2.3	Entwicklung von Bereichszielen aus den Unternehmenszielen (Zielkaskade)	In einigen Bereichen haben in 2021 Umstrukturierungen stattgefunden. Durch die geänderten Rollen und Aufgaben hat sich die Zielfindung verzögert.
2.5	Systemseitige Umsetzung von Kennzahlen-Dashboards und Datenermittlung als Projekt	Bedingt durch die verzögerte Zielfindung (2.3) und Kapazitätsengpässe in der Umsetzung der Dashboards wird das Ziel in das Programm 2022 übernommen und bis Ende 2022 in einer ersten Ausbaustufe umgesetzt.
3.3	Programme zur Wiederverwendung und Entsorgung von Altmöbeln aufbauen	Derzeit besteht kein wirtschaftlicher Markt für die Wiederverwendung von Altmöbeln. Für die Entsorgung von Altmöbeln besteht zwar kein zentrales System, die Anforderung kann aber mit bestehenden Dienstleistern individuell umgesetzt werden. Ein zentrales System wird mit der Einführung eines Onlineshops umgesetzt und solange zurückgestellt.
6.1	Dokumentierte Zahlungs- & Lieferbedingungen, Vertraulichkeitsvereinbarungen, QSVs, Lieferverträge für die Hälfte der 20 Key-Lieferanten	QSVs wurden mit diversen Lieferanten geschlossen. Vereinbarungen zu Zahlungs- & Lieferbedingungen konnten aufgrund der volatilen Lage auf dem Beschaffungsmarkt noch nicht großflächig durchgesetzt werden.
6.2	Aufbau einer Checkliste für Anforderungen entsprechend der Produkteigenschaften für die Lieferantenauswahl	Die Prüfung von relevanten Produktzertifikaten in bislang nicht relevanten Produktgruppen (vgl. Ziele 9.1 & 9.2) ist eine relevante Vorbedingung für dieses Ziel.

8.4	Aufbau eines Lieferantenportals zum automatisierten Abfrage von regelmäßig einzuholenden Lieferanteninformationen	Aus Kapazitätsgründen wurde das Projekt seitens der GL zurückgestellt und wird nicht vor 2023 umgesetzt.
9.1	Aufbau eines Bewertungssystems zur Erfüllung kundenseitiger Anforderungen durch Zertifizierungen	Für die Bewertung wurde ein datenbankbasiertes Portal konzipiert. Die Umsetzung durch den Dienstleister konnte aufgrund der unterschätzten Komplexität der Aufgabe nicht im vorgegebenen Zeitrahmen realisiert werden. Dadurch sind dadurch ist auch der Punkt 9.2 in Verzug.

Nicht genannte Punkte mit Zielerreichung <75% wurden aufgrund ihrer geringen Priorisierung in der Kommentierung vernachlässigt.

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. Die Konstruktionsprinzipien und internen Vorgaben zur Materialauswahl stellt ASSMANN in den [Nachhaltigkeitseigenschaften](#) interessierten Parteien öffentlich bereit.

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. Diese Bewertungen werden rotierend durch Lieferantenaudits überprüft. 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 98 % 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 39 % 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. Um die Aerodynamik der LKW weiter zu verbessern, werden die Fahrzeuge sukzessive mit Kameras ausgestattet. Dadurch können die großflächigen Rückspiegel ersetzt werden und weitere kleinere Verbesserungen

hinsichtlich des Kraftstoffverbrauchs erzielt werden. Eine wesentliche Verbesserung der Verbrauchskennzahlen wird sich mit der aktuellen Technik jedoch nicht mehr erzielen lassen. Die Entwicklungen im Bereich der alternativen Antriebsarten beobachten wir aktiv und werden, wenn wir diese als für uns wirtschaftlich einsetzbar bewerten, ein Pilotprojekt initiieren. Mit unseren eingesetzten Speditionen stehen wir in langjährigen Beziehungen, wodurch diese uns eine hohe Zuverlässigkeit und Flexibilität gewähren. 88% der von Speditionen für unsere Touren eingesetzten LKW entsprechend der EURO6 Norm, lediglich 3% erfüllen noch die EURO5 Norm. die restlichen 9% sind LNG betriebene Fahrzeuge. Der Durchschnittsverbrauch der Speditionen liegt höher als der des ASSMANN-Fuhrparks, was insbesondere auf den geringen Anteil an Leerfahrten zurückzuführen ist. ASSMANN darf Rückfracht nur im Werksverkehr aufnehmen und hat damit zwar bessere Verbrauchskennzahlen, die Gesamteffizienz bezogen auf die Transportmenge ist jedoch geringer.

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

Zum Ende des Lebenszyklus stellt ASSMANN den Kunden Demontageanleitungen mit der Ausweisung der verwendeten Materialien zur Verfügung. Darüber hinaus werden in der [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 sind Dirk Aßmann, der das Unternehmen als geschäftsführender Gesellschafter in allen Belangen vertritt, und Karla Aßmann auch Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams von ASSMANN. Darüber hinaus verantwortet Dirk Aßmann 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.

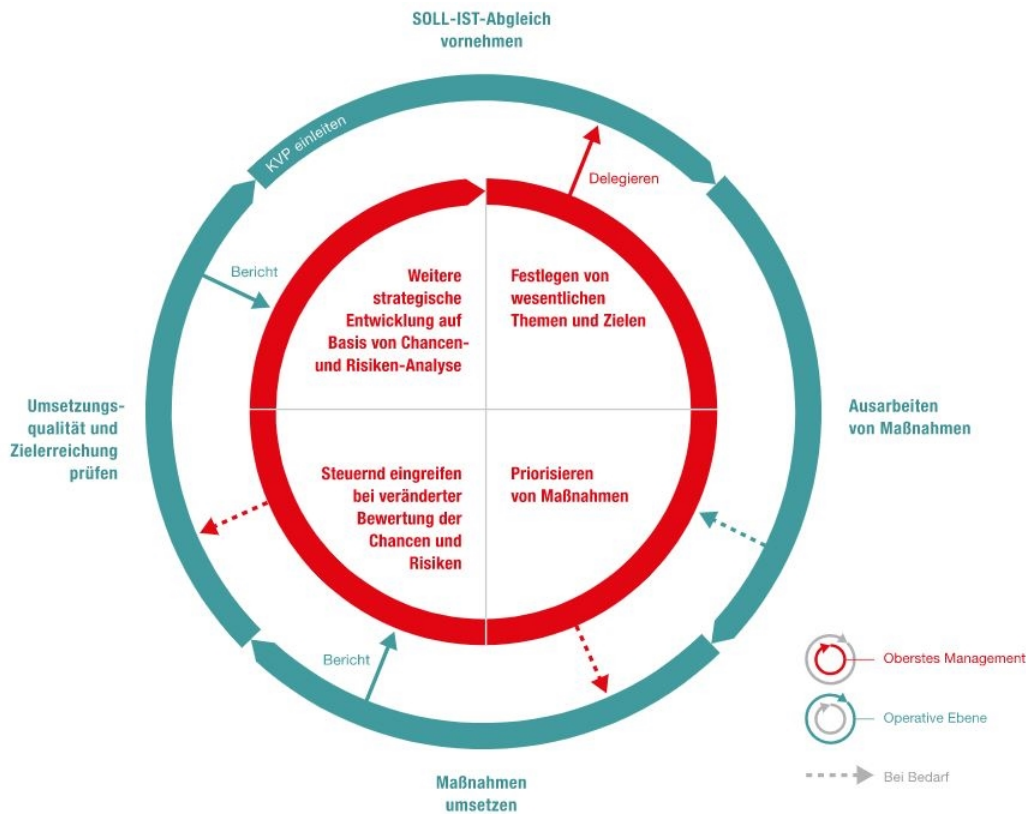
Durch diese personelle und strukturelle Verbindung der beiden Themen Strategieentwicklung und Nachhaltigkeitsmanagement wird sichergestellt, dass der Schutz von Umwelt und Klima bei ASSMANN früh in der Prozessentwicklung berücksichtigt und gleichzeitig auf eine breitere Basis gestellt wird. So werden 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.

