KNAUF INTERFER

Nachhaltigkeitsbericht 2021

Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o.

(in 2021 Brökelmann Polska Sp. z o.o.)

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 Wirtschaftliche Entwicklung
12 Tiefe der Wertschöpfung
14 Nachhaltigkeitsorganisation

17 Belange der Ökologie
18 Corporate Carbon Footprint – Rahmenparameter
23 Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen
26 Corporate Carbon Footprint – Reduzierung

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

39 Belange des Sozialengagements
40 Beteiligung von Anspruchsgruppen
42 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
44 Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement
45 Menschenrechte

46 Abkürzungsverzeichnis
46 Quellenangaben
47 Geschäftsführung
47 Impressum

Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzungen

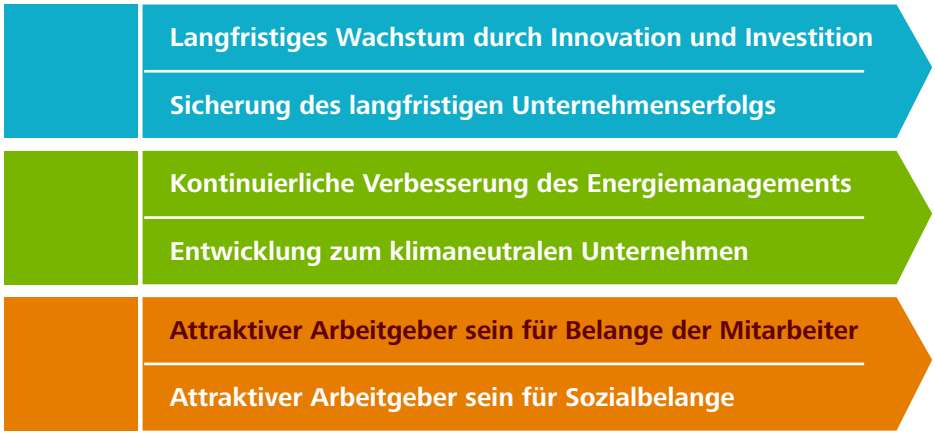
Nachhaltigkeit ganzheitlich unternehmerisch denken

Grundsätze unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit

Als Bestandteil unserer Unternehmensgruppe teilen wir eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. Die Wünsche unserer Kunden aus den Bereichen Automotive und Industrie stehen im Mittelpunkt unseres Handelns, denn nur so können wir in unseren Kernbereichen wachsen und damit die Zukunft unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 wurden fünf übergreifende Handlungsfelder identifiziert. Der Bereich Sozialengagement betrifft Mitarbeiter 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 orientiert sich das Unternehmen an dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und deckt 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 beispielsweise die Knauf Interfer Aluminium GmbH im ökologischen Bereich über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der ISO 14001 und ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach der ISO 50001. Ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem unterstützt unsere Bemühungen im sozialen Bereich.

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 %
Senken des Energieverbrauchs durch die Umsetzung von Energieprojekten (Jahresdurchschnitt)	kWh	1 %	1 %	1 %
Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen (Basisjahr 2021)	CO_2e Scope 1 + 2 CO_2e insgesamt	Wird im Jahr 2022 vervollständigt		
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

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

Wesentlichkeit

Die zentralen Nachhaltigkeitseinflüsse auf die Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o.

Das Unternehmen

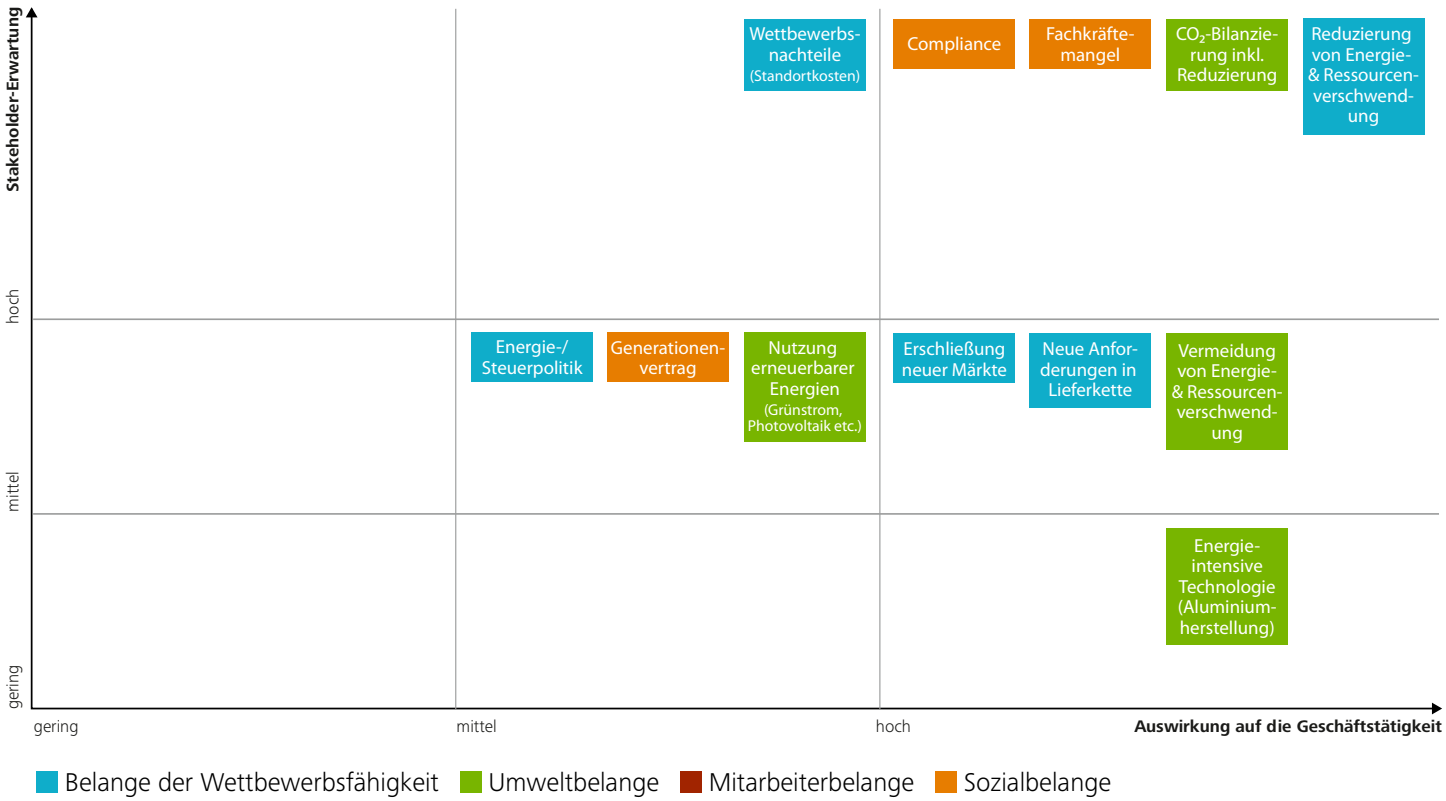
Die heutige Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. gehört seit 2014 zum Aluminiumbereich der Knauf Interfer Gruppe. Die Kernkompetenz der Werke in Deutschland liegt in der Produktion anspruchsvoller, komplexer stranggepresster Aluminiumprofile. Das Werk in Opole und die Werke in Deutschland zeichnen sich durch eine umfangreiche Weiterbearbeitung aus. Bereits 2020 war der Aluminum Bereich Entwickler und Produktionsspezialist in einem, und dies mit klarem Fokus auf dem Automotive-Bereich und diversen Industriebereichen.

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 mit den Herausforderungen der Klimapolitik und der einhergehenden Energie- und Steuerpolitik konfrontiert. Diese werden direkten Einfluss auf unser energieintensives Geschäftsmodell in Form von steigenden Energiepreisen haben. Als gesellschaftliches Thema sehen wir den Fachkräftemangel sowie die steigenden Ansprüche hinsichtlich der Work-Life-Balance als besondere Herausforderungen für uns an. Technologisch sind die energieintensiven Technologien zur Aluminiumherstellung bei den bereits genannten steigenden Energiepreisen für uns relevant sowie der Einsatz von Technologien zur Erzeugung erneuerbarer Energien, was ebenfalls ein ökologischer Aspekt ist. Für unseren Bolzeneinkauf spielt die Preisentwicklung (beeinflusst durch die steigenden Energiepreise) eine große Rolle ebenso wie der Fortschritt der Möglichkeiten, erneuerbare Energien für die Rohstoffgewinnung einzusetzen.

Nachhaltigkeitsthemen künftiger strategischer Überlegungen

Im nächsten Schritt zur Ableitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aus der Gruppenstrategie 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, Kunden sowie Mitarbeitern an dem untersuchten Themenfeld ab. Wir stufen die CO_2-Bilanzierung inklusive der Reduzierung als wichtigstes ökologisches Thema ein. Dieses Thema wird im Kapitel Ökologie umfangreich erläutert. Dort werden die CO_2-Emittenten dargestellt, Verbesserungsmöglichkeiten analysiert und Reduzierungsinitiativen definiert. Für uns ist die Herstellung der stranggepressten Aluminiumprofile ebenfalls energieintensiv und daher von beson-



derer Bedeutung. Neben dem Energieverbrauch betrachten wir hier auch den Stickstoffeinsatz beim Bearbeiten des Aluminiumprofils. Zur Aufrechterhaltung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit identifizierten wir in der Wesentlichkeitsanalyse als übergeordnetes Thema die Anforderungen von Kunden, Mitarbeitern und externen Stakeholdern. Die Forderung der Kunden nach CO_2-Bilanzen und Nachhaltigkeitsberichten, die Forderung der Mitarbeiter nach Mindestlohn/steigenden Löhnen und die Forderungen der externen Stakeholder nach nachhaltigen Geldvergabekriterien beeinflussen unsere Geschäftstätigkeiten.

Hinzu kommt das Thema Compliance als soziales Thema, das ebenfalls eine hohe Auswirkung auf unsere Geschäftstätigkeit hat. Hier besteht zudem eine hohe Erwartung von Kunden, Gesellschaftern und Gesetzgebern/Behörden. Als weiteres soziales Thema wurde der Fachkräftemangel definiert, der nicht nur zur sozialen, sondern auch zur ökonomischen Säule zählen kann. Der Fachkräftemangel bedeutet in diesem Zusammenhang den externen, in Deutschland existierenden Mangel an Arbeitskräften und beinhaltet den internen Aspekt, angestellte Mitarbeiter zu halten und Arbeitsplätze zu sichern.

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. Unsere Prozesse haben einen direkten Einfluss auf die Umwelt. Insbesondere der Klimawandel durch den Ausstoß von Emissionen sowie Eingriffe in die Natur durch den Rohstoffabbau sind als Auswirkungen aufzuführen. Durch technische und organisatorische Maßnahmen innerhalb der Produktionsprozesse reduzieren wir ferner die gesundheitlichen Risiken für unsere Mitarbeiter. 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 Mitarbeitern gerecht werden, zeitgleich Unternehmensrisiken minimieren und Chancen für einen langfristigen Unternehmenserfolg aufdecken und ergreifen.

Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsentwicklungen

✔ Chancen

- Chance auf Wettbewerbsvorteile: Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit sein
- Chance, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken
- Steigerung der Kundenzufriedenheit zur Stärkung unserer Kundenbindung
- Chance auf Kostensenkung durch Optimierung des Energiemanagements

✘ Risiken

- Risiko erhöhter Investitionskosten zur Umsetzung von Umwelt- und Energieprojekten
- Risiko bei der Bewältigung neuer gesetzlicher und kundenspezifischer Nachhaltigkeitsanforderungen
- Risiko erhöhter organisatorischer Aufwände zur Umsetzung diverser Nachhaltigkeitsanforderungen

Ausblick und Handlungsfelder

Die Organisation beobachtet permanent die dynamischen Nachhaltigkeitsentwicklungen. Die Chancen und Risiken werden regelmäßig bewertet und relevante Felder in Projekte überführt.

20
30
40
10

Belange der Wettbewerbsfähigkeit

Wirtschaftliche Entwicklung

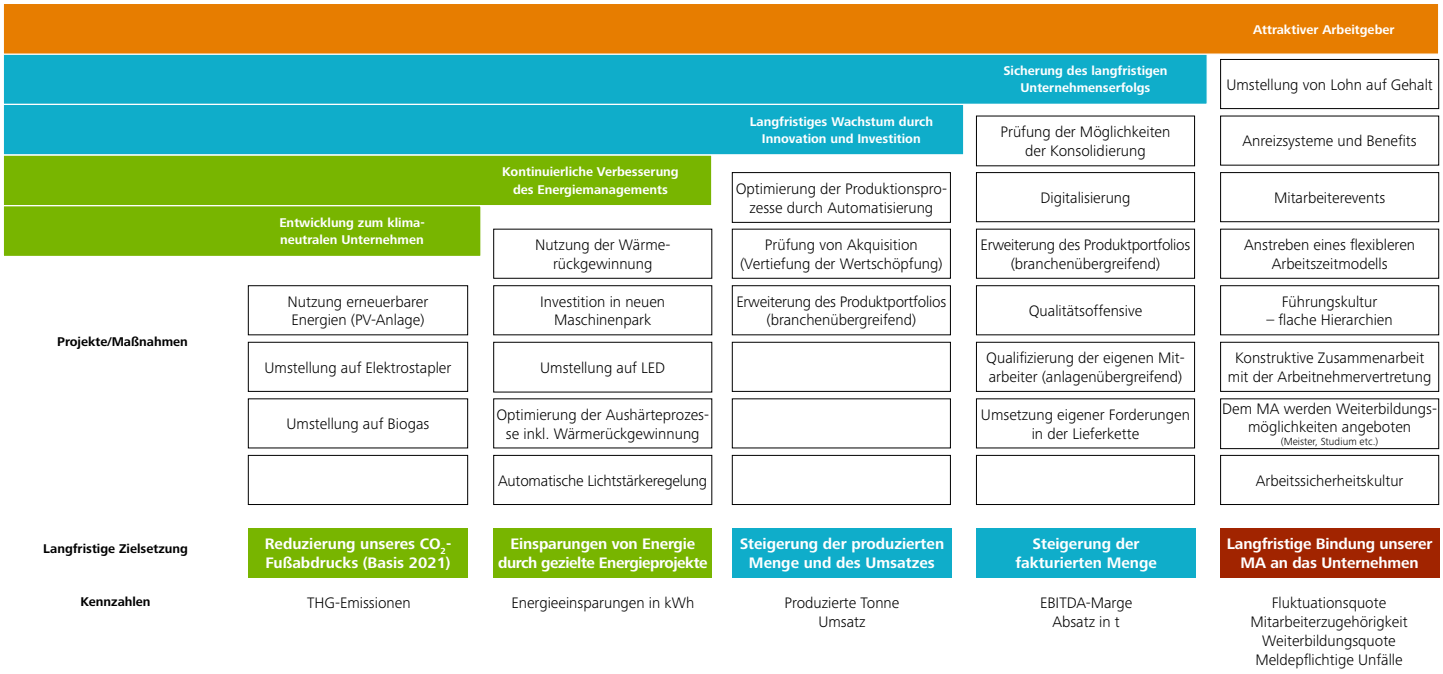
Nachhaltigkeit ganzheitlich unternehmerisch denken

Kennzahlen für die Zielerreichung der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o.. Für unsere Ziele haben wir die folgenden Indikatoren festgelegt.

	Kennzahl	2025	2035	2045
Wir sichern unser langfristiges Wachstum durch Schaffung eines innovationsfördernden Umfelds und kontinuierliche Investitionen	Absatz in t	5.000 t	6.000 t	7.000 t
Absicherung der Unternehmensrentabilität	ROCE in %	5 %	5 %	5 %
Senken des Energieverbrauchs durch die Umsetzung von Energieprojekten (Jahresdurchschnitt)	kWh	1 %	1 %	1 %
Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen (Basisjahr 2021)	CO_2e Scope 1 + 2	–20 %	–90 %	–100 %
	CO_2e insgesamt	–5 %	–20 %	
Als Unternehmen der „Old Economy" wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden	Fluktuationsquote im 3-Jahres-Durchschnitt	≤ 10 %	≤ 8 %	≤ 5 %
	Meldepflichtige Unfälle	0	0	0

Maßnahmen zur Zielerreichung

Um die definierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, haben wir verschiedene Hebel innerhalb unserer Nachhaltigkeitsfelder identifiziert. Diese sollen im Rahmen von Einzelmaßnahmen und Projekten umgesetzt werden, was auf ökologischer, sozialer und ökonomischer Ebene zu Verbesserungen führt.



Transformieren der Maßnahmen in konkrete Projekte

Nachdem diese Nachhaltigkeitsmaßnahmen definiert wurden, gilt es nun, diese sukzessive in konkrete Projekte zur Umsetzung zu überführen. Über den aktuellen Stand sowie weitere Projekte werden wir in den kommenden Nachhaltigkeitsberichten informieren.

Tiefe der Wertschöpfung

Nachhaltiges Unternehmertum über alle Wertschöpfungsstufen

Als Weiterbearbeiter von stranggepressten Profilen und Baugruppen aus Aluminium haben wir einen Einfluss auf den Lebensweg des Produktes. Der größte Nachhaltigkeitsaspekt im Hinblick auf den Lebensweg des Produkts sind die CO_2-Emissionen.

Wertschöpfungsstufen von stranggepressten Aluminiumprofilen

Materialzukauf: Profile und Komponenten

Im Lieferantenmanagement, insbesondere bei dem Bezug von Profilen und Komponenten, stellt die Einhaltung von sozialen Standards eine wichtige Beschaffungskomponente dar. Wir setzen auf langfristige Geschäftsbeziehungen mit europäischen Partnern, um eine größtmögliche Sicherheit gewährleisten zu können. Die Verwendung von recyceltem und ökologisch produziertem Aluminium gewinnt aus ökologischer Sicht immer stärker an Bedeutung.

Materialzukauf: Hilfs-/Betriebsstoffe

Für unsere Produktion benötigen wir eine Vielzahl an Hilfs- und Betriebsstoffen. Um die jeweiligen Umwelteinflüsse so gering wie möglich zu halten, führen wir regelmäßig Substitutionsprüfungen durch. Darüber hinaus stellen wir durch ein strukturiertes Lieferantenmanagement die Qualität und die Anforderungen an die uns gelieferten Produkte sicher.

Weiterbearbeitung

Bei der Weiterbearbeitung von stranggepressten Profilen aus Aluminium kommen die bereits beim Materialzukauf betrachteten diversen Hilfs- und Betriebsstoffe zum Einsatz. Auf die daraus resultierenden Umwelteinflüsse achten wir verantwortungsvoll. Unser Ziel ist es, vermehrt erneuerbare Energien einzusetzen und den Verbrauch von Hilfs- und Betriebsstoffen zu reduzieren.

Logistik: Verpacken, Versand

Wir versuchen, den Anteil der wiederverwertbaren Verpackungen stetig zu erhöhen bzw. Verpackungsmaterial zu reduzieren.

Innerbetriebliche Logistik

Durch Wege- und Prozessoptimierung können wir sowohl unsere Effizienz als auch unsere Nachhaltigkeitsleistung verbessern. Hinzu kommt eine Optimierung der Flächennutzung (Hochregale, spezielle Rollwagen etc.). Zudem planen wir, unsere negativen Umwelteinflüsse durch den Einsatz von Elektrostaplern zu reduzieren.

Spediteure

Die Spediteure werden überwiegend von unseren Kunden beauftragt. Auf die zu fahrende Entfernung haben wir keinen Einfluss. Auch hier ist unser Ziel, die Ladekapazitäten so weit wie möglich auszuschöpfen, um Fahrten und die damit verbundenen Umwelteinflüsse zu reduzieren.

Nutzung

Wir haben keinen Einfluss auf die während der Weiterverarbeitung unserer Produkte entstehenden Emissionen oder Umweltauswirkungen. Schlussendlich sind unsere Produkte jedoch vollständig recycelbar.

Entsorgung/Recycling

Unsere Produkte bestehen vollständig aus Aluminium und haben das Potenzial, vollständig wiederverwertet zu werden. Unsere eigenen Abfälle entsorgen wir sachgemäß über Entsorgungsfachbetriebe. Die große Menge an Schrott wird an Schrotthändler verkauft und ebenfalls recycelt.

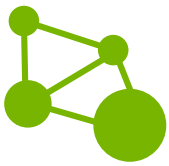
Wir als Unternehmen verfolgen ein klares Ziel: „Langfristiges Wachstum durch Innovation und Investition!“ Um unsere Innovationskraft auf einem hohen Niveau zu halten und zusätzlich weiter auszubauen, haben wir verschiedene Prozesse eingeführt. Einer der wichtigsten Aspekte ist die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, die wir durch interne, externe Schulungen und in unseren Kompetenzzentren erreichen. Durch unser erfolgreich implementiertes betriebliches Vorschlagswesen geben wir unseren Mitarbeitern eine Plattform, ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Wünsche zu äußern. Als weitere Innovationstreiber zählen wir unsere Qualitätsoffensive sowie die regelmäßig stattfindenden KVP-Meetings (Kontinuierliche Verbesserungsprozess-Meetings). Um diesbezüglich unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern, haben wir zudem ein Energie- und Umweltteam ins Leben gerufen.

Um die negativen Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Prozesse entlang der Wertschöpfungskette zu verringern, haben wir bereits weitere Maßnahmen getroffen.

Reduzierung des Chemikalieneinsatzes

Vorbeugende und vorausschauende Instandhaltung

Automatisierung zur Entlastung der Mitarbeiter



Prozessoptimierung durch Einsatz künstlicher Intelligenz

Innerbetriebliche Wegeoptimierung

Ressourcenverbrauch senken durch eine Vereinheitlichung der Verpackung

Nachhaltigkeitsorganisation

Strukturelle Verankerung der Nachhaltigkeitsthematik in der Unternehmenstätigkeit

Regeln und Prozesse

Um die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen umzusetzen, sollen die im Betrieb verankerten Prozessregelungen und Standards genutzt werden. Unser Unternehmen ist in den Bereichen Qualitäts- (ISO 9001), Umwelt- (ISO 14001), Arbeitsschutz- (ISO 45001) und Energiemanagement (ISO 50001) nach der Internationalen Organisation für Normung zertifiziert.

Darüber hinaus verfügen wir über eine Zertifizierung nach IATF 16949, einer spezifizierten Weiterentwicklung der ISO 9001 für die Automobilindustrie. Die wesentlichen Anforderungen und Prozesse stellen wir in unserem IMS-Handbuch zusammen.

✓ **DIN EN ISO 9001** ✓ **IATF 16949** ✓ **DIN EN ISO 14001** ✓ **DIN EN ISO 50001** ✓ **DIN EN ISO 45001**

Weitere Grundsätze zur Implementierung unserer Nachhaltigkeitsaspekte in unser operatives Geschäft 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	Geschäftsführung
Controlling	Leitung Controlling
Umsetzung	Projektteam Nachhaltigkeit / alle Mitarbeiter
Kommunikation	Geschäftsführung

Außerdem wird ein regelmäßiges Reporting zum Thema Nachhaltigkeit und eine entsprechende Kennzahlenübersicht eingeführt. Um die Mitarbeiter in Gänze in das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens zu integrieren, wurden Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts mit eingebunden. Diese Projektmitglieder dienen hier auch als Multiplikator. So können wir Mitarbeiter 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 der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Vorstand der Knauf Interfer Gruppe. Wir werden zukünftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen berichten und werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie in diesem Zuge stets auf Aktualität und Sinnhaftigkeit prüfen und etwaige Änderungen angemessen kommunizieren.

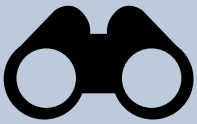
Nachhaltigkeitscontrolling

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 %

Wir werden unser Controlling der Nachhaltigkeitskennzahlen zentral über die Controlling-Abteilung organisieren. Die Kennzahlen werden intern über ein Reporting sowie extern über die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts kommuniziert. Hierdurch gewährt das Unternehmen allen Anspruchsgruppen transparente Einblicke in seine Nachhaltigkeitsanstrengungen.

Um unseren Nachhaltigkeitsbemühungen einen hohen Stellenwert zuzuweisen und deren Monitoring sicherzustellen, werden wir dies in unsere Managementbewertung einbinden.



Ausblick und Handlungsfelder

- Es ist eine zentrale Datenbank der Nachhaltigkeitskennzahlen aufzubauen, um Zuverlässigkeit und Konsistenz der Leistungsindikatoren gewährleisten zu können. Zudem müssen Verantwortlichkeiten definiert und Prozessanweisungen hinsichtlich der Datenerhebung und -auswertung eingeführt werden.
- Für Geschäftsführung und Vorstand bedarf es einer standardisierten Reportingunterlage als Entscheidungsgrundlage. Nach Möglichkeit sollte ein automatisierter Bericht über den Projektfortschritt und die Nachhaltigkeitskennzahlen konzipiert werden.

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 – hier maßgeblich 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.

Für die Ermittlung der Umweltauswirkungen unseres 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 festgelegt 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. Wir erstellen unsere THG-Bilanz für unsere Standorte in Ense und Werl.

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 haben 2020 als Basisjahr definiert, da für diesen Zeitraum erstmalig die THG-Bilanz ermittelt wurde. Auf Basis der angewandten Methoden, die den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064-1 entsprechen, sollen die folgenden Geschäftsjahre mit dem Basisjahr verglichen werden. So können Verbesserungen anhand von Kennzahlen ermittelt und quantitativ bestimmt werden. Dabei werden die Berechnungsmethoden und Annahmen aus dem Basisjahr übernommen, sodass eine Vergleichbarkeit vorliegt. Außerdem werden wir neben unseren nominellen Emissionen auch relative Werte in Bezug auf unsere Produktionsmenge 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 zusätzlich 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. 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-Äquivalenten 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 in der THG-Bilanz und 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	CO_2 CO_2e
Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	Geschäftsreisen (Diesel) Transporter (Diesel) Treibstoff für Stapler (CNG)	CO_2 CO_2e
Direkte Emissionen flüchtiger Gase	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	
Prozessemissionen	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	

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

In Scope 1 werden direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer sowie mobiler Anlagen berücksichtigt. Hier fallen als Emittenten Erdgas für die Heizung, Diesel für die Firmenfahrzeuge und CNG als Treibstoff für die Stapler an.

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	
Kapitalgüter	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Brennstoffe und energiebezogene Emissionen	Produktion und Übertragungsverluste eingekaufter Energieträger	
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Abfall	Industrieabfälle	
Geschäftsreisen (extern)	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Pendeln der Arbeitnehmer	Pkws und Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) - Straßenbahn	
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	

In Scope 3 berücksichtigt unsere THG-Bilanz die indirekten THG-Emissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, Brennstoffe und energiebezogene Emissionen durch 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	Kein Ausschluss	–
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Transportmittel des Lieferanten	Einflussgrad auf Quelle/Senke
Abfall	Kein Ausschluss	–
Geschäftsreisen (extern)	Kein Ausschluss	–
Pendeln der Arbeitnehmer	Kein Ausschluss	–
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Kein Emittent vorhanden	–
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 Sicherheitsaufschlag	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

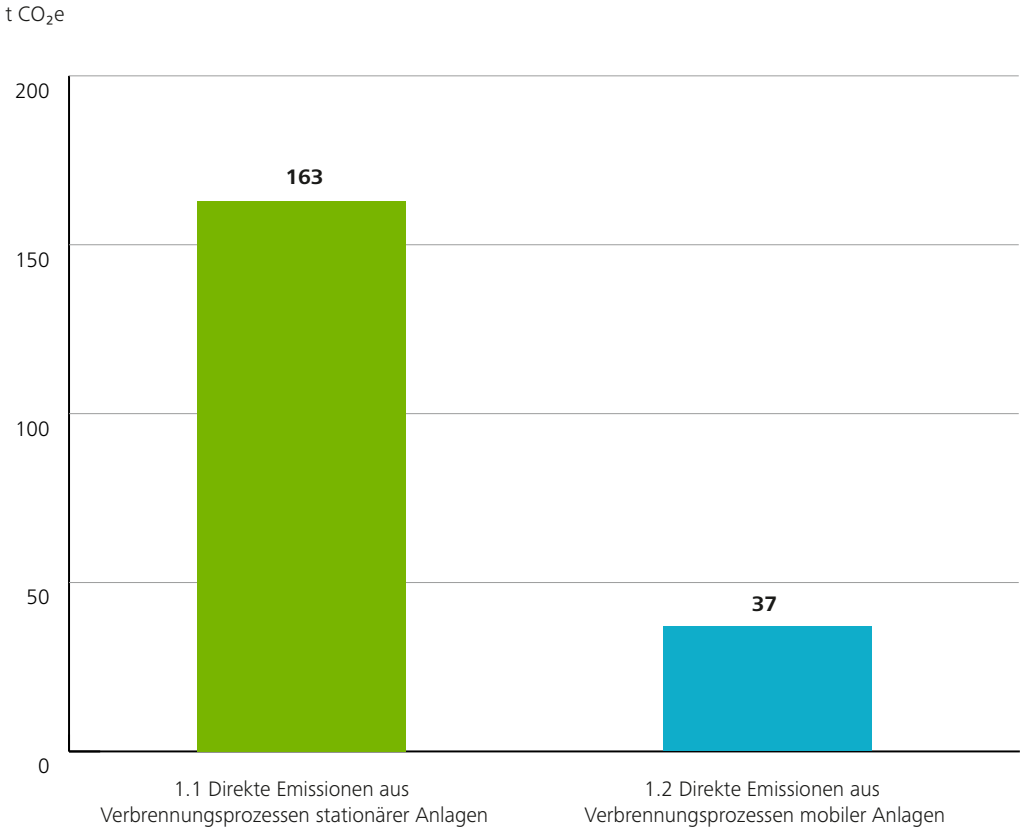
THG-Emissionen

Hier sind unsere THG-Emissionen, die im Zuge des vorher betrachteten Ressourceneinsatzes entstehen, dargestellt. Die Emissionsaufstellung erfolgt nach den drei Scope-Abgrenzungen. 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.

Insgesamt wurden im Jahr 2021 8.834,59 t CO_2-Äquivalente (inkl. 5 % Sicherheitsaufschlag) emittiert. Der größte Emittent ist die Aluminiumbeschaffung in Scope 3. Die Scopes teilen sich in 2,37 % Scope 1, 14,16 % Scope 2 und 83,47 % Scope 3 auf.

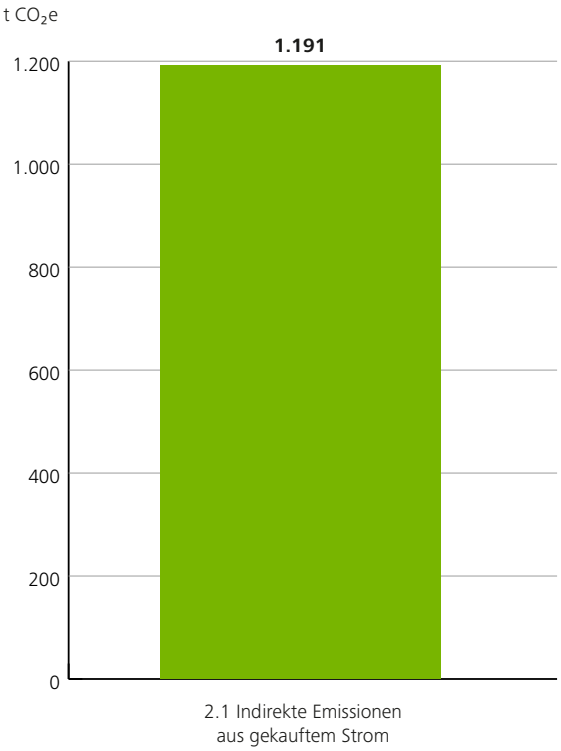
In Scope 1 lagen unsere Gesamtemissionen im Jahr 2021 bei 199,32 t CO_2-Äquivalenten. Hier ist die Verbrennung von Erdgas mit über 80 % der größte Einflussfaktor. Mit knapp unter 10 % folgen der CNG Verbrauch der Flurförderzeuge und der Treibstoffeinsatz für die Firmenfahrzeuge, die sich in Diesel und Benzin aufteilen.

THG-Emissionen – Scope 1



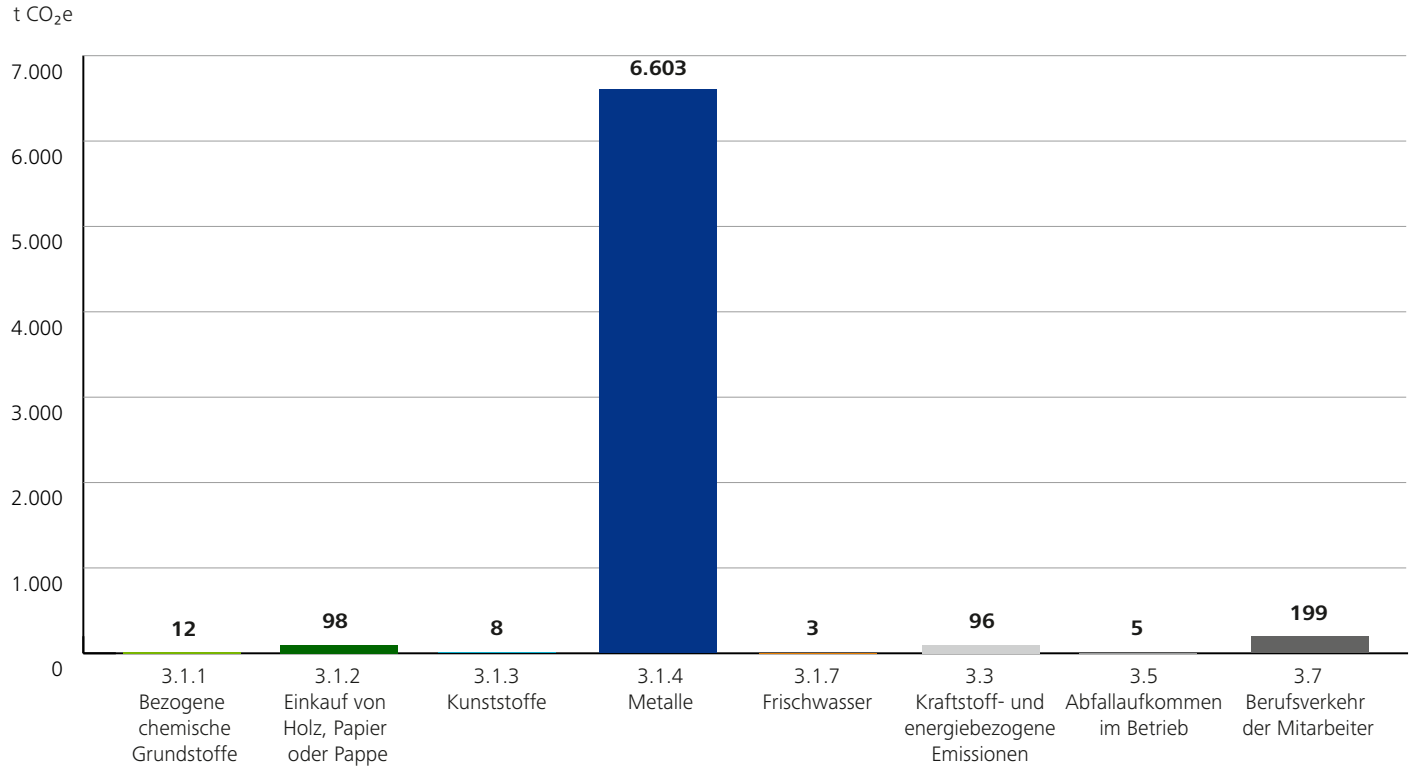
In Scope 2 ist lediglich ein Emissionstreiber zu benennen. Die indirekten Emissionen aus importierter Elektrizität ergeben sich aus dem Bezug von Strom. Im Jahr 2021 betragen die Gesamtemissionen des Scope 2 1.191 t CO_2-Äquivalente.

THG-Emissionen – Scope 2



In Scope 3 ist der mit Abstand größte Emissionstreiber der Primäranteil des beschafften Aluminiums mit einem Emissionswert von 6.490 t CO_2-Äquivalenten. Für das Sekundäraluminium ergibt sich durch den deutlich geringeren Emissionsfaktor lediglich ein Emissionswert von 112 t CO_2-Äquivalenten. Zweitgrößter Emittent ist das Pendeln unserer Belegschaft mit fast 200 t CO_2-Äquivalenten. Weitere indirekte Emissionen entstehen durch bezogenen chemische Grundstoffe (Schmieröl), verschiedenes Verpackungsmaterial, die jeweilige Vorkette unseres Strom- und Gasbezugs (kraftstoff- und energiebezogene Emissionen) sowie durch den verursachten Abfall und das Frischwasser.

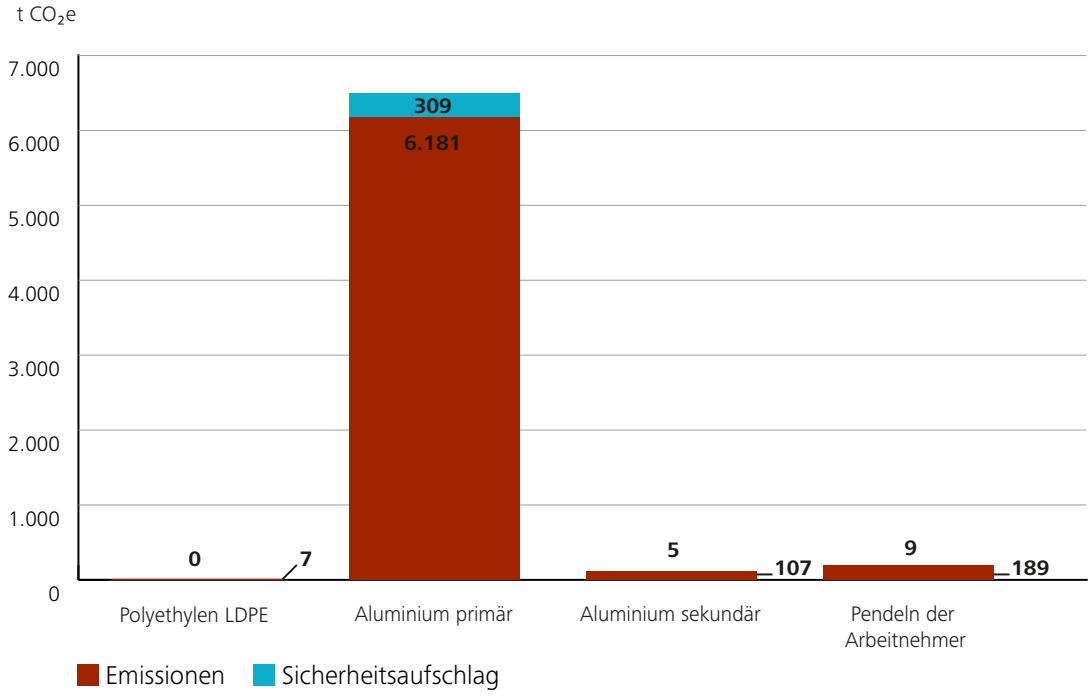
THG-Emissionen – Scope 3



Einbeziehung der Sicherheitsaufschläge

Für einige Emittenten haben wir einen Sicherheitsaufschlag von 5 % gewählt. Aufgrund fehlender Lieferantenangaben konnten wir für die Kunststoffe unserer Verpackungen keinen belastbaren Umrechnungsfaktor anwenden und haben die Annahme getroffen, dass die Kunststoffe aus Polyethylen LDPE bestehen. Für die Metalle haben wir ebenfalls 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 unserer Schwestergesellschaft in Deutschland, der Knauf Interfer Aluminium GmbH (in 2021 F. W. Brökelmann Aluminiumwerk GmbH & Co. KG), die die Informationen von Ihren Aluminiumlieferanten erhalten hat. Die entstehenden Emissionen im Zusammenhang mit den Arbeitswegen unserer Mitarbeiter enthalten ebenfalls einen Sicherheitsaufschlag von 5 %, da wir eine Pendlerstatistik aus Deutschland herangezogen haben. Hier wird ein durchschnittlicher Arbeitsweg von 16,9 km pro Mitarbeiter ausgewiesen. Durch den Ausschluss einiger Emittenten haben wir uns dazu entschieden, auf die Gesamtemissionen ebenfalls ein Sicherheitsfaktor von 5 % zu rechnen.

Darstellung der Sicherheitsaufschläge



THG-Emissionen im Unternehmen

Die Zusammenfassung des gesamten CCF ergibt Emissionen von 8.737,89 t CO_2-Äquivalenten für das Berichtsjahr 2021. Neben den absoluten THG-Emissionen auf Ebene der Scopes werden auch die Emissionen pro Vormaterialeinsatz 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	8.737,89
Scope 1	t CO_2e	199,32
Scope 2	t CO_2e	1.191,11
Scope 3 inkl. Sicherheitsaufschlag	t CO_2e	7.347,47
Emissionen pro bearbeiteter t Aluminium bezogen auf die Gesamtemissionen	t CO_2e / t Aluminium	10,21
Emissionen pro bearbeiteter t Aluminium bezogen auf die Emissionen Scope 1 und Scope 2	t CO_2e / t Aluminium	1,69

Corporate Carbon Footprint – Reduzierung

Unsere Reduzierungsinitiativen

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

1. Eigenerzeugung Grünstrom durch PV-Anlage

Die größten Hebel, um unsere THG-Emissionen zu reduzieren, liegen in der Verwendung von erneuerbaren Energien, maßgeblich durch den Einsatz von Grünstrom. Ein erster Schritt ist die Installation einer eigenen Photovoltaikanlage, die mit 300 kW-Peak ca. 16 % des Strombedarfs decken kann. Hierdurch werden wir unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) um ca. 190 t CO_2e senken können.

2. Umstellung auf Grünstrom

Um die restlichen ca. 1.000 t CO_2e zu vermeiden, ist eine Umstellung auf Grünstrom notwendig. Die Umstellung ist bis spätestens 2035 geplant und abhängig vom Strommix unseres Stromlieferanten. Einige unserer Maßnahmen führen außerdem 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 ist somit ein Teil unserer Reduzierungsinitiativen.

3. Optimierung des Gaseinsatzes der Aushärteöfen

Die Programme der gasbetriebenen Aushärteöfen sowie deren Auslastung werden optimiert. Dadurch können nach ersten Hochrechnungen über 170.000 kWh Gas gespart werden, was über 20 % des aktuellen Gasverbrauchs ausmacht und somit ca. 32 t CO_2e. Außerdem ist geplant, die Öfen auf Hybrid umzurüsten, wodurch ebenfalls der Gasverbrauch reduziert wird.

4. Einführung einer zentralen Heizungssteuerung

Wir haben geplant, eine zentrale Heizungssteuerung einzuführen, um Temperaturschwankungen ausschließen zu können und den Gasverbrauch um schätzungsweise 10 % reduzieren zu können.

5. Nutzung der Abwärme

Die Abwärme unserer Kompressoren soll in Zukunft zur Erwärmung des Wassers für die Sozialräume dienen. Das Wasser wurde bislang über die Gasheizung erhitzt. Durch die Abwärmegewinnung erhoffen wir uns eine Gasreduzierung um 10 %.

6. Installation von Infrarotheizkörpern

Als weitere Maßnahme zur Optimierung der Gasheizung werden wir strombetriebene Infrarotheizköper einführen. Dadurch erhoffen wir uns ebenfalls eine Gasreduzierung um 10 %.

7. Wechsel zu Biogas

Um die restlichen THG-Emissionen zu vermeiden, die durch unseren Gasverbrauch entstehen, ist die Umstellung auf Biogas angedacht. Da das Angebot von Biogas aktuell nicht so weit fortgeschritten ist wie das Angebot von Grünstrom, ist eine Umstellung auf Biogas bis spätestens 2045 geplant.

8. Umstellung auf Elektrostapler

Der Fuhrpark unserer Flurförderzeuge besteht aktuell überwiegend aus CNG-betriebenen Staplern. Durch eine Umstellung auf elektrobetriebene Stapler, möchten wir den CNG Verbrauch um 100 % (knapp 20 t CO_2e) reduzieren.

9. Umstellung auf Elektromobilität

Die vollständige Umstellung auf Elektromobilität ist aufgrund der rückständigen Infrastruktur in Polen aktuell nicht umsetzbar. Dennoch werden wir zwei Ladestationen auf unserem Gelände installieren, um unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Elektrofahrzeug zu nutzen. Die vollständige Umstellung auf Elektromobilität ist somit erst für 2045 geplant.

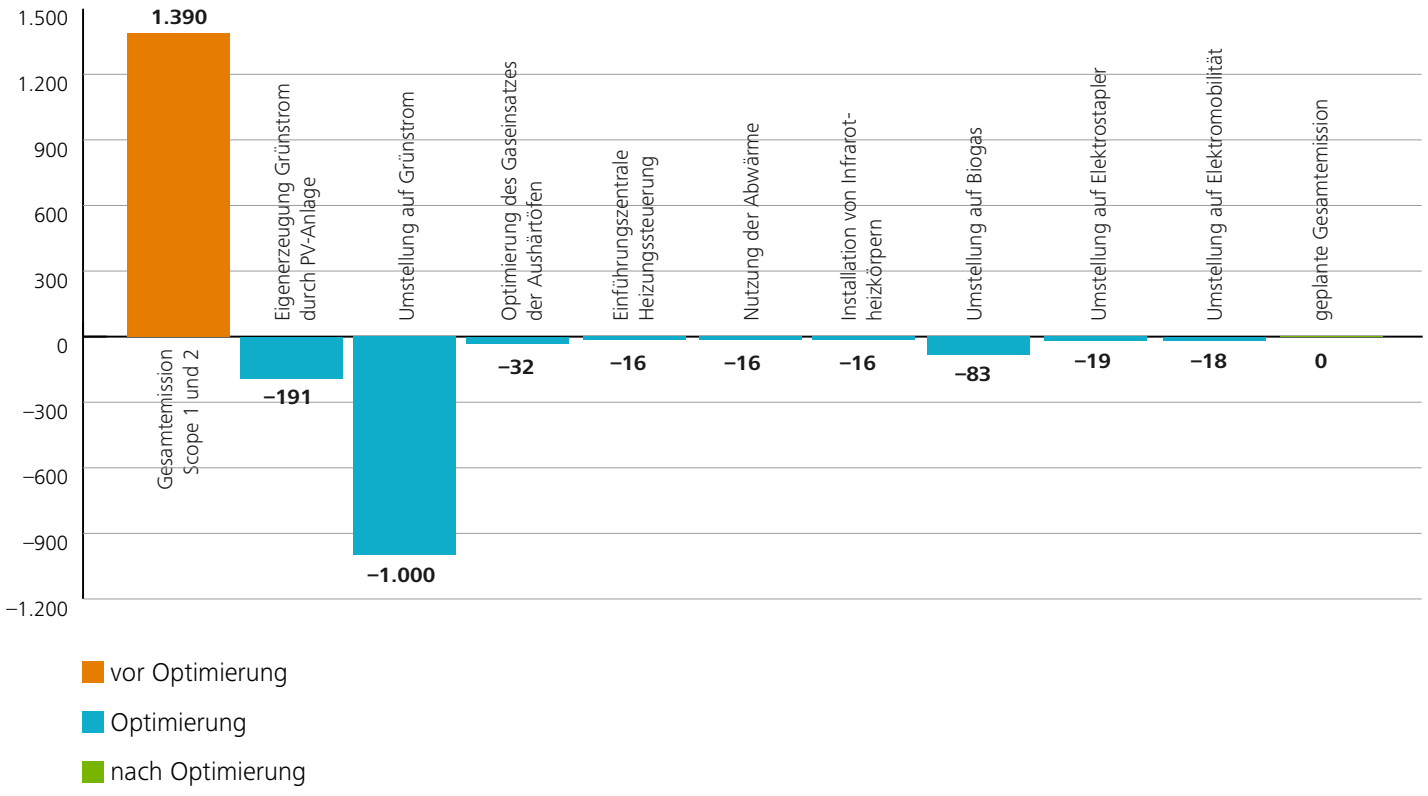
Projekt	Ziel	Reduktion [t CO_2e]	Zieldatum
Eigenerzeugung Grünstrom durch PV-Anlage	Vermeidung von THG-Emissionen	–191	2025
Umstellung auf Grünstrom	Vermeidung von THG-Emissionen	–1.000	2035
Optimierung des Gaseinsatzes der Aushärteöfen	Reduzierung des Gasverbrauchs	–32	2025
Einführung einer zentralen Heizungssteuerung	Reduzierung des Gasverbrauchs	–16	2025
Nutzung der Abwärme	Reduzierung des Gasverbrauchs	–16	2025
Installation von Infrarotheizkörpern	Reduzierung des Gasverbrauchs	–16	2025
Umstellung auf Biogas	Vermeidung von THG-Emissionen	–83	2045
Umstellung auf Elektrostapler	Vermeidung des CNG Verbrauchs	–19	2035
Umstellung auf Elektromobilität	Vermeidung des Diesel- und Benzinverbrauchs	–18	2045

Die Umsetzung der aufgeführten Reduzierungsinitiativen führt neben der Einsparung auch teilweise zu einem erhöhten Stromverbrauch. Der höhere Stromverbrauch wird in dem nachfolgenden Diagramm nicht berücksichtigt, da wir bis 2035 auf 100 % Grünstrom umgestellt haben wollen, wodurch der erhöhte Stromverbrauch keine zusätzlichen Treibhausgasemissionen bedeuten würden.

Bis 2025 werden somit etwa 271 t CO_2e (ca. 20 %) unserer THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 reduziert. Bis 2035 sollen 1.290 t CO_2e (92 %) reduziert werden und bis 2045 die gesamten Scope 1 und 2 Emissionen. Auf unsere Gesamtemissionen bezogen, ist eine Reduzierung von gut 16 % zu erreichen, was auf den hohen Rohmaterialeinsatz von Aluminium zurückzuführen ist, der ca. 78 % der CO_2-Emissionen verursacht.

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. Dabei werden ebenfalls Steigerungen der Treibhausgasemissionen aus Unternehmenswachstum etc. berücksichtigt werden, die in dieser Berechnung vernachlässigt wurden.

Veränderung der THG-Emissionen durch Reduzierungsinitiativen [t CO_2-Äquivalent]



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.

BUREAU VERITAS

Bureau Veritas Certification

Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o.

ul. Arki Bożka 8, 45-411 Opole

Bureau Veritas Certification Holding SAS – UK Branch zaświadcza, że System Zarządzania wyżej wymienionej organizacji został oceniony i uznany jako zgodny z wymaganiami norm i zakresem usług wyszczególnionych poniżej

ISO 45001:2018

Zakres certyfikacji

Obróbka profili aluminiowych.
Handel profilami i detalami wykonanymi z aluminium.

Data pierwszej certyfikacji: **03-02-2022**

Data auditu certyfikacji: **25-01-2022**

Data rozpoczęcia cyklu: **03-02-2022**

Pod warunkiem stałego zadawalającego działania Systemu Zarządzania, certyfikat jest ważny do: **02-02-2025**

Numer Certyfikatu: PL013561/U *Wersja: 1* *Data wydania: 03-02-2022*

Podpisano w imieniu BVCH SAS UK Branch
Local Technical Manager

Jednostka certyfikująca: 5th Floor, 66 Prescot Street, London E1 8HG, United Kingdom
Biuro lokalne: ul. Migdałowa 4, 02-796 Warszawa, Polska

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS

0008

Pozostałe informacje dotyczące zakresu certyfikacji oraz wymagań systemu zarządzania można uzyskać w wyżej wymienionej organizacji.
W celu sprawdzenia ważności niniejszego certyfikatu prosimy o kontakt: **+48 22 549 04 00**

1/1

Die Rechte von Arbeitnehmern 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 für die Einführung und Zertifizierung nach ISO 45001 entschieden. Wir haben das AMS im Jahr 2021 aufgebaut und die Zertifizierung Anfang des Jahres 2022 erhalten. Die notwendigen Strukturen, Regeln und Prozesse sind in unserem Unternehmen 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 werden.

Ein weiterer Bestandteil der Maßnahmen für die Rechte und die Sicherheit der Arbeitnehmer 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 Liefe- ranten zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen, be- zogen auf Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten sowie die Sicherheits-, Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik. Weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus den Geschäftsbeziehungen oder den angebotenen Produk- ten leiten sich Risiken oder negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte ab. Beschäftigte finden bei uns ein gesundheitsschützendes und rechtskonfor- mes Arbeitsumfeld vor.

Gesundheitsmanagement

Die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter 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 Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) und unserer Mitarbeiterzufriedenheit. Die Unfallhäufigkeit ist die Anzahl der Unfälle x 1.000.000 Stunden / geleistete Arbeitsstunden für den Zeitraum. Bei einem meldepflichtigen Unfall im Jahr 2021 ergibt sich eine Unfallhäufigkeit von knapp 4,3.

Kennzahlen

38 %	**< 4,3**	**1**
Fluktuationsquote	Unfallhäufigkeit (LTI)	Meldepflichtige Unfälle

Die Kennzahlen spiegeln ebenfalls die Mitarbeiterzufriedenheit wider. Laut der Gallup-Studie[9)] weisen Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung zu ihrem Unternehmen 1,9 Fehltage weniger pro Jahr auf als Mitarbeiter mit niedriger emotionaler Bindung. Die Ursachen hierfür können eine niedrige emotionale Bindung zum Arbeitsplatz, hohe Unzufriedenheit, ein schlechtes Betriebsklima, mangelhafte Führungskompetenz der Vorgesetzten und ungelöste Konflikte sein. Der Hauptgrund für die 38%ige Fluktuation im Jahr 2021 war die Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt. Nach einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2020, aufgrund der Pandemie, während dessen kein Arbeitnehmer bei Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. entlassen wurde, brachte das Jahr 2021 eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage unseres Landes. Allein im Jahr 2021 wurden in unserer Woiwodschaft 19 % mehr Stellen angeboten als im Jahr 2020[10)].

Das Erscheinen neuer Stellenangebote nach einem Jahr voller Sorgen führte dazu, dass die Arbeitnehmer in unserer 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 eingeführt, 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 Liste der Zusatzleistungen finden Sie im Punkt Vergütung, Anreizsysteme und Benefits).

Beteiligung der Mitarbeiter

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 Mitarbeiter 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:

- über Inspektionen durch und Gespräche mit der internen und externen Sicherheitsfachkraft
- über die Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen
- über die Beratung durch den Arbeitsmediziner
- über die monatliche Bekanntgabe umfangreicher Informationen (KPIs, Visualisierung etc.)
- über die Bekanntgabe relevanter Informationen und Hinweise über KI-Intern, das Intranet der Knauf Interfer Gruppe (z. B. Corona, „Code of Conduct" etc.)
- über Sicherheitsunterweisung neuer Mitarbeiter und weitere Schulungen im Bereich Arbeitsschutz (z. B. Anschaffung und Schulung Defibrillator)

Ausblick und Handlungsfelder

Unser neu aufgebautes Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 soll dauerhaft aufrechterhalten erhalten werden, um unsere wertvollste Ressource, unsere Mitarbeiter, langfristig zu schützen und den künftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Chancengleichheit und Vielfalt

Gleichberechtigung auf allen Unternehmensebenen

Kennzahlen

5 Nationen im Unternehmen beschäftigt	**29 %** Frauenquote im Unternehmen	**0** Anzahl Diskriminierungs-vorfälle	**1** Mitarbeiter 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 uns 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter einen vertrauensvollen, offenen und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Das Verhalten der Mitarbeiter 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.“[11)]

Als Ansprechpartner zu dem Thema Gleichberechtigung stehen den Mitarbeitern die Arbeitnehmervertretung und die Vorgesetzten zur Verfügung 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 Unter- nehmenskultur.

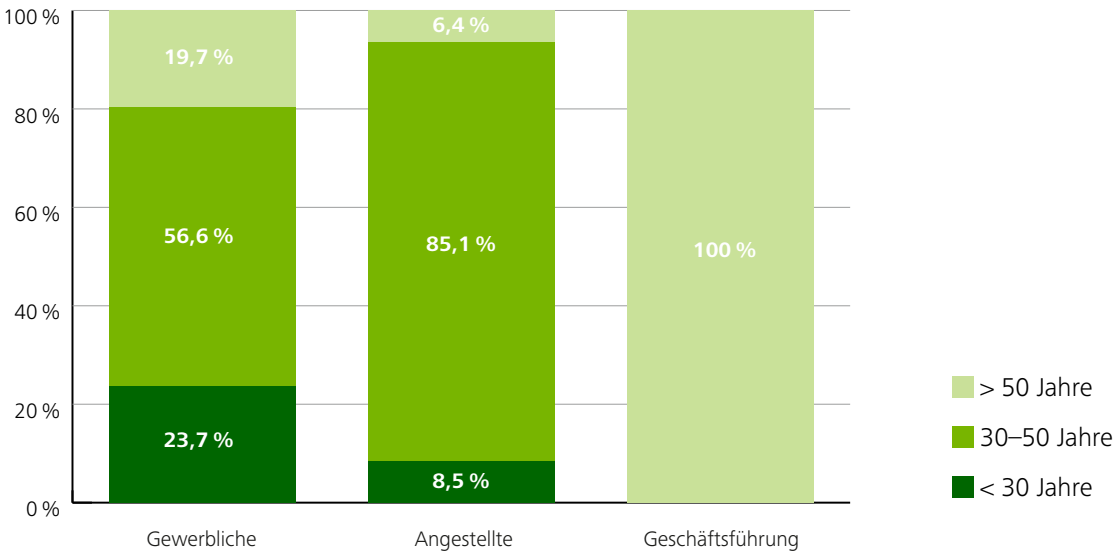
Vielfalt in allen Unternehmensebenen

Die Knauf Interfer Gruppe legt großen Wert auf die Vielfalt in allen Unternehmensebenen. Wir engagieren uns für die Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. 18 % der Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund und stammen dabei aus 5 verschiedenen Nationen (einschließlich Leiharbeitern). Auch bei Neuanstellungen ist der Anteil ausländischer Beschäftigter weiter steigend. Dies unterstreicht die kulturelle Offenheit der Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o..

Zudem lebt das Unternehmen das Thema Inklusion. Auch Mitarbeiter mit körperlichen oder geistigen Behinderungen gehören der Belegschaft an. Hierzu haben wir beispielsweise große Teile der Betriebsstätten barrierefrei gestaltet. Insgesamt ist ein Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung bei uns beschäftigt.

Ein weiterer wichtiger Punkt zum Thema Vielfalt ist die Chancengleichheit zwischen den Arbeitnehmern. Wir beschäftigen aktuell 29 % Frauen im Unternehmen, Tendenz steigend.

Unser Unternehmen verbindet Generationen. Daher verteilen sich die gewerblich Beschäftigten und Angestellten vergleichsweise ausgeglichen über die verschiedenen Alterskohorten. Bei den gewerblichen Mitarbeitern sind 23,7 % unter 30 Jahre alt, während 56,6 % der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren angehören und 19,7 % der Generation 50+ zuzuordnen sind. Unter 30 Jahren sind es 8,5 %, zwischen 30 und 50 Jahren sind es 85,1 % und zu der Altersgruppe 50+ gehören 6,4 %. In allen Geschäftsbereichen arbeiten jüngere und ältere Mitarbeiter zusammen. Unsere 2 Geschäftsführer gehören der Altersgruppe > 50 Jahre an.



Ausblick und Handlungsfelder

- In unserem Unternehmen streben wir, trotz unseres bereits hohen Niveaus, eine weitere Fortführung der betrieblichen Chancengleichheit an.
- Wir werden unsere internen Altersstrukturen über die kommenden Jahre verschärft beobachten, um Hürden im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung frühzeitig entgegensteuern zu können.

Qualifizierung

Schulung der Mitarbeiter für die veränderten Anforderungen der Arbeitsweise

Kennzahlen

100 %
Unterweisungsquote
Sicherheitsunterweisung

Qualifizierungsbedarf und -notwendigkeit

Unser Unternehmen ist mit vielfältigen Transformationsentwicklungen konfrontiert. Besonders die Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft und der demografische Wandel wirken auf die Knauf Interfer Gruppe und damit auf die Knauf Interfer Aluminium GmbH. 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 Mitarbeiter voraus.

Unser Ziel ist es, die Transformation als attraktiver Arbeitgeber gemeinschaftlich mit den Mitarbeitern zu meistern. Hierzu sollen die Beschäftigten auf die veränderten Rahmenbedingungen vorbereitet und entsprechend qualifiziert werden. Die Förderung der Mitarbeiter bildet für das Unternehmen 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 die Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle. Zukünftige Herausforderungen können nur durch kompetente und gut eingearbeitete Mitarbeiter gemeistert werden, die sich mit dem Unternehmen identifizieren.

Innerbetrieblicher Weiterbildungsprozess

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

Das Unternehmen hat Prozesse implementiert, um Schulungsbedarfe zu ermitteln, Weiterbildungen durchzuführen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu kontrollieren. Hier sind vor allem die Geschäftsführung, 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 der Geschäftsführung durch die Personalabteilung vorgelegt. Der genehmigte Schulungsplan wird von der Geschäftsführung über die Personalabteilung 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) haben im Weiterbildungsprozess themenbezogene Verantwortlichkeiten. Dies betrifft die Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle von Schulungen nach gesetzlichen Vorschriften, den sogenannten Pflichtschulungen.

Im Bereich der Fertigung streben wir danach, unsere Beschäftigten in die Lage zu versetzen, arbeitsplatzübergreifende Aufgaben auf gleich hohem Qualitätsniveau ausführen zu können, sodass kurzfristig auftretende Personalengpässe im Unternehmen intern aufgefangen werden können.

Betriebliche Ausbildungs- und Praktikantenprogramme

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des Images der "Old Economy" konzentriert sich unser Unternehmen auf die Entwicklung und Weiterbildung junger Menschen. Dies geschieht durch die Teilnahme an Ausbildungs- und Praktikantenprogrammen der Schulen und Hochschulen in Polen. In Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen organisieren wir Langzeitpraktika für Studierende. Dadurch erhalten junge Menschen einen besseren Einblick in die Automobilbranche und können ihr Wissen entsprechend ihrer Studienrichtung erweitern. Technische Studierende können so beispielsweise ihre Kompetenzen in den Bereichen Zerspanung, Automatisierung und Prozessoptimierung oder Digitalisierung weiterentwickeln. Durch die Schulung bei uns werden sie auch mit den neuesten Techniken in den Bereichen Produktion, Lieferkette und Personalmanagement vertraut gemacht. Im Jahr 2021 haben wir insgesamt 10 Praktikumsplätze vergeben. Dies ist ein wichtiger Baustein, um qualifizierte Arbeitskräfte für uns zu gewinnen. Am Ende der Praktika bieten wir denjenigen, die Engagement gezeigt haben und sich mit uns weiterentwickeln möchten, einen Berufseinstieg bei uns an.

Ausblick und Handlungsfelder

- Das Angebot interner und externer Schulungen soll künftig wieder breiter aufgestellt werden, sodass wir unsere Beschäftigten sowohl für ihre jeweilige Arbeit als auch in ihrer persönlichen Entwicklung fördern können.
- Auch in den kommenden Jahren werden wir unsere Quote der Teilnehmer an Ausbildungs- und Praktikantenprogrammen möglichst hoch halten, um den künftigen Herausforderungen mit kompetentem Personal entgegenzutreten.

Vergütung, Anreizsysteme und Benefits

Eine gerechte und zukunftssichernde Entlohnung der Beschäftigten

Entlohnung

Unsere Arbeitsverträge haben selbstverständlich eine Tarifbindung. Hiermit kann neben einer leistungsgerechten Vergütung auch das Einhalten der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten garantiert werden. Durch die spezifische Bewertung der einzelnen Funktionen im Unternehmen anhand tariflich vorgegebener Kriterien wird ferner das Motto „Gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit" und somit unser Grundsatz der Gleichberechtigung sichergestellt. Insgesamt sind 89 % unserer Beschäftigten tarifgebunden. Von 544 Beschäftigten werden lediglich 60 Beschäftigte außertariflich bezahlt.

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 Mitarbeitern darüber hinausgehende Anreizsysteme und Benefits, die nachfolgend aufgelistet sind:

- Zugang zu einem umfassenden Angebot an internen und externen Schulungen
- 100 % bezahlte Sprachkurse (Englisch, Deutsch)
- Mitfinanzierung von Studium und Aufbaustudium
- Weihnachtsgeld
- Prämien für Rationalisierungsanwendungen
- Mitarbeiterprämie für die Empfehlung eines neuen Mitarbeiters (438 € Brutto)
- Subventionierte Mahlzeiten
- Privatärztliche Versorgung
- Sportkarte zu attraktiven Konditionen
- Gruppenversicherung zu attraktiven Konditionen
- Kostenlose Rechtsberatung
- Transparente berufliche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmensstrukturen
- Teilnahme an Mitarbeiterevents

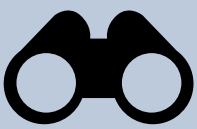
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir streben eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf unserer Mitarbeiter an. Außerordentliche Termine unserer Mitarbeiter versuchen wir bei unserer Schichtplanung zu berücksichtigen. Zudem bemühen wir uns, unseren Mitarbeitern, unter Einbeziehung der betrieblichen Belange, das mobile Arbeiten zu ermöglichen. Hier findet vor allem das Angebot von Teilzeitlösungen besonders positive Resonanz bei den Mitarbeitern. Eine Anstellung in unserem Unternehmen soll über alle Lebensphasen hinweg für die Mitarbeiter attraktiv sein. Wir sind der Überzeugung, diese Bemühungen weiter vorantreiben zu müssen, um als Industrieunternehmen künftig als attraktiver Arbeitergeber gelten zu können.

Betriebliches Vorschlagswesen

Das Unternehmen hat ein zusätzliches Anreizsystem geschaffen, damit die Mitarbeiter 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.

Im Jahr 2021 haben wir das betriebliche Vorschlagswesen mit Bonuszahlung eingeführt. Dadurch konnten bereits zahlreiche Projekte zur Kostenreduktion im Unternehmen identifiziert werden. Es wurden Prämien in Höhe von 460 € zur Belohnung der 10 eingereichten Optimierungsvorhaben ausgeschüttet. Neben den zuvor genannten 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.



Ausblick und Handlungsfelder

- Wir werden unsere Bemühungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verstärken.
- Wir werden unser Konzept des betrieblichen Vorschlagswesens aufrechterhalten und weiterentwickeln.

Belange des Sozialengagements

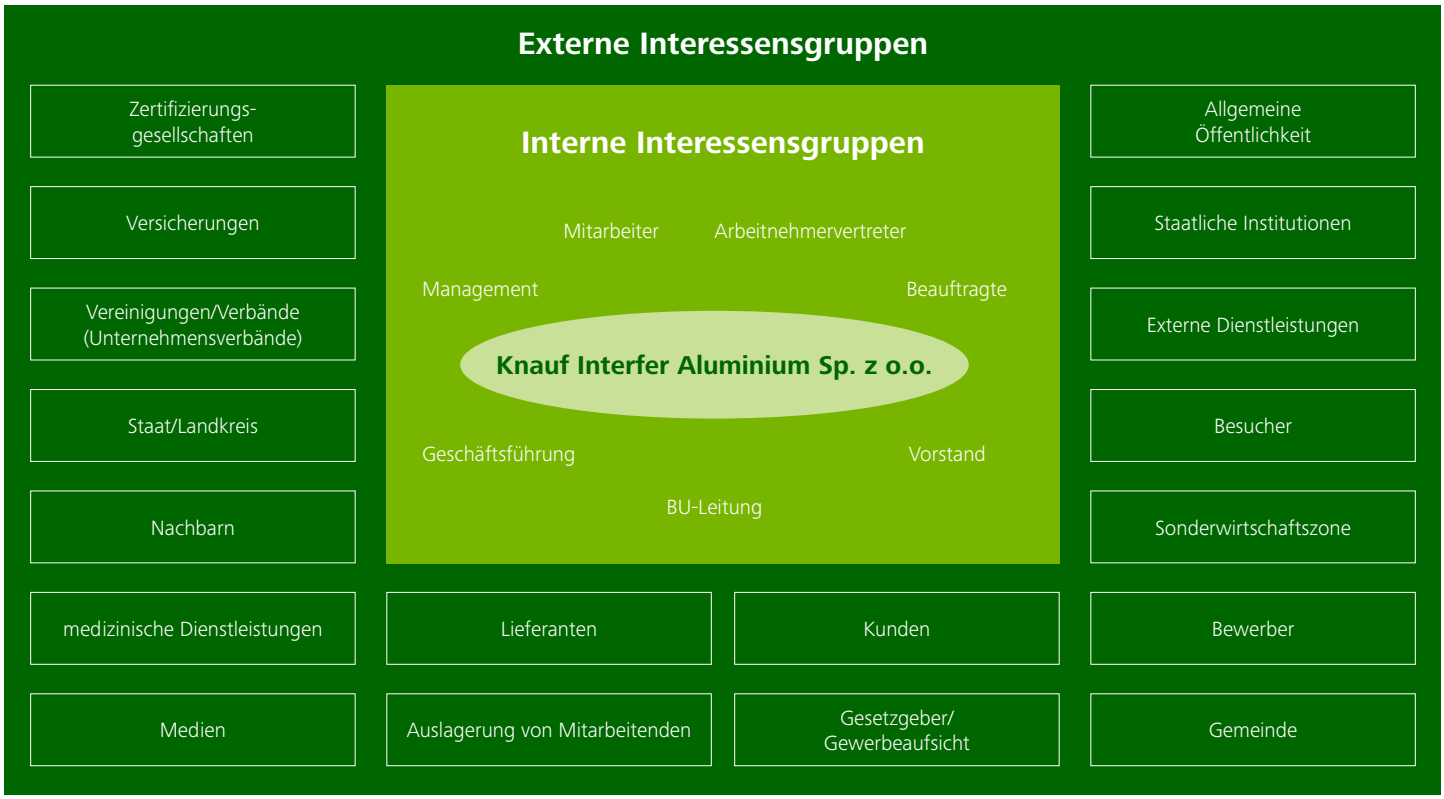
Beteiligung von Anspruchsgruppen

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 hohen 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, welche uns gegenüber eine Erwartungshaltung haben. Diese insgesamt achtzehn Gruppen wurden in einer Stakeholder-Analyse eingehend betrachtet, bewertet und ausgewertet. Hierbei wurden die gegenseitig bestehenden Erwartungen, die jeweilige Macht und der Einfluss, zu erwartende Konflikte oder mögliche Kooperationen sowie das generelle Risiko- oder Chancenpotenzial bewertet. Die nachstehende Grafik stellt die Zusammenfassung der Analyse dar.



Dialog mit den Austauschgruppen

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

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

Führungskräfte, die Personalabteilung sowie der Betriebsrat agieren primär als Kommunikatoren für die Mitarbeiter. 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.
- Ein regelmäßiger, bidirektionaler Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen ist anzustreben, damit sie ihre Wünsche und Bedenken adressieren können.

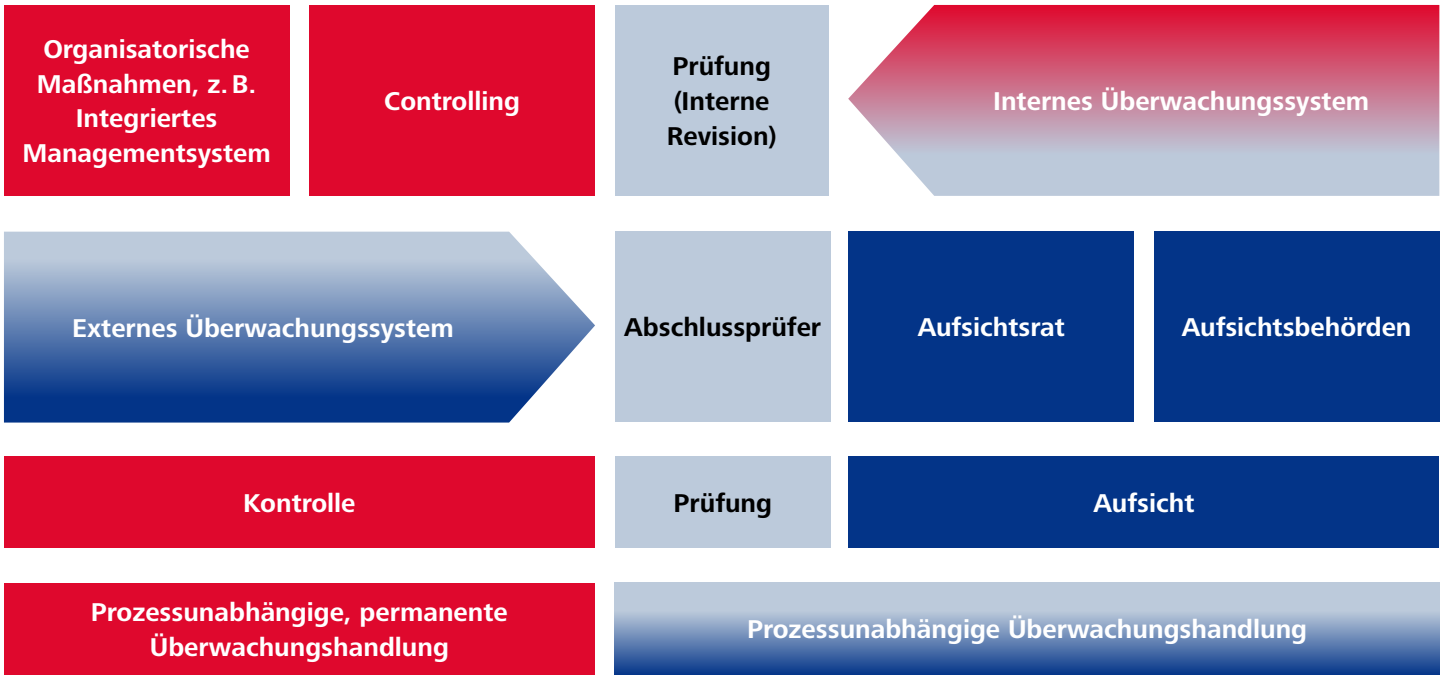
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Für uns ist die Einhaltung sämtlicher Anforderungen essenziell, weshalb Rechtsgebiete umfänglich verfolgt 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

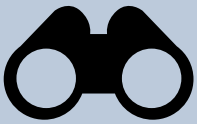
Der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt bei uns eine große Rolle. Wir arbeiten stetig daran, Arbeitsplätze sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten und zu optimieren. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen werden die individuellen Anforderungen an Ergonomie und den Mitarbeiter berücksichtigt.

Allen Mitarbeitern 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 Mitarbeiter wird mit der für seine Tätigkeit erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet.

Im Jahr 2020 galten die Anstrengungen zum Arbeitsschutz primär der Vermeidung von Gefährdungen durch COVID-19. Bereits vor den behördlichen Anforderungen haben wir die Gefahren mittels einer Gefährdungsbeurteilung betrachtet und für uns bewertet.

Wir sehen unsere Mitarbeiter als Schlüssel unseres Erfolgs, legen daher bei der Knauf Interfer Aluminium GmbH großen Wert auf den Faktor Mensch und haben uns deswegen bereits im Jahre 2018 dafür entschieden, ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach DIN EN ISO 45001 einzuführen.

Der Fokus unserer Compliance-Bestrebungen liegt auf der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und der Verhinderung negativer Auswirkungen auf deren Gesundheit. Themen wie Korruption, Bestechung oder wettbewerbswidriges Verhalten kamen bei der Knauf Interfer Aluminium GmbH 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 Lieferantenbewertung

Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement

Unterstützung der Gesellschaft und der Region

Gestaltung der Verbandsarbeit

Unser Engagement in der Gesellschaft konzentriert sich vor allem auf eine aktive Mitarbeit in verschiedenen Verbänden. Wir sind Mitglied der Oppelner Wirtschaftskammer (OIG. Opolska Izba Gospodarcza), einer gemeinnützigen Gesellschaft, die sich um die ökonomischen Interessen der der Mitglieder kümmert. Außerdem sind wir Mitglied des Business Centre Club für Unternehmer (BCC), nach Satzung der größten Organisation von Einzelunternehmern im Land. In diesen Interessengruppen arbeitet unsere Geschäftsführung in verschiedenen Funktionen mit.

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

Unser Unternehmen 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

Unser Unternehmen hat aufgrund seiner Position in der Lieferkette nur geringfügigen Einfluss auf die Menschenrechte entlang der globalen Wertschöpfungsketten. Wir beziehen unser Vormaterial ausschließlich aus der Europäischen Union und haben daher keine direkten Zuliefererverbindungen zu außereuropäischen Lieferanten. Weder aus unseren Geschäftstätigkeiten noch aus unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten ergeben sich Risiken, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben können. Künftig bildet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den wesentlichen Regulierungsrahmen von Menschenrechten im unternehmerischen Bereich. Das Unternehmen fällt aufgrund der Unternehmensgröße nicht in den direkten Anwendungsbereich des Gesetzes. Dennoch verfolgen wir Maßnahmen, um einen Beitrag zum Schutz der Menschenrechte zu leisten.

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."[12)]

Verpflichtung von Lieferanten

Unser Unternehmen versucht auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern 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

AD	Aluminium Deutschland e. V.
AMS	Arbeitsschutzmanagementsystem
ASA-Sitzung	Arbeitsschutz-Ausschusssitzung
AT-Beschäftigte	Außertariflich Beschäftigte
BCC	Business Centre Club
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
HSK	Hochsauerlandkreis
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
m^3	Kubikmeter
OIG	Oppelner Wirtschaftskammer (Opolska Izba Gospodarcza)
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PE-Schaumfolie	Polyethylen-Schaumfolie
PET-Umreifungsband	Polyester-Umreifungsband
ProBas	Prozessorientierte Basisdaten für Umweltmanagementsysteme
QMB	Qualitätsmanagementbeauftragter
SB	Sicherheitsbeauftragter
t	Tonnen
THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen
UBA	Umweltbundesamt (Auf der Website des Umweltbundesamts werden von Zeit zu Zeit Emissionsfaktoren für bestimmte Bereiche veröffentlicht.)

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) Gallup-Studie	https://www.machtfit.de/bgm-studien/gallup-report/ (Stand 2020)
10) WUP Opole	Regionales Arbeitsamt in Opole https://wupopole.praca.gov.pl
11) „Code of Conduct“	Stand (aktuelle Ausgabe)
12) „Code of Conduct“	Stand (aktuelle Ausgabe)

Geschäftsführung

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 sowie die Knauf Interfer Aluminium Sp. z o.o. (2021 noch Brökelmann Polska Sp. z o.o.).

In diesem Bericht werden erstmalig 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: Christoph Ludwig

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, 16–17, 28–29, 38–39)

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.