



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2024

---

## Weiss automotive GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsmanagerin  
Lisa Schmidt

Nachtweide 5-9  
77767 Appenweier  
Deutschland

07805 494110  
[Lisa.Schmidt@weiss-automotive.de](mailto: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: 2024, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die WEISS automotive GmbH ist ein Systemlieferant der Automobilindustrie und ist spezialisiert auf die Herstellung, Lackierung, Montage und Logistik von Kunststoffanbauteilen im Exterieur- Bereich von Klein-, Mittel- und Sonderserien. Die Montage, Verpackung und der Versand komplettieren das Angebot entsprechend der kundenspezifisch realisierten Logistikkonzepte. 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, VW, Porsche, Bentley, Rolls Royce, Lamborghini und Ford. 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, wählen wir die Formulierungen im genetische Maskulin. Diese Form zählt übergreifend für alle Geschlechter. Der Bericht bezieht sich auf beide Standorte.

---

# 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 verfolgen als Weiss automotive GmbH eine eigenständige, ganzheitlich in die Unternehmensstrategie integrierte Nachhaltigkeitsstrategie. Sie basiert auf einer aktualisierten Wesentlichkeits- und Stakeholderanalyse (2024) und bildet die Grundlage für unsere zukünftige Ausrichtung im Rahmen der CSRD/ESRS-Berichterstattung. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2024–2026 ist in fünf zentrale Handlungsfelder gegliedert, die ökologische, soziale und ökonomische Aspekte integrieren und eine enge Verknüpfung mit unseren operativen Prozessen sicherstellen:

**HANDLUNGSFELDER Supply Chain** Unser Anspruch ist es, unseren Kunden eine hohe Liefertermintreue und Planungssicherheit zu gewährleisten. Dieses Handlungsfeld umfasst die gesamte Logistikkette, vom Lieferanten über unsere Produktion bis hin zum Kunden. Wir legen besonderen Wert auf nachhaltige Beschaffungsprozesse und die Reduktion ökologischer Auswirkungen entlang der Wertschöpfung. Dazu zählen die bevorzugte Auswahl regionaler Lieferanten, der Einsatz umweltfreundlicher Verpackungen sowie Maßnahmen zur Optimierung von Transportwegen und zur Senkung von CO<sub>2</sub>-Emissionen. 2024 werden Lieferantenbewertungen schrittweise um ESG-Kriterien ergänzt.

**Mensch** Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Als Arbeitgeber übernehmen wir Verantwortung für ein attraktives, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle, Jobrad-Leasing, ergonomische Arbeitsplätze und gezielte Weiterbildungsangebote fördern die langfristige Zufriedenheit und Bindung unserer Belegschaft. Im Jahr 2024 wurde unser Personalentwicklungskonzept erweitert, um Themen wie Diversity, Führungskultur und Kompetenzaufbau für Nachhaltigkeit stärker zu verankern.

**Produkte und Technik** Als Systemlieferant der Automobilindustrie bieten wir das gesamte Leistungsspektrum, von der Herstellung über die Lackierung bis zur Montage von Kunststoffanbauteilen. Unsere Produktqualität hat höchste Priorität und basiert auf Innovation, Effizienz und Ressourcenschonung. Durch den gezielten Einsatz moderner Fertigungstechnologien und digitaler Prozesssteuerung senken wir Ausschussraten und Energieverbrauch. **Umwelt und Klima** Der Klimaschutz ist zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre mit steigenden Energiekosten und Lieferengpässen haben wir unsere Energie- und Klimastrategie neu ausgerichtet: Wir beziehen Rohteile zunehmend lokal, reduzieren Transportemissionen und investieren in eine Photovoltaikanlage (500 kWp, Inbetriebnahme 2024). Darüber hinaus setzen wir auf Energie-Compliance-Systeme, innovative Recyclingverfahren und Maßnahmen zur betriebsinternen Mobilität. Ziel ist es, unseren Energieverbrauch jährlich um mindestens 1 % gegenüber der Ausgangsbasis 2023 zu senken. **Governance** Nachhaltigkeit ist auf Geschäftsführungsebene verankert und wird durch ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsmanagementteam gesteuert. Schwerpunkte liegen auf der Digitalisierung von Prozessen, dem Aufbau eines ESG-Controllingsystems sowie der transparente Berichterstattung gemäß DNK und künftig ESRS. Die Unternehmensleitung fördert eine partizipative Organisationskultur und achtet auf die Einhaltung aller rechtlichen und ethischen Anforderungen.

