Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2023

Weiss automotive GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Nachhaltigkeitsmanagent Lisa Schmidt Nachtweide 5-9 77767 Appenweier Deutschland 07805 494110 Lisa.Schmidt@weiss-automotive.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die WEISS automotive GmbH ist ein Systemlieferant der Automobilindustrie. Wir sind spezialisiert auf die Herstellung, Lackierung, Montage und Logistik von Kunststoffanbauteilen im Exterieur-Bereich von Klein-, Mittel- und Sonderserien. Die Fertigung von Kunststoffteilen aus PUR-RIM, Thermoplast und Elastolit erfolgt mit der modernsten technischen Ausrüstung. Die prozesssichere Lackierung, auch mit Sonder- und Effektfarben, von Kunststoffbauteilen wie Stoßfängern, Längsträgern, Heckspoilern und Kleinteilen ist eine unserer Kernkompetenzen. Zu den Kunden der WEISS automotive GmbH gehören unter anderem die Automobilfirmen Mercedes-Benz, Mercedes-Benz AMG, Audi, BMW, Porsche, Bentley, Rolls Royce und Lamborghini. Unsere Produktionsstätte befindet sich in Appenweier. Eine weitere Niederlassung befindet sich in Oberkirch.

Ergänzende Anmerkungen:

Zur Vereinfachung des Leseflusses und um den Fokus auf den Inhalt der Thematik zu legen, verwenden wir in diesem Bericht das generische Maskulinum. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich daher auf alle Geschlechter. Der vorliegende Bericht umfasst unsere beiden Standorte, Appenweier und Oberkirch.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE Wir sind uns unserer gesamtheitlichen Verantwortung als Unternehmen bewusst und haben daher, basierend auf einer Wesentlichkeits- und Stakeholder-Analyse (siehe Kriterium 2) und der daraus folgenden Definition von Zielen (siehe Kriterium 3), eine Nachhaltigkeitsstrategie für unser Unternehmen entwickelt. Diese umfasst damit neben den Interessen des Unternehmens auch die Interessen unserer Kunden und Mitarbeiter und ist in die folgenden fünf Handlungsfelder gegliedert: **HANDLUNGSFELDER**

Supply Chain Unser Anspruch ist es unseren Kunden stets Liefertermintreue mit daraus resultierender Planungssicherheit zu gewährleisten. Dieses Handlungsfeld umfasst die gesamten Logistikprozesse vom Lieferanten über uns als produzierendes Unternehmen und die Distributoren bis hin zum Kunden. Hierbei legen wir besonders viel Aufmerksamkeit auf die Beschaffungsprozesse und deren direkten und indirekten Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft. **Mensch** Gegenüber unseren Mitarbeitenden sehen wir als Arbeitgeber die Verantwortung, den Arbeitsalltag so attraktiv wie möglich zu gestalten, etwa durch ein stabiles Gesundheitsmanagement und faire Arbeitsbedingungen. Die Voraussetzung hierfür ist ein professionelles Personalmanagement, welches mit ausreichend Ressourcen die Personalmanagementaktivitäten strategisch planen und implementieren kann. **Produkte und Technik** Wir als Weiss automotive GmbH bieten das volle Paket - von der Herstellung über die Lackierung bis hin zur Montage der Kunststoffanbauteile. Die Produktqualität hat für uns dabei höchste Priorität und wird durch Innovation, Effizienz, aber auch durch ressourcenschonende Prozesse gewährleistet. **Umwelt/ Klima** Auch wir als Weiss automotive GmbH waren in den vergangenen Jahren von steigenden Energiekosten und Lieferengpässen betroffen. Die dadurch resultierende Betrachtung des

gesamten Marktes mit neuen Lieferanten bot uns wiederum neue Möglichkeiten Rohteile verstärkt lokal zu beziehen, was auch positive Auswirkungen auf unsere Klimabilanz hat. Die Relevanz von Umweltschutz, durch eine verantwortungsvolle Verschrottung oder auch innovative Recyclingverfahren, steigt. Themen, wie betriebliche Mobilität und Energie-Compliance, sind für uns im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse in den Vordergrund gerückt.
Governance Unsere Leitungsebene trägt die Verantwortung für die Etablierung einer integrativen Strategieplanung und einer partizipativen Organisationsentwicklung. Wichtige Themen in diesem Bereich sind aktuell insbesondere die Nachhaltigkeitsberichtserstattung, die fortlaufende Digitalisierung, aber auch unser Wachstum als Unternehmen.

STANDARDS Wir als Unternehmen orientieren wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), den wir als Standard für unseren Nachhaltigkeitsbericht nutzen. Zukünftig wird für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung vor allem die CSRD / ESRS ausschlaggebend sein.

2. Wesentlichkeit

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

BESONDERHEITEN UNSERES STANDORTS

Unser Unternehmen liegt innerhalb des Ortenaukreises, wodurch wir von einer sehr guten Infrastruktur und einer insgesamt positiven wirtschaftlichen Entwicklung profitieren. Dieser Landkreis ist sehr stark durch den ländlichen Raum, einer reizvollen Landschaft und einem milden Klima geprägt. Der Ortenaukreis, welcher zwischen dem Rhein und dem Schwarzwald liegt, ist der flächengrößte Landkreis Baden-Württembergs. Etwa 86 % dieser Flächen sind Natur- und Kulturlandschaft, mit großen Wald- bzw. landwirtschaftlichen Flächen.
Die Industrieproduktion ist hoch spezialisiert. 2019 waren 36% der Arbeitnehmer in der Industrie beschäftigt, 8% mehr als der bundesweite Durchschnitt. Zu den wichtigsten Industriezweigen zählt der Werkzeugmaschinenbau, die Automobilfertigung und die Herstellung von Metallerzeugnissen. Diese drei Branchen vereinen 55% der Industriebeschäftigung dieses Bundeslandes.
Die Ortenau glänzt mit ihren Arbeitsmarktindikatoren: 2019 war die Arbeitslosenquote mit 3,2% die zweitniedrigste bundesweit. **WESENTLICHE**

NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Im Rahmen von zwei extern moderierten Workshops mit der Geschäftsleitung und Vertretern der verschiedenen Unternehmensbereiche haben wir für unser Unternehmen eine Wesentlichkeitsanalyse für die Jahre 2023 – 2024 erarbeitet. Die Themen wurden dabei sowohl aus interner wie auch externer Sicht (Stakeholder) gemäß ihrer Handlungsrelevanz bewertet.