Die Jahresplanung basiert auf der Priorisierung der strategischen Aktivitäten und einem internen Plan zur Unternehmensentwicklung über einen Zeitraum von fünf Jahren. Über ein internes Reporting inklusive Kennzahlensystematiken wird aus allen Unternehmensbereichen in monatlichem, wöchentlichem und täglichem Rhythmus berichtet. 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 und Karla 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 2021](#))

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 [#weiter gehen](#) dargestellt. Darüber hinaus referenziert der [GRI-Inhaltsindex](#) im Nachhaltigkeitsbericht [#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 [#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 Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung 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. In 2020 wurde die Erfolgsprämie aufgrund der kaum zu kalkulierenden Auswirkungen der Corona-Pandemie und der dadurch eingeschränkt einsetzbaren Steuerfunktion der Kennzahlen ausgesetzt und durch einen Pauschalbetrag ersetzt. Im Mai 2021 wurde die Prämie wieder aktiviert. Dabei wurden die Bereichskennzahlen gestrichen und alle Mitarbeiter erhalten die Erfolgsprämie entsprechend der Ergebnisse der drei zentralen Säulen. 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.

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 Lieferantentwicklungsgesprächen 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 [#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. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in 2021 überprüft und gerigfügig angepasst, insbesondere wurde der Aspekt

Materialverfügbarkeit neu aufgenommen. Hier wurde die Bewertung der Stakeholderperspektive nicht nochmals abgefragt sondern basierend auf dem regelmäßigen Austausch mit den Stakeholdern im Tagesgeschäft intern geschätzt.

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. Die Materialverfügbarkeit wurde ohne explizite Stakeholderbefragung zwischen Klimaschutz und Lieferantenmanagement eingruppiert.

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 [#weiter gehen](#) zeigt eine Auflistung aller Stakeholder in Korrelation zu allen wesentlichen Themen ([S. 11](#) des Print- Auszugs). Der neu aufgenommene Punkt "Materialverfügbarkeit"

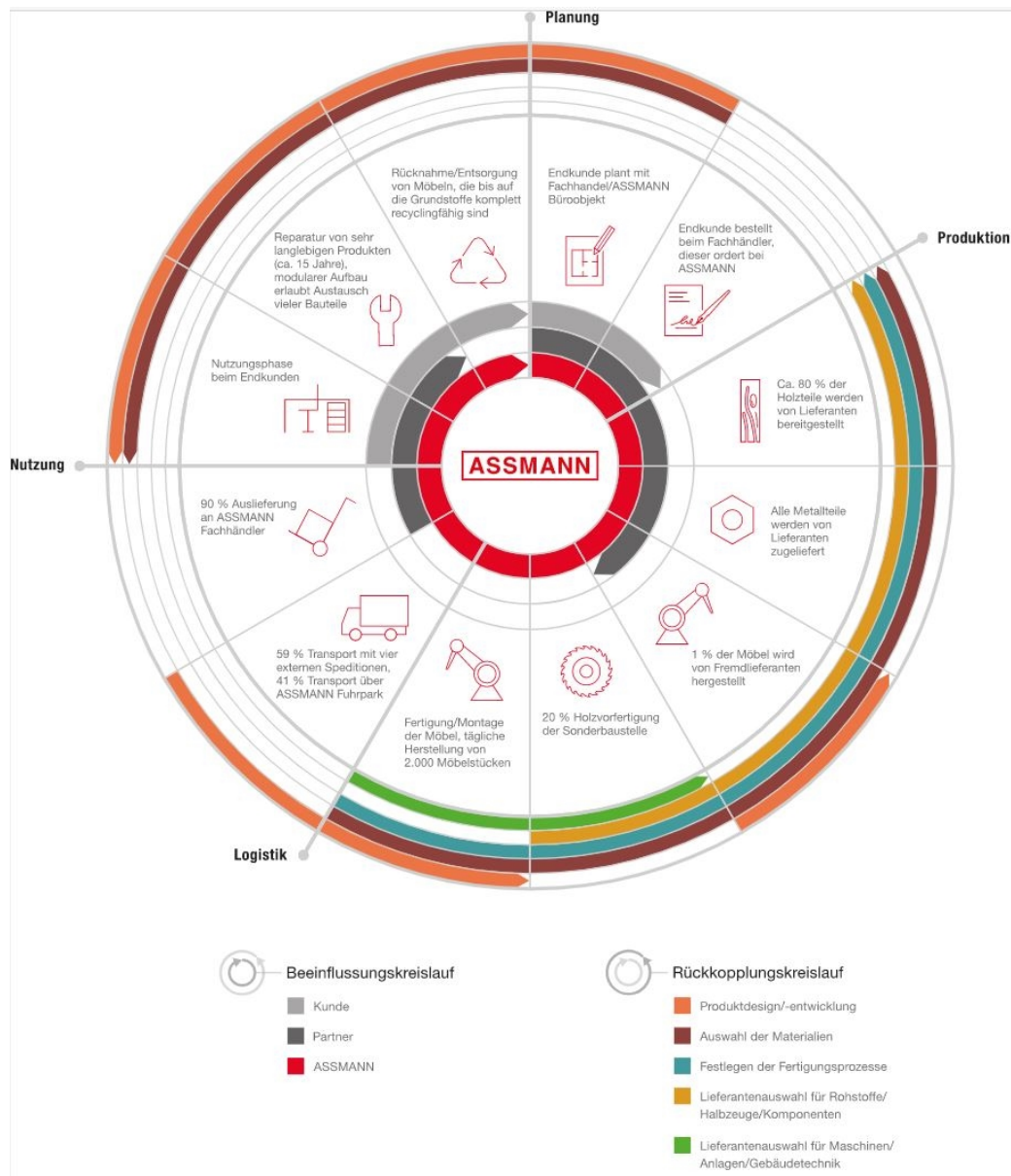
wurde hierbei bewusst außen vor gelassen, da keine aktive Befragung der Stakeholder stattgefunden hat. Der Abgleich der Relevanz der wesentlichen Themen mit dem GRI-Indikatoren-Set wird im Bereich [GRI-Index](#) kommentiert.

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, zunächst mit der Einstufung LEVEL 2 absolviert und wurde Ende 2021 erfolgreich auditiert und erhält Anfang 2022 das Zertifikat mit der höchsten Einstufung nach LEVEL 3. 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 fahnden selbstständig nach Energiesparpotenzialen.

Unser Vorgehen der kontinuierlichen Verbesserung wird regelmäßig durch Innovations sprünge 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, sodass sich die Kennzahl wieder auf 18% verschlechtert hat.

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 [#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.

Für ein breiteres Sortiment bieten wir auch ein [Leasing-Programm](#) an, das die Kunden bei temporären Bedarfen und der flexibleren Nutzung von

Arbeitsflächen unterstützt.

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. Bei ASSMANN wird kein Prozesswasser mehr eingesetzt. Der Frischwasserverbrauch konnte im Jahr 2021 absolut um 9,3% reduziert werden und in Bezug auf die Produktionsmenge sogar um 19,96%. Dies ist auf einen konstant hohen Anteil Homeoffice und vermutlich auch auf einen Gewöhnungseffekt der Corona-Pandemie zurückzuführen, indem die Intensität des Händewaschens in 2021 im Vergleich zum ersten Corona-Jahr wieder etwas abgenommen hat. Der Wasserverbrauch pro MA sank in 2021 um 16,5% von 3.634,35 l/MA auf 3.035,71 l/MA.

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. Im Jahr 2021 blieb der Verschnitt bei fast allen Materialstärken in etwa auf Vorjahresniveau mit leichten Schwankungen. Bei 8mm Material ist ein Anstieg um ca. 1,76% von 22,15% auf 22,54% zu verzeichnen, bei 16mm Material sind es 1,83% von 16,98% auf 17,29%, bei 19mm Material wurde eine Reduktion um 1,5% von 14,63% auf 14,41% verzeichnet. Nur bei 25mm Material wurde ein deutlicher Anstieg um 10,17% von 17,79% auf 19,75% verzeichnet. Aufgrund des Anstiegs beim 25mm Material ist der Verschnitt um 7,7% von 16,87% auf 18,17% gestiegen. Der Verschnitt ist stark abhängig vom Produktmix, der Dekorvielfalt und der Art der Dekore. Eine Aufteilung der Kundennachfrage auf mehr Dekore führt zu Einschränkungen bei der Verschnittoptimierung. Ebenso wirken hier richtungsgebundene Dekore negativ. Um die Abhängigkeiten des Verschnitts zu der Dekoranzahl beobachten zu können, wurde neben dem Verschnitt der Quotient aus Verschnitt und Anzahl Dekore als zweite Steuerungskennzahl eingeführt. Mit den vier bislang ermittelten Jahreswerten ergibt sich ein Bestimmtheitsmaß von 0,7267. Ob sich hier eine tatsächliche Aussagekraft ergibt, ist aufgrund der geringen Anzahl an Werten bislang noch nicht abschließend zu bewerten. Daher wird die Kennzahl weiter beobachtet. 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 derzeit mit der durchgängigen Abbildung von Komponentengewichten. Durch personellen Wechsel in der Projektleitung und der Verfolgung eines neuen Ansatzes ist das Projekt derzeit verzögert. Ein Abschluss wird in 2022 angestrebt. 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 2021 die Menge an extern entsorgten Abfällen um 10,1% gestiegen. Diese Steigerung ist insbesondere auf eine erhöhte Menge an extern entsorgten Holzabfällen zurückzuführen. Bezogen auf die Produktionsmenge ergab sich beim Abfall eine Reduzierung um 3,42% im Vergleich zu 2020. Erfreulich ist der um 10,12% gesunkene Wert für gemischte Siedlungsabfälle bezogen auf die Produktionsmenge. Die Bemühungen, bei Warenanlieferungen auf Transportfolie zu verzichten, machen sich ebenfalls bemerkbar. Der Wert für Folie konnte um weitere 8,82% gesenkt werden. Hingegen ist ein Anstieg bei Pappe und Papier um 13,84% zu verzeichnen, da viele Lieferanten zur Reduzierung/Vermeidung von Transportfolie auf Lösungen aus Pappe setzen. Auch im Bereich der gemischten Metalle wurden Verbesserungen um 45,27% erzielt. Die gefährlichen Abfälle sind bezogen auf die Produktionsmenge um 2338% gestiegen. Dieses Phänomen ist immer in den Jahren zu beobachten, in denen der Sandfangabscheider des Waschplatzes geleert wird. Der Vergleich mit 2019, in dem der Sandfangabscheider zuletzt geleert wurde, zeigt eine Reduzierung der gefährlichen Abfälle um 31,94% bezogen auf die Produktionsmenge.

Durch das interne Abfallmanagementkonzept wird mit 98,4% eine sehr hohe Getrennsammlungsquote erreicht. Dadurch wird sichergestellt, dass ein hoher Anteil der anfallenden Abfälle einem stofflichen Recycling zugeführt werden kann.

Energie

ASSMANN verbrauchte 4.264,93 Megawattstunde Strom im Jahr 2021. Es wird zu 100% klimaneutral erzeugter Strom inklusive Der Verbrauch von elektrischer Energie im Verhältnis zur Produktionsmenge ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,6 Prozent von 136,07 Kilowattstunden pro Tonne auf 128,42 Kilowattstunden pro Tonne gesunken.

Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf die Einflüsse der Corona-Pandemie zurückzuführen. Es wurden ca. 4,8% mehr Möbelstücke produziert als in 2020. Die Produktion wurde wieder in etwa auf dem Niveau von 2019 betrieben und es musste keine Kurzarbeit angeordnet werden. Zudem wurde die konsequente Trennung der Schichten, die in 2020 und zu Beginn 2021 halbstündlich versetzt organisiert wurden und dementsprechend längere Anlagenleerläufe zur Folge hatte, etwa zum 2. Quartal wieder aufgehoben. Somit konnten die energieverbrauchenden Anlagen wieder effizienter betrieben werden.

Der Hauptanteil der Wärmeenergie wird mit 96,5% auf Produktionsresten und damit aus erneuerbaren Quellen erzeugt. Ein Vergleich zu den Vorjahren kann leider nicht gezogen werden, da bei einer Softwareaktualisierung der Brennstoffzuführung festgestellt wurde, dass in den Vorjahren zur Brennstoffmengenermittlung eine fehlerhafte Formel verwendet wurde. Dies wurde angepasst und wird zukünftig jährlich zu Beginn der Heizperiode auf Plausibilität geprüft.

Der Verbrauch fossiler Energieträger im Bereich Wärmeenergie konnte mit 2,95 kWh/PMt in 2021 um 32,32% im Vergleich zu 2020 gesenkt werden. Dabei ist

der Gasverbrauch in im ASSMANN-Forum etwa auf gleichem Niveau geblieben. Die Reduzierung ist auf eine sehr geringe Ausfallzeit der Holzheizung und dem daraus resultierenden Einsatz der Ölheizung zu erklären. Der Anteil an erneuerbaren Energien im Energieeinsatz liegt bei 98,61%.

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 in 2022 zertifizieren lassen werden.

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 deutlich unter den erlaubten Grenzwerten. Die mit Öl betriebenen Heizungsanlagen wurden vom Schornsteinfeger gemessen und mit Übereinstimmungen der Vorschriften bewertet. Bei der Ölheizung ist aufgrund der verringerten Laufzeit und der gestiegenen Produktionsmenge in 2021 eine Reduzierung der CO₂ Emissionen um 11,76% in Bezug zur Produktionsmenge zu verzeichnen. Dies ist vorrangig abhängig von der Anzahl der Tage, an denen nicht mit der Holzheizung aufgrund von Wartung und Störung geheizt werden kann. Bei den CO₂ Emissionen der Gasheizung konnte ebenfalls eine Reduzierung um 11,76% verzeichnet werden.

Mittlerweile sind alle LKW's mit Spoilern und Assistenzsystemen ausgestattet worden. Zudem verfügen alle Fahrzeuge über „Fleetboard“ der Firma Daimler FleetBoard GmbH. Der Durchschnittsverbrauch ist von 21,01 l/100km um ca. 1,6% auf 21,34 l/100km gestiegen. Dies ist im Bereich der tourenabhängigen Schwankungen einzuordnen. Dementsprechend ist auch der Rückgang der Emissionskennzahl [CO₂e/PMt] von 2020 auf 2021 um 0,5% einzuordnen. Der Gesamtverbrauch der Dienstwagenflotte ist im Vergleich zu 2020 nur minimal gesunken (0,3%). Der Vergleich zu 2019 zeigt jedoch eine Reduzierung um 18,6%, was auf eine Veränderte Arbeitsweise im Außendienst durch verstärkte Nutzung digitaler Kommunikationsmittel und höherer Anteile mobiler Arbeit zurückzuführen ist.

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). Das Nachhaltigkeits- und Umweltprogramm wird durch das Team Nachhaltigkeit, das von Dirk Aßmann als geschäftsführender Gesellschafter, Karla Aßmann, zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung, dem Leiter Personal, dem Leiter Industrial Engineering, dem Leiter Marketing und Kommunikation sowie dem Nachhaltigkeitsbeauftragten gebildet wird, entwickelt. Das Team formuliert Ziele und prüft regelmäßig die Zielerreichung. Zielsetzungen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, Endzeitpunkte der Maßnahmen sowie der jeweilige stichtagsbezogene Status sind im [Nachhaltigkeitsprogramm 2021](#) im Kapitel Leitbild des Nachhaltigkeitsberichts [#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.

Direkte Umweltauswirkungen

BEREICH	SPEZIFIKATION	UMWELTAUSWIRKUNG	ZIELFINDUNGSNOTWENDIGKEIT	2021	2020
Gesamte Supply Chain	Fuhrpark, Produktion, Verwalten	Alle CO2 Emissionen aus Scope 1-3	Einhaltung der Klimaziele des Pariser Klimaabkommens, Erhöhung der Kosten für CO2 Emissionen	1309	129
Produktion	Produktion, Verwalten	Energieverbrauch	Energieverbrauch- Strom, Gas, Öl, usw.: Als mengenmäßig größte Umweltauswirkung sind hier kontinuierliche Maßnahmen erforderlich	1226	120
Produktion	Produktion, Betriebstechnik,	Entstehung von gefährlichen Abfällen	Durch die aufkommende Relevanz von mobilem, akkubetriebenen Mobiliar wirt zukünftig auch mehr gefährlicher	191	96



	Verwalten		Abfall in Form von defekten Akkus anfallen.		
Produktion	Produktion, Verwalten Störfallbetrachtung: Cyberangriffe	Störfall	Wo besteht ein erhöhtes Risiko?	146	65
Transport	Fuhrpark extern ausgelieferter Anteil in 2021: 56,39 %	Emissionen	Fahrzeugemissionen der Spediteure: Drohende Fahrverbote in Innenstädten und politisch aktuell priorisierte Abgabe für CO2	118	57
Produktion	Produktion, Werksverkehr, Betriebsgelände	Emissionen	Entstehung von Emissionen wie z.B. Lärm, Staub, organisch und anorganischen Stoffen ohne Kesselhaus, Fuhrpark	87	88
Produktion	Produktion	Ressourcenverbrauch	Steigender Verschnitt aufgrund hoher Dekorvielfalt und mengenmäßig nicht quantifizierbarer Ausschuss	83	83
Betriebsgelände	Fuhrpark / Infrastruktur / Verkehr	Bodenschutz	Verunreinigungsmöglichkeit von Böden durch schädliche Stoffe z.B. Wassergefährdende Stoffe durch Verkehr und Unfälle auf dem Betriebsgelände	76	77
Produktion	Produktion, Verwalten Störfallbetrachtung: Brandfolgen	Störfall	Wo besteht ein erhöhtes Brandrisiko	76	76
Produktion	Produktion, Verwalten Störfallbetrachtung: Auswirkungen von Überschwemmungen	Störfall	Wo besteht ein erhöhtes Risiko bei Naturüberschwemmungen (keine Löschwasserbetrachtung)	73	74
Transport	Fuhrpark Eigenauslieferungsanteil 2020: 43,61 %	Emissionen	Fahrzeugemissionen der eigenen LKW Flotte: Fahrverbote in Innenstädten aktuell nicht akut; CO2-Abgabe ab 2021	58	57
Produktion	Produktion, Verwalten Störfallbetrachtung: Folgen von Einbruch und Vandalismus	Störfall	Wo besteht ein erhöhtes Risiko?	56	56
Produktion	Produktion, Verwalten Störfallbetrachtung: Folgen von längerem Stromausfall > 5 Stunden und anderen Energieträgern, Kommunikation usw.	Störfall	Wo besteht ein erhöhtes Risiko?	54	55



Indirekte Umweltauswirkungen

PROZESS	TÄTIGKEIT MIT UMWELTAUS- WIRKUNG	BEEINFLUSSUNGS- MÖGLICHKEITEN	UMWELTAUS- WIRKUNG	PROBLEM- ANSPRACHE	ZIELFINDUNGS- NOTWENDIGKEIT	2021	2020
Beschaffung, Transport upstream	Transport in der gesamten Wertschöpfungs- kette	Lieferantenauswahl Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	Energieverbrauch / Emissionen	Der Transport spielt in der Ökobilanzierung eine wichtige Rolle	Die Internatio- nalisierung von Beschaffungs- strategien macht eine Gesamtbe- trachtung der Lieferkette notwendig. Die Entscheidung zur verstärkten Integration von Handelsware in das Produktspektrum wird den Trend fortsetzen.	792	792
Vertrieb, Kommunikation zum Kunden	Reaktionen des Marktes	Produktdesign und -entwicklung Auswahl der Materialien Lieferantenauswahl Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	Entwicklungs- verhalten des Herstellers	Es kann passieren, dass der Markt das Thema Umwelt ignoriert, dann können eine "umweltgerechte" Konstruktionsvorgaben nebensächlich werden. Markt fragt zunehmend Handelsware unterschiedlicher Produktsegmente nach.	Der Markt fordert derzeit viele verschiedene Zertifikate. Prüfung u. a. von ISO 45001, ISO 50001, C2C sollte erfolgen Anforderungen für neue Produktsegmente müssen strukturiert geprüft werden.	635	628
Beschaffung	Beschaffung von Rohstoffen, Materialien, Handelsware und Dienstleistungen	Auswahl der Materialien Lieferantenauswahl Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	Nachhaltigkeits- eigenschaften von Rohstoffen, Halbzeugen und Handelsware	Eingesetzte erneuerbare Rohstoffe, eingesetztes Recyclingmaterial, Einhaltung der Menschenrechte, Einsatz von Konfliktmaterial	Transparenz in der Lieferkette gewinnt zunehmend an Bedeutung: NAP Wirtschaft und Menschenrechte, Politisch priorisierte CO2 Abgaben	552	538
	Transport der			Fahrzeugemissionen der Spediteure: Drohende Fahrverbote in Innenstädten und	Ausstattung der Fuhrparks der Speditionen und durchschnittliche		

Transport downstream	Produkte zum Kunden	Lieferantenauswahl Dienstleister	Energieverbrauch	politisch aktuell priorisierte Abgabe für CO2 Geringe Anzahl qualitativ hochwertiger Spediteure	Verbräuche liegen vor. Ausschreibung in 2019 hat ergeben, dass wenig Alternativen bestehen.	417	275
Beschaffung	Beschaffung von Rohstoffen und Materialien	Auswahl der Materialien Lieferantenauswahl Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	Energieverbrauch / Emissionen	Eingesetzte graue Energie und Emissionen bei Herstellung	Ausgangswert wurde auf Basis öffentlich verfügbarer Durchschnittswerte erstellt. Datenerhebung in der Lieferkette schwierig, viele Lieferanten können keine konkreten Daten liefern	412	267
Beschaffung	Beschaffung von Rohstoffen, Materialien, Handelsware und Dienstleistungen	Lieferantenauswahl Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	Nachhaltigkeitsleistungen von Lieferanten und Dienstleistern	Sicherstellung der Wahrung der Menschenrechte und ILO Kernarbeitsnormen in der gesamten Supply-Chain	Verantwortung für die Lieferkette wird gesellschaftlich stärker eingefordert	403	113
Entwicklung/ Design	Bewertung von Materialien von Produkten und Einsatz von Betriebsstoffen	Produktdesign und -entwicklung	Ressourcenverbrauch	Der Materialeinsatz entscheidet wesentlich über die Umweltauswirkung	Ressourceneffizienz basiert auf dem Grundsatz "So viel wie nötig, so wenig wie möglich", um trotz geringem Materialeinsatz langlebige Produkte herzustellen	260	260
Entwicklung	Beschaffung von Rohstoffen, Materialien, Handelsware und Dienstleistungen	Produktdesign und -entwicklung	Abfall	Verpackung (zum Kunden), Verwertung und Wiederverwendbarkeit des Produktes nach dem Lebenszyklus Registrierungspflicht der Stromverbrauchenden Möbel	Zunahme von Handelsware führt zu einer größeren Menge und Vielfalt an Verpackungsmaterial Entsorgungssysteme für Transportmaterial und Altmöbel sind anzupassen	192	94
	Beschaffung von Rohstoffen,	Lieferantenauswahl	Umweltleistung	Einhaltung von Umweltrelevanter	Verantwortung für		

Beschaffung	Materialien, Handelsware und Dienstleistungen	Rohstoffe / Komponenten / Handelsware	von Lieferanten und Dienstleistern	Gesetzgebung, Führen eines Umweltmanagementsystems	die Lieferkette wird gesellschaftlich stärker eingefordert	113	113
Beschaffung	Beschaffung von Anlagen, Betriebsmittel und Dienstleister	Lieferantenauswahl Maschinen / Anlagen / Gebäudetechnik	Umweltleistung von Lieferanten und Dienstleistern	Einhaltung von Umweltrelevanter Gesetzgebung, Führen eines Umweltmanagementsystems, Einhalten von ASSMANN-Vorschriften auf dem Betriebsgelände	Verantwortung für die Lieferkette wird gesellschaftlich stärker eingefordert; Sicherheitsaspekte auf dem Werksgelände	73	73

Der Stand der ist vom 15.08.2021.

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 [#weiter gehen](#) findet sich eine detaillierte tabellarische Darstellung über den Verbrauch von Produktionsmaterial (Gesamt 2021: 31.756,6 t, davon 21.771,27 t erneuerbare Materialien), den Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen (Gesamt 2021: 8,81 t) sowie von Verpackungsmaterialien (Gesamt 2021: 364,72 t, davon 350,05 t 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 2021 lag bei 7.052,5 MWh. Davon entfallen 4.264,93 MWh auf den Stromverbrauch, der zu 100% aus regenerativen Quellen gedeckt wird, und 2.787,57 MWh auf den Wärmeenergieverbrauch, der zu 96,49% aus regenerativen Energieträgern gedeckt wird. Der Energieverbrauch im Fuhrpark betrug drüber hinaus 5.017,5 MWh Diesel. Daraus ergibt sich ein Gesamtenergieverbrauch von 12.070 MWh, von denen 57,62% aus erneuerbaren Energiequellen gewonnen werden. Eine detaillierte Aufstellung der Energieverbräuche zeigt das [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts [#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). Die Veränderung des Gesamtenergieeinsatzes kann nicht ausgewiesen werden, da - wie in Kriterium 11 beschrieben - die Vergangenheitswerte der Wärmeenergie aus Holzspänen fehlerhaft waren. Der Einsatz fossiler Energieträger ist konnte in 2021 im Vergleich zu 2020 reduziert werden. Der Heizölverbrauch ist um 88,3% gesunken und der Einsatz von Erdgas konnte um 4,5% reduziert werden. Der Einsatz von elektrischer Energie wurde um 5,6% reduziert. Der Energieeinsatz im LKW-Fuhrpark konnte bezogen auf die Produktionsmenge um 0,5% gesenkt werden. Der Verbrauch der Dienstwagenflotte konnte um 12% reduziert werden.

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 2021 1.190 m³ Wasser. Dabei wird kein
Prozesswasser mehr benötigt.

Eine Aufschlüsselung ist im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts
[#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 [#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 2021 betrug 98,4%, 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 96,49% 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 [Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des ÖPNV](#) des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur genannten Wertes von 3,24 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. Bei der Ermittlung orientieren wir uns am GHG-Protocol, lassen die Ergebnisse bislang jedoch noch nicht extern verifizieren.

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.

Unsere Lkw-Flotte wurde 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 Fleadboard-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 Zielsetzungen, die geplanten Zeitpunkte der Zielerreichung und bereits erbrachten Leistungen bzw. nicht erreichte Ziele sind im [Nachhaltigkeitsprogramm 2021](#) im Nachhaltigkeitsbericht [#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 2021 CO₂ wie folgt freigesetzt: Ölheizung 1,36 t (2020: 10,27 t = -86,8%) und Gasheizung 18,6 t (2020: 17,18 t = +8,2%). Den überwiegenden Anteil an Heizenergie nahm unsere Holzheizung ein, die mit Holzabfällen aus der Produktion betrieben wird (1.209,9 t CO₂, verlässlicher Vergleichswert 2020 liegt aufgrund fehlerhafter Ermittlung nicht vor). Die Verbrennung von Holz ist CO₂- und damit klimaneutral.

Die CO₂-Emissionen der eigenen LKW-Flotte lagen im Jahr 2021 bei 1.188,6 t (2020: 1.177,5 t = +0,95%) (Berechnungsfaktor: 3,24 kg/l Diesel aus: [Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des](#)

ÖPNV - Leitfaden zur Anwendung der europäischen Norm EN 16258;

Eigenanteil LKW-Flotte: 39,04 %).

Die CO₂-Emissionen der Dienstwagenflottelagen in 2021 bei 341,95 t (2020: 342,07 t = +0,03%) nach obigem Berechnungsfaktor.

Verluste an Kältemittel fanden nicht statt, daher wurden hier keine CO₂-Äquivalente emittiert.

Die Fotovoltaikanlage erzeugte im Jahr 2021 40.950 kWh Strom und spart damit ca. 28,29 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 4.264,93 MWh (2020: 3.954,01 MWh = +7,8%), dies entspricht 1.710,24 t CO₂-Äquivalenten (Basis: deutscher

Strommix 2021; 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: 352,22 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: 2.361,87 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: 1.009,78 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.

In 2021 konnten keine wesentlichen THG-Senkungen aufgrund von Initiativen zur Emissionssenkung erzielt werden. Größere Vorhaben insbesondere im Bereich Photovoltaik und Dienstwagenfuhrpark sind in Planung und werden erst in 2023 abgeschlossen sein.

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.

Im direkten Verantwortungsbereich sehen wir keine Risiken hinsichtlich einer Verletzung der Menschenrechte, insbesondere da ASSMANN nur über einen Betriebsstandort verfügt und hier ein direkter Einfluss der Unternehmensleitung jederzeit gegeben ist. Der Betriebsrat ist in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse eingebunden und alle Arbeitssicherheits- und Arbeitsmedizinischen Belange werden im Arbeitsschutzausschuss (ASA) thematisiert.

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.

In der Vergangenheit erfolgte die Risikobewertung über das Bekenntnis der Lieferanten zum Verhaltenskodex, der Beantwortung der Selbstauskünfte und eines Vor-Ort-Audits bei der Lieferantenauswahl. Seit 2019 mit der Auswahl eines chinesischen Lieferanten wurde die Bewertung sukzessive ausgebaut. Dabei wurde festgestellt, dass für die Risikobewertung nur eingeschränkt nach klaren Kriterien erfolgt. Daher wurde neben der beschriebenen Verpflichtung auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten eine fokussierte Risikoanalyse entwickelt. Diese basiert im Wesentlichen auf zwei Säulen. Zum einen wird der Korruptionswahrnehmungsindex des Herkunftslandes des Lieferanten bewertet. Liegt dieser unter dem weltweiten Durchschnitt, wird eine vertiefte Analyse der Geschäftspraktiken und Arbeitsbedingungen des Lieferanten vorgenommen. Die zweite Säule fokussiert potentiell problematische Materialien. Eine interne Bewertung ergab zwei wesentliche Produkt-/Komponentengruppen, die ein potentielles Risiko aufweisen. Dies sind zum einen Stoffe und zum anderen elektronische Komponenten. Im Bereich der Stoffe haben wir einen direkten Einfluss auf die Stoffauswahl und bauen aktuelle einen Anforderungskatalog an Nachweisen/Zertifizierungen auf, um potentielle Risiken zu minimieren. Im Bereich der elektronischen Komponenten erstellen wir derzeit eine Datenbasis, um eingesetzte Materialien (insbes. Konfliktmaterialien) zu identifizieren und deren Herkunft zu ermitteln. Das Team Nachhaltigkeit bewertet die Ergebnisse, formuliert ggf. Maßnahmen für die zuständigen Fachabteilungen und kontrolliert die Umsetzung.

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 hierarchieübergreifenden Erarbeitung von Führungsgrundsätzen und die verbesserte Information der Mitarbeiter über die strategische Ausrichtung des Unternehmens und tägliche Begebenheiten durch halbjährlich stattfindende Betriebsversammlungen sowie die neue Mitarbeiterzeitschrift Teamwork

vorgenommen. Weitere werden folgen. In 2018 hat ASSMANN erneut an der Evaluation des Top-Job-Siegels teilgenommen, um die umgesetzten Maßnahmen bewerten und neue Handlungspotenziale ableiten zu können. Anfang 2019 wurde ASSMANN erneut mit dem Top-Job Siegel ausgezeichnet. Im Herbst 2018 wurden die Arbeitsbedingungen an der neu installierten Korpusmöbellinie hinsichtlich der Herausforderungen und Belastungen in der digitalisierten Arbeitswelt im Rahmen des Innovationsprojektes "Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0" der AOK Niedersachsen durch das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V. 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.

Ein [Abschlussbericht des Projektes](#) liegt bereits vor, die Evaluation der durchgeführten Maßnahmen durch das SOFI wird in 2022 mit weiteren Untersuchungen und Mitarbeiterbefragungen erfolgen. Hiervon erwarten wir weitere wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich der Wirksamkeit und weitere Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

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 weit 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.

Bereits Ende 2019 wurde als Ziel eine Quote an Mobiler Arbeit der Mitarbeiter von 25% von der Unternehmensleitung ausgegeben. So waren wir in der Hochphase der Corona-Pandemie verhältnismäßig gut vorbereitet. In 2021 lag die Quote bei 35% wobei der Umfang an Anteilen mobiler Arbeit in den Bereichen individuell vereinbart wird. So können Kolleg*innen, die eine höhere zeitliche Flexibilität benötigen, um z. B. Betreuungszeiten zu organisieren, einen höheren Anteil an mobiler Arbeit nutzen und Kolleg*innen, die eine stärkere Anbindung ans Unternehmen wünschen, häufiger vor Ort arbeiten. Eine umfangreiche Übersicht der [Mitarbeiterbenefits](#) ist im Nachhaltigkeitsbericht #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 [#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. In 2021 waren nur drei Leihkräfte im Einsatz, von denen im Laufe des Jahres ein Leiharbeiter in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde.

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

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

vorkommen. Gleiches fordern wir über unseren Verhaltenskodex für Lieferanten auch von unseren Zulieferern ein. Als Ziel ist 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 mittlerweile 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 wurde eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten mit dem Betriebsrat erstellt und das Arbeiten z. B. von zu Hause ermöglicht. Der Anteil an Verwaltungsmitarbeitern, die täglich mobil und damit nicht am Unternehmenssitz arbeiten, sollte bis Anfang 2021 auf mindestens 25% gesteigert werden. Der tatsächliche Anteil zu Beginn 2021 lag insbesondere coronabedingt bei etwa 50%. Im Laufe des Jahres 2021 hat sich der Wert auf 35% normalisiert.

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.

In 2019 wurde eine neue umfassende [Wesentlichkeitsanalyse](#) vorgenommen, auf deren Basis das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) erstellt wurde. Die Zielerreichung wird jährlich aktualisiert.

Die Zielerreichung aus dem vorangegangenen Nachhaltigkeitsprogramms 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. Seit 2021 ist mit dem „Technischen Konstrukteur Fachrichtung Holz“ ein neuer Ausbildungsberuf hinzugekommen und in 2022 wird mit dem Fachinformatiker für Daten- und Prozessanalyse mit einem zehnten Ausbildungsberuf auf die Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung von Prozessen reagiert. 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.

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.

Um unser Ziel, ein umfassendes Angebot von Weiterbildungen zu etablieren zu erreichen, unterhält ASSMANN 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. Um das Angebot anforderungsgerecht zu gestalten, wurden für alle Unternehmensbereiche Qualifizierungsmatrizen erstellt, in denen fachliche, methodische und kommunikative Soll-Kompetenzen definiert wurden. Derzeit befindet sich die Abbildung der Ist-Kompetenzen im Aufbau. Dies erfolgt über Selbsteinschätzungen und Einordnung zusammen mit der jeweiligen Führungskraft. Daraus können dann Ergänzungen des derzeitigen Weiterbildungsportfolios abgeleitet werden.

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.

Einen wesentlichen Fokus bei der Aus- und Weiterbildung legen wir auf die Digitalisierung. Nach mehrjährigem Engagement im Bereich des Engagements im Projekt „Energie-Scouts“ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim haben unsere Auszubildenden im Jahr 2021 erfolgreich am neunten Projekt der Digiscouts der IHK teilgenommen und Prozesse hinsichtlich ihrer Digitalisierungspotentiale untersucht. Dies ist ein Baustein, um unseren Nachwuchs fit für die Digitalisierung in der Arbeitswelt zu machen. Zudem hat einer unserer Workplace-Consultants mit einem eigenen Praxisprojekt die Ausbildung zum Digital Expert Zollverein durchlaufen und so wichtige Digitalisierungskompetenz aufgebaut, die in der

Beratung unserer Kunden immer wichtiger wird.

In 2021 wurde für alle Mitarbeiter*innen mit Führungsfunktion ein umfangreiches Schulungsprogramm durchgeführt. In vier ganztägigen Terminen wurden Führungstechniken geschult und erprobt, der themenbezogene Austausch der Führungskräfte gefördert und in Praxisphasen zwischen den Schulungsterminen der das Gelernte angewendet und im nächsten Termin evaluiert. Eine Fortführung dieses Programms in 2022 ist vorgesehen.

Für die Planung und Dokumentation von Qualifizierungsmaßnahmen und Unterweisungen wurde eine Software eingeführt, in der alle Arbeitsschutzunterweisungen und im alle Regelqualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Arbeitsbereiche geplant, durchgeführt und dokumentiert werden. Da die Software auch für interne Auditierungen eingesetzt wird, 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. Unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen, konnten wir im Berichtszeitraum nicht erreichen. Es erfolgte lediglich eine Steigerung von 10% in 2020 auf 10,7% in 2021. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der Führungspositionen bei ASSMANN eine sehr geringe Fluktuation besteht und eine Erhöhung des Frauenanteils nur in neu geschaffenen Positionen oder durch unplanmäßige Austritte erfolgen kann. Mit dem Eintritt von Karla Aßmann in die Geschäftsleitung ist auf der obersten Leitungsebene erstmals eine Frau vertreten und der Anteil liegt nun bei 16,7%.

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 Auszubildenden 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. Die Zielsetzung, dass 25 Prozent der Arbeit in den Verwaltungsbereichen mobil erfolgen soll, haben wir in 2021 nicht nur erreicht sondern mit 35% deutlich übertroffen. Durch diese mittlerweile etablierte Arbeitsweise werden wir auch für Menschen als Arbeitgeber attraktiv, die überwiegend remote arbeiten und nur gelegentlich persönlich vor Ort in Melle anwesend sein müssen. Insbesondere in den Bereichen Workplace Consulting und dem sich gerade im Aufbau befindlichen E-Commerce-Bereich sind diese Arbeitsweisen Grundvoraussetzungen, um hoch qualifiziertes Personal für uns gewinnen zu können.

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 und Verwaltung verfügen wir über etablierte Verfahren, um kurzfristig und systematisch Informationen weiterzugeben und Problemlösungen durchzuführen.

Die zunehmende Komplexität bietet allerdings auch das Risiko der Überforderung von Mitarbeitern und das enorme Tempo von Entwicklungen birgt das Risiko, mit Qualifizierungsmaßnahmen nicht Schritt halten zu können. Die Digitalisierung von Prozessen und der Einsatz intelligenter Softwarelösungen bietet hier die Möglichkeit, komplexe Prozesse für die beteiligten Mitarbeiter in einfacher Form darzustellen und Entscheidungshilfen anzubieten. 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)	2021	2020	2019
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle)	4 MA	10 MA	6 MA
Krankheitsquote	5,41%	5,02%	6,03%
Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	6,40	18,23	n. e.
1.000-Mann-Quote*	9,85	27,70	16,00
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. Im Jahr 2021 lag die Vergleichszahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall bei 33,11 und im Jahr 2020 bei 31,44. 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	2021		2020		2019	
	Intern	Extern	Intern	Extern	Intern	Extern
Anzahl durchgeführte Schulungen	43	16	16	27	53	32
Gesamtdauer durchgeführte Schulungen [h]	542	1.075	434	779	810	1.006
Schulungskosten [€]	35.031	82.717	12.778	35.522	22.182	55.497
Teilnehmeranzahl	388	44	191	116	519	51

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 8,3 Prozent einen Prozentpunkt über dem Anteil an Frauen in der Belegschaft. In der Verwaltung liegt der Schulungsanteil der Frauen mit 29,8 Prozent etwa 10 Prozentpunkte unter dem Anteil an Frauen in der Belegschaft in diesem Bereich. Diese Differenz liegt darin begründet, dass in 2021 eine umfangreiche Führungskräfte-schulung durchgeführt wurde und sich hier der geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen bemerkbar macht.

VERWALTUNG	ANZAHL GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER
interne Schulungen	216	59	27,3%	157	72,7%
externe Schulungen	36	16	44,4%	20	55,6%
Schulungen Gesamt	252				

PRODUKTION	ANZAHL GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER
interne Schulungen	172	15	8,7%	157	91,3%
externe Schulungen	8	0	0%	8	100%
Schulungen Gesamt	180				

GESAMT ASSMANN	SCHULUNGEN GESAMT	ANTEIL FRAUEN	ANTEIL MÄNNER
Gesamt	432	20,8%	79,2%

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	2021			
	Standort Deutschland	Gesamt	Männer	Frauen
Auszubildende	18	11	7	38,9%
Angestellte mit Leitungsfunktion	28	25	3	10,7%
Kaufmännische Mitarbeiter	127	70	57	44,9%
Gewerbliche Mitarbeiter	219	203	16	7,3%
Gesamt	392	309	83	21,2%
Davon ... Leihkräfte gewerblich	3	3	0	0,0%
... Akkordlohnempfänger	147	137	10	6,8%
Davon Teilzeit ... kaufmännisch	18	2	16	88,9%
... gewerblich	9	3	6	66,7%
Kaufmännische Mitarbeiter mit einer Behinderung	3	1	2	
Anteil:	2,36%	1,43%	3,51%	
Gewerbliche Mitarbeiter mit einer Behinderung	0			
Anteil:	0,00%	0,00%	0,00%	
Anteil Mitarbeiter mit einer Behinderung	0,77%	0,32%	2,41%	
Durchschnittsalter				43,14
Mitarbeiterfluktuation Gesamt	7,40%	7,12%	8,43%	

Vergleichswerte der Jahre 2020 und 2019 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	27	32,93%	55	67,07%	
< 50 Jahre	157	29	18,47%	128	81,53%	
>= 50 Jahre	153	27	17,65%	126	82,35%	
Gesamt	392	83	21,17%	309	78,83%	
Verwaltung						
Alterskohorten	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer	
< 30 Jahre	48	25	52,08%	23	47,92%	
< 50 Jahre	61	23	37,70%	38	62,30%	
>= 50 Jahre	54	19	35,19%	35	64,81%	
Gesamt	163	67	41,10%	96	58,90%	
Produktion						
Alterskohorten	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer	
< 30 Jahre	34	2	5,88%	32	94,12%	
< 50 Jahre	96	6	6,25%	90	93,75%	
>= 50 Jahre	99	8	8,08%	91	91,92%	
Gesamt	229	16	6,99%	213	93,01%	
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. Im Bereich der Verwaltung ist der Frauenanteil in der Altersgruppe unter 30 Jahren sprunghaft um 18% gestiegen und liegt mittlerweile über 50%. Dies lässt darauf schließen, dass in diesem Bereich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser ausgestaltet ist und alte Strukturen langsam heraus wachsen.</p>					

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 2021 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. 92 Prozent der Lieferanten haben sich zu diesem Kodex bekannt, das entspricht

99,2 Prozent des wertmäßigen Einkaufsvolumens. Auf die bislang noch nicht zurückgemeldeten Lieferanten haben wir allerdings nur eingeschränkt Einfluss, da es sich hier um Lieferanten handelt, die uns durch Kunden in Rahmenverträgen vorgegeben sind.

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 76 Prozent – gleichzusetzen mit 95 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 hinsichtlich einer punktuellen Internationalisierung der Lieferkette zu überprüfen. Im Bereich elektromotorische Komponenten wurde nach eingehender Prüfung der sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen ein chinesischer Lieferant ausgewählt. Aus diesem Vorgehen wurde ein interner Standard als Basis zur Bewertung von Lieferalternativen entwickelt.

Eine wichtige Messgröße bei der Bewertung ist das Vorhandensein von externen Zertifizierungen (insbes. international anerkannte Normen wie ISO 9001, ISO 14001, ISO45001, ISO50001). Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Fertigungstiefe, sodass ein besserer direkter Einblick in die Vorfertigungsstufen der Lieferkette möglich ist. Auch die Beantwortung der Selbstauskunft durch den Lieferanten und ein vollumfängliches Bekenntnis zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten ist für uns bei der Auswahl von neuen Lieferanten obligatorisch. Die Bewertung der entsprechenden Kriterien aus der Lieferantenselbstauskunft und des Verhaltenskodex wird in Vor-Ort Audits durch ein Team aus den verantwortlichen Experten aus den Bereichen

Umwelt/Nachhaltigkeit, Qualität, Einkauf und Produktmanagement vor der Aufnahme der Lieferantenbeziehung vorgenommen.

Zusammen mit der ökologischen und der qualitativen Bewertung der Lieferalternativen wird entsprechend die Entscheidung zum Wechsel getroffen. Eine kriteriengestützte Risikoanalyse zur Ermittlung potentiell problematischer Lieferanten bzw. Lieferketten wird derzeit allerdings noch nicht vorgenommen. Daher wurde als nächstes Ziel durch das Team Nachhaltigkeit, in dem die Geschäftsführung und Teile der Geschäftsleitung vertreten sind, die Entwicklung eines kontinuierlichen Risikomanagements in unserer Lieferkette hinsichtlich der Verletzung der Menschenrechte entsprechend des ab 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in 2022 formuliert. Die Umsetzung erfolgt durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem strategischen Einkauf. Wesentliche Elemente werden der Korruptionswahrnehmungsindex des Herkunftslandes von Lieferanten sowie die Art der gelieferten Produkte und Materialien darstellen. Die Zielerreichung wird im Team Nachhaltigkeit berichtet.

Ein aus der Risikoanalyse folgendes Ziel ist eine intensive Prüfung aller Lieferanten mit einem identifizierten potentiellen Risiko der direkten Verletzung der Menschenrechte in einem Vor-Ort-Audit. Für die Betrachtung weiterer Stufen der Lieferkette muss zunächst die Informationsbasis bzgl. eingesetzter Materialien und Rohstoffherkünfte erhöht werden. Hier wurde noch kein konkretes Ziel formuliert, da dies von der Risikoanalyse und den damit verbundenen Arbeitskapazitäten abhängt.

Im eigenen Verantwortungsbereich sehen wir kein Risiko zur Verletzung der Menschenrechte, da ASSMANN nur über einen Standort verfügt, auf den die Geschäftsführung direkten Einfluss hat und in dem durch den Betriebsrat, den Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) und externe Zertifizierungen und Beratung ausreichend Kontrollmechanismen etabliert sind.

Die erreichten und gesetzten Ziele können in unserem [Nachhaltigkeitsprogramm](#) 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“.

In 2021 fanden keine erheblichen Investitionen statt, die eine spezielle Berücksichtigung von Menschenrechtsklauseln erfordert hätten.

Als erhebliche Investitionen werden in 2021 die Beschaffung einer gebrauchten Produktionsanlage und die Erweiterung der Beteiligung an einem englischen Zulieferunternehmen, das bereits seit mehreren Jahren durch ASSMANN-Mitarbeiter entwickelt wird angesehen.

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 verfügt nur über den Produktions- und Verwaltungsstandort in Melle. Dieser wird intensiv durch das integrierte Managementsystem auch hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen überprüft.

Auch das verbundene Unternehmen in UK wurde durch Präsenz und Einsicht in Unterlagen überprüft.

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.

In 2021 wurden zwei neue Lieferanten aufgenommen und mittels der Lieferantenselbstauskunft anhand von sozialen Kriterien bewertet (=100%).

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.

126 Lieferanten wurden mittels der Angaben der Lieferantenselbstauskünfte u. a. hinsichtlich sozialer Auswirkungen überprüft. Es haben in 2021 pandemiebedingt keine Lieferantenaudits stattgefunden.

Bei keinem Lieferanten (0%) wurden erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen festgestellt. Daher wurde aus diesem Grunde auch keine Geschäftsbeziehung beendet.

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 Auswahl unterstützter Vereine und Initiativen erfolgt bislang nicht auf Basis eines Managementsystems zum Corporate Citizenship. Vielmehr basiert sie auf einer situativen Bewertung von insbesondere lokalen Aktivitäten vor dem Hintergrund der Unternehmenswerte immer in Abstimmung mit dem geschäftsführenden Gesellschafter Dirk Aßmann. Änderungen an diesem Vorgehen werden aktuell nicht vorgesehen.

Für Unternehmensspenden an Vereine usw. gab das Unternehmen im Jahr 2021 2.773 Euro aus.

Ein wesentliches Risiko durch die Geschäftstätigkeit in der Region sehen wir derzeit nicht (vgl. Wesentlichkeitsanalyse in Aspekt 2). ASSMANN betreibt keine wesentlich umweltrelevanten Prozesse, die ein signifikantes Risiko der Schädigung von Mensch und Umwelt in näherem oder weiteren Umfeld bergen. Als einer der größten Arbeitgeber der Stadt Melle ist ASSMANN ein wesentlicher Faktor auf dem Arbeitsmarkt. Dieser ist daher inklusive der Perspektive für junge Menschen hinsichtlich einer Ausbildung eng an den Unternehmenserfolg gekoppelt. Durch Maßnahmen wie der Einrichtung weiterer Vertriebskanäle und der Erweiterung des Sortiments wird derzeit aktiv auf die sich verändernden Marktanforderungen reagiert, wodurch eine langfristige Perspektive gegeben ist.

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.

	2021	2020	2019
Umsatz [T€]	134.768	118.026	130.355
Wertschöpfung	35.600	33.689 *	38.028
Investitionen [T€]	1.641	1.401	1.702
Eigenkapitalquote	77%	73%	71%

* Korrektur des Vorjahreswerts

Diese Werte sind auch im [Digital Factbook](#) des Nachhaltigkeitsberichts [#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. Es wird eine Zertifizierung der Datensicherheit nach VdS 10000 angestrebt.

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., bei dem

unser Nachhaltigkeitsbeauftragter 2021 in den Beirat Unternehmen berufen wurde, 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 2018 prüffähig und ASSMANN trägt seit Anfang 2019 das Zertifikat mit dem LEVEL 2. Ende 2021 konnte ASSMANN in einem Rezertifizierungsaudit die Verbesserung auf das LEVEL 3 erreichen. 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, da insbesondere größere Objekte und Rahmenverträge über Ausschreibungen vergeben werden, denen ein konkretes, leistungsbezogenes Lastenheft zugrunde liegt. Um das Risiko weiter zu minimieren, sind Beträge über 10.000 Euro zwingend durch die Geschäftsleitung freizugeben und Verträge immer von zwei Prokuristen zu unterschreiben. 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: 31.12.2021) 92 % 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.

Die wenigsten identifizierten Rechtsänderungen erfordern eine Zielformulierung im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms sondern gehen im Rahmen unseres Managementsystems in das Tagesgeschäft der jeweiligen Fachbereiche über. Derzeit wurde lediglich für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das uns allerdings nicht direkt sondern nur mittelbar betrifft, ein entsprechendes Ziel formuliert (siehe Kriterium 17).

Gesetzte und erreichte Ziele werden im [Nachhaltigkeitsprogramm 2021](#) des Nachhaltigkeitsberichtes [#weiter gehen](#) berichtet.

Eine Risikobewertung von Umweltaspekten, die mit rechtlichen Anforderungen verbunden sind, wird im [Kapitel Umweltschutz](#) des Nachhaltigkeitsberichtes [#weiter gehen](#) sowie bei Kriterium 12 in diesem Bericht vorgenommen.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf [Korruptionsrisiken](#) geprüft wurden.

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

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

Rahmenverträge werden i. d. R. über öffentliche Ausschreibungen mit leistungsbezogenem Lastenheft vergeben. Geschäftsbeziehungen in Länder mit einem hohen Korruptionswahrnehmungsindex finden nur zu einem sehr kleinen Anteil statt (Export <1% des Umsatzes und Import zwei Lieferanten, deren Auswahl intensiv durch ein breites interdisziplinäres Team erfolgt ist. 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. Verträge sind immer von zwei Prokuristen zu unterzeichnen.

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.