#### **STANDARDS UND AUSBLICK**

Wir orientieren uns weiterhin am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie an internationalen Standards wie GRI SRS und ISO 9001/IATF 16949. Mit Blick auf die CSRD bereiten wir den Übergang auf eine ESRS-konforme Berichterstattung vor. Unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele leiten sich direkt aus diesen fünf Handlungsfeldern ab und werden jährlich im Management-Review überprüft.

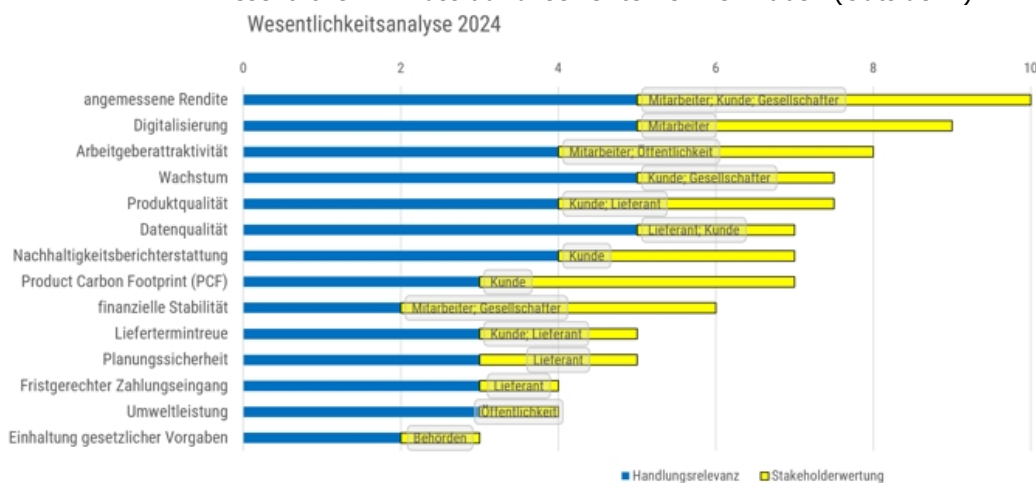
## 2. Wesentlichkeit

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 ist als Automobilzulieferer im Ortenaukreis tätig, einer wirtschaftlich starken und industriell geprägten Region im Südwesten Baden-Württembergs. Die Lage zwischen Rhein und Schwarzwald mit hohem Anteil an Natur- und

Kulturlandschaften führt zu besonderen Anforderungen an Umwelt- und Emissionsschutz sowie an eine ressourcenschonende Produktion. Die Region verfügt über eine hochspezialisierte Industrie struktur, insbesondere in Maschinenbau, Automobilindustrie und Metallverarbeitung. Dies schafft gute Bedingungen für Kooperationen und Fachkräfte, führt jedoch auch zu einem intensiven Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Die grenznahe Lage zu Frankreich stärkt Logistik und Arbeitsmarkt, bringt jedoch zusätzliche regulatorische Anforderungen mit sich. Politisch ist die Region auf technologiestarke Industrie ausgerichtet und unterstützt aktiv die Transformation hin zu klimafreundlichen Produktionsweisen. Nationale und europäische Vorgaben, insbesondere im Automobil- und Nachhaltigkeitsbereich, prägen unser Umfeld maßgeblich. Für uns sind insbesondere Fachkräftesicherung, Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Anpassung an regulatorische Veränderungen wesentlich.

**WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN** Im Rahmen der 2024 fortgeschriebenen **Wesentlichkeitsanalyse** wurden die für die Weiss automotive GmbH relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bewertet. Dabei fand ein moderierter Workshops extern begleitet mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten statt. Neben internen Aspekten wurden auch externe Erwartungen von Stakeholdern wie Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten und regionalen Partnern einbezogen. Ziel war es, die Themen zu bestimmen, die sowohl durch unsere Geschäftstätigkeit wesentlich beeinflusst werden (Inside-out) als auch jene, die umgekehrt wesentlichen Einfluss auf unser Unternehmen haben (Outside-in).