Im Folgenden werden die erarbeiteten Top-Themen strukturiert nach Perspektive dargestellt: **Inside-out-Perspektive:**

Datenqualität Eine sehr gute Datenqualität bzw. eine entsprechende Datenpflege ist die Grundlage für die Digitalisierung. Diese ermöglicht uns eine schnellere und zuverlässigere Arbeitsweise, welche zur Prozessoptimierung beiträgt. Risiken: Fehlteile und unklare Bestände durch schlechte Datenqualität mit daraus folgenden ineffizienten Arbeitsprozessen Chancen: Kostenminimierung durch effiziente Arbeitsweise, Ressourcen-Optimierung **Liefertermintreue** Gegenüber unseren Kunden ist Liefertermintreue und Zuverlässigkeit ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Weiss Automotive GmbH. Die Beauftragung von Sonderfahrten führt zudem zu hohen Kosten und negativen Effekten in Bezug auf Nachhaltigkeit / Klimabilanz. Risiken: Regresskosten, Reputationsverlust, Kundenverlust Chancen: Steigende Kundenzufriedenheit und Kundengewinnung durch die Einhaltung vorher abgestimmter Vereinbarungen

Outside-in-Perspektive:

Nachhaltigkeitsberichtserstattung Wir legen großen Wert auf Transparenz und möchten daher regelmäßig zu Themen der unternehmerischen Nachhaltigkeit wie etwa Menschenrechte, Ressourcenverbrauch usw. berichten. Risiken: Zusätzlicher Arbeitsaufwand, Kostenaufwand durch zusätzlich eingesetzte Tools und Messsysteme Chancen: Kostenersparnis aufgrund von Fehleroptimierung, steigende Kundenzufriedenheit, verbessertes Image und höhere Arbeitgeberattraktivität

Product Carbon Footprint (PCF) Die Erfassung des PCF ist für unser

Unternehmen relevant, um die wirkenden Emissionen während der weiteren Verarbeitung des Rohstoffs bis hin zum fertigen Bauteil zu erfassen. Somit lassen sich die Bereiche im Lebenszyklus eines Produkts und deren Emissionen identifizieren. Bislang ist eine Messung schwer umsetzbar, was wir uns für das kommende Jahr als Ziel gesetzt haben, um dahingehend eine aussagekräftige Bemessung durchführen zu können. Risiken: Keine ausreichende Berücksichtigung von Ökologie im Kerngeschäft Chancen: Hohe Transparenz der Produkt-Perfomance **Allgemeine Risiken:** Zeit- und kostenintensive Maßnahmen, ineffiziente Prozesse, Verlust von Aufträgen/ Kunden, Fluktuation der Mitarbeiter durch Umstellungen der Arbeitsweise oder Ungleichheit **Allgemeine Chancen:** Prozessoptimierung, Kostenersparnis, zufriedene/ neue Mitarbeiter, verbessertes Image, Effizienzsteigerung, Kundengewinnung/ -bindung, vermehrte oder neue Aufträge

3. Ziele

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

ZIELE DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Im Rahmen der Erarbeitung unser Nachhaltigkeitsstrategie haben wir strategische Ziele für die Jahre 2024 bis 2026 definiert. Diese Ziele beziehen sich auf die durch unsere Wesentlichkeitsanalyse bestimmten TOP-Themen für unser Unternehmen.
In der folgenden Tabelle findet sich eine Übersicht der einzelnen Ziele sowie dem zur Bestimmung der Zielerreichung festgelegten Leistungsindikator:

Ziele	***Kennzahl/ Leistungsindikator***
Angemessene Rendite	EBIT
Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement	Nachhaltigkeitsbericht
Rezertifizierungen	DIN EN ISO9001: 2015 / IATF16949: 2016
Schnelle und qualifizierte Stellenbesetzung	Ø Dauer in Tagen
Ausfallquote der Mitarbeiter senken	Krankenstand
Bindung der Mitarbeiter	Fluktuation
Reduktion Beauftragung Sonderfahrten	Anzahl
Einsparung des Energieverbrauchs	energetische Ausgangsbasis, ersichtlich in ECON

Angemessene Rendite: Dies ist ausschlaggebend zur langfristigen Sicherung

der Unternehmensexistenz sowie für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Es ermöglicht die Gewinnung neuer Arbeitskräfte und stellt die Versorgung der erforderlichen Ressourcen sicher. Durch den sicheren Einsatz des Kapitals wird das Ausfallrisiko minimiert und weitere Auslieferungen gesichert.
Nachhaltigkeitsberichtserstattung: Wir, die Firma Weiss Automotive GmbH, haben uns für das Jahr 2024 als großes Ziel den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements, mit der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts gesetzt. Dazu gehört die Erarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse und der Nachhaltigkeitsstrategie; darüber hinaus die klare Definition strategischer Nachhaltigkeitsziele und deren Implementierung innerhalb vom Unternehmen, mit Hilfe der dafür notwendigen Maßnahmen. Als Unternehmen sind wir aufgrund unserer Betriebsgröße zukünftig im Rahmen der CSRD zur Berichtserstattung verpflichtet. Zudem wird das Vorhandensein eines Nachhaltigkeitsberichts zunehmend ein Vergabe-Kriterium seitens der Kunden.
Produktqualität (Rezertifizierungen): Darunter versteht man die visuelle und subjektive Bewertung der Lackieroberfläche von Bauteilen. Diese Bewertung variiert von Kunde zu Kunde und ist abhängig von den spezifischen Anforderungen. **Arbeitgeberattraktivität:** Der Erhalt der Arbeitgeberattraktivität und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter, ist für uns als Unternehmen von oberster Priorität. Dies wird durch unseren Betriebsarzt, aber auch durch Fitnessangebote wie ein Jobrad-Leasing oder Firmenläufe gefördert. Darüber hinaus ist die Sicherstellung eines "krisensicheren" Arbeitsplatzes unser Anliegen, bei dem der Mensch und seine Gesundheit in Kombination mit seiner beruflichen Entwicklung im Vordergrund stehen (Details siehe Kriterien 14-16). Um die Zielerreichung in diesem Bereich messbar zu machen, haben wir uns hier die folgenden quantitative Ziele gesetzt:

- Fluktuationsrate
  Ziel 2024: 1,3%
  Ziel 2025: 1,1%
  Ziel 2026: < 1%
- Durchschnittliche Zeit bis zur Besetzung offener Stellen:
  Ziel 2024 im gewerblichen Bereich: 15 Tage, im kaufmännischen Bereich 40 Tage
  Ziel 2025 im gewerblichen Bereich: 13 Tage, im kaufmännischen Bereich 35 Tage
- Reduktion Krankenstand
  Ziel für 2024 bis 2026 jeweils ≤ 3,8%

Liefertermintreue (Reduktion der Sonderfahrten): Eine höhere Anzahl an Sonderfahrten bei der Materialbeschaffung führt zu immensen Kosten und hat zusätzlich einen negativen Einfluss auf unsere Klimabilanz. Wir haben uns als Ziel eine Reduktion der Sonderfahrten gesetzt, um mit strategisch organisierten Logistikkonzepten die Liefertermine einzuhalten.
Umweltleistung (durch Einsparung Energieverbrauch): Das Thema Umwelt spielt für uns als Systemlieferant und im Prozess der Lackierung eine

entscheidende Rolle, weshalb wir unter anderem die Anzahl der Sonderfahrten bei der Materialbeschaffung reduzieren werden. Zusätzlich planen wir Maßnahmen umzusetzen, welche zum Umweltschutz beitragen. Wir planen die Installation einer neuen PV-Anlage (500kW Peak, Installation bis Ende 2024) und damit eine erhöhte Nutzung von grünem Eigenstrom für unsere Produktion. Zudem haben wir uns das Ziel gesetzt, eine jährliche Einsparung des Energieverbrauchs um 1 % zu erreichen, gemessen an der energetischen Ausgangsbasis (siehe auch Kriterium 12). **EVALUIERUNG DER ERREICHTEN ZIELE** Es erfolgt eine quartalsweise Überwachung der Kennzahlen, um die Erreichung der Ziele zu überprüfen. Dies geschieht durch die Geschäftsführung und die Nachhaltigkeitsbeauftragte. **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS** Unsere Nachhaltigkeitsziele beziehen sich aktuell nicht direkt auf die Sustainable Development Goals, weil wir uns primär an den Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden orientieren. Trotzdem lassen sich Überschneidungen zwischen unseren Zielen und den SDGs feststellen:

- Ziel 3 der SDG´s "Gesundheit und Wohlergehen":
  Wir beugen präventiv gegen mögliche Gesundheitsprobleme unserer Mitarbeiter vor, durch beispielsweise dem Angebot des Jobrad-Leasings, Wasserspender innerhalb des gesamten Unternehmens oder durch unsere neue Büroausstattung, mit welcher das Arbeiten an einem höhenverstellbaren Tisch ermöglicht wird. Deshalb sind aktuell verschiedene Umbaumaßnahmen der Büroräumlichkeiten im Gange, welche in Q1/2025 abgeschlossen werden; weitere sind in Planung.
- Ziel 12 "Nachhaltige/r Konsum und Produktion":
  Wir fördern die Ressourcen- und Energieeffizienz, aber auch eine nachhaltige Infrastruktur. Durch unser wirtschaftliches Wachstum stärken wir unsere steigende Wettbewerbsfähigkeit und bieten nachhaltig weitere Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze. Durch unsere stetige Prozessoptimierung versuchen wir längerfristig ressourcenschonend zu arbeiten, um Fehlteile zu vermeiden und eine umweltgerechte Entsorgung sicherzustellen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

STUFEN & NACHHALTIGKEITSASPEKTE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE **1.) Projektmanagement:** Dies umfasst die Planung, Projektkoordination, Werkzeugauslegung und Fertigungsplanung. Hierzu sind uns die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte bekannt und werden

soweit möglich umgesetzt:

- Einsatz von nachhaltigen Methoden in der Projektplanung und –koordination
- Planung des Einsatzes energieeffizienter Werkzeuge und Anlagen zur Reduktion des Energieverbrauchs
- Berücksichtigung von Umweltstandards bei der Fertigungsplanung

2.) Materialwirtschaft/ -beschaffung: Dies umfasst die Themen Lieferantensourcing sowie termin- und mengengerechte Beschaffung von Vormaterialen. Hierzu sind uns die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte bekannt und werden soweit möglich umgesetzt:

- Auswahl von Lieferanten, die umweltfreundliche Praktiken anwenden und nachweislich nachhaltige Materialien liefern
- Einsatz von recycelten/ erneuerbaren Rohstoffen
- Minimierung von Verpackungsabfällen durch effiziente Nutzung von Materialien und ressourcenschonende Beschaffung
- Nutzung einer Molchanlage in der Lackieranlage zur Minimierung von Lackverlusten beim Farbwechsel

3.) Produktion: Dies umfasst die Themen Rohteilfertigung sowie Bauteilveredelung durch Lackierung und Montage. Hierzu sind uns die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte bekannt und werden soweit möglich umgesetzt:

- Implementierung von energieeffizienten Produktionsansätzen
- Einsatz von Technologien zur Reduktion von Emissionen und Abfällen
- Verwendung von umweltfreundlichen Lacken und Materialien zur Bauveredelung
- Sicherstellung der Einhaltung von Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards während der gesamten Produktionsphase.

4.) Distribution: Dies umfasst die Verpackung und Lieferung unserer Bauteile entsprechend den Kundenanforderungen. Hierzu sind uns die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte bekannt und werden soweit möglich umgesetzt:

- Optimierung der Lieferketten, um Transportwege und damit verbundene Emissionen zu minimieren
- Einsatz von umweltfreundlichen Verpackungsmaterialien
- Auswahl von Logistikunternehmen, die umweltfreundliche Transportmethoden nutzen

Zusätzlich zu den spezifischen Stufen der Wertschöpfungskette sehen wir auch die folgenden **allgemeinen Nachhaltigkeitsaspekte:** Soziale Verantwortung:

- Faire Arbeitsbedingungen und Einhaltung von Menschenrechten entlang der gesamten Lieferkette

- Investitionen in die Ausbildung/ Weiterbildung der Mitarbeiter

Ökologische Verantwortung:

- Reduktion des CO_2- Fußabdrucks durch effiziente Energie- und Ressourcenverwendung

Ökonomische Nachhaltigkeit:

- Langfristige Planung zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Stabilität des Unternehmens

Diese Aspekte sollen umfassend dokumentiert und regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele erreicht und kontinuierlich verbessert werden. **SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE PROBLEME**

Im vergangenen Jahr sind bei der Firma Weiss automotive GmbH weder soziale noch ökologische Probleme entlang der Wertschöpfungskette bekannt geworden.

PRÄVENTIONS- UND INTERVENTIONSSTRATEGIEN

Als Systemlieferant in der Automobilbranche kommunizieren wir regelmäßig mit unseren Zulieferbetrieben und Geschäftspartnern, um gemeinsam Lösungen für aufkommende Probleme zu erarbeiten. Dieser Austausch erfolgt in verschiedenen Formen:

- **Regelmäßige Teams-Meetings**
  Wir organisieren wöchentliche/ monatliche Meetings mit unseren Geschäftspartnern und Hauptzulieferern, um aktuelle Probleme zu besprechen und Lösungsansätze zu ermitteln.
- **Workshops und Schulungen**
  Gemeinsam mit unseren Partnern führen wir Workshops und Schulungen durch, um spezifische Probleme anzugehen und "Best Practices" zu teilen.
- **Digitale Plattformen**
  Über digitale Portale und Tools teilen wir Informationen in Echtzeit und ermöglichen somit schnelle Prüfungen und Reaktionen auf Probleme.
- **Persönliche Treffen**
  Viele unserer Abteilungen, aber auch die Geschäftsführung, stehen im persönlichen Kontakt mit unseren Geschäftspartnern, sei es der Einkauf mit den Lieferanten, der Vertrieb mit den Kunden genauso wie Qualitätsmanagement, Projektmanagement und viele weitere.
- **Täglicher Austausch per Telefon/ E-Mail**
  Auch der direkte Austausch bei dringlichen Fragen oder Problemstellungen ist mit unseren Geschäftspartnern gewährleistet und ermöglicht eine schnelle Resonanz und Problembewältigung.

Durch diese vielfältigen Kommunikationswege und die enge Zusammenarbeit stellen wir sicher, dass wir effektiv und effizient auf Probleme reagieren und

gemeinsam nachhaltige Lösungen finden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die fünf Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurden jeweils Verantwortliche festgelegt, die die Erreichung der Ziele sowie die Umsetzung der jeweiligen Strategien und Maßnahmen verantworten. Die operative Koordination des Nachhaltigkeitsmanagement liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir haben im Rahmen des SAQ 5.0 für das Jahr 2023 folgendes Rating erreicht: B- Rating mit 80 Punkten in der Nachhaltigkeitsbewertung Der SAQ 5.0 ist ein Fragebogen zur Nachhaltigkeitsbewertung, der Themen wie Geschäftsführung, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Unternehmensethik, Umwelt, verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement und die verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen abdeckt. Zudem sind wir nach IATF 16949:2016 sowie ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert. Zudem führen wir Lieferantenbewertungen durch und verfügen über einen Code of Conduct, ein Leitbild und einen Mitarbeiterleitfaden.

7. Kontrolle

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

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN NACHHALTIGKEITSZIELEN Zur Kontrolle der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele werden aktuell verschiedene

Leistungsindikatoren erhoben und ausgewertet. Dazu gehören im ökonomischen Bereich unter anderem das EBIT zur Überwachung der angemessenen Rendite sowie die Anzahl an Sonderfahrten. Mit der Reduktion von Sonderfahrten im Materialbeschaffungsprozess können nicht nur Kosten, sondern auch die Umweltbelastung zu verringert werden. Dies wird an der Anzahl der Beauftragungen gemessen. Soziale Kennzahlen sind bei uns die durchschnittliche Dauer bis zur Neubesetzung einer offenen Stelle (in Tagen), der Krankenstand zur Analyse der Ausfallquote der Mitarbeiter, die Fluktuation als Indikator für Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität sowie die Anzahl von Schulungen. Teilweise erfolgt eine systemseitige Überwachung, mit welcher man durch eine direkte Abfrage den aktuellen Stand der Kennzahlen ermitteln kann. Über geeignete Tools oder digitale Programme ermitteln wir ökologische Leistungsindikatoren wie den Ressourcenverbrauch von Energie in kWh, den Wasserverbrauch in m³ oder den Abfall in Tonnen. Wir nutzen das 4- Augen Prinzip als Kontrollmechanismus, um die Prozesse von zwei unabhängig zueinanderstehenden Personen zu überprüfen. Dies dient nicht nur der Fehlervermeidung, sondern auch der Sicherstellung von Datenqualität und Transparenz.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir verfügen über einen Verhaltenskodex, der auf unserer Homepage einsehbar ist: https://weiss-automotive.de/philosophie/

8. Anreizsysteme

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

Bei uns existiert bereits ein monetäres Anreizsystem. Dieses muss jedoch erst implementiert werden, was später einen positiven Effekt auf die Arbeitgeberattraktivität hat. Ideen für weitere Anreizsysteme wären beispielsweise: - Einsparung Transportkosten (Reduktion der Sonderfahrten bis 2026) - Ausschussreduktion (bislang nur in Planung, ein konretes Zieldatum wurde bislang noch nicht definiert) - Kapazitätsoptimierung an der Lackieranlage (bislang nur in Planung, ein konretes Zieldatum wurde bislang noch nicht definiert)

Die Erreichung der definierten Ziele wird durch die jeweiligen Führungskräfte kontrolliert, z.B. durch regelmäßige Leistungsbeurteilungen. Der Bonus der Geschäftsführung ist ausschließlich an den Unternehmenserfolg gekoppelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

VERGÜTUNGSPOLITIK Die Vergütung der einzelnen Mitarbeiter und Führungskräfte orientiert sich am langfristigen, wirtschaftlichen Gesamtergebnis des Unternehmens. Zudem spielt die erbrachte Gesamtleistung der einzelnen Person eine entscheidende Rolle. Aus Gründen des Wettbewerbs und der Vertraulichkeit sowie des Datenschutzes machen wir hierzu keine genaueren Angaben.

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

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

Aus Gründen des Wettbewerbs wird hierzu keine Angabe gemacht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

STAKEHOLDER Im Rahmen unseres bestehenden Qualitätsmanagementsystems nach IATF 16949:2016 und auf Basis der ISO 9001:2015 wurden die folgenden Anspruchsgruppen als unsere relevantesten Stakeholder identifiziert:

- Lieferanten: zur Materialbeschaffung oder für Dienstleistungen
- Mitarbeiter und Bewerber: zukünftige und bestehende
- Öffentlichkeit: Bürger und Endkunden
- Kunden: Nicht-OEM und OEM-Kunden
- Gesellschafter
- Behörden

Der Austausch mit unseren Stakeholdern erfolgt beispielsweise in Form von Lieferantenbewertungen in beide Richtungen sowie persönlichem Kontakt zu Kunden und Lieferanten. Mit den Gesellschaftern findet der Austausch durch turnusmäßige Gespräche statt; mit den Mitarbeitenden bei Infoveranstaltungen oder Jahresgesprächen. Aus diesen Gesprächen leiten sich Maßnahmen ab, welche in das operative und strategische Handeln des Unternehmens einfließen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Berichtsjahr 2023 wurden keine besonderen Anliegen der Stakeholder geäußert.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unser Ziel als Unternehmen ist es, die Kundenanforderungen mit einer ausgesprochen guten Qualität der Produkte und die der Dienstleistung zu erfüllen, unter Berücksichtigung des Preises und der Umsetzbarkeit der Sonderfertigungen. Durch ressourcenschonende Gesamtprozesse produzieren, lackieren und montieren wir Kunststoffanbauteile nach den Vorgaben unserer Kunden. Im Bereich Logistik legen wir großen Wert auf die Bündelung verschiedener Lieferungen, und im Bereich Verpackung setzen wir auf wiederverwendbare Verpackungsboxen. Unsere Lieferantenauswahl fokussiert sich auf den lokalen Umkreis und unsere geschulte Instandhaltung optimiert stetig das Arbeitsumfeld. Wir analysieren kontinuierlich unsere Kennzahlen, um unseren Verbesserungsprozess voranzutreiben und geeignete Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit zu ergreifen. Soziale und ökologische Auswirkungen Wir sind uns der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bewusst und arbeiten daran, diese kontinuierlich zu bewerten und zu verbessern. Derzeit erfassen wir die

wesentlichen ökologischen Auswirkungen unserer Produktionsprozesse, einschließlich des Energie- und Ressourcenverbrauchs. Soziale Auswirkungen, wie Arbeitsbedingungen und lokale Gemeinschaftsunterstützung, werden ebenfalls berücksichtigt. Ab dem Geschäftsjahr 2026 werden wir den Product Carbon Footprint (PCF) unserer Produkte ermitteln, beginnend mit einem ersten Beispielprojekt. In den folgenden Geschäftsjahren werden die Erkenntnisse auf weitere Projekte übertragen. Dies ermöglicht uns, gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres CO2-Fußabdrucks zu entwickeln und umzusetzen.

Wir als Unternehmen im Bereich der Klein- und Mittelserienfertigung betreiben keine Forschung. Innovationen und Entwicklungen aus der Großserie werden auf unser Unternehmen transferiert. Aus unserem Code of Conduct existieren für die Lieferanten gewisse Vorgaben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Aus Gründen des Wettbewerbs und der Vertraulichkeit sowie des Datenschutzes machen wir hierzu keine Angaben.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT - NATÜRLICHE RESSOURCEN: Die wichtigsten **Halbzeuge** für unsere Produktion sind:

- Lacke zur Bauteilebeschichtung
- Kunststoffgranulat zur Bauteilherstellung
- Isocyanate bzw. Diisocyanate zur Bauteilherstellung

Als **Energieträger** kommen zum Einsatz:

- Strom, insbesondere für unsere Produktion
- Erdgas, für den Betrieb der Lackieranlagen und Abgasreinigungsanlagen
- Heizöl für den Betrieb der Heizung und Lackieranlagen in Oberkirch
- Diesel und Benzin
- Wasser

Abfall Wir trennen die folgenden Fraktionen: Altholz, Lösemittel und Lösemittelgemische, Farb- und Lackabfälle, sonstige Öl-Wassergemische (Abwasser der Pulverbeschichtungsanlage), sortierbarer Abfall nach GewAbfv (Gewerbeabfallverordnung) **Flächenverbrauch** Produktions- und Logistikhallen, Verwaltungsgebäude, Parkplätze sowie Zufahrten
RANGLISTE WESENTLICHER RESSOURCEN

Natürliche Ressourcen anteilig am Gesamtverbrauch von 34.209.534 kWh im Jahr 2023: Strom Appenweier: 42,5% Oberkirch: 0,1% Gas Appenweier: 56,4% Heizöl Oberkirch: 1% **Natürliche Ressourcen anteilig am Gesamtverbrauch von 33.181.441 kWh im Jahr 2022:** Strom Appenweier: 42,3% Oberkirch: 0,1% Gas Appenweier: 55,9% Heizöl Oberkirch: 1,7%

12. Ressourcenmanagement

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

ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN Wir verfolgen das Ziel einer jährlichen Energieeinsparung von 1% zu unserer derzeit festgelegten energetischen Ausgangsbasis. Bzgl. Energiequellen wollen wir zukünftig auf erneuerbare Energien setzen, dafür befindet sich eine PV-Anlage mit 500 kWp in Planung, welche 2024 fertiggestellt werden soll. Im Jahr 2023 wurden Torluftschleier an allen relevanten Hallentoren zur Minimierung von Heizenergieverlusten montiert. Das Ziel 1% an der energetischen Ausgangsbasis einzusparen haben wir in den Jahren 2022 und 2023 erreicht.

RISIKEN

Die wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit für unser Ökosystem sind Luft-, Boden- und Wasserverunreinigungen durch austretende Lösungsmittel oder diffuse Emissionen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Aus Gründen des Wettbewerbs wird hierzu keine Angabe gemacht.

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a) Aufgrund der geringen Verbrauchsdaten wurde dieser Wert durch uns nicht erhoben. b) Keine c) Energie i) Stromverbrauch: 17.353.578 kWh ii) Heizölverbrauch: 350.000 kWh iii) Kühlen: nicht ermittelbar iiii) Dampf: - d) - e) 133.212,88 GJ f) Direkte Messungen, Rechnungen g) „Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs“ BAFA 2020

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) 2022: 521.000 kWh 2023: 1.186.817 kWh b) - c) Energetische Ausgangsbasis (EnAB) vom 22.07.2023 d) In den Jahren 2022+2023 konnten die Proejekte aufgrund der Art der Energiesparpotenziale nur ahnand von Berechnungen und pausibilisierung an der EnAB ermittelt werden.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserverbrauch & Abwasser 2023 für beide Standorte:

Standort Appenweier	**Wasser in m³**		**Abwasser in m³**	
	Vorjahr	Lfd. Jahr	Vorjahr	Lfd. Jahr
Gesamt	32.809,00	31.350,00	32.809,00	31.350,00

Standort Oberkirch	**Wasser in m³**	**Abwasser in m³**
	Lfd. Jahr	Lfd. Jahr
Gesamt	291,00	291,00

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfälle zur Verwertung:

- Reaktionsrückstände pastös, Polypol, Isocyanat 4659 kg
- Farb- oder Lackschlämme (263.650 + 60.200) 323850 kg
- andere organische Lösemittel, Waschflüssigkeiten 31684 kg
- andere Lösemittel und Lösemittelgemische 16558 kg
- Lackiereiabfälle (Pinsel, Lappen, etc.) 36836 kg
- Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen 2084 kg
- Farb- und Lackabfälle, mit organischem Lösemittel 101 kg
- gemischte Siedlungsabfälle 228865 kg
- Kunststoffe 224390 kg
- Holz 97200 kg
- Papier/Pappe 115440 kg
- gemischte Metalle 62620 kg

Summe 1144287 kg

Abfälle zur Beseitigung:

- Lackierereiabfälle 31980 kg
- Gemischte Bau und Abbruch 600 kg

Summe 32580 kg

13. Klimarelevante Emissionen

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

EMISSIONSQUELLEN

Die wichtigsten Quellen unserer Emissionen für Scope 1 und 2 sind:

- Stromverbrauch
- Erdgasverbrauch
- Heizölverbrauch

Unser Unternehmen setzt sich aktiv für die Reduktion klimarelevanter Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien ein. Für das Jahr 2024ff haben wir bedeutende Maßnahmen geplant: 2024: Bau einer Photovoltaikanlage: Diese Anlage ermöglicht es uns, einen Teil unseres Energiebedarfs durch Solarenergie zu decken. Einkauf von grünem Strom aus Wasserkraft in Norwegen: Durch den Bezug von grünem Strom reduzieren wir unseren CO2-Fußabdruck erheblich. Planung der Zusammenlegung zur Nachverbrennung der Lackieranlagen: Diese Maßnahme führt zu einer effizienteren Verbrennung und einer Reduktion des Gasverbrauchs. 2025: Planung und Bau einer weiteren PV-Anlage Eine Strategie unseres Unternehmens zur Reduzierung der klimarelvanten Emissionen ist die Reduzierung des Gasverbrauches im Unternehmen. Hierzu laufen verschiedene Planungen welche bislang noch keine Maßnahmen nach sich gezogen haben. Konkrete Maßnahmen für das Berichtsjahr 2023 liegen auf der Planung zur Umsetzung verschiedener Ziele zur Erreichung des übergeordneten Ziels, der Verringerung des CO2-Fußabdrucks: - Bau einer Photovoltaikanlage - Nutzung von grünem Strom zur Verringerung des CO2-Fußabdrucks - Zusammenlegung der Nachverbrennung der Lackieranlagen zur Reduzierung des Gasverbrauchs Als Bezugsgröße zur Ermittlung von Energieeinsparungen liegt die energetische Ausgangsbasis von Definition von 22.07.2023 zu Grunde. Diese beträgt 3259kWh des Gesamtenergieverauches des Unternehmens zur Hauptbetriebszeit. Daran ausgehend wird die Energieeinspaung und den damit verbundenen CO2-Emissionen anhand des GHG-Protokolls verifiziert. Die Berechnungen beziehen sich auf die WEISS automotive GmbH im Gesamten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

a) 2023: 5.134 tCO_2e 2022: 4.937 tCO_2e b) Keine Angabe c) Keine Angabe d) 2023, Anpassung der EnAb e) Informationsblatt CO_2-Faktoren; Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle f) operative Kontrolle g) Rechnungen, Messungen

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

a) 2023: 6.333 tCO_2e 2022: 6.109 tCO_2e b) Keine Angabe c) Keine Angabe d) 2023, Anpassung der EnAb e) Informationsblatt CO_2-Faktoren; Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle f) operative Kontrolle g) Rechnungen, Messungen

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) Aus Kapazitätsgründen und aufgrund fehlender Daten der Unterlieferanten ist diese Angabe aktuell nicht möglich und wird nach vorliegen aller Angaben erhoben. Einen genauen Termin kann aktuell nicht genannt werden.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Senkung der THG-Emissionen a) 2022: 226t CO2 2023: 516t CO2 Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle / EEW Informationsblatt CO2-Faktoren Stand 15.02.2024 b) CO2 c) EnAB 22.07.2023 d) Scope 1 + 2 e) GHG-Protokolls, die Berechnungen beziehen sich auf die WEISS automotive GmbH im Gesamten.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

ZIELSETZUNGEN

Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns konkrete und messbare Ziele im Bereich Arbeitgeberattraktivität gesetzt: Wir möchten schrittweise bis 2026 offene Stellen schneller nachbesetzen und gleichzeitig die Fluktuationsquote verringern (siehe auch Kriterium 3). **STRATEGIEN UND MASSNAHMEN**

Wir achten darauf, dass alle gesetzlichen Anforderungen im Bereich Arbeitnehmerrechte eingehalten werden. In unserer Hausordnung sind alle Rechte und Pflichten unserer Mitarbeitenden geregelt. In regelmäßigen Abständen informieren wir unsere Mitarbeitenden in sogenannten Mitarbeiterinformationsrunden durch die Geschäftsführung über die aktuelle Situation bei WEISS automotive. Wir führen ein Mal pro Jahr eine verbindliche Schulung für alle Mitarbeitenden zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte durch.

BETEILIGUNG AM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Für das Jahr 2024 haben wir uns als Ziel gesetzt, das Thema Nachhaltigkeit an die Mitarbeitenden zu kommunizieren. Hierzu planen wir Informationsveranstaltungen durch die Geschäftsführung. Unabhängig davon können unsere Mitarbeitenden jederzeit Verbesserungsvorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) einbringen. **STANDORTE**

Wir haben keine Standorte im Ausland. **RISIKEN**

Unser Unternehmen legt großen Wert auf die Wahrung der Arbeitnehmerrechte und hat entsprechende Maßnahmen implementiert, um mögliche Risiken zu

minimieren. Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen sowie unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten. Diese Einschätzung basiert auf folgenden Punkten:

- Code of Conduct: Unser Unternehmen besitzt einen umfassenden Code of Conduct, in dem die Aspekte der Arbeitnehmerrechte klar formuliert und nachhaltig umgesetzt werden.
- Whistleblower-Hotline und Postfach: Wir haben eine Whistleblower-Hotline sowie ein Postfach eingerichtet, über die mögliche Verstöße anonym gemeldet werden können.
- Keine gemeldeten Fälle oder Beschwerden: Es wurden keine Fälle gemeldet und es gab keine Beschwerden, die dem Unternehmen bekannt sind.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass etwaige Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden können. Aufgrund der oben genannten Maßnahmen und der Tatsache, dass bisher keine Fälle oder Beschwerden bekannt sind, sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken für negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Wir bleiben jedoch wachsam und werden weiterhin sicherstellen, dass unsere Standards eingehalten und kontinuierlich verbessert werden.

15. Chancengerechtigkeit

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

ZIELSETZUNGEN

Die WEISS automotive verfolgt das Ziel, alle Mitarbeiter gerecht zu entlohnen und setzt dies im Rahmen der Entlohnungsgrundsätze um. Dafür haben wir Entlohnungsgrundsätze definiert unabhängig vom Geschlecht oder der Nationalität. Des Weiteren ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich beruflich und persönlich weiterentwickeln. Um dies zu gewährleisten, bieten wir interne Trainings und bei Bedarf auch externe Trainingsmaßnahmen an. Um die sprachliche Barriere zu minimieren, haben wir Deutschkurse sowie Englischsprachkurse etabliert. Darüber hinaus haben wir zu diesem Thema keine Ziele definiert, da wir hier aktuell keinen weiteren Handlungsbedarf sehen. **STRATEGIEN UND MASSNAHMEN**

Wir haben innerhalb der WEISS automotive Entlohnungsgrundsätze für alle

Mitarbeitergruppen / Tätigkeiten definiert und entlohnen unsere Mitarbeitenden entsprechend. Alle Mitarbeitenden werden entsprechend ihrer Tätigkeit entlohnt, es gibt keine Unterschiede zwischen Geschlechtern oder Nationalitäten. Wir gehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ein und bieten u.a. Teilzeitarbeit an sowie, wo es umsetzbar ist, auch mobiles Arbeiten.

BISHERIGE ZIELE

Erfolgreich haben wir unsere Entlohnungsgrundsätze etabliert. Im Benchmarkvergleich entlohnen wir unsere Mitarbeiter ähnlich wie Konkurrenzunternehmen.

16. Qualifizierung

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

ZIELSETZUNGEN

Unser Unternehmen setzt sich aktiv für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden ein, insbesondere in den Bereichen (Weiter-)Bildung, Digitalisierung und demografischer Wandel. Qualitative Ziele: Weiterbildung hat bei WEISS automotive einen hohen Stellenwert. Alle Mitarbeitenden sollen zeitnah notwendige Schulungen erhalten. Während der jährlichen Mitarbeitergespräche können anstehende Schulungen besprochen werden. Wir bieten Fortbildungen in Voll- und Teilzeit an, z.B. Meister-, Techniker-, Betriebswirt- oder Bachelor-Studiengänge. Schulungen zur Verbesserung digitaler Kompetenzen, um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Maßnahmen zur Integration und Förderung aller Altersgruppen im Unternehmen.
Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns das Ziel gesetzt unser Gesundheitsmanagement auszubauen und die Ausfallquote (Krankenstand) zu reduzieren. Für uns ist die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ein fortlaufender Prozess. Daher haben wir keinen festen Zeithorizont definiert. Wir passen unsere Maßnahmen laufend an die sich verändernden Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und die Anforderungen des Marktes an. **STRATEGIEN UND MASSNAHMEN**

Wir bieten regelmäßig Deutsch- und Englischsprachkurse für unsere Mitarbeitenden an. Der aktuelle Fachkräftemangel stellt uns vor Herausforderungen, denen wir mit einer spezifischen Kampagne begegnen

wollen. Wir werden in den kommenden Jahren unser Talentmanagement ausbauen und so in der Lage sein, Schlüsselpositionen mit eigenen Mitarbeitern zu besetzen. Dieses ist in unseren Augen besonders wichtig, da so wertvolles Know-How von Mitarbeiter zu Mitarbeiter weitergegeben wird. Von dieser Kampagne profitieren alle Seiten. Wir betreiben seit vielen Jahren erfolgreich Ausbildung in den Berufen Industriekaufmann/frau, Fachkraft für Lager und Logistik, Lackierer für Fahrzeugtechnik sowie den IT-Fachinformatiker-Systemintegration. Wir bieten im Schnitt jedes Jahr neun jungen Menschen die Möglichkeit an eine Ausbildung bei der WEISS automotive zu absolvieren. Im Regelfall werden die Auszubildenden nach erfolgreich absolvierter Prüfung übernommen. Wir bieten Möglichkeiten zur Fortbildung in Voll- und Teilzeit an. Hier handelt es sich um persönliche Weiterentwicklungen der Mitarbeitenden wie z.B. eine Weiterqualifizierung zum Meister, Techniker, Betriebswirt oder in Form eines Bachelorstudiums. Während der jährlich durchgeführten Mitarbeitergespräche haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit das Thema Schulungen anzusprechen. Pflichtunterweisungen, etwa in der Produktion, Montage und Verwaltung, werden im Rahmen des Arbeitssicherheitsmanagements regelmäßig durchgeführt. Ansonsten besteht beispielsweise die Möglichkeit als Mitarbeiter, ein Jobbike Leasing in Anspruch zu nehmen, um die Mobilität, aber auch Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern.

BISHERIGE ZIELE

In den vergangenen Jahren haben wir bereits erfolgreich Qualifizierungsmaßnahmen in unserem Unternehmen etabliert. Beispiele sind regelmäßige Cybersecurity-Schulungen sowie Schulungen zum digitalen Arbeiten.
Zudem haben wir bereits ein umfassendes Gesundheitsmanagement etabliert. Mit der AOK und ortsansässigen Apotheken bieten wir jährlich einen sogenannten Gesundheitstag an. Hier haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, an verschiedenen Stationen ihre Fitness zu testen und erhalten umfassende Beratungen über verschiedene Themen. Zum anderen bieten wir jährliche Untersuchungen durch unsere Werkärztin an.
Gefährdungsbeurteilung werden für alle Arbeitsplätze durchgeführt, um präventiv Gesundheitsbeeinträchtigungen entgegenzuwirken. **RISIKEN**

Risiken in Bezug auf Qualifizierung sehen wir aufgrund des steigenden Fachkräftemangels. Diesem begegnen wir, indem wir uns als attraktiver Arbeitgeber aufstellen. Zudem sehen wir eine Gefahr von Überlastung und Überforderung der Belegschaft aufgrund der steigenden Komplexität der Arbeitswelt. Damit einher geht auch das Risiko der psychischen Belastung, dem wir mit unserem Gesundheitsmanagement begegnen müssen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Arbeitsbedingte Unfälle

a) i. 0 ii. 8 iii. Schnittwunden, Platzwunden, Prellungen b) i. 0 ii. 2 iii. Prellungen

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

a) und b) Pro Quartal findet eine Arbeitsschutzausschuss-Sitzung (ASA) statt. Teilnehmer sind die Geschäftsführung, Werksleitung, Personalmanagement, Materialwirtschaft, Wartung und Instandhaltung, unsere externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie die Berufsgenossenschafts-Ärztin.

Folgende Inhalte werden in der Sitzung besprochen:

- Auswerten des Unfallvorkommens im Betrieb
- Aktualisieren und Auswerten der Gefährdungsbeurteilungen
- Organisieren von Weiterbildungen zum Thema Arbeitssicherheit
- Durchführen von jährlichen Arbeitssicherheitsschulungen
- Optimieren von Arbeitsschutz-Prozessen
- Diskussion zur Verbesserung des Arbeitsschutzes

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aus- und Weiterbildung

Im Schnitt pro Mitarbeiter 15 Std/Jahr Es findet bei uns keine geschlechterspezifische Auswertung statt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität

a) i. 100% männlich ii. unter 30 Jahre: 0% 30-50 Jahre: 50% > 50 Jahre: 50% iii. keine Angaben b) i. Frauen: 24,12% Männer: 75,88% (insg. innerhalb des Unternehmens) ii. < 30 Jahre: 21,47% 30-50 Jahre: 47,03% > 50 Jahre: 31,49%
iii. keine Angaben

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

Diskriminierung Null.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

ZIELSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns als Unternehmen ein wichiges Anliegen. Aus diesem Grund verpflichten wir uns hierfür in unserem eigenen Code of Conduct. Dieser betont die essenzielle Bedeutung der Menschenrechte und ihre feste Verankerung in unserer Unternehmenskultur. Auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern verlangen wir die Einhaltung dieser Standards.
Qualitative Ziele:

- Einhaltung der Menschenrechte: Sicherstellung der Menschenrechte im eigenen Unternehmen, bei Tochtergesellschaften sowie bei Zulieferern und Dienstleistern.
- Überwachung: Regelmäßige interne und externe Audits zur Überprüfung

der Einhaltung.

Ein konkreter Zeithorizont ist nicht definiert, da die Einhaltung der Menschenrechte ein sich ständig weiterentwickelnder Prozess ist, in dem wir uns stetig verbessern wollen. Bisher sind keine Zwischenfälle bekannt, weder über die anonyme Hotline noch das anonyme Postfach zur Meldung diesbezüglicher Verstöße. **ERREICHUNG BISHERIGER ZIELE**

Eine Whistleblower-Hotline ist seit 2022 eingerichtet. Zum aktuellen Zeitpunkt liegen uns keine Informationen zu einer Verletzung der Menschenrechte bei uns im Unternehmen oder bei unseren Zulieferern und Dienstleistern vor.
RISIKEN

Aktuell sind uns keine wesentlichen Risiken bekannt, die aus unseren Geschäftstätigkeiten wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben könnten. Diese Einschätzung basiert auf folgenden Maßnahmen:

- Überprüfung von Leiharbeitsfirmen: Die von uns beschäftigten Leiharbeitsfirmen werden regelmäßig durch die Bundesagentur für Arbeit überprüft, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben und Menschenrechtsstandards eingehalten werden.
- Nutzung lokaler Ressourcen und Lieferanten: Wir beziehen unsere Ressourcen von Lieferanten welche hauptsächlich aus Deutschland und der EU stammen, wo strenge gesetzliche Regelungen und Menschenrechtsstandards gelten.

Hierbei setzen wir auf eine kontinuierliche Überwachung und haben zur Meldung von Verstößen eine anonyme Hotline sowie ein anonymes Postfach eingerichtet. Dies in Kombination mit den regelmäßigen Überprüfungen des Arbeitsamtes soll dazu führen potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu beheben, um ein sicheres und faires Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Investitionsvereinbarungen

Als mittelständiges Unternehmen haben wir keine Definition von Investitionsvereinbarungen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Geprüfte Betriebsstätten Null. Die WEISS automotive GmbH besitzt zwei Geschäftsstandorte in Deutschland, in welchen die Menschenrechte eingehalten werden. Die Verantwortung hierzu trägt die Geschäftsführung. Wir besitzen ein Werk in Appenweier sowie den Standort in Oberkirch für Sonderprojekte. An beiden Standorten gilt der interne Code of Conduct, welcher aktiv gelebt wird. Da der Geschäftsführung an beiden Betriebsstätten keine Verstöße bekannt sind bzw. nicht gemeldet wurden, gibt es hier keinen Prüfungsbedarf.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Prüfung neuer Lieferanten - soziale Aspekte Null. Wir als WEISS automotive GmbH setzen auf langjährige lokale und stabile Partner. Bei der Auswahl neuer Lieferanten und dem Abschluss neuer Geschäftsbeziehungen verlangen wir von unseren Geschäftspartner die Anerkennung unseres Code of Conducts. Auf Basis dessen und der lokalen Lieferanten aus Deutschland und der EU, wo strenge Regelungen und Menschenrechtsstandards gelten, ergibt sich hier keine Notwendigkeit einer aktiven Prüfung/Bewertung

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Lieferantenprüfungen

Wir führen keine sozialen Audits von Lieferanten und Vorlieferanten durch und haben dies aus Gründen knapper Ressourcen nicht in Planung.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Wir unterstützen jährlich regionale Vereine und Institutionen mit Spenden in einem angemessenen Rahmen. Wir als Weiss automotive GmbH haben hierbei den Fokus auf lokale Vereine, wo hingegen die Holding beispielsweise die Kinderkrebshilfe Freiburg finanziell unterstützt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

a.
Erzeugter und ausgeschütteter Wert

i) Erlöse: 123.290.686 Euro

ii) Materialaufwendungen: 77.121.573 Euro Personalkosten: 26.273.027 Euro

b.
Als mittelständiges Unternehmen haben wir hierzu keine Erhebung.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

AKTUELLE GESETZGEBUNGSVERFAHREN

Wir verfolgen alle für uns relevanten Gesetze, machen aber keine Eingaben zu einzelnen Gesetzesvorgaben. **POLITISCHER EINFLUSS/ PARTEISPENDEN**

Wir engagieren uns nicht politisch und tätigen keinerlei Parteispenden. Bislang sind wir im Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden (wvib) tätig. Darüber hinaus sind wir Mitglied bei Nectanet, welche sich mit dem Thema Standortmarketing und der Wirtschaftsförderung befassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Parteispenden Null.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

STRATEGIEN, MASSNAHMEN UND KONTROLLE

Im Rahmen unseres Code of Conducts sind Verhaltensrichtlinien vorgegeben, welche über interne und externe Audits abgefragt werden. Die Whistleblower-Hotline ist seit 2022 eingerichtet. **VERANTWORTUNG**

Für das Thema Compliance ist die kaufmännische Geschäftsführung und externer Dienstleister (Whistleblower- Hotline) verantwortlich. **INTERNE SENSIBILISIERUNG**

Führungskräfte und Beschäftigte werden über Schulungen, Auditierungen und Infoveranstaltungen sensibilisiert. **BISHERIGE ZIELE**

Wir verfolgen eine Null-Fehler-Strategie in der Einhaltung der Complianceregeln. Speziell im Bezug auf Korruption und rechtswidriges Verhalten. Dies wird in unserem Code of Conduct festgehalten, welcher als

Leitlinie für all unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt. Zur Meldung solcher Verstöße wurde extra eine anonyme Hotline sowie ein anonymes Postfach eingerichtet, indem Verstöße gemeldet werden können. Zum heutigen Zeitpunkt wurden der Geschäftsführung keine Verstöße dieser Art gemeldet. Darüberhinaus wurden keine konkreten quantitativen Ziele definiert, da dieses Thema im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich bewertet wurde.

RISIKEN

Die Vermeidung von Korruption und Bestechung in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen sowie bei unseren Produkten und Dienstleistungen hat für uns einen hohen Stellenwert. Aktuell sind uns keine wesentlichen Risiken bekannt, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben könnten. Diese Einschätzung basiert auf folgenden Punkten:

- Keine gemeldeten Verstöße: Seit der Einrichtung unserer anonymen Hotline gab es keine Compliance-Verstöße die uns bekannt wären.

Obwohl keine formale Risiko-Analyse durchgeführt wurde, bleiben wir wachsam und setzen auf eine stete Überwachung zur Einhaltung unseres Code of Conducts und interne Kontrollen, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Wir werden weiterhin Maßnahmen ergreifen, um ein integres und transparentes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Korruptionsrisiken Wir führen keine Bewertung zu Korruptionsrisiken durch, da wir keine Notwendigkeit sehen aufgrund unserem etabliertem 4-Augen Prinzip im Unternehmen.

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Korruptionsvorfälle Null.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Gesetzeswidrigkeit a) Null. b) Null. c) Null.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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