KNAUF INTERFER

Nachhaltigkeitsbericht 2021

Knauf Interfer Gruppe

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

als Vorstand unseres Unternehmens – eines der führenden werksunabhängigen Distributeure, Verarbeitungs- und Serviceanbieter für Aluminium- und Stahllösungen in Europa – sind wir uns unserer wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handeln entsprechend. Die Dokumentation in Form des Nachhaltigkeitsberichts ermöglicht es unserem Unternehmen, dies unseren relevanten Stakeholder-Gruppen offen zu vermitteln.

Die Knauf Interfer Gruppe hat sich über die letzten Jahre von einem Montanstahl-Handelsunternehmen zu einem modernen Premiumanbieter von Flachstahlprodukten bis hin zu komplexen weiterbearbeiteten Baugruppen aus stranggepressten Aluminiumprofilen entwickelt. Dieser Veränderungsweg bedurfte nachhaltigen Handelns entlang einer langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie. Dabei bestimmten die wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung unseren Weg, der sich auch für die kommenden Jahre und Jahrzehnte an diesen Unternehmensprinzipien orientieren wird.

Als weiterverarbeitendes Unternehmen sind wir auf der Beschaffungs-, vor allem aber auf der Vertriebsseite verlässlicher Geschäftspartner, der mit Innovationen aktiv die Nachhaltigkeit der Endanwendung unterstützt. Für die Knauf Interfer Gruppe ist zum Beispiel seit vielen Jahren die Energieeffizienz der Mobilität ein ständiger Motivator, um sowohl im Stahl- als auch im Aluminiumbereich mit unseren innovativen Lösungen Gewichtsreduktionen für den Leichtbau oder die Elektromobilität zu realisieren. Als Multi-Material Processing Company ist die Knauf Interfer Gruppe der Innovationspartner für nachhaltige Endprodukte sowohl in der Automobil- als auch in anderen Industrien.

Unser Geschäftsmodell ist dabei durch ein wesentliches Merkmal gekennzeichnet, das uns im Hinblick auf unsere Ökobilanz eine führende Position einnehmen lässt. Unser wesentliches Ausgangsmaterial – ob nun Stahl oder Aluminium – zeichnet sich durch eine sehr lange Lebens- und Gebrauchsdauer aus und ist zusätzlich zu 100 % recyclefähig. So trägt die Knauf Interfer Gruppe bereits durch das gewählte Geschäftsmodell dazu bei, die Umwelt und unsere begrenzten Ressourcen bestmöglich zu entlasten.

Wir verstehen uns jedoch in allen Bereichen unseres operativen Geschäftes als Teil globaler Wertschöpfungsketten. Nur wenn wir entlang dieser Wertschöpfungsketten nach klaren Regeln zusammenarbeiten, wird das Ziel des nachhaltigen Wirtschaftens erreicht werden. Um diesem Ziel einen Schritt näher zu kommen, stehen wir mit unseren Lieferanten und Kunden in einem ständigen Dialog. Wir agieren dabei nach unseren eng gesteckten Compliance- und Code-of-Conduct-Richtlinien, um unser tägliches Handeln an der Verantwortung für unseren Planeten, zukünftige Generationen und Stakeholder-Gruppen auszurichten.

Unseren eigenen Transformationsprozess zu einem noch nachhaltiger und verantwortungsbewusster wirtschaftenden Unternehmen sehen wir als Daueraufgabe. Dabei unternehmen wir kontinuierlich kleinere und größere Schritte sowohl zur Vermeidung als auch zur Reduzierung, die helfen, unseren Beitrag als Knauf Interfer zu leisten.

Im Namen aller Vorstände

Dr. Carsten G. Gast
Mitglied des Vorstands / CFO

Dr. Kay Oppat
Mitglied des Vorstands / CTO

Inhaltsverzeichnis

2 Vorwort
4 Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzungen
6 Wesentlichkeit

9 Belange der Wettbewerbsfähigkeit
10 Positionierung in der Wertschöpfung
10 Wirtschaftliche Entwicklung
12 Nachhaltigkeitsorganisation

15 Belange der Ökologie
16 Corporate Carbon Footprint – Rahmenparameter
21 Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen
24 Corporate Carbon Footprint – Reduzierung

27 Belange der Arbeitnehmer
28 Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerrechte
30 Chancengleichheit und Vielfalt
32 Qualifizierung
34 Vergütung, Anreizsysteme und Benefits

37 Belange des Sozialengagements
38 Beteiligung von Anspruchsgruppen
40 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
42 Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement
43 Menschenrechte

44 Abkürzungsverzeichnis
44 Quellenangaben
45 ESG/CSR Management
45 Impressum

Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzungen

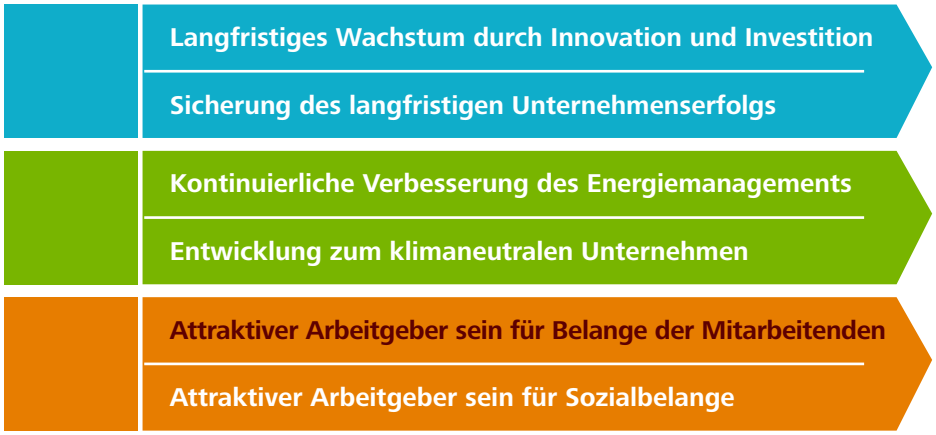
Nachhaltigkeit ganzheitlich unternehmerisch denken

Grundsätze unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit

Als mittelständische Unternehmensgruppe teilen wir eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. Die Wünsche unserer Kunden aus den Bereichen Automotive und Industrie stehen im Mittelpunkt unseres Handels, denn nur so können wir in unseren Kernbereichen wachsen und damit die Zukunft unserer Mitarbeitenden an unseren Standorten sichern. Diese Philosophie spiegelt sich auch in unserer Unternehmensstruktur mit der Holding, der Business Unit Steel und der Business Unit Aluminium wider, die individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet sind und standortübergreifend agieren. Unser Unternehmenserfolg ist entscheidend für künftige Investitionen, beispielsweise in Schnittstellen zu unseren Kunden, Prozessoptimierungen, Maschinentechnik, Ausbildung oder Logistik, sodass eine langfristige Basis für Wirtschaftlichkeit und Kundenzufriedenheit geschaffen wird. Unsere werteorientierte Unternehmenskultur, die unternehmerische Freiheit mit offener, zielorientierter und vor allem wertschätzender Führung verbindet, macht uns zu einem kompetenten Partner. Wir legen größten Wert auf zuverlässig hohe Qualitätsstandards, größtmöglichen Arbeitsschutz und die Förderung unserer Mitarbeitenden sowie den sorgsamen Umgang mit Umwelt und Energie. Jedes dieser Ziele ist dabei für uns gleich wichtig.

Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere individuelle Nachhaltigkeitsstrategie kombiniert die Grundzüge unserer Unternehmensphilosophie mit den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten sowie deren Bedeutung für unsere Stakeholder und uns. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir fünf übergreifende Handlungsfelder identifiziert, die jährlich überprüft werden. Der Bereich Sozialengagement betrifft Mitarbeitende und externe Interessengruppen, er wurde daher farblich getrennt.



Wir haben uns dafür entschieden, unsere Nachhaltigkeitsbetrachtungen anhand eines bewährten „Drei-Säulen-Modells“ durchzuführen. Wir sind davon überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung mehrere stabile und gleichwertige Grundfesten benötigt: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Da diese Aspekte in gegenseitiger Wechselwirkung stehen, können die einzelnen Säulen nicht getrennt voneinander betrachtet werden.

Orientierung und Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf anerkannte Normen und Standards. So werden die zehn Prinzipien des Global Compact und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen als fundamentales Leitwerk betrachtet. Bei der Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsaktivitäten orientieren wir uns an dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und decken damit auch Kriterien nach der Global Reporting Initiative ab.

Neben diesen übergeordneten Nachhaltigkeitsstandards leiten auch allgemeingültige Normen die Unternehmensaktivitäten innerhalb der einzelnen Nachhaltigkeitssäulen und Handlungsfelder. So verfügt jeder Standort (bis auf das Vertriebsbüro Knauf Interfer Benelux) über ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 und nach ISO 9001 und / oder IATF 16949. Im sozialen Bereich ist die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation als ein Baustein der zugrundeliegenden Standards und Normen anzuführen. Auf weitere individuelle Zertifizierungen der einzelnen Standorte wird in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen.

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Unsere konkreten Nachhaltigkeitsziele haben wir an die zuvor erarbeiteten Handlungsfelder angelehnt. So können wir sicherstellen, dass unsere Ziele in Einklang mit den Interessen unserer internen und externen Stakeholder, den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen[1)] sowie unseren wirtschaftlichen Ambitionen stehen.

Wir sichern unser langfristiges Wachstum durch Schaffung eines innovationsfördernden Umfelds und kontinuierliche Investitionen

Auch in Zukunft werden wir erfolgreich am Markt agieren und unsere Kunden mit bester Qualität beliefern

Wir reduzieren unseren Energiebedarf durch eine kontinuierliche Verbesserung des Energiemanagements

Wir bieten unsere Produkte und Dienstleistungen klimaneutral an

Als Unternehmen der „Old Economy" wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden

Wir wissen aus unserer langjährigen und erfolgreichen Geschäftstätigkeit, dass das Hinterlegen von Zielen mit Kennzahlen unerlässlich für deren Erreichung ist. Demnach haben wir für unsere Ziele die folgenden Indikatoren festgelegt.

	Kennzahl	2025	2035	2045
Absicherung der Unternehmensrentabilität	ROCE in %	5 %	5 %	5 %
Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen	CO_2e Scope 1 + 2*	0,015	0,008	0***
	CO_2e insgesamt**	2,287	1,092	0***
Als Unternehmen der „Old Economy" wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden	Fluktuationsquote im 3-Jahres-Durchschnitt	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %
	Meldepflichtige Unfälle	0	0	0

* Scope 1 + 2: Tonnen CO_2e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Stahl und Aluminium) ** Insgesamt: Tonnen CO_2e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Stahl und Aluminium)

*** Es wird eine maximale und zu diesem Zeitpunkt technisch mögliche Reduktion der CO_2-Emissionen vorgenommen. Die verbleibenden Emissionen sollen mit seriösen Klimaschutzprojekten kompensiert werden.

Für die erfolgreiche Maßnahmenausarbeitung haben wir zunächst unsere einzelnen Prozessschritte und ihre jeweiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen betrachtet.

Wesentlichkeit

Die zentralen Nachhaltigkeitseinflüsse auf die Knauf Interfer Gruppe

Das Unternehmen

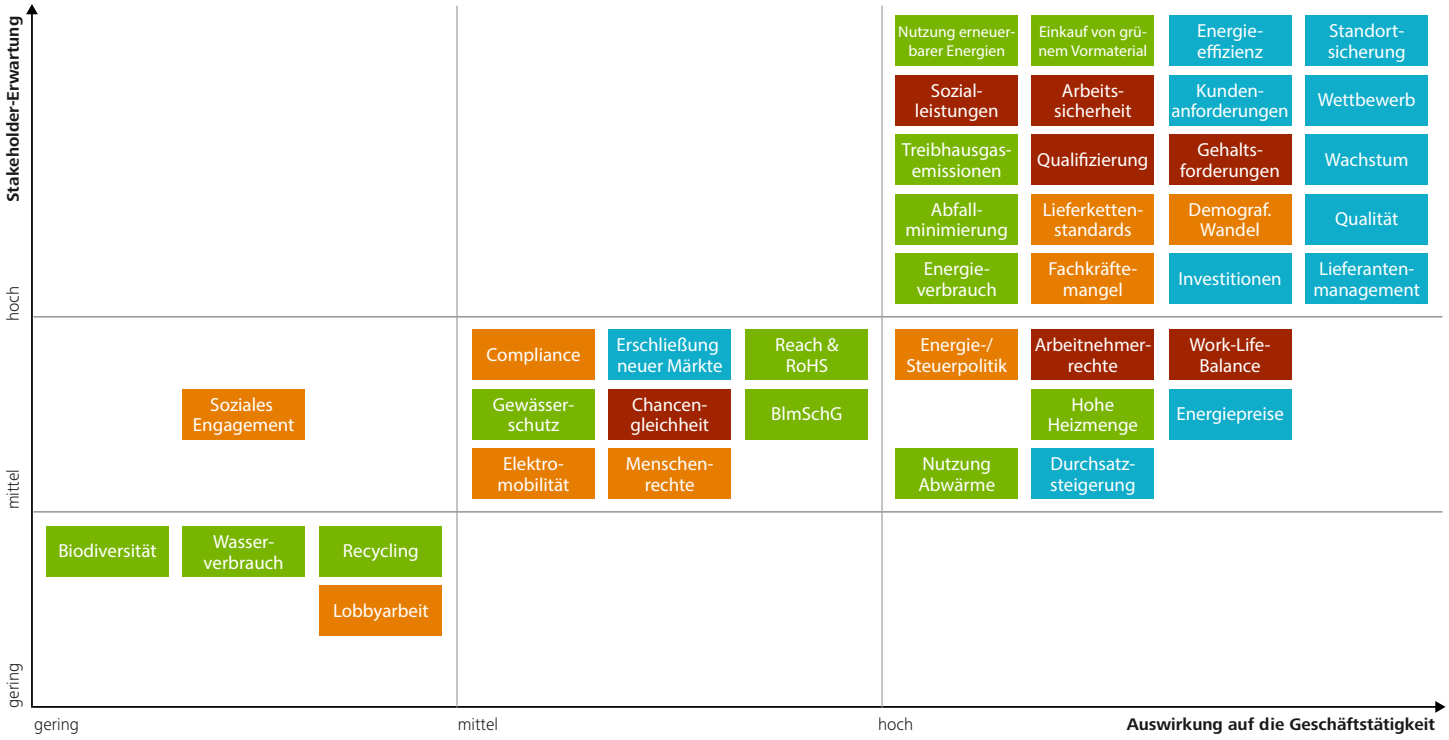
Als Familienunternehmen mit ca. 1.400 Mitarbeitenden an 12 Standorten in Deutschland und Europa erwirtschaftete die werksunabhängige Knauf Interfer Gruppe in 2021 einen Jahresumsatz von über 820 Mio. Euro. Mit klarem Fokus auf Automotive- und Industriekunden bietet die Multi-Material Processing Company Produkte und Lösungen aus Stahl sowie Aluminium und unterstützt Kunden entlang globaler Wertschöpfungsketten.

Einflussgrößen und Besonderheiten im Unternehmensumfeld

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Grundlage für unser künftiges Handeln. Zur Ausrichtung dieser haben wir vorab eine PESTEL-Analyse[2)] durchgeführt, um sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu kategorisieren. Auf politischer Ebene werden wir maßgeblich mit den Herausforderungen der Klimapolitik und der einhergehenden Energie- und Steuerpolitik konfrontiert. Diese werden direkten Einfluss auf unser in Teilen energieintensives Geschäftsmodell in Form von steigenden Energiepreisen haben. Als Teil der „Old Economy" sehen wir mit Blick auf die gesellschaftlichen Themen den Fachkräftemangel sowie die steigenden Ansprüche hinsichtlich der Work-Life-Balance als besondere Herausforderungen für uns an. Technologisch wird der Wandel hin zur Elektromobilität unser Geschäftsmodell stark beeinflussen und neue Chancen eröffnen. Auch die Themen Digitalisierung und Automatisierung werden von uns zu meisternde Herausforderungen darstellen. Aus der ökologischen Perspektive ist das Thema Emissionsreduzierung die relevanteste Einflussgröße.

Nachhaltigkeitsthemen künftiger strategischer Überlegungen

Im nächsten Schritt haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte kategorisiert und entsprechend den Stakeholder-Erwartungen und Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit bewertet. Die Stakeholder-Erwartung bildet das Interesse von Gesellschaftern, Geschäftspartnern sowie Mitarbeitenden an das untersuchte Themenfeld ab.



Es werden Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen der Umweltbelange, der Belange der Wettbewerbsfähigkeit, der Sozialbelange und der Belange der Mitarbeitenden bewertet. Aspekte, die in beiden angezeigten Dimensionen als „hoch" eingestuft werden, bedürfen besonderer Berücksichtigung in unserer künftigen Ausrichtung.

Die relevantesten Umweltbelange sind die THG-Emissionen, der Einkauf von grünem Vormaterial sowie grüner Energie und die Abfallminimierung. Aus den sozialen Belangen sind die Herausforderungen des demografischen Wandels, der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel sowie die Erhöhung der Standards entlang unserer Lieferkette benannt. Da unsere Mitarbeitenden unser höchstes Gut sind, haben wir ihre Belange separat berücksichtigt. Insbesondere die Themen der Arbeitssicherheit, der Qualifizierung, der Sozialleistungen sowie der Gehaltsforderungen wurden von uns als besonders wichtig eingestuft. Selbstverständlich müssen wir bei unserer strategischen Ausrichtung auch die klassischen ökonomischen Aspekte berücksichtigen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Durch eine hohe Qualität unserer Leistungen können wir nicht nur unseren Kundenanforderungen gerecht werden, sondern auch langfristiges Wachstum generieren und unseren Standort sichern. Um dies zu erreichen, ist die Steigerung unserer Energieeffizienz auch ein wichtiger Baustein.

An dieser Stelle wird bereits deutlich, dass die einzelnen Themen nicht strikt voneinander getrennt betrachtet werden können, da sie sich gegenseitig beeinflussen.

Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Die Inside-out-Perspektive beschreibt die Beeinflussung der Nachhaltigkeitsthemen durch unsere Geschäftstätigkeit. Im Bereich unserer Beschaffung, insbesondere von Vormaterial, ist die Einhaltung von rechtlichen Anforderungen von großer Bedeutung. Für unsere Produktion benötigen wir eine große Menge Energie in Form von Strom und Gas sowie entsprechende Mengen an Stahl und Aluminium. Daher haben unsere Prozesse direkten Einfluss auf die Umwelt, insbesondere auf den Klimawandel durch den Ausstoß von Emissionen. Außerdem bergen unsere Produktionsprozesse gewisse Risiken in Bezug auf die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, daher treffen wir stets höchste Vorkehrungen, um diese zu schützen. In der vorangegangenen Matrix haben wir bereits Nachhaltigkeitsfaktoren als externe Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit in Form einer Outside-in-Betrachtung dargestellt. Als Unternehmen ist es für uns eine besondere Herausforderung, sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Handlungen einfließen zu lassen. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass der mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehende Ressourceneinsatz nicht besser verwendet werden könnte. Wir können somit unserer Verantwortung als Unternehmen gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden gerecht werden, zeitgleich Unternehmensrisiken minimieren und Chancen für einen langfristigen Unternehmenserfolg aufdecken und ergreifen.

Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsentwicklungen

Chancen

- Chance zur Positionierung als Vorreiter bei der Bewältigung der neuen Herausforderungen im Nachhaltigkeitskontext
- Chance, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken
- Chance zur Festigung unserer Kundenbindungen durch Erhöhung der Kundenzufriedenheit
- Chance, durch ein verbessertes Energiemanagement unsere Kosten und THG-Emissionen zu senken

Risiken

- Risiko des Imageverlustes durch die Klassifizierung als energieintensive „Old Economy“ und das damit einhergehende Risiko von unbesetzten Stellen
- Risiko der Kostenbelastung durch Investitionsbedarfe zur Verbesserung der Energieeffizienz
- Risiko eines volatilen und dynamischen Umfelds hinsichtlich gesetzlicher und kundenspezifischer Anforderungen
- Risiko der organisatorischen Mehraufwände zur Erfüllung regulatorischer und administrativer Verpflichtungen

Ausblick und Handlungsfelder

Die verschiedenen Nachhaltigkeitsentwicklungen stellen ein äußerst dynamisches Feld dar. Deshalb ist es zwingend notwendig, in der Organisation diese Entwicklungen permanent zu beobachten und die Diskussion dieser Entwicklungen zu fördern. Die Chancen und Risiken werden regelmäßig bewertet und relevante Felder in Projekte überführt.

20
30
40
10

Belange der Wettbewerbsfähigkeit

Positionierung in der Wertschöpfung

Nachhaltiges Unternehmertum über alle Wertschöpfungsstufen

Die Unternehmen der Knauf Interfer Gruppe zählen zu den erfahrensten Spezialisten auf den Gebieten der Stahl- und Aluminiumbearbeitung sowie -distribution mit klarem Fokus auf den Kundenbranchen Automotive und Industry.

Die Business Unit Steel ist auf den Werkstoff Stahl spezialisiert, am umsatzstärksten über den zur Knauf Interfer SE gehörigen Bereich der Stahl Service Center, zu dem die Werke Delta Stahl, Max Baum, Völkel & Winkler, Walter Patz, Frankfurt a. M. und Nürtingen zählen. Im Unternehmen Knauf Interfer Cold Rolling, unserem Kaltwalzwerk, werden kaltgewalzte Präzisionsbänder, die auch elektrolytisch verzinkt oder verzinnt werden können, hergestellt. Am Standort Duisburg werden Formplatinen aus hochfestem Stahl gestanzt.

Die Business Unit Aluminium stellt stranggepresste Profile und Baugruppen aus Aluminium her.

Unsere Produkte sind in einer Vielzahl an Branchen und Anwendungen von der Medizintechnik über die Möbel- bis zu der Automobilindustrie und in zahlreichen industriellen Produkten enthalten. Unsere Kunden können jederzeit flexibel über Bereiche und Standorte hinweg unsere Produkte aus den Kernbereichen Aluminium und Stahl kombinieren.

Das Lieferprogramm reicht von Standardprodukten bis hin zu außergewöhnlichen Güten und Abmessungen. In der Weiterbearbeitung zeigt sich die Entwicklung der letzten Jahre vom Distributeur zu einem „multi-material" verarbeitendem Unternehmen, eben einer Multi-Material Processing Company.

Maßgebliche Erfolgsfaktoren sind neben der Flexibilität und dem Lieferprogramm unsere hochmotivierten und gut ausgebildeten Mitarbeitenden ebenso wie Maschinen auf dem aktuellen Stand der Technik, flächendeckende Lagerhaltung und umfangreiche Bearbeitungsmöglichkeiten wie auch unsere exzellenten, langjährigen Lieferantenbeziehungen. Die dezentrale Struktur unterstützt kurze Entscheidungswege, eine hohe Warenverfügbarkeit und passenden Service für unsere Kunden.

Wirtschaftliche Entwicklung

Geschäftsverlauf und Auftragsentwicklung

Das Geschäftsjahr 2021 verlief in unseren beiden Business Units Steel und Aluminium unterschiedlich.

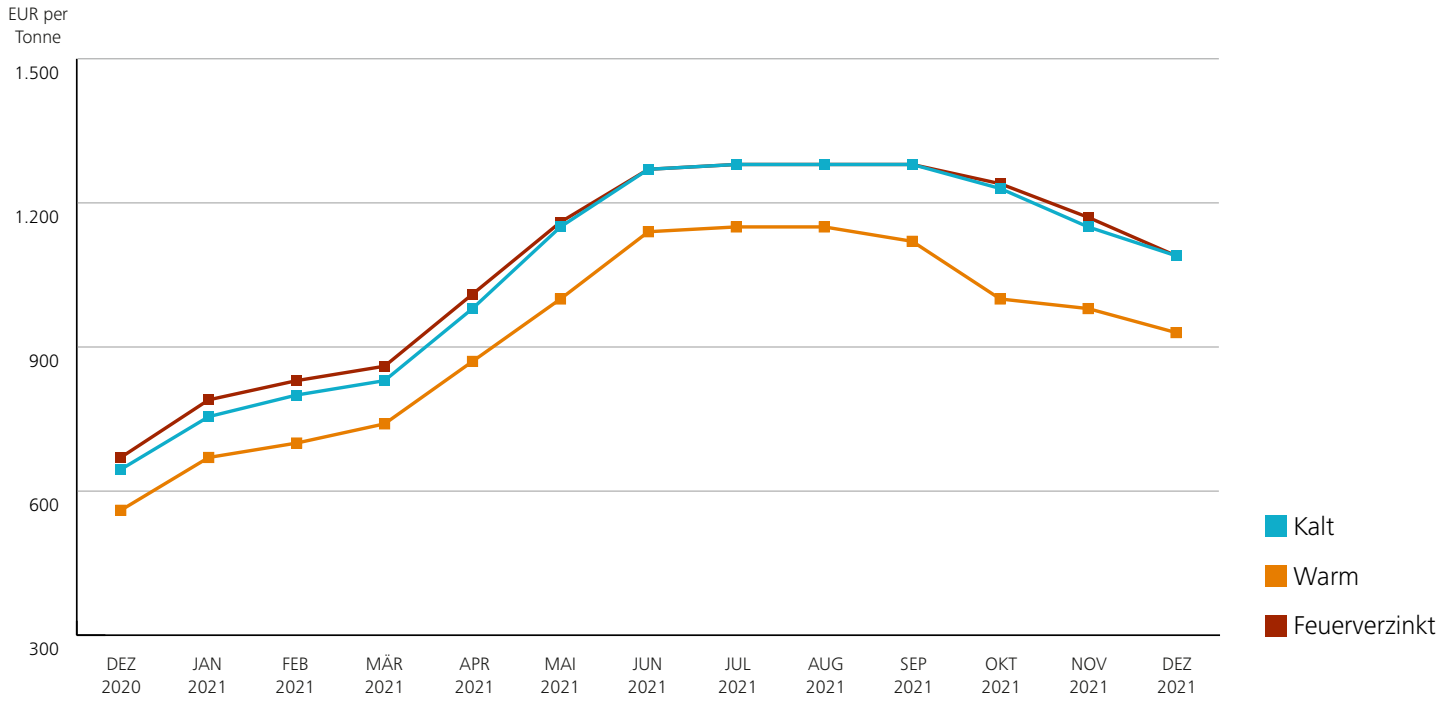
Der Steel-Bereich entwickelte sich vor dem Hintergrund eines moderaten Anteils an Automotive-OEM's (Original Equipment Manufacturer) und einer breiten Branchenausrichtung sehr positiv. Die Absatzlage hier verzeichnete in den ersten Quartalen eine gute Ausprägung, während dann insbesondere im vierten Quartal die ausgelieferten Mengen aufgrund von rückläufigen Automotive Mengen nachließen. Eine weitere Ursache für den geringeren Absatz gegenüber dem Vorjahr liegt im Dispositionsverhalten der Kunden.

Aufgrund der sich im Jahresverlauf stark verteuernden Stahlpreise neigten viele Kunden dazu, größere Mengen frühzeitig zu ordern und auf Lager zu legen.

Zum Jahresende 2021 wurden die Kunden-Dispositionen angesichts der Lagerbestände und des Ausblicks auf eventuell rückläufige Stahlpreise vorsichtiger vorgenommen und die ausgelieferten Mengen reduzierten sich dementsprechend. Insgesamt konnte die durch den Wegfall von Mengen aus der Abwicklung des ehemaligen Geschäftsfeldes Stahldistribution resultierende Reduktion der Absatztonnage kompensiert werden.

Diese Marktlage zeichnet sich ebenso deutlich in der Entwicklung der Ein- und Verkaufspreise ab. Der Stahlpreis veränderte sich innerhalb eines Jahres wie schon lange nicht mehr und erhöhte sich im Berichtsjahr erheblich. So lag beispielsweise für feuerverzinkte Coils

gem. den Stahlmarktanalysen der MEPS International Ltd. der Preis in Deutschland Ende Dezember 2021 um 63 % über dem Preis des Vergleichsmonats im Vorjahr. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Preise ausgewählter Stahlprodukte für das Berichtsjahr:



Zudem musste in dem Berichtsjahr zusätzlich zu diesen turbulenten Marktveränderungen noch der Ausfall eines der TOP 5 Lieferanten aufgrund von finanziellen Problemen des Geschäftspartners bewältigt werden. Aufgrund der exzellenten Kontakte unseres Unternehmens zu den unterschiedlichsten internationalen Lieferquellen konnten die ausgefallenen Mengen im Wesentlichen über Lieferanten aus Drittländern kompensiert und damit die Belieferung unserer Kunden sichergestellt werden.

Im Steel-Bereich hat der Sommer 2021 mit der dramatischen Flutkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zudem bei verzinkten Produkten die angespannte Versorgungslage weitergehend begrenzt, da in einzelnen Fällen Zulieferer nicht lieferfähig bzw. Verkehrswege temporär nicht zu benutzen waren.

Der Aluminium-Bereich sah sich in den ersten drei Quartalen des Berichtsjahres bereits mit einem deutlich gedämpften Abrufverhalten der OEM's aufgrund der angespannten Versorgungslage der PKW-Hersteller, insbesondere mit Halbleitern, konfrontiert. Positiv zu erwähnen ist, dass gleichzeitig zu dieser Marktlage aber eine Rekordanzahl von SOP's (start of production, d. h. Beginn der Serienproduktion) realisiert werden konnte, wenngleich die daraus gelieferten Mengen aufgrund der beschriebenen Marktlage signifikant unter dem Planansatz ausfielen. Mit zahlreichen erfolgreichen SOP's stellt das Jahr 2021 diesbezüglich einen Rekord dar und zeigt die in den letzten drei Jahren stark ausgebaute Leistungsfähigkeit dieser Business Unit. Die Absatztonnage konnte gegenüber dem Vorjahr verbessert werden, hat aber das Vorkrisenniveau noch nicht erreicht.

Auch der Aluminiumpreis hat sich im Berichtsjahr deutlich erhöht. Anders als in der Stahlbranche werden in der Business Unit Aluminium hingegen die geschäftlichen Transaktionen hinsichtlich der Preisveränderung branchenüblich abgesichert (sogen. back-to-back-Geschäfte).

Nachhaltigkeitsorganisation

Strukturelle Verankerung der Nachhaltigkeitsthematik in die Unternehmenstätigkeit

Regeln und Prozesse

Wir haben unsere vorhandenen Prozesse und Standards rund um unsere Managementsysteme genutzt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen umzusetzen. In der nachfolgenden Abbildung sind die implementierten Managementsysteme an den jeweiligen Standorten dargestellt.

	ISO 9001	IATF 16949	ISO 14001	ISO 50001	ISO 45001	ISO 16247-1	TISAX
Knauf Interfer SE	X		X		X	X	
Business Unit Aluminium							
Knauf Interfer Aluminium GmbH							
- Werk Ense	X	X	X	X	X		X
- Werk Werl 1	X	X	X	X	X		X
- Werk Werl 2	X	X	X	X	X		X
Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. vormals Brökelmann Polska Sp. z o.o., Opole		X	X	X	X		X
Business Unit Steel							
Knauf Interfer Stahl Service Center GmbH							
- Werk Delta Stahl	X	X	X		X	X	X
- Werk Delta Stahl, Betriebsstätte Hoym	X		X		X	X	
- Werk Frankfurt a. M.	X		X		X	X	
- Werk Max Baum	X		X		X	X	
- Werk Nürtingen	X		X		X	X	
- Werk Völkel & Winkler	X		X		X	X	
- Werk Walter Patz I	X	X	X		X	X	X
- Werk Walter Patz II	X		X		X	X	
Knauf Interfer Cold Rolling GmbH	X	X	X	X	X		X
Knauf Interfer Automotive Blanks GmbH	X	X	X		X	X	X
Knauf Interfer Benelux	X					X	

X Geplante Zertifizierungen in 2023 X Geplante Zertifizierungen in 2024

Die wesentlichen Anforderungen und Prozesse stellen wir in unserem IMS-Handbuch zusammen. Weitere Grundsatze zur Implementierung unserer Nachhaltigkeitsaspekte in unser operatives Geschaft sind in unserem „Code of Conduct“ beschrieben.

Demnach bilden unsere vorhandenen Strukturen und Prozesse ein solides Fundament für die langfristige Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Neben der bestehenden Regel- und Prozessinfrastruktur wurden zusätzliche organisatorische Maßnahmen zur Verankerung der Nachhaltigkeitsinitiative umgesetzt. Hierfür bildet die Festlegung der entsprechenden Nachhaltigkeitsverantwortlichkeiten die Basis.

Verantwortungsbereich	Verantwortliche Stelle
Strategie	Vorstand
Controlling	Leitung Controlling
Umsetzung	Projektteam Nachhaltigkeit / alle Mitarbeitenden
Kommunikation	Vorstand

Hier ist zuerst die Festlegung der oben genannten Verantwortlichkeiten zu benennen. Außerdem wird ein regelmäßiges Reporting zum Thema Nachhaltigkeit und eine entsprechende Kennzahlenübersicht eingeführt. Um die Mitarbeitenden in Gänze in das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens zu integrieren, wurden Mitarbeitende aus den verschiedensten Bereichen in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts mit eingebunden. Diese Projektmitglieder dienen hier auch als Multiplikator. So können wir Mitarbeitende für das Thema Nachhaltigkeit begeistern und sie können gleichzeitig die Belange ihrer Kollegen in das Projektteam zurückspiegeln.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Strategieentwicklung sowie die stetige Weiterentwicklung obliegen dem Vorstand der Knauf Interfer Gruppe. Die im letzten Geschäftsjahr entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie wird zunächst unverändert beibehalten. Wir werden auch zukünftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen berichten und unsere Nachhaltigkeitsstrategie in diesem Zuge stets auf Aktualität und Sinnhaftigkeit prüfen und etwaige Änderungen angemessen kommunizieren.

Nachhaltigkeitscontrolling

Wir nutzen ein breites Spektrum an Leistungsindikatoren zur Messung und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Nur so ist langfristig eine quantitative Bewertung hinsichtlich des Erreichens der Nachhaltigkeitsziele möglich. Das Controlling findet anhand von Kennzahlen über die drei Nachhaltigkeitssäulen der Ökonomie, der Ökologie und des Sozialen statt. Die nachfolgende Übersicht zeigt eine Auswahl der erhobenen Kennzahlen.

Ökonomie	Ökologie	Soziales
Umsatz €	THG-Emission	Arbeitsunfälle
EBITDA-Marge %	Energieeffizienz %	Unfallschwere (LTI)
Investitionsquote %	Wasserverbrauch	Ø Betriebszugehörigkeit
Absatz t	Abfallmenge t	Fluktuationsquote
Eigenkapitalquote %	Schrottquote %	Weiterbildungsquote %

Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen werden zentral über die Controlling-Abteilung organisiert. Die Kennzahlen werden intern über ein Reporting sowie in Auszügen extern über die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts kommuniziert. Hierdurch gewähren wir allen Anspruchsgruppen transparente Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen.

Um unseren Nachhaltigkeitsbemühungen einen hohen Stellenwert zuzuweisen und deren Monitoring sicherzustellen, werden wir diese in den kommenden Jahren in unserer Managementsystem integrieren.

Ausblick und Handlungsfelder

- Um Zuverlässigkeit und Konsistenz der Leistungsindikatoren gewährleisten zu können, ist die zentrale Datenbank der Nachhaltigkeitskennzahlen weiterhin zu optimieren.
- Als Entscheidungsvorlage bedarf es für den Vorstand einer standardisierten Reporting-Unterlage. Hier gilt es, einen nach Möglichkeit automatisierten Bericht über den Projektfortschritt und die Nachhaltigkeitskennzahlen zu konzipieren.

Belange der Ökologie

Corporate Carbon Footprint – Rahmenparameter

Festlegung der Rahmenparameter

Unsere Umweltauswirkungen

Eines der größten und bekanntesten globalen Ereignisse rund um den Umweltschutz war die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung aus dem Jahr 1992 in Rio de Janeiro – besser bekannt als „Rio-Konferenz". Hier trafen sich Vertreter aus 178 Ländern, um über Fragen zu Umwelt und Entwicklung im 21. Jahrhundert zu beraten. Die Begriffe Umweltschutz, Recycling, Lebenszyklus, Ressourcenschonung und CO_2-Fußabdruck haben sich über die letzten Jahrzehnte vollständig in unser aller Leben integriert. Der Umweltschutz hat sich seinen Weg von der rein wissenschaftlichen Betrachtung über politische Diskussionen bis hin zu einem allgegenwärtigen Thema gebahnt.

Für unsere Geschäftstätigkeit benötigen wir neben Energie in Form von Strom und Gas vor allem Metalle, und zwar Stahl und Aluminium. Die Herstellung von Aluminium ist sehr energieintensiv. Neben dem hohen Energiebedarf erzeugt auch der eigentliche Produktionsprozess, die Elektrolyse, Treibhausgase. Dem stehen jedoch in der Nutzungsphase große Einsparpotenziale gegenüber, beispielsweise Steigerungen der Effizienz aufgrund des Trends zum Leichtbau in Fahrzeugen. Darüber hinaus sind Stahl und Aluminium Werkstoffe, die sauber produziert und verlustfrei immer wieder recycelt werden können und entsprechen daher wie kaum andere Materialien dem Prinzip der Nachhaltigkeit und der sozialen Verantwortung. Stahl und Aluminium repräsentieren somit eine wesentliche Säule einer nachhaltigen Gesellschaft. Durch ihr Recycling tragen Stahl und Aluminium damit in besonderem Maße zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen bei, die nicht unbegrenzt verfügbar und deswegen zu schonen sind, um sie für spätere Generationen zu erhalten. In der Tat ist zum Beispiel Stahl weltweit das am meisten recycelte Material. Wenn Stahl nach einigen Jahrzehnten seinen Verwendungszweck erfüllt hat, wird er zu Schrott und damit zu einem hochwertigen Rohstoff, der vollständig und beliebig oft recycelt und restlos in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt werden kann.

Für die Ermittlung der Umweltauswirkungen unseren Handelns haben wir uns dazu entschlossen, unseren Corporate Carbon Footprint (CCF), also den CO_2-Fußabdruck zu berechnen. Er gibt an, welche Menge an Treibhausgasen durch unsere Unternehmenstätigkeit freigesetzt wird. Das Ergebnis der Berechnung wird in CO_2-Äquivalenten angegeben, denn neben Kohlenstoffdioxid werden auch die Emissionen von weiteren Treibhausgasen berücksichtigt. Die Resultate dienen als Basis für die Formulierung von begründeten Reduktionszielen und Reduktionsinitiativen und bilden damit ein wichtiges Puzzleteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Rahmenparameter

Für die Erstellung einer THG-Bilanz müssen zu Beginn Rahmenparameter festgelegt werden. Grundlage für die THG-Bilanzierung stellt die DIN EN ISO 14064-1:2019 dar, in der die Grundsätze für die Anforderungen an die quantitative Bestimmung und Berichterstattung von THG-Emissionen festlegt sind. Darüber hinaus definiert die Norm ein Leitwerk für den Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene. Die Normenreihe ISO 14064 ist gegenüber Klimaschutzprogrammen neutral. Bei der Anwendung eines Klimaschutzprogramms müssen die geltenden Anforderungen ergänzt werden. Die THG-Bilanz umfasst die CO_2-Emissionen der Knauf Interfer SE, der Knauf Interfer Aluminium GmbH, der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o., der Knauf Interfer Automotive Blanks GmbH, der Knauf Interfer Cold Rolling GmbH und der Knauf Interfer Stahl Service Center GmbH.

Relevant für die THG-Bilanzen sind die definierten Treibhausgasquellen und Treibhausgassenken. Ausgeschlossene Treibhausgasquellen und Treibhausgassenken sind ebenfalls in den THG-Bilanzen anhand von Wesentlichkeitskriterien ersichtlich. Für den Vergleich der THG-Emissionen, des Entzugs von Treibhausgasen und der Erfüllung der Anforderungen des THG-Programms müssen wir zunächst ein Basisjahr festlegen. Bei der Festlegung des Basisjahres wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Wir bestimmen unsere Treibhausgasbilanz anhand der Methoden, die den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064-1 entsprechen. Dabei werden wir die Berechnungsmethoden und Annahmen grundsätzlich über die Berichtsjahre konstant halten, sodass eine Vergleichbarkeit vorliegt. Falls wir allerdings spezifischere Erkenntnisse von unseren Lieferanten zu deren produktbezogenen CO_2-Footprints erhalten, würden wir die Berechnung aktualisieren und darüber berichten. Außerdem werden wir neben unseren nominellen Emissionen auch relative Werte in Bezug auf die eingekaufte Menge ermitteln, sodass wir diesen Faktor bei Vergleichen mit den Folgejahren bewerten können.

Klimaziele und Strategie

Wir haben uns das Ziel gesetzt, mit der Ermittlung der THG-Emissionen, der Auswertung und Erstellung des THG-Berichts Kenntnisse über den Beitrag zum weltweiten Klimaausstoß zu erhalten. Auf Ziel- und Strategieebene sollen Reduzierungspotenziale auf Basis der Auswertungen definiert und umgesetzt werden. Damit möchten wir unseren Beitrag zur Reduzierung des weltweiten Treibhausgasausstoßes leisten.

Neben der Analyse der internen Parteien führen wir auch eine Kontextanalyse durch, um die Interessen externer Parteien und Themen bei der Definition der Klimaziele einfließen zu lassen. Hier sind die Kunden, Wettbewerber, Banken, Anwohner oder Bewerber als Beispiele externer interessierter Parteien aufzuzählen. Die ausführlichen Ergebnisse der Kontextanalyse wurden bereits im Kapitel „Wesentlichkeit" beschrieben.

Auf Basis der Treibhausgasauswertung haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2045 klimaneutral zu sein. Als Zwischenziel haben wir eine Reduzierung unserer THG-Emissionen in Scope 1 und 2 auf 0,008 t CO_2e bis 2035 definiert. Wir streben eine ganzheitliche Strategie an, um Einsparpotenziale offenzulegen und diese in der Folge auch umzusetzen. Hierzu sollen Maßnahmen auf Anlagen-, Prozess- und Organisationsebene entwickelt werden.

Mit unseren formulierten Klimazielen unterstützen wir die Zielsetzung der Treibhausgasneutralität der Bundesregierung bis 2045.

Organisationsgrenzen

Für die THG-Bilanzierung müssen wir unsere zu betrachtenden Organisationsgrenzen definieren. Dabei können die Grenzen eine oder mehrere Einrichtungen umfassen. Die Treibhausgasemissionen und der Entzug von Treibhausgasen auf der Ebene der Einrichtung werden nach folgenden Ansätzen unterschieden (Prozess der Datenzusammenführung):

☒ Finanziell kontrollbezogener Ansatz

Die Organisation legt über alle THG-Emissionen und entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, über die sie die finanzielle Kontrolle hat, Rechenschaft ab. Die THG-Emissionen oder entzogenen Mengen aus Betriebsabläufen, an denen sie beteiligt ist, aber keine finanzielle Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

☐ Operativer kontrollbezogener Ansatz

Die Organisation legt über alle THG-Emissionen und entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, über die sie die operative Kontrolle hat, Rechenschaft ab. Die THG-Emissionen oder entzogenen Mengen aus Betriebsabläufen, an denen sie beteiligt ist, aber keine operative Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

☐ Beteiligungsbezogener Ansatz

Die Organisation legt über ihren Anteil an THG-Emissionen und den Entzug von Treibhausgasen von den betreffenden Einrichtungen Rechenschaft ab. Der beteiligungsbezogene Ansatz kann insbesondere bei multinationalen Unternehmen mit Betriebsabläufen in einer Reihe von verschiedenen Rechtssystemen nützlich sein, die ihre THG-Bilanz bestimmen wollen.

Wir haben uns für den finanziell kontrollbezogenen Ansatz entschieden, da nur die THG-Emissionen interessant sind, die wir direkt finanziell beeinflussen können. Die Festlegung der Treibhausgasquellen und -senken ist in der Auswertung der THG-Bilanz vorhanden.

Berichtsgrenzen

Neben den Organisationsgrenzen müssen die THG-Berichtsgrenzen festgelegt und dokumentiert werden. Dabei werden direkte, indirekte und entzogene THG-Emissionen in der THG-Bilanz festgelegt und dokumentiert.

Die direkten THG-Emissionen sind in der THG-Bilanz im Scope 1 identifiziert. Unter direkte THG-Emissionen fällt der Bezug von Energieträgern für die interne Verbrennung. Dies sind fossile Brennstoffe wie beispielsweise Gas und Öl zum Heizen, oder Diesel und Benzin für Dienstreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen.

Die indirekten THG-Emissionen sind in der THG-Bilanz im Scope 2 und 3 identifiziert. Unter indirekte THG-Emissionen fällt der Bezug von Energieträgern wie z. B. Strom und Fernwärme (Scope 2) und der Bezug von Leistungen und Produkten durch Dritte wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Geschäftsreisen sowie beanspruchte Dienstleistungen (Scope 3). In Scope 3 wird nach den vor- und nachgelagerten Emissionen unterschieden.

Datenquellen und Emissionsfaktoren

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS[3)], ecocockpit[4)] und auf Basis von Hersteller- sowie Lieferanteninformationen hinterlegt. Die Daten aus ecocockpit basieren auf den Datenbanken GEMIS[5)] 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, ProBas, UBA, ENWG und EEW 2021. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der THG-Bilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol[6)]. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde.

Für die Berechnung der THG-Emissionen in CO_2-Äquivalente wenden wir ein standardisiertes Verfahren an. So kann die notwendige Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Für die CO_2-Äquivalente werden die Verbrauchswerte aus Rechnungen, Zählern und Dokumentationen abgeleitet. Die genaue Herkunft und Nachweise werden sowohl in der THG-Bilanz als auch als Kopie hinterlegt. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren werden aus den beschriebenen Datenbanken ermittelt und sowohl der Faktor als auch die Herkunft wird in der THG-Bilanz abgebildet. Annahmen, die der Berechnung von CO_2-Äquivalenten zugrunde liegen, sind auch in der THG-Bilanz hinterlegt. Des Weiteren werden in Zweifelsfällen pro Emittent Sicherheitsaufschläge hinzugerechnet.

In der THG-Bilanzierung berücksichtigen wir die folgenden Emissionsquellen:

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Emittent	Klimagase
Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen	Erdgas, Heizöl, LNG	CO_2 CO_2e
Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	Diesel, Benzin Bleifrei, Strom, LPG, CNG	CO_2 CO_2e
Direkte Emissionen flüchtiger Gase	R407C, R410A, R134A, Propan	CO_2 CO_2e
Prozessemissionen	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Emittent	Klimagase
Indirekte Emissionen aus importierter Elektrizität	Strom	CO_2 CO_2e
Indirekte Emissionen aus Fernwärme/Dampf	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	

Im Scope 1 werden direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer sowie mobiler Anlagen berücksichtigt. Hier fallen als Emittenten Erdgas und Diesel aufgrund von Geschäftsreisen sowie Diesel für Transporter an. Außerdem umfasst der Scope 1 auch direkte Emissionen flüchtiger Gase, die für die Produktionsprozesse eingesetzt werden.

Im Bereich der indirekten Emissionen aus dem Scope 2 ist Strom als Emittent aus dem Bereich der importierten Elektrizität zu benennen. Fernwärme und Dampf sind für unsere THG-Bilanz nicht relevant, da keine Emittenten vorhanden sind.

Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	(Ausgeschlossener) Emittent	Klimagase
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Einkauf von Holz, Papier, Pappe, Kunststoffen, Metallen, Wasser und Hilfs- und Betriebsstoffen	CO_2e
Kapitalgüter	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Brennstoffe und energiebezogene Emissionen	Bezug von Erdgas und Strom	CO_2e
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Abfall	Abwasser, Industrieabfälle	CO_2e
Geschäftsreisen (extern)	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Pendeln der Arbeitnehmer	PKW	CO_2e
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Transport und Verteilung (nachgelagert)	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Verarbeitung der verkauften Produkte	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Nutzung der verkauften Produkte	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Vermietete oder geleaste Sachanlagen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Franchise	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Investitionen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	

Im Scope 3 berücksichtigt unsere THG-Bilanz die indirekten THG-Emissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, Brennstoffe und energiebezogene Emissionen, das Pendeln der Arbeitnehmer sowie unseren Abfall. Mittels einer Wesentlichkeitsbetrachtung wurden die Emissionen durch Kapitalgüter, vor- sowie nachgelagerte Transporte, Miet- sowie Leasinganlagen und die Verarbeitung bzw. Nutzung der verkauften Produkte ausgeschlossen. Außerdem findet ein Ausschluss der Emittenten aus den Bereichen vermietete und geleaste Sachanlagen, Franchise sowie Investitionen statt. Im nachfolgenden Berichtsteil wird die Wesentlichkeitsbetrachtung inklusive der Ausschlusskriterien dokumentiert.

Wesentlichkeitsbetrachtung

Wir haben zur Bewertung von indirekten Emissionen Wesentlichkeitskriterien definiert. Diese werden genutzt, um wesentliche Mengen indirekter Emissionen auszuschließen oder Konformitätsverpflichtungen zu vermeiden. Folgende Wesentlichkeitskriterien gemäß DIN EN ISO 14064-1 sind zulässig:

- Größenordnung/Volumen der Emissionen
- Einflussgrad auf Quelle/Senke
- Zugang zu Informationen und Genauigkeit der zugeordneten Daten
- Regulierung, Standards, sektorspezifische Anleitung/Branchenstandards
- Unternehmensstrategie
- Mitarbeitermotivation
- Ansätze zur Minderung und Beeinflussung von THG-Emissionen
- Reputation
- Chancen oder Risiken
- Geschäftsmöglichkeiten der Organisation
- Relevanz und Interesse von internen/externen Stakeholdern
- Neue Technologien

Bei der Bewertung der indirekten Emissionen in Scope 3 wurden folgende Emissionsquellen ausgeschlossen:

Indirekte THG-Emissionen	(Ausgeschlossener) Emittent	Wesentlichkeitskriterium
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Einige Hilfs- & Betriebsstoffe und bezogene chemische Grundstoffe	Zugang zu Informationen und Genauigkeit der Daten sowie Größenordnung
Kapitalgüter	Maschinen/Anlagen Gebäude/Räumlichkeiten/ Grundstücke	Einflussgrad auf Quelle/Senke Zugang zu Informationen
Brennstoffe und energiebezogene Emissionen	Heizöl, LNG, Diesel	Zugang zu Informationen
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Transportmittel des Lieferanten	Einflussgrad auf Quelle/Senke
Abfall	Kein Ausschluss	–
Geschäftsreisen (extern)	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Pendeln der Arbeitnehmer	Kein Ausschluss	–
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Transport und Verteilung (nachgelagert)	Aktuell nicht im direkten Zugriff	Einflussgrad auf Quelle/Senke Größenordnung
Verarbeitung der verkauften Produkte	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Nutzung der verkauften Produkte	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Vermietete oder geleaste Sachanlagen	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Franchise	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Investitionen	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen

Unsicherheitsbetrachtung

Der Sicherheitsaufschlag ist in der Treibhausgasbilanz pro Emittenten von der verantwortlichen Person definiert und begründet. Die nachfolgende Übersicht enthält Anhaltspunkte zur Einschätzung der Genauigkeit der Daten.

Sicherheitsaufschlag	Begründung
Kein Sicherheits-aufschlag	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind eindeutig. So sind die Informationen beispielsweise in einer Rechnung hinterlegt.
5 %	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind fast eindeutig. So sind die Informationen beispielsweise auf Basis von Rechnungen kalkuliert.
10 %	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind unvollständig. So fand die Berechnung beispielsweise auf Basis von Annahmen statt.

Zunächst werden wir unsere Emissionen ohne den Sicherheitsaufschlag berechnen. Eine Übersicht sowie der prozentuale Aufschlag erfolgt am Ende der Bilanz.

Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen

Darstellung unserer THG-Emissionen

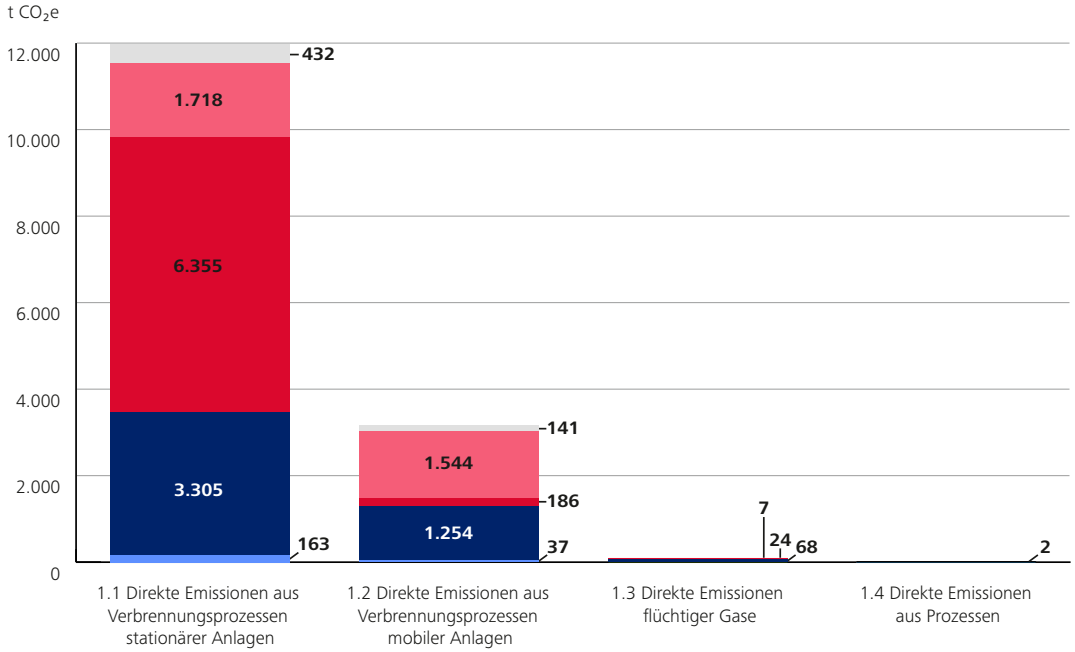
THG-Emissionen

Nachfolgend sind die THG-Emissionen, die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeiten entstehen, dargestellt. Die Emissionsaufstellung erfolgt nach den jeweiligen Scopes. Scope 1 deckt unsere direkten Emissionen aus den eigenen oder von uns kontrollierten Quellen ab. Scope 2 deckt die indirekten THG-Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom, Dampf und Wärme ab. Scope 3 umfasst alle anderen indirekten THG-Emissionen, die entlang unserer Wertschöpfungskette entstehen.

Die nachfolgenden Scopes fassen die Emissionen der jeweiligen Einzelberichte zusammen und werden durch die Emissionen der Knauf Interfer SE sowie der Knauf Interfer Automotive Blanks GmbH ergänzt. Diese beiden Einheiten befinden sich am selben Standort in Duisburg und sind aufgrund ihrer aktuell geringen Verbräuche zusammengefasst.

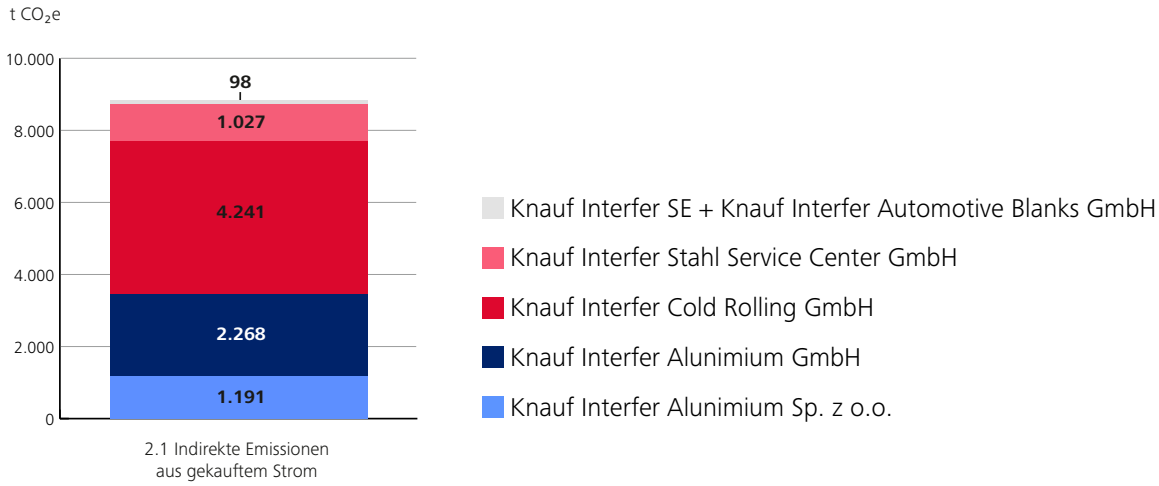
In Scope 1 lagen unsere Gesamtemissionen im Jahr 2021 bei 15.236 t CO_2-Äquivalenten. Die Emissionen verbunden mit den Verbrennungsprozessen unserer stationären Anlagen bilden mit 11.973 t CO_2-Äquivalenten den größten Anteil. Mit 3.162 t CO_2-Äquivalenten folgen die Emissionen der mobilen Anlagen. Die Emissionen der Kategorien 1.3 und 1.4 sind aufgrund ihrer niedrigen Menge zu vernachlässigen.

THG-Emissionen – Scope 1



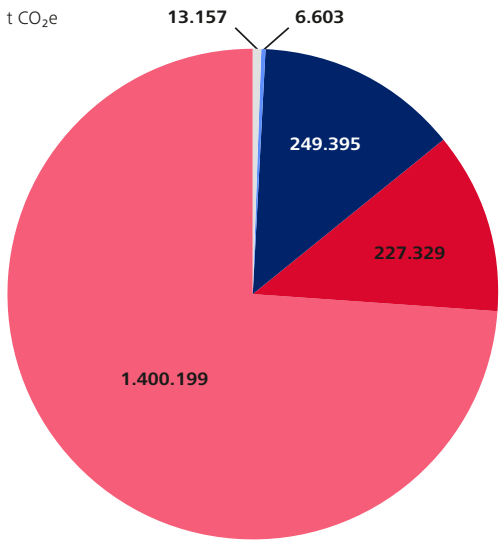
In Scope 2 ist lediglich ein Emissionstreiber zu benennen. Die indirekten Emissionen aus importierter Elektrizität ergeben sich aus dem Bezug von Strom. Die Gesamtemissionen des Geschäftsbereichs im Scope 2 lagen im Jahr 2021 bei 8.825 t CO_2-Äquivalenten.

THG-Emissionen – Scope 2



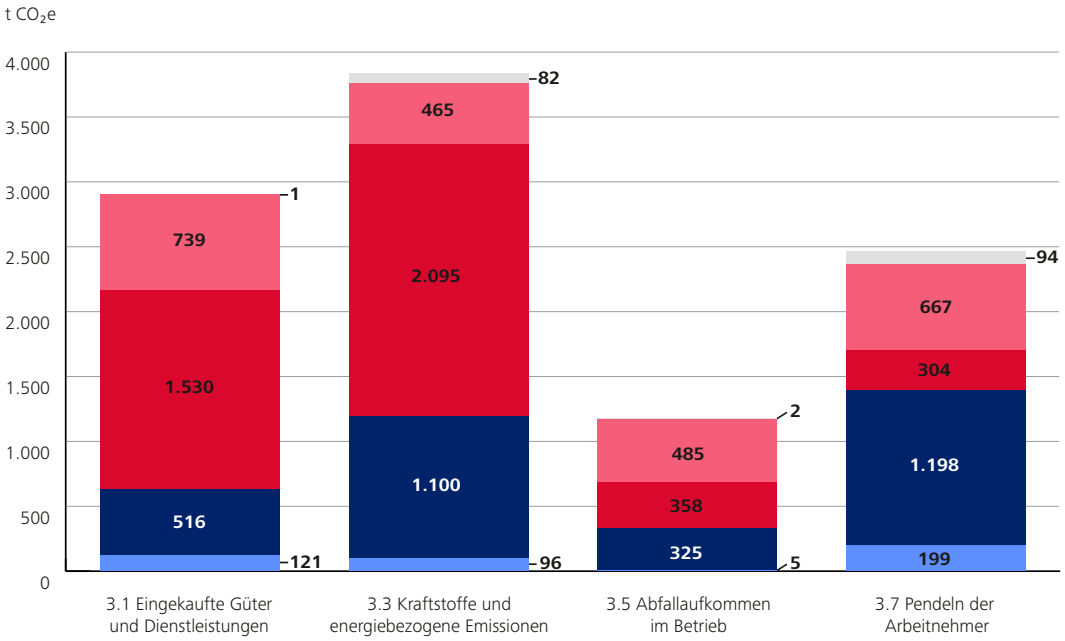
In Scope 3 haben wir die Emissionen gemäß den Kategorien des GHG-Protokolls unterteilt und ausgewiesen. Der mit Abstand größte Emissionstreiber mit über 1.896.683 t CO_2-Äquivalenten liegt in der Beschaffung unserer Metalle. Bereits heute berücksichtigen wir die CO_2-Emissionen bei der Beschaffung unserer Metalle und versuchen somit unseren Kundenanforderungen bestmöglich gerecht zu werden. Weitere relevante Emissionen stehen im Zusammenhang mit der weiteren Beschaffung, dem Pendeln unserer Mitarbeitenden, unserem Abfallaufkommen sowie den Kraftstoffen und energiebezogenen Emissionen.

THG-Emissionen – Scope 3 nur Metalle



Stahl und Aluminium bilden die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Um unsere Emissionen möglichst konkret ermitteln zu können, haben wir für die Berechnung Emissionswerte unserer Lieferanten genutzt. Wir haben so 1.896.683 t CO_2-Äquivalente für die Beschaffung unserer Metalle ermittelt. Zur besseren Übersicht sind nachfolgend unsere Scope 3 Emissionen ohne die Emissionen der beschafften Metalle dargestellt.

THG-Emissionen – Scope 3 ohne Metalle

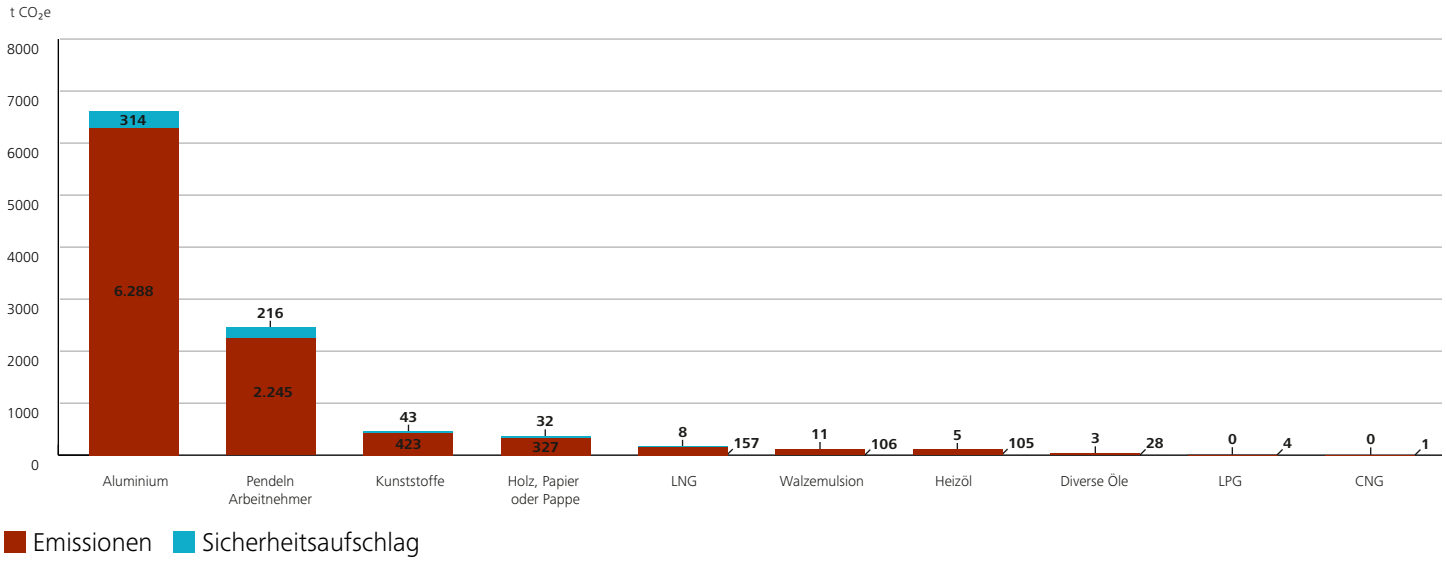


- Knauf Interfer SE + Knauf Interfer Automotive Blanks GmbH
- Knauf Interfer Stahl Service Center GmbH
- Knauf Interfer Cold Rolling GmbH
- Knauf Interfer Alunimium GmbH
- Knauf Interfer Alunimium Sp. z o.o.

Einbeziehung der Sicherheitsaufschläge

Für einige Emittenten haben wir einen Sicherheitsaufschlag von 5 % oder 10 % gewählt. Für die Metalle bei der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. haben wir einen Sicherheitsaufschlag von 5 % gewählt, da wir die Annahme getroffen haben, dass das eingekaufte Aluminium aus 75 % Primär- und 25 % Sekundäraluminium besteht. Diese Annahme beruht auf den Angaben der Knauf Interfer Aluminium GmbH, die die Informationen von Ihren Aluminiumlieferanten erhalten hat. Für einige unserer Emittenten aus Scope 1 und 2 konnten wir keine zugehörigen kraftstoff- und energiebezogenen Emissionswerte finden, weshalb wir hier ebenfalls einen Sicherheitsaufschlag von 5 % auf die jeweiligen Gesamtemissionen gewählt haben. Aufgrund fehlender Lieferantenangaben konnten wir sowohl für die Walzemulsion als auch für Paletten und Hölzer für unsere Verpackungen keinen belastbaren Umrechnungsfaktor anwenden. Für die Darstellung der Walzemulsion haben wir einen Faktor aus der Datenbank der EEW[7)] für Schmieröl gewählt. Auch für die Paletten und Hölzer haben wir keine Angaben von unseren Lieferanten erhalten können – deswegen haben wir uns ebenfalls für die Faktoren aus der Datenbank EEW entschieden. Für das weitere Verpackungsmaterial in Form von Kunststoffen haben wir aufgrund einer unsicheren Datenlage ebenfalls einen Sicherheitsaufschlag von 10 % gewählt. Wegen fehlender Lieferantenangaben konnten wir für die Kühlschmierstoffe und diverse Öle keinen belastbaren Umrechnungsfaktor anwenden. Deshalb haben wir einen Faktor aus der Datenbank der EEW für Schmieröl gewählt. Für die im Zusammenhang mit den Arbeitswegen unserer Mitarbeitenden entstehenden Emissionen haben wir eine Pendlerstatistik[8)] zugrunde gelegt. Hier wird ein durchschnittlicher Arbeitsweg von 19,8 km pro Mitarbeitendem ausgewiesen. Aufgrund der statistischen Ungenauigkeit haben wir uns auch hier für einen Aufschlag von 10 % entschieden.

Darstellung der Sicherheitsaufschläge



THG-Emissionen im Unternehmen

Die Zusammenfassung des gesamten CCF ergibt Emissionen von 1.931.126 t CO_2-Äquivalenten für das Berichtsjahr 2021. Davon entfallen gut 99 % auf Scope 3. Neben den absoluten THG-Emissionen auf Ebene der Scopes werden auch die Emissionen pro eingekaufter t Vormaterial (Stahl und Aluminium) aufgezeigt. Damit können die Emissionen in das Verhältnis zur Unternehmensentwicklung gesetzt werden.

Übersicht über unsere THG-Emissionen

Kennzahl	Einheit	2021
Gesamtemissionen inkl. Sicherheitsaufschlag	t CO_2e	1.931.126
Scope 1	t CO_2e	15.236
Scope 2	t CO_2e	8.825
Scope 3 inkl. Sicherheitsaufschlag	t CO_2e	1.907.065
Emissionen pro eingekaufter t Vormaterial (Stahl und Aluminium) bezogen auf die Gesamtemissionen	t CO_2e / t Vormaterial	2,55
Emissionen pro eingekaufter t Vormaterial (Stahl und Aluminium) bezogen auf die Emissionen Scope 1 und Scope 2	t CO_2e / t Vormaterial	0,03

Corporate Carbon Footprint – Reduzierung

Unsere Reduzierungsinitiativen

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir uns mit verschiedenen Einsparpotenzialen beschäftigt, um unsere THG-Emissionen zu reduzieren. Hierbei haben wir unseren Fokus auf die Emissionskategorien Scope 1 und 2 gelegt, die in unserem direkten Zugriff liegen. Zahlreichen dieser Projekte konnten wir fundiert konkrete Einsparungen zuweisen.

Der größte Hebel, um unsere direkten THG-Emissionen zu reduzieren, liegt in der Verwendung von erneuerbaren Energien, maßgeblich durch den Einsatz von Grünstrom. Hierdurch werden wir unseren CCF um 8.825 t CO_2e senken. Trotzdem führen einige unserer Maßnahmen zu einer Reduzierung unseres Stromverbrauchs; diesen werden wir jedoch nicht in der Reduzierungsbilanz aufführen, da die Umstellung auf Strom aus regenerativen Energiequellen bereits zu einer Neutralstellung führt. Dennoch ist ein geringerer Stromverbrauch mit einer positiven Umweltwirkung verbunden und bleibt somit ein Teil unserer Reduzierungsinitiativen. Die Umstellung auf Grünstrom ist bis spätestens 2025 geplant.

1. Wechsel zu Biogas

Der zweite große Hebel, um unsere THG-Emissionen zu reduzieren, ist der Einsatz von Biogas. Hierdurch kann ein Großteil der Scope 1.1 Emissionen eingespart werden. Da das Angebot von Biogas aktuell nicht so weit fortgeschritten ist wie das Angebot von Grünstrom, ist eine anteilige Umstellung auf Biogas bis spätestens 2035 und eine vollständige Umstellung bis 2045 geplant.

2. Umstellung auf E-PKW

Die vollständige Umstellung auf Elektromobilität wird nach mehreren Kriterien immer interessanter. Zum einen führt diese Umstellung, kombiniert mit dem Bezug von Grünstrom, zu einer Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen in diesem Bereich auf 0 t CO_2e. Zum anderen wird durch den höheren Wirkungsgrad der Elektromotoren der Gesamtenergiebedarf gedrosselt. Auch für unsere Mitarbeitenden führt diese Umstellung durch die aktuelle staatliche Förderung zu finanziellen Einsparungen.

3. Installation von Ladeinfrastruktur

Als Unterstützungsmaßnahme zu unserer geplanten Umstellung unserer Firmenwagen auf E-PKW, werden wir im kommenden Jahr weitere Ladesäulen auf unseren Firmengeländen installieren.

4. Umstellung auf E-Stapler

Die Entscheidung, künftig den Wechsel von Gas- auf Elektro-Stapler zu beginnen, basiert auf mehreren Einflüssen. Zum einen spricht auch hier der höhere Wirkungsgrad und somit ein geringerer Gesamtenergieverbrauch für den Wechsel, zum anderen können wir die bereits jetzt sehr geringe Schadstoffbelastung unserer Mitarbeitenden weiter reduzieren.

5. Neues Heizungskonzept

Ein wichtiger Bestandteil unserer Reduzierungsinitiativen liegt in der Optimierung und Modernisierung unseres Heizungssystems. Durch den Einsatz moderner Heizungstechnik gepaart mit einer intelligenten Steuerung können wir unseren Energiebedarf zur Versorgung unserer Hallen deutlich reduzieren.

Bezüglich individueller Maßnahmen der einzelnen Standorte verweisen wir auf die jeweiligen Einzelberichte. Wir werden in unseren kommenden Nachhaltigkeitsberichten schwerpunktmäßig die Umsetzung der Maßnahmen sowie weiterer möglicher Reduzierungsinitiativen behandeln, die wir zur Erreichung unseres langfristigen Ziels der Klimaneutralität benötigen.

Belange der Arbeitnehmer

Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerrechte

Einbindung, Wertschätzung und Schutz der Beschäftigten

Zielsetzung und Maßnahmen

Das klar formulierte Nachhaltigkeitsziel, langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, insbesondere vor dem Hintergrund der „Old Economy“, stellt eine große Herausforderung dar. Dieses Ziel umfasst die Themen Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und Mitarbeiterzufriedenheit.

DNV

MANAGEMENT SYSTEM ZERTIFIKAT

Zertifikat-Nr.:
10000407729-MSC-RvA-DEU

Datum der Erstzertifizierung:
18. Januar 2013
(basierend auf OHSAS 18001)

Gültig:
22. November 2021 – 21. November 2024

Hiermit wird bescheinigt, dass das Unternehmen

Knauf Interfer SE
Kiffward 34, 47138 Duisburg, Deutschland

sowie die im Anhang aufgeführten Standorte

ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Übereinstimmung mit dem folgenden Standard eingeführt hat und anwendet:

ISO 45001:2018

Dieses Zertifikat ist gültig für die folgenden Produkt- oder Dienstleistungsbereiche:

Stahldistribution Stahl Service Center, Bleche und Bänder in verzinkt, kalt- und warmgewalzt und warmgewalzt gebeizt/geölt, Kaltwalzen

Ort und Datum:
Barendrecht, 23. November 2021

Zertifizierungsstelle:
DNV - Business Assurance
Zwolseweg 1, 2994 LB Barendrecht, Netherlands

MGMT. SYS. RvA C 024

IAF

Erie Koek
Vertreter des Managements

Bei Verstoß gegen die im Zertifizierungsvertrag genannten Bedingungen kann das Zertifikat seine Gültigkeit verlieren.
AKKREDITIERTE STELLE: DNV Business Assurance B.V., Zwolseweg 1, 2994 LB, Barendrecht, Netherlands - TEL: +31(0)102922689. www.dnv.com/assurance

Die Rechte der Mitarbeitenden haben einen hohen Stellenwert für unser Unternehmen. Ziel ist es, die Rechte der Beschäftigten und ihre Gesundheit zu wahren und zu schützen. Hierzu stellen das Grundgesetz und das Arbeitsrecht die wichtigsten Rahmenwerke dar, die uns zu Themen wie der Beauftragung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem regelmäßigen Austausch in der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung und der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten verpflichten. Zusätzlich spielt das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS), die ISO 45001, eine große Rolle. Aus eigenem Antrieb hat sich die gesamte Gruppe (außer die Knauf Interfer Benelux) für die Einführung und Zertifizierung nach ISO 45001 entschieden. Alle Standorte werden jährlich von dritter Stelle auf die Anforderungen des AMS hin überprüft. Die notwendigen Strukturen, Regeln und Prozesse sind unserer Gruppe vorhanden und stark auf das Thema Arbeitssicherheit ausgerichtet. Das spiegelt sich in unserer Unternehmenspolitik und in unserer Prozesslandschaft wie auch in unserem täglichen Handeln wider. Wir haben uns hohe Ziele gesetzt, die anhand definierter Kennzahlen regelmäßig bewertet und im Zuge dieser Berichterstellung veröffentlicht werden.

Ein weiterer Bestandteil zu Arbeitnehmerrechten und deren Sicherheit ist der „Code of Conduct“ der Knauf Interfer Gruppe, der für alle verbundenen Unternehmen in der Gruppe gilt. Im „Code of Conduct“ verpflichten sich die Gruppe und ihre Lieferanten zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen, bezogen auf Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten sowie die Sicherheits-, Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik. Weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus den Geschäftsbeziehungen oder den angebotenen Produkten leiten sich Risiken oder negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte ab. Beschäftigte finden bei uns ein gesundheitsschützendes und rechtskonformes Arbeitsumfeld vor.

Gesundheitsmanagement

Die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden wird durch das integrierte Gesundheitsmanagement gefördert. Wir beteiligen uns an individuell angefertigter persönlicher Schutzausrüstung und bieten ein großes Spektrum an Vorsorgeuntersuchungen an. Außerdem ist das Gesundheitsmanagement Teil unseres Vorschlagswesens. Hinzu kommt die stetige Optimierung der Arbeitsplätze im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Ergonomie, indem ausführliche Gefährdungsbeurteilungen je Arbeitsplatz erstellt und hieraus resultierende Maßnahmen eingeleitet werden.

Die dargestellten Kennzahlen nutzen wir zur Bewertung unseres AMS und unserer Mitarbeiterzufriedenheit. Die Unfallhäufigkeit ist die Anzahl der Unfälle x 1.000.000 Stunden / geleistete Arbeitsstunden für den Zeitraum. Bei 65 meldepflichtigen Unfällen im Jahr 2021 ergibt sich eine Unfallhäufigkeit von 19,44.

Kennzahlen

5,22 %	19,44	65
Fluktuationsquote	Unfallhäufigkeit (LTI)	Meldepflichtige Unfälle

Die Fluktuationsrate (berechnet nach der BDA-Formel) liegt oberhalb unseres gesteckten Ziels von max. 2,5 %. Ursache dafür ist die mit 38 % sehr hohe Fluktuationsquote der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o., welche auf einer Sondersituation auf dem polnischen Arbeitsmarkt beruht. Nach einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit in Polen im Jahr 2020 (ursächlich war die Corona-Pandemie), während dessen kein Arbeitnehmer bei der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. entlassen wurde, brachte das Jahr 2021 eine deutliche Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Allein im Jahr 2021 wurden in der für uns relevanten Woiwodschaft 19 % mehr Stellen angeboten als im Jahr 2020.[9] Das Erscheinen neuer Stellenangebote nach einem Jahr voller Sorgen führte dazu, dass die Arbeitnehmer in dieser Region bereitwillig auf Einladungen zu Gesprächen mit anderen Unternehmen reagiert haben. Um eine ähnliche Situation in den folgenden Jahren zu vermeiden, haben wir eine Reihe langfristiger Lösungen gefunden, wie z.B. transparente Regeln für die Einstufung von Arbeitsplätzen, Definition der Bedingungen für horizontale und vertikale Beförderungen, transparente Regeln für Gehaltserhöhungen und Erweiterung der Liste der Nebenleistungen für Arbeitnehmer.

Die übrigen Gesellschaften der Knauf Interfer Gruppe konnten teils sehr gute Ergebnisse erzielen, was uns zeigt, dass im Allgemeinen unsere Mitarbeitenden zufrieden mit uns, ihren Vorgesetzten und ihrer Arbeit sind. Dies werden wir unverändert zum Anlass nehmen, unsere Bemühungen weiter zu verstärken, um diesen positiven Zustand beizubehalten.

Beteiligung der Mitarbeitenden

Die Knauf Interfer Gruppe bekennt sich im „Code of Conduct" dazu, mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen zielgerichteten und kooperativen Meinungsaustausch zu führen sowie einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Einen professionellen Umgang mit der Arbeitnehmervertretung, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, sehen wir als Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir erwarten, dass jeder unserer Mitarbeitenden hohe Ansprüche an sich, seine Leistung und seine Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt. Die Konsultation und die Beteiligung der Beschäftigten erfolgen:

- in unseren vierteljährlich stattfindenden ASA-Sitzungen
- über Inspektionen durch und Gespräche mit der internen und externen Sicherheitsfachkraft
- über die Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen
- über die Beratung durch den Arbeitsmediziner
- über die Bekanntgabe wesentlicher Informationen
- über die Bekanntgabe relevanter Informationen und Hinweise über KI-Intern, das Intranet der Knauf Interfer Gruppe (z. B. Corona, „Code of Conduct" etc.)

Ausblick und Handlungsfelder

Um die zunehmenden regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, ist das Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 aufrechtzuerhalten.

Chancengleichheit und Vielfalt

Gleichberechtigung auf allen Unternehmensebenen

Kennzahlen

30	33 %	0	70
Nationen im Unternehmen beschäftigt	Frauenquote der Kategorie „Angestellte“	Anzahl Diskriminierungs-vorfälle	Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung

Betriebliche Chancengleichheit

Unser Ziel ist es, die Gleichberechtigung im Betrieb und in der Gesellschaft zu fördern. Wir, die Knauf Interfer Gruppe, und unsere Lieferanten verpflichten sich zum Thema Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung in unserem „Code of Conduct“:

„Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.
Wir setzen uns dafür ein, dass jeder Mitarbeitende mit Würde und Respekt behandelt wird und in einer Arbeitsumgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung arbeiten kann. Hinweisen auf Verstöße wird – unter Schutz der Belange von Opfer und Zeugen – nachgegangen.
Unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.
Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet Schutz der Privatsphäre.
Wir legen großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden einen vertrauensvollen, offenen und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander soll sich unter anderem an gemeinsam aufgestellten Regeln wie Teamregeln und Besprechungsregeln orientieren.
Auftretende Spannungen oder Probleme sollen durch offene Aussprache in respektvoller sowie wertschätzender Weise beseitigt werden; Hilfestellungen bieten hierzu der Vorgesetzte oder die Personalabteilung.“[10)]

Als Ansprechpartner zu dem Thema Gleichberechtigung steht den Mitarbeitenden der Betriebsrat zur Verfügung. Die Beschäftigten können sich jedoch auch jederzeit direkt an die Personalabteilung wenden. Es sind keine Verstöße im Unternehmen im Kontext von Chancengleichheit und Diskriminierung bekannt. Hier gab es auch in der Vergangenheit keine Fälle im Unternehmen und es wurden keinerlei Strafen oder Sanktionen ausgesprochen. Vielmehr prägt eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit die Unternehmenskultur.

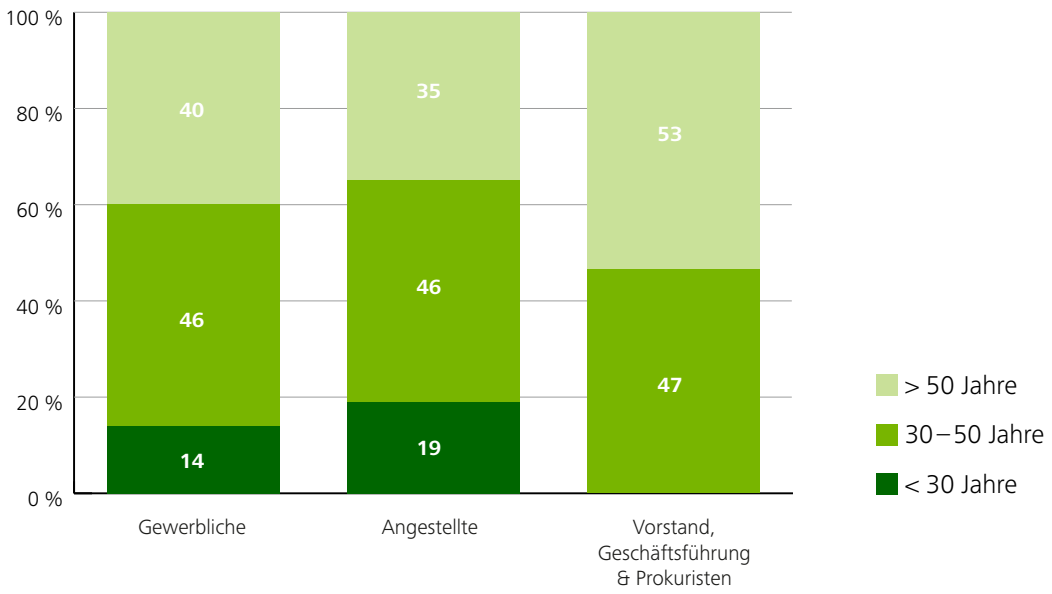
Vielfalt in allen Unternehmensebenen

Die Knauf Interfer Gruppe legt großen Wert auf die Vielfalt in allen Unternehmensebenen. Wir engagieren uns für die Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. 30 % der Mitarbeitenden haben einen Migrationshintergrund und stammen dabei aus 30 verschiedenen Nationen. Dies unterstreicht die kulturelle Offenheit der Knauf Interfer Gruppe.

Zudem leben wir das Thema Inklusion. Auch Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Behinderungen gehören der Belegschaft an. Hierzu haben wir beispielsweise große Teile der Betriebsstätten barrierefrei gestaltet. Insgesamt sind 70 Mitarbeitende, also über 5 %, mit einer Schwerbehinderung bei uns beschäftigt.

Wir beschäftigen aktuell 33 % Frauen im Bereich der „Angestellten“, Tendenz steigend. Der Anteil an männlichen gewerblichen Mitarbeitenden liegt bei nahezu 100 %.

Unser Unternehmen verbindet Generationen. Daher verteilen sich die gewerblich Beschäftigten und Angestellten vergleichsweise ausgeglichen über die verschiedenen Alterskohorten. Bei den gewerblichen Mitarbeitenden sind 14 % unter 30 Jahre alt, während 46 % der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren angehören und 40 % der Generation 50+ zuzuordnen sind. Dagegen sind die Angestellten im Durchschnitt jünger. Unter 30 Jahre sind es 19 %, zwischen 30 und 50 Jahren sind es 46 % und zu der Altersgruppe 50+ gehören 35 %. In allen Geschäftsbereichen arbeiten jüngere und ältere Mitarbeitende zusammen. Unser Vorstand, die Geschäftsführung und die Prokuristen gehören zu 47 % der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren und zu 53 % der Altersgruppe > 50 Jahre an.



Ausblick und Handlungsfelder

- Verschiedene Ansprechpartner stehen den Mitarbeitenden zu Anliegen rund um das Thema Gleichberechtigung zur Verfügung. Dennoch sollte eine zentrale Verantwortlichkeit für die Thematik definiert werden.
- Im Kontext der Chancengleichheit sollte eine Verfahrensanweisung erstellt werden, die das Vorgehen und die Verantwortlichkeiten im Falle einer Beschwerde durch eine betroffene Person aufzeigt.

Qualifizierung

Schulung der Mitarbeitenden für die veränderten Anforderungen der Arbeitsweise

Kennzahlen

100 %
Unterweisungsquote
Sicherheitsunterweisung

Qualifizierungsbedarf und -notwendigkeit

Unsere Gruppe ist mit vielfältigen Transformationsentwicklungen konfrontiert. Besonders die Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft und der demografische Wandel wirken auf die Knauf Interfer Gruppe. Durch die neuen rechtlichen, technologischen und kundenspezifischen Anforderungen verändern sich auch die Arbeitsweisen und Prozesse in der Fertigung sowie der Administration. Dabei setzt die Umsetzung der Transformation über alle Ebenen entsprechende Fähigkeiten der Mitarbeitenden voraus.

Unser Ziel ist es, die Transformation als attraktiver Arbeitgeber gemeinschaftlich mit den Mitarbeitenden zu meistern. Hierzu sollen die Beschäftigten auf die veränderten Rahmenbedingungen vorbereitet und entsprechend qualifiziert werden. Die Förderung der Mitarbeitenden bildet für uns ein wichtiges Element, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern und durch Innovationen zu wachsen. Deshalb muss die Belegschaft aus fachlicher Perspektive immer auf dem aktuellsten Stand der technischen Entwicklung sein. Dies wird durch Schulungsangebote gewährleistet. Dabei spielt auch die Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle. Zukünftige Herausforderungen können nur durch kompetente und gut eingearbeitete Mitarbeitende gemeistert werden, die sich mit dem Unternehmen identifizieren.

Innerbetrieblicher Weiterbildungsprozess

Wir schaffen ein Umfeld, das unseren Mitarbeitenden persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit fördert. Wir investieren in angemessener Weise in die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeitenden.

Wir haben Prozesse implementiert, um Schulungsbedarfe zu ermitteln, Weiterbildungen durchzuführen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu kontrollieren. Hier sind vor allem die örtlichen Geschäftsführungen, die Personalabteilung sowie die Abteilungsleiter als verantwortliche Stellen involviert. Die Schulungsbedarfe werden zu Beginn des Jahres von den jeweiligen Vorgesetzten ermittelt und in einem Schulungsbedarfsplan erfasst. Sie benennen nach Möglichkeit die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen, Schulungsziele, Kosten und Termine. Die Übersicht wird den örtlichen Geschäftsführungen vorgelegt. Der genehmigte Schulungsplan wird von den örtlichen Geschäftsführungen an die Vorgesetzten kommuniziert. Diese verantworten die Vorbereitung und Durchführung der abgestimmten Schulungen. Nach Abschluss einer Weiterbildung führt die Abteilungsleitung eine Wirksamkeitsprüfung durch. Die Wirksamkeitsprüfung sowie eine Teilnahmebescheinigung übermitteln die Vorgesetzten abschließend an die Personalabteilung.

Schulungen

Der Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) halten im Weiterbildungsprozess themenbezogene Verantwortlichkeiten. Dies betrifft die Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle von Schulungen nach gesetzlichen Vorschriften, den sogenannten Pflichtschulungen.

Betriebliche Ausbildungsplätze

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des Images der „Old Economy“ stufen wir die betriebliche Berufsausbildung als das Basiselement der Qualifizierungsmaßnahmen ein. Eine hochwertige und vor allem zukunftsfähige Ausbildung hat demnach in der Gruppe einen besonderen Stellenwert. Wir bieten jährlich Ausbildungsplätze im technischen und kaufmännischen Bereich an. Um ein hohes Ausbildungsniveau gewährleisten zu können, investieren wir als Unternehmen kontinuierlich in Infrastruktur und Ausstattung sowie in fachkundiges Personal, die die Auszubildenden betreuen.

Duales Studium

Das betriebliche Ausbildungsangebot wird um duale Studienplätze ergänzt. Die jungen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss mit ersten Berufserfahrungen im Betrieb zu verknüpfen. So können hochqualifizierte Fachkräfte auch frühzeitig an unser Unternehmen gebunden werden.

Ausblick und Handlungsfelder

- Wir möchten die Weiterbildung der Mitarbeitenden stärker fördern. Das Angebot interner und externer Schulungen soll besonders nach der Corona-Pandemie breiter aufgestellt werden. So sollen die Kompetenzen der Mitarbeitenden ausgeweitet und für konkrete Anwendungsfälle in der beruflichen Praxis geschult werden.
- Wir werden unsere Stellenausschreibungen in allen Bereichen anpassen, um die Zusatzleistungen unseres Unternehmens hervorzuheben. Dadurch erhoffen wir uns eine qualitative und quantitative Steigerung der Bewerbungen.

Vergütung, Anreizsysteme und Benefits

Eine gerechte und zukunftssichernde Entlohnung der Beschäftigten

Kennzahlen

76 %
der Beschäftigten sind tarifgebunden

Entlohnung

Eine leistungsgerechte Vergütung sowie die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten halten wir für eine Selbstverständlichkeit. Gemäß dem Motto „Gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit" stellen wir auch unseren Grundsatz zur Gleichberechtigung in der Entlohnung sicher. Dafür spricht auch die Quote von 76 % der tarifgebundenen Beschäftigten in der Knauf Interfer Gruppe.

Bei den mit unseren Mitarbeitenden jährlich durchgeführten Bewertungs- und Entwicklungsgesprächen nutzen wir die Gelegenheit, mit ihnen über ihre Zufriedenheit und mögliche Perspektiven in unserem Unternehmen zu sprechen.

Zusätzliche Benefits

Neben dem Kernentgelt bieten wir unseren Mitarbeitenden darüber hinausgehende Anreizsysteme und Benefits. So können die Mitarbeitenden beispielsweise verschiedene Formen der betrieblichen Altersvorsorge nutzen. Hier übernimmt das Unternehmen einen Teil der monatlichen Kosten. Außerdem erhalten unsere Mitarbeitenden spezielle Angebote zum Fahrradleasing.

Insgesamt fördern wir den Zusammenhalt der Mitarbeitenden. Es wurde ein breites Angebot an Freizeitaktivitäten und Initiativen zur Gesundheitsförderung organisiert. So veranstalten wir neben der klassischen Weihnachtsfeier auch Jubiläumsfeiern und sorgen für eine weiterführende Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auch über die derzeit notwendigen Kompetenzen hinaus. Ferner fördern wir die individuelle Ausgestaltung der Arbeitsplätze unserer Belegschaft, um beste Arbeitsbedingungen für die jeweilige Abteilung zu schaffen.

Vergütungspolitik nach Beschäftigungsgruppen

	Vorstand, Geschäftsführung & Prokuristen	AT-Beschäftigte	Sonstige
Grundgehalt	✓	✓	✓
Variable Vergütung	✓	✓	Standortspezifisch
Anstellungsprämien	✗	✗	✗
Abfindung	✓	✓	✓
Altersvorsorge	✓	✓	✓

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier bedarf es praktikabler Lösungen, um Menschen von einer Beschäftigung in einem Industriebetrieb überzeugen zu können. Das Angebot, mobil zu arbeiten, bietet in diesem Kontext ein hohes Maß an Flexibilität. Mitarbeitende profitieren darüber hinaus von der Möglichkeit, Urlaubsänderungen kurzfristig realisieren zu können und Freischichten wahrzunehmen. Eltern soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Anschluss an die Elternzeit erleichtert werden. Hier findet vor allem das Angebot von Teilzeitlösungen besonders positive Resonanz bei den Mitarbeitenden. Eine Anstellung in unserem Unternehmen soll über alle Lebensphasen hinweg für die Mitarbeitenden attraktiv sein.

Betriebliches Vorschlagswesen

Wir haben ein zusätzliches Anreizsystem geschaffen, damit die Mitarbeitenden den stetigen Verbesserungsprozess im Betrieb aktiv vorantreiben. Das betriebliche Vorschlagswesen zielt sowohl auf ökonomische Effizienzthematiken als auch auf ökologische und soziale Aspekte ab. Hierbei besteht die Möglichkeit, dass die Beschäftigten auch Verbesserungsvorschläge außerhalb ihres Kerntätigkeitsbereichs einbringen. Die eingereichten Optimierungsvorhaben werden durch ein gesondertes Gremium bewertet.

Durch das betriebliche Vorschlagswesen konnten bereits zahlreiche Projekte zur Kostenreduktion in der Knauf Interfer Gruppe identifiziert werden. Neben Effizienzaspekten deckt das Vorschlagswesen auch ökologische Einsparungen, wie beispielsweise in den Bereichen Ressourceneinsatz oder Energieverbrauch ab. Auf Seiten der sozialen Belange sind Verbesserungsinitiativen in den Bereichen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung hervorzuheben. Auch im Jahr 2021 wurden wieder zahlreiche Vorschläge eingereicht.

Ausblick und Handlungsfelder

- Die Zielvereinbarungen von Vorstand, Geschäftsführung und AT-Beschäftigten sind klassischerweise effizienzorientiert definiert und auf die Kerntätigkeiten abgestimmt. Hier werden wir überprüfen, inwieweit noch stärker ökologische und soziale Komponenten in die Jahreszielvereinbarungen aufgenommen werden können.
- Ein Vorschlag zum Thema „Gleitzeit“ liegt bereits vor. Die Arbeitszeitmodelle werden dahingehend geprüft und überarbeitet, um die Flexibilität bei der Arbeit zu erhöhen.

Belange des Sozialengagements

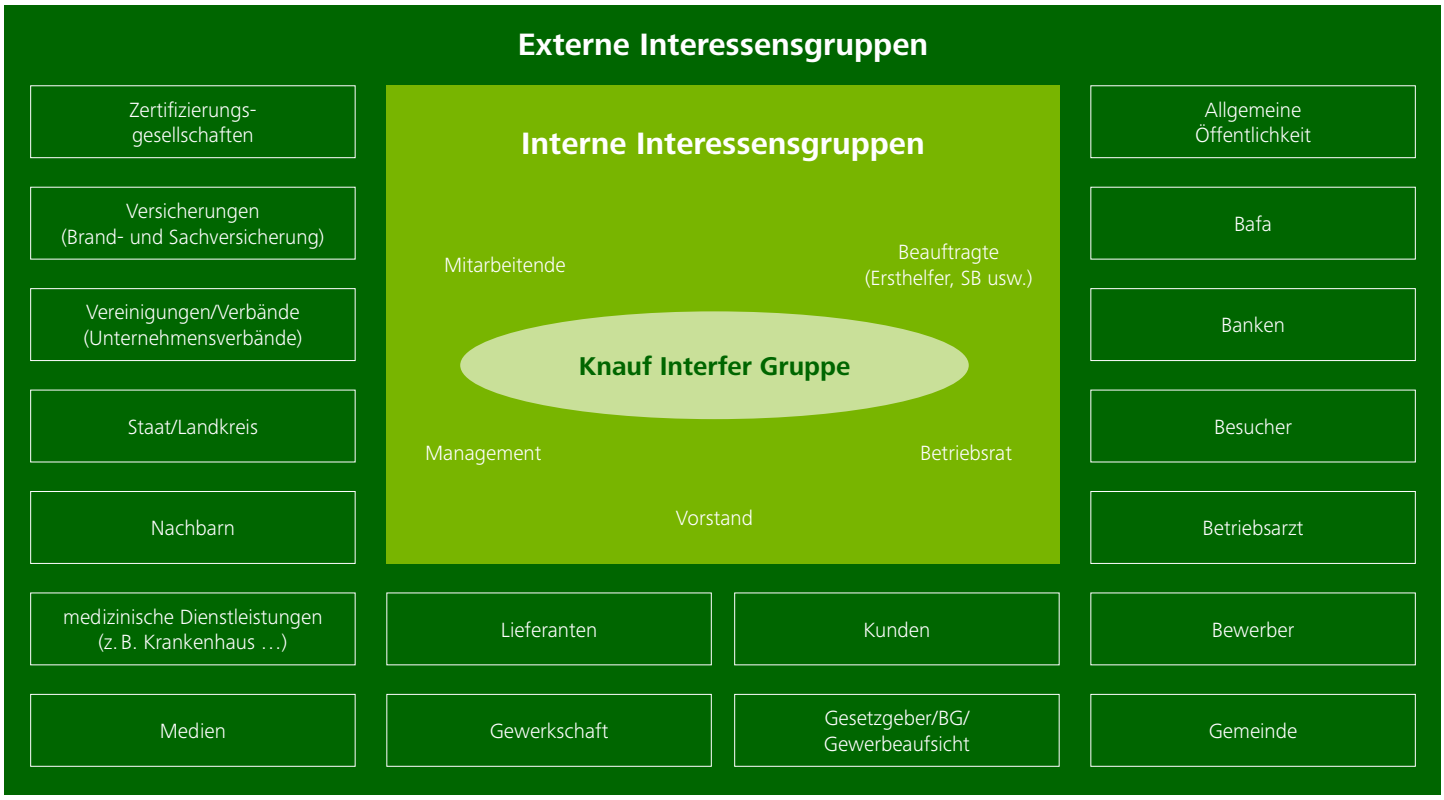
Beteiligung von Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit als gemeinsames Anliegen interner und externer Stakeholder

Identifikation von Anspruchsgruppen

Unser erklärtes Ziel ist, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in unser alltägliches Geschäft zu integrieren und nicht abgekapselt davon zu betrachten. Interessierte Parteien tragen zu einem hohem Maße zu unserem Geschäftserfolg bei, daher ist das Verstehen ihrer Erwartungen an uns von höchster Bedeutung und geht mit einem umfassenden Prozess einher. Ihre Anforderungen werden regelmäßig ermittelt und mit Hilfe von Kundenzufriedenheitsanalysen, Risikoanalysen, Mitarbeitergesprächen, Begehungen, Gesetzen und Normen überwacht, um nur einige zu nennen.

Die Komponenten der drei Säulen der Nachhaltigkeit wurden bereits vor unserer Nachhaltigkeitsoffensive mit in unserer Stakeholder-Analyse berücksichtigt. Neben unseren Kunden gibt es eine Vielzahl weiterer Interessensgruppen/Stakeholder, die uns gegenüber eine Erwartungshaltung haben. Diese insgesamt achtzehn Gruppen wurden in einer Stakeholder-Analyse eingehend betrachtet, bewertet und ausgewertet. Im Zuge der Stakeholder-Analyse bewerten wir das aktuelle Risiko unter Berücksichtigung der Tragweite, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Relevanz für unser Unternehmen. Die Bildung einer Risikoprioritätszahl führt ab einem bestimmten Wert zur Definition und Umsetzung von risikominimierenden Maßnahmen. Nach der Maßnahmenumsetzung wird eine erneute Risikobewertung durchgeführt. Die nachstehende Grafik stellt die Zusammenfassung der Analyse dar.



Dialog mit den Austauschgruppen

Die Kommunikation mit unserem Vorstand verantwortet die jeweilige Business Unit Leitung. Hier findet der Austausch über Regeltermine statt. Neben dem wirtschaftlichen Unternehmenserfolg identifizieren die Business Unit Leiter die Rolle des Unternehmens in der Region sowie die betrieblichen Arbeitsbedingungen als wichtige Nachhaltigkeitsfelder.

Anspruchsgruppe	Kommunikator	Kommunikationskanäle
Vorstand	Business Unit Leitung	Reporting & Regeltermine
Mitarbeitende	Führungskräfte, Betriebsrat & Personal	Regeltermine & Betriebsversammlung
Persönlicher Austausch	Vertriebsansprechpartner	Persönlicher Austausch, Messen & Vertragswesen
Politik & Behörden	Business Unit Leitung	Persönlicher Austausch
Banken & Versicherungen	Vorstand für die gesamte Gruppe	Persönlicher Austausch & Reporting

Führungskräfte, die Personalabteilung sowie der Betriebsrat agieren primär als Kommunikatoren für die Mitarbeitenden. Die Fachabteilung Vertrieb ist Ansprechpartner für die Anspruchsgruppe der Kunden. Der Dialog findet über persönliche Besuche, Telefonate, Online-Meetings und Schriftverkehr statt. Darüber hinaus bilden Fachmessen eine Austauschplattform mit spezifischen Kundengruppen. Die zentralen Nachhaltigkeitsthemen der Kunden stellen die Punkte der Klimaneutralität und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten dar.

Ausblick und Handlungsfelder

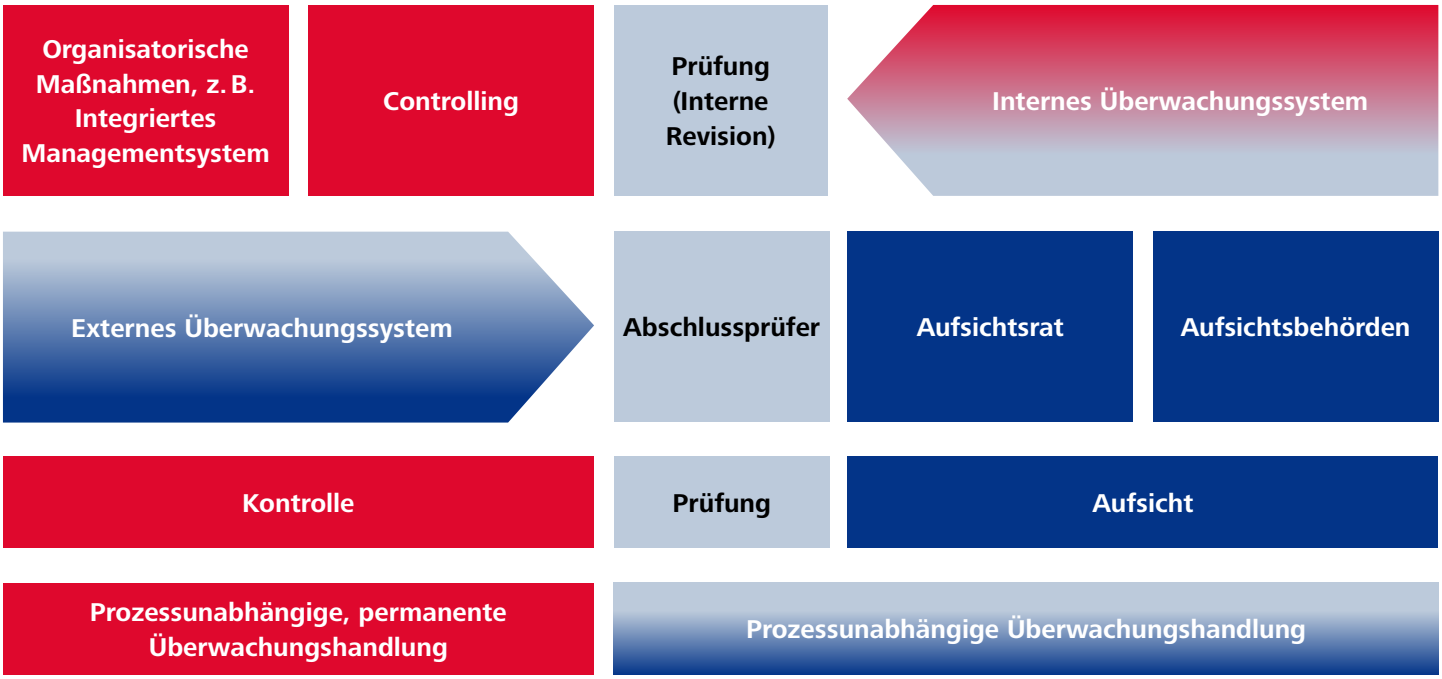
- Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden sich für uns bestimmte Schwerpunkte herauskristallisieren. Anschließend ist die Stakeholder-Analyse vor diesem Hintergrund erneut durchzuführen und gegebenenfalls zu verfeinern.
- Der Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen ist bidirektional zu gestalten. Sollten neue Austauschformate Einsatz finden, ist darauf zu achten, dass die Anspruchsgruppen auch die Möglichkeit bekommen, Wünsche und Bedenken zu adressieren.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Einhaltung rechtlicher, richtlinienspezifischer und freiwilliger Anforderungen

Compliance ist die Einhaltung zwingender und freiwilliger Verpflichtungen. Neben Gesetzen, Normen und vertraglichen Anforderungen gehören auch fakultative Vorgaben, die sich eine Organisation selbst auferlegt, zu einer ganzheitlichen Compliance-Betrachtung. Unser Unternehmen bekennt sich zum Global Compact der Vereinten Nationen. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen die Einhaltung. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemeingültigen Grundrechte Sorge zu tragen. Wir untersagen Kinderarbeit. Wir beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Pflichten. Wir lehnen die Nutzung zur Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Kein Mitarbeitender darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeitende sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Für uns ist die Einhaltung sämtlicher Anforderungen essenziell, weshalb Gesetzesänderungen strukturiert verfolgt und auf deren Relevanz für uns bewertet werden. Hierfür wurde ein professionelles Dienstleistungsunternehmen beauftragt, welches uns eine webbasierte Rechtsdatenbank zur Verfügung stellt. Diese Datenbank wird zweimal jährlich aktualisiert. Die dort festgelegten Handlungspotenziale werden durch den Prozessverantwortlichen bearbeitet und falls erforderlich die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet.

Im Rahmen der jährlichen internen Systemaudits werden die Compliance-Anforderungen sowie die Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder bewertet und bei Bedarf entsprechende Modifizierungen im internen Managementsystem durchgeführt.



Unternehmerisches Überwachungssystem

0	0	0
Bestätigte Korruptionsvorfälle im Unternehmen	Rechtsverfahren im Zusammenhang mit Korruption	Bußgelder und Sanktionen aus Compliance Verstößen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt bei uns eine große Rolle. Wir arbeiten stetig daran, Arbeitsplätze sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten und zu optimieren. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen werden die individuellen Anforderungen an Ergonomie und den Mitarbeitenden berücksichtigt.

Allen Mitarbeitenden werden regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Wir versuchen damit, berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen achten wir besonders darauf, dass alle Betriebsmittel sicher sind. Jeder Mitarbeitende wird mit der für seine Tätigkeit erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet.

Auch im Jahr 2021 galten die Anstrengungen zum Arbeitsschutz vor allem der Vermeidung von Gefährdungen durch COVID-19. Hier haben wir auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, soweit sinnvoll, zusätzliche Maßnahmen ergriffen.

Dazu zählten z. B. die Organisation und Kostenübernahme von Corona-Tests, FFP2-Masken sowie ein Impfangebot für unsere Mitarbeitenden.

Wir sehen unsere Mitarbeitenden als einen wichtigen Schlüssel unseres Erfolgs bei der Knauf Interfer Gruppe und sind deshalb nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem DIN EN ISO 45001 zertifiziert (außer die Knauf Interfer Benelux).

Der Fokus unserer Compliance-Bestrebungen liegt auf der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und der Verhinderung negativer Auswirkungen auf deren Gesundheit. Themen wie Korruption, Bestechung oder wettbewerbswidriges Verhalten kamen bei der Knauf Interfer Gruppe nicht vor. Bisher wurden weder Strafen wegen des Verstoßes gegen solche Regelungen über uns verhängt noch sind uns Verstöße dagegen bekannt. Darüber hinaus gab es keinen Fall von Nichteinhaltung sonstiger geltender Gesetze oder Vorschriften.

Ausblick und Handlungsfelder

- Umsetzung der indirekten Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes an die Wertschöpfungsketten
- Aufnahme der ESG-Kriterien in die Bewertung von Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen

Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement

Unterstützung der Gesellschaft und der Region

Unterstützungen und Kooperationen in der Region

Als Knauf Interfer Gruppe pflegen wir ein enges Verhältnis zu den lokalen Einrichtungen und unterstützen eine Vielzahl von örtlichen Unternehmen und Initiativen. Für tiefergehende Informationen verweisen wir auf die Einzelberichte.

Gestaltung der Verbandsarbeit

Unser Engagement in der Gesellschaft konzentriert sich vor allem auf eine aktive Mitarbeit in verschiedenen Verbänden. Für tiefergehende Informationen verweisen wir auf die Einzelberichte.

Politisches Engagement

Unser Unternehmen nimmt keinen direkten Einfluss auf Parteien oder einzelne politische Entscheidungsträger. Es werden keine Parteispenden gezahlt. So findet weder in Form von finanziellen Beiträgen noch in Form von Sachzuwendungen eine Unterstützung von politischen Initiativen statt. Wir sind parteipolitisch unabhängig und neutral.

Menschenrechte

Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten entlang der Lieferkette

Schutz der Menschenrechte

Unsere Gruppe strebt eine Gewährleistung hoher sozialer Standards an. Hierzu bekennen wir uns zu den Menschenrechten der Vereinten Nationen und verpflichten uns, einen Beitrag zu leisten, diese auch entlang der kompletten Wertschöpfungskette zu wahren und zu schützen. Hier ist zu betonen, dass die Menschenrechte universell, egalitär, unveräußerlich und unteilbar sind. Artikel 1 der UN-Resolution bekräftigt, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.

Einflussmöglichkeiten und Limitierungen

Unsere Gruppe hat aufgrund ihrer Position in der Lieferkette nur geringfügigen Einfluss auf die Menschenrechte entlang der globalen Wertschöpfungsketten. Wir beziehen unser Vormaterial überwiegend aus der Europäischen Union und haben daher nur bedingt direkte Zuliefererverbindungen zu außereuropäischen Lieferanten. Aktuell haben wir keine Kenntnis über Menschenrechtsverletzungen aus unserer allgemeinen Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern. Künftig bildet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den wesentlichen Regulierungsrahmen von Menschenrechten im unternehmerischen Bereich. Die Knauf Interfer Gruppe fällt ab dem 01.01.2024 unter den Anwendungsbereich des LkSGs.

Konfliktmineralien

Die Knauf Interfer Gruppe hat im „Code of Conduct" die Beschaffung von Konfliktmineralien zusätzlich berücksichtigt: „Wir erwarten von allen Partnern größtmögliche Anstrengungen, um ihre Leistungen ohne die Verwendung von Rohstoffen zu vollbringen, mit denen sich bewaffnete Gruppierungen, die gegen Menschenrechte verstoßen, direkt oder indirekt finanzieren. Partner dürfen uns keine Waren liefern, die Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit (Zinnstein), Wolframit, Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold („Konfliktmineralien") aus Quellen enthalten, die der Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen in der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern („Covered Countries") gemäß Art. 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act dienen."[11)]

Verpflichtung von Lieferanten

Unsere Gruppe versucht auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten einen positiven Beitrag zum Schutz von Menschenrechten zu leisten. So verpflichten wir unsere zuliefernden Vertragspartner zur Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen über unseren „Code of Conduct". Darin ist den Zulieferern eine Beteiligung an menschenrechtsverletzenden Handlungen untersagt. Das Verbot bezieht sich ebenso auf die verschiedensten Formen von Sklaverei, Zwangs- oder Kinderarbeit.

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsschutzmanagementsystem
ASA-Sitzung	Arbeitsschutz-Ausschusssitzung
AT-Beschäftigte	Außertariflich Beschäftigte
BDA-Formel	Berechnungsmethode zur Ermittlung der Fluktuationsrate
CO_2e	CO_2-Äquivalente sind eine Masseinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
ERA-Beschäftigte	Entgelt-Rahmenabkommen Beschäftigte
FASI	Fachsicherheitsfachkraft
GuG	Grundstücke und Gebäude
IMS-Handbuch	Integriertes-Managementsystem-Handbuch
KVP-Meetings	Kontinuierliche Verbesserungs-Prozess-Meetings
kWh	Kilowattstunden
kg	Kilogramm
l	Liter
LPG	Liquefied Petroleum Gas
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
LTI	Lost Time Injury
MA	Mitarbeiter
MAV	Märkischer Arbeitgeberverband e. V.
m^3	Kubikmeter
OEM	Original Equipment Manufacturer
ProBas	Prozessorientierte Basisdaten für Umweltmanagementsysteme
QMB	Qualitätsmanagementbeauftragter
SB	Sicherheitsbeauftragter
SOP	Start of production
t	Tonnen
THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen
UBA	Umweltbundesamt (Auf der Website des Umweltbundesamts werden von Zeit zu Zeit Emissionsfaktoren für bestimmte Bereiche veröffentlicht.)
VEA	Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V.

Quellenangaben

1) SDG	Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG = Sustainable Development Goals) https://www.unric.org/de/17ziele
2) PESTEL-Analyse	PESTEL-Analyse | springerprofessional.de
3) DBEIS	Datenbanken für Emissionsfaktoren Treibhausgasberichterstattung: Umrechnungsfaktoren 2020 - GOV.UK (https://www.gov.uk) Stand 15.07.2022
4) ecocockpit	ecocockpit – CO_2-Bilanzierung für Unternehmen
5) GEMIS	Bei GEMIS handelt es sich um eine Software, in der die jeweiligen Emissionsfaktoren hinterlegt sind.
6) Greenhouse Gas Protocol	https://www.ghgprotocol.org
7) Datenbank der EEW	https://www.bafa.de
8) Pendlerstatistik	https://www.muelheim-business.de
9) Regionales Arbeitsamt in Opole	https://wupopole.praca.gov.pl).
10) „Code of Conduct“	Stand (aktuelle Ausgabe)
11) „Code of Conduct“	Stand (aktuelle Ausgabe)

ESG/CSR Management

Dieser Bericht bündelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Knauf Interfer SE und stellt diese insgesamt für relevante Stakeholder-Gruppen dar. Die Angaben in diesem Bericht beruhen auf dem Berichtsjahr 2021, das mit dem 31.12.2021 endet. Die Inhalte, Daten und Aussagen in diesem Bericht beziehen sich auf die Knauf Interfer SE.

In diesem Bericht werden die Aktivitäten im Bereich Umwelt, Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung aller Gesellschaften der Knauf Interfer Gruppe gebündelt. Hierbei folgen die Inhalte dem Standard des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) und leiten jeweils aus grundsätzlichen Ansätzen, definierten Maßnahmen und Zielen den Grad der Erreichung ab. Die Knauf Interfer Gruppe aktualisiert diesen Bericht auf jährlicher Basis und mit der Feststellung des Jahresabschlusses. Das Geschäftsjahr folgt dem Kalenderjahr.

Verantwortlich für die Erstellung: Bernd Jesorke

Impressum

Herausgeber:
Knauf Interfer SE
Kiffward 34
47138 Duisburg

Ansprechpartner:
Bernd Jesorke
Leiter ESG/CSR Management

Redaktion:
ViaConsult, Olpe

Bilder extern:
© iStock (S. 8–9, 14–15, 26–27, 36–37)

Gestaltung:
Seidl PR & Marketing, Essen

Veröffentlichung:
Cornelia Sonnenschein
Leitung Marketing / Interne Kommunikation

Gender-Hinweis:
Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich im Sinne der Gleichstellung auf alle Geschlechter.