### INSIDE- OUT- PERSPEKTIVE

Unsere Geschäftstätigkeit als Systemlieferant der Automobilindustrie hat unmittelbare Auswirkungen auf ökologische und soziale Aspekte entlang der Wertschöpfungskette. Besonders relevant sind hierbei die **Datenqualität** und die **Liefertermintreue**.

Eine hohe Datenqualität bildet die Grundlage für unsere digitale

Prozesssteuerung und damit für eine effiziente, ressourcenschonende Produktion. Gut gepflegte Datenbestände ermöglichen uns, Arbeitsabläufe zu optimieren, Stillstandzeiten zu minimieren und Materialverbräuche zu reduzieren. Unzureichende Datenpflege kann dagegen zu Fehlteilen, erhöhtem Ausschuss und ineffizienten Prozessen führen. In der Lieferkette ist die termingerechte Lieferung ein zentrales Qualitätsmerkmal, das nicht nur wirtschaftliche Stabilität sichert, sondern auch ökologische Auswirkungen beeinflusst: ungeplante Sonderfahrten erhöhen Kosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen. Durch die Optimierung von Logistik- und Planungsprozessen, die verstärkte Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten und eine verbesserte Produktionssteuerung leisten wir daher einen positiven Beitrag zur Umwelt und zur Ressourceneffizienz. Insgesamt fördern unsere internen Maßnahmen zur Prozessoptimierung, Digitalisierung und Qualitätssicherung sowohl die ökologische als auch die ökonomische Nachhaltigkeit.

### **OUTSIDE-IN -PERSPEKTIVE**

Von außen wirken insbesondere regulatorische, marktbezogene und gesellschaftliche Entwicklungen auf unser Unternehmen ein. Zunehmende Berichtspflichten, Kundenerwartungen und gesetzliche Anforderungen prägen unsere Nachhaltigkeitsarbeit maßgeblich. Die **Nachhaltigkeitsberichterstattung** wird damit zu einem strategischen Faktor: Sie erhöht Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit, erfordert jedoch gleichzeitig zusätzliche Ressourcen für Datenerfassung und Systemintegration. Langfristig sehen wir hierin Chancen zur Effizienzsteigerung, zur Imageverbesserung und zur Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität. Ein weiteres wesentliches Thema ist die Ermittlung des **Product Carbon Footprint (PCF)**. Durch die Analyse der produktbezogenen Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus, von der Rohstoffverarbeitung bis zum Endprodukt, wollen wir künftig gezielt Einsparpotenziale identifizieren. Derzeit stellt die vollständige Erhebung des PCF noch eine methodische und technische Herausforderung dar, deren Umsetzung wir für die kommenden Jahre planen. Positiv wirkt sich die Entwicklung hin zu mehr Transparenz und messbarer Klimawirkung aus, die sowohl die ökologische Verantwortung stärkt als auch das Vertrauen unserer Kunden in unsere Produkte erhöht.

### **CHANCEN, RISIKEN UND SCHLUSSFOLGERUNG FÜR DAS NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

Aus den identifizierten Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für die Weiss automotive GmbH sowohl Chancen als auch Risiken, die wir aktiv in unser Nachhaltigkeitsmanagement integrieren.

Zu den wichtigsten **Chancen** zählen Effizienzsteigerungen durch digitale Prozessoptimierung, Energieeinsparungen und eine stärkere regionale Beschaffung. Diese Maßnahmen tragen zur Kostenreduktion, zur Verringerung von Emissionen und zu einer höheren Kundenzufriedenheit bei. Zudem stärken

Transparenz, ESG-Berichterstattung und nachhaltige Produktentwicklungen unsere Marktposition und Arbeitgeberattraktivität. Den **Risiken** begegnen wir durch vorausschauendes Management und klare Verantwortlichkeiten. Dazu zählen der höhere Ressourcenaufwand für Berichterstattung und Datenmanagement, Investitionen in neue Technologien sowie mögliche Anpassungsbedarfe in Prozessen und Strukturen. Auch externe Faktoren wie regulatorische Vorgaben oder volatile Energiepreise werden regelmäßig bewertet. Als **Schlussfolgerung** richten wir unser Nachhaltigkeitsmanagement stärker strategisch aus: ESG-Ziele werden in die Unternehmenssteuerung integriert, relevante Kennzahlen regelmäßig überprüft und Mitarbeitende gezielt geschult. So entwickeln wir Nachhaltigkeit von einer Berichtspflicht hin zu einem Steuerungsinstrument, das ökologische, soziale und ökonomische Aspekte gleichermaßen abbildet.

### 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 unserer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Weiss automotive GmbH für den Zeitraum 2024 bis 2026 folgende mittel- und langfristige Ziele definiert:

- **Angemessene Rendite** - Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit (Kennzahl: EBIT)
- **Aufbau** eines strukturierten **Nachhaltigkeitsmanagements** inkl. Einführung eines ESG-Kennzahlensystems und zweijährlicher Berichterstattung nach DNK/ESRS
- **Rezertifizierungen** nach ISO9001:2015, ISO45001:2018, IATF 16949:2016, ISO 14001:2015
- **Schnelle und qualifizierte Stellenbesetzung**  
(Ø Besetzungsdauer ≤ 15 Tage gewerblich / ≤ 35 Tage kaufmännisch)
- **Senkung der Ausfallquote** (Ziel ≤ 3,8 % Krankenstand)
- **Reduktion der Fluktuationsrate** (Ziel < 1 % bis 2026)
- **Energieeinsparung** (jährlich ≥ 1 % gegenüber 2023, gemessen in ECON)

- **Reduktion der Sonderfahrten** in der Logistik zur Verbesserung der Klimabilanz sowie Kostenreduktion

**VORRANGIGE ANLIEGEN UND PRIORISIERUNG** Von diesen Zielen behandeln wir mehrere Themen mit besonders hoher Priorität, da sie den größten Einfluss auf unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung haben: **1) Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements und Berichtserstattung** Dieses Ziel besitzt eine wichtige Priorität, da dieses Thema sozialgesellschaftlich eine große Relevanz besitzt und unsere Kunden zunehmend ESG-Transparenz als Vergabekriterium erwarten. Der Aufbau einer klaren Berichtsstruktur und die Einführung messbarer ESG-Kennzahlen sind daher wesentliche Voraussetzungen für unsere Zukunftsfähigkeit und Glaubwürdigkeit. Des Weiteren können durch eine Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in die Unternehmensführung und -strategie Potentiale und Synergien freisetzen. **2) Energieeffizienz und Umweltsleistung** Mit der Installation einer weiteren Photovoltaikanlage (500 kWp, Inbetriebnahme 2025) und der jährlichen Energieeinsparung von mindestens 1 % leisten wir einen konkreten Beitrag zur Reduktion unserer Emissionen. Dieses Ziel ist nicht nur ökologisch, sondern auch wirtschaftlich relevant, da steigende Energiekosten langfristig ein Risiko für unsere Produktion darstellen. **3) Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung** Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität. Nur mit einer stabilen, motivierten Belegschaft können alle weiteren Nachhaltigkeits- und Qualitätsziele erreicht werden. Durch Gesundheitsförderung, moderne Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten schaffen wir ein Umfeld, das langfristige Beschäftigung sichert. **4) Liefertermintreue und Produktqualität** Die Gewährleistung gleichbleibend hoher Produktqualität und termingerechter Lieferung ist zentral für unsere Kundenbeziehungen. Strategische Logistikplanung und Prozessoptimierung sollen Sonderfahrten reduzieren und gleichzeitig unsere Klimabilanz verbessern. Diese Priorisierung basiert auf den Kriterien strategische Bedeutung für das Unternehmen, ökologische und soziale Wirkung sowie regulatorische Relevanz. Damit schaffen wir ein ausgewogenes Zielsystem, das die Stabilität des Unternehmens sichert, unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Umwelt stärkt und die Anforderungen der kommenden Nachhaltigkeitsregulierung frühzeitig erfüllt.

#### **ÜBERWACHUNG DER ZIELERREICHUNG UND BEZUG**

**ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS** Die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele wird quartalsweise durch die Geschäftsführung und die Nachhaltigkeitsbeauftragte überwacht. Dabei werden alle relevanten Kennzahlen, etwa zu Energieverbrauch, Krankenstand oder Fluktuation geprüft, bewertet und in die strategische Planung eingebunden. So stellen wir sicher, dass Fortschritte messbar bleiben und bei Bedarf zeitnah Gegenmaßnahmen

eingeleitet werden können. Ein direkter Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen besteht derzeit nicht, da wir uns vorrangig an den Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden orientieren. Dennoch ergeben sich inhaltliche Überschneidungen: Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement und ergonomischen Arbeitsplätzen leisten wir einen Beitrag zu SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, während unsere Maßnahmen zur Energieeffizienz, Prozessoptimierung und Ressourcenschonung im Sinne von SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion wirken.

## 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 DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE** Die Wertschöpfungskette der Weiss automotive GmbH umfasst alle Schritte von der Projektplanung über die Beschaffung und Produktion bis zur Distribution. In jeder Stufe sind ökologische, soziale und ökonomische Aspekte fest verankert. Im **Projektmanagement** werden bereits in der Planungsphase Umweltstandards berücksichtigt und energieeffiziente Werkzeuge sowie digitale Planungsprozesse eingesetzt, um Ressourcenverbrauch und Energiebedarf zu minimieren. In der **Materialwirtschaft** und **Beschaffung** achten wir auf nachhaltige Lieferanten, bevorzugen regionale Bezugsquellen und fördern den Einsatz recycelter Materialien. Verpackungsmaterialien werden reduziert, und durch den Einsatz einer Molchanlage in der Lackierung senken wir Farbverluste und Abfallmengen. Die **Produktion** umfasst Rohteilfertigung, Lackierung und Montage. Hier setzen wir auf energieeffiziente Anlagen, umweltfreundliche Lacke und moderne Steuerungssysteme. Mit einer Photovoltaikanlage (500 kWp, Inbetriebnahme 2025) erhöhen wir den Anteil erneuerbarer Energien und reduzieren unsere Emissionen. In der **Distribution** optimieren wir Logistikprozesse und Transportwege, setzen umweltfreundliche Verpackungen ein und reduzieren Sonderfahrten, um Kosten und Emissionen zu senken. Über alle Stufen hinweg übernehmen wir Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen, Ressourceneffizienz und wirtschaftliche Stabilität. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig im Rahmen des SAQ 5.0-Ratings, interner Audits und Management-Reviews überprüft.

**SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE PROBELEME INNERHALB DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE** Im Berichtsjahr 2024 sind der Weiss automotive GmbH keine sozialen oder ökologischen Verstöße entlang der Wertschöpfungskette bekannt geworden. Durch die Teilnahme am SAQ 5.0-

Rating sowie durch regelmäßige Lieferantenbewertungen und Audits konnten mögliche Risiken in den Bereichen Umwelt, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen überprüft und ausgeschlossen werden. Wir stehen in engem Austausch mit unseren Lieferanten und fordern die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards ein. Sollte es künftig zu Auffälligkeiten kommen, werden diese im Rahmen unseres Lieferantenmanagements dokumentiert, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

#### **PRÄVENTIONS - UND INTERVENTIONSSTRATEGIEN IN DER LIEFERKETTE**

Als Systemlieferant in der Automobilbranche steht die Weiss automotive GmbH in regelmäßigem und engem Austausch mit ihren Zulieferbetrieben, Geschäftspartnern und Kunden, um Risiken frühzeitig zu erkennen und gemeinsam nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Der Dialog erfolgt über verschiedene Kommunikationskanäle: In regelmäßigen **Teams-Meetings** und **monatlichen Abstimmungen** mit Hauptlieferanten werden aktuelle Themen, Qualitätsfragen und Optimierungspotenziale besprochen. Ergänzend führen wir **Workshops** und **Schulungen** durch, Best-Practice-Ansätze entlang der Lieferkette zu fördern. Unsere Geschäftsführung steht zudem in direktem Kontakt mit den wichtigsten Kunden, um Anforderungen, Marktveränderungen und Nachhaltigkeitsthemen frühzeitig zu besprechen. Darüber hinaus finden interne Abstimmungstermine in festem Turnus zwischen Geschäftsführung, Einkauf, Qualitätsmanagement, Projektleitung und Produktion statt, um Informationen aus der Lieferkette zu bündeln und gemeinsame Maßnahmen abzustimmen. Über **digitale Plattformen** und **Kommunikationssysteme** erfolgt der Informationsaustausch in Echtzeit, sodass Rückmeldungen, Prüfungen und Korrekturmaßnahmen schnell umgesetzt werden können. Auch der tägliche Austausch per E-Mail oder Telefon ermöglicht eine direkte Reaktion bei dringenden Fragen oder Problemstellungen. Durch diese enge, strukturierte Zusammenarbeit stellen wir sicher, dass potenzielle Risiken entlang der Wertschöpfungskette präventiv erkannt, schnell adressiert und gemeinsam mit unseren Partnern nachhaltig gelöst werden.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

**VERANTWORTUNG DER NACHHALTIGKEITSTHEMEN** Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen ist bei der Weiss automotive GmbH klar strukturiert und auf mehreren Ebenen verankert. Die **Geschäftsführung** trägt die zentrale Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie, deren Umsetzung sowie für die Integration ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte in die Unternehmenssteuerung. Sie überprüft regelmäßig die Fortschritte und Zielerreichung innerhalb der definierten Handlungsfelder. Auf operativer Ebene liegt die Zuständigkeit bei den jeweiligen **Bereichsverantwortlichen** der fünf Handlungsfelder – Supply Chain, Mensch, Produkte & Technik, Umwelt/Klima und Governance. Diese sind für die Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich zuständig und berichten regelmäßig an die Geschäftsführung. Die **Nachhaltigkeitsbeauftragten** koordinieren die Aktivitäten bereichsübergreifend, unterstützen bei der Datenerhebung, Berichterstattung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen den operativen Bereichen und der Unternehmensleitung. Zur fachlichen Unterstützung, insbesondere bei der Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse und der Berichterstattung nach DNK bzw. künftig CSRD/ESRS, ziehen wir zudem unseren **Steuerberater** mit Spezialisierung auf Nachhaltigkeitsberichterstattung hinzu. Durch diese klare Rollenverteilung stellen wir sicher, dass strategische Entscheidungen und operative Umsetzung eng verzahnt sind und Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in allen Unternehmensprozessen verankert bleibt.

### 6. Regeln und Prozesse

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

**VERANKERUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE IM OPERATIVEN GESCHÄFT** Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist fest in den täglichen Geschäftsabläufen verankert. Grundlage bildet das SAQ 5.0-Rating (abgeschlossen im März 2024; Bewertung grün/B; Scoe: 80), das Themen wie Unternehmensführung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltmanagement

und verantwortungsvolle Lieferketten bewertet. Es dient als Instrument zur systematischen Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Ergänzend setzen wir auf etablierte Managementsysteme wie IATF 16949:2016 und ISO 9001:2015, die Qualität und Prozesssicherheit gewährleisten. Die Einführung der ISO 14001 und ISO 50001 unterstützt uns zusätzlich dabei, ökologische und energetische Aspekte dauerhaft in unsere Prozesse zu integrieren. Nachhaltigkeitsanforderungen sind in unseren Abläufen, insbesondere in Beschaffung, Produktion, Logistik und Personalwesen, verbindlich verankert und werden regelmäßig durch interne Audits und Management-Reviews überprüft. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen gelebt und kontinuierlich verbessert wird.

## 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 NACHHALTIGKEITZIELEN** Zur Kontrolle der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele erhebt und bewertet die Weiss automotive GmbH regelmäßig verschiedene Leistungsindikatoren. Im **ökonomischen** Bereich dient das EBIT als Kennzahl zur Überwachung einer angemessenen Rendite und damit der wirtschaftlichen Stabilität. Zudem wird die Anzahl der Sonderfahrten im Materialbeschaffungsprozess erfasst. Eine Reduktion dieser Fahrten trägt nicht nur zur Kostensenkung, sondern auch zur Verringerung der Umweltbelastung bei. Im **sozialen** Bereich nutzen wir Kennzahlen wie die durchschnittliche Dauer bis zur Neubesetzung einer offenen Stelle, den Krankenstand als Indikator für Mitarbeitergesundheit und -belastung sowie die Fluktuationsrate zur Bewertung der Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität. Ergänzend wird die Anzahl durchgeführter Schulungen dokumentiert, um die Weiterentwicklung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden nachvollziehbar zu machen. Diese Indikatoren werden vierteljährlich ausgewertet und im Management-Review analysiert, um Fortschritte zu bewerten und gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten.

**ZUVERLÄSSIGKEIT, VERGLEICHBARKEIT UND KONSISTENZ DER DATEN** Zur Sicherstellung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Nachhaltigkeitsdaten nutzt die Weiss automotive GmbH digitale Systeme und festgelegte Kontrollmechanismen. Ein Großteil der Leistungsindikatoren wird systemseitig überwacht, sodass aktuelle Werte über direkte Datenabfragen jederzeit verfügbar sind. **Ökologische** Kennzahlen,

wie Energieverbrauch (kWh), Wasserverbrauch (m<sup>3</sup>) oder Abfallmengen (t), werden über geeignete Tools und Programme erfasst, ausgewertet und regelmäßig auf Plausibilität geprüft. **Soziale** und **wirtschaftliche** Daten stammen aus unserem internen Personal- und Finanzsystem. Zur Vermeidung von Fehlern und zur Sicherstellung der Datenqualität wenden wir das Vier-Augen-Prinzip an: Alle relevanten Kennzahlen werden von zwei voneinander unabhängigen Personen kontrolliert und freigegeben. Diese Vorgehensweise gewährleistet Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit der erhobenen Daten über verschiedene Berichtsjahre hinweg.

## 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** und verweisen hierzu über diesen Link: <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.

**ANREIZSYSTEME** Bei der Weiss Automotive GmbH besteht bereits ein **monetäres Anreizsystem**, das aktuell weiterentwickelt und schrittweise implementiert wird. Ziel ist es, künftig auch Nachhaltigkeitsaspekte in die individuelle und teambezogene Leistungsbewertung zu integrieren. Dadurch soll nicht nur die Leistungsmotivation, sondern auch die Arbeitgeberattraktivität langfristig gestärkt werden. Geplant ist die Verknüpfung von Leistungsprämien und Zielvereinbarungen mit nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen, beispielsweise: - Einsparung von Transportkosten durch die Reduktion von Sonderfahrten bis 2026 -

Ausschussreduktion in der Produktion durch effizientere Prozesssteuerung - Optimierung der Lackieranlagen-Kapazitäten zur besseren Ressourcennutzung und Energieeffizienz. Ergänzend werden nichtmonetäre Anreize wie Weiterbildungsangebote, Gesundheitsmaßnahmen, JobRad-Leasing und flexible Arbeitszeitmodelle eingesetzt, um nachhaltiges Verhalten und die langfristige Mitarbeiterbindung zu fördern. Die Erreichung der definierten Ziele wird durch die jeweiligen Führungskräfte im Rahmen regelmäßiger Leistungsbeurteilungen überprüft. Die Geschäftsführung verantwortet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und berücksichtigt Nachhaltigkeitsziele bei strategischen Entscheidungen sowie der Weiterentwicklung des Unternehmens.

Der Bonus der Geschäftsführung ist derzeit ausschließlich an den Unternehmenserfolg gekoppelt. Als mittelständische GmbH verfügt die Weiss Automotive GmbH über keinen Aufsichtsrat oder Beirat, sodass keine formale Evaluation der Geschäftsführung durch ein Kontrollorgan erfolgt. Nachhaltigkeitsziele sind daher derzeit nicht Bestandteil einer formalen Bewertung der Geschäftsführung durch ein Kontrollorgan.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements wird geprüft, wie Nachhaltigkeitskennzahlen künftig stärker in die Zielvereinbarungen und Steuerungsprozesse der Geschäftsführung integriert werden können.

## 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 Mitarbeitenden und Führungskräfte bei der Weiss automotive GmbH orientiert sich am langfristigen wirtschaftlichen Gesamtergebnis des Unternehmens sowie an der individuellen Leistung. Ziel ist ein faires, transparentes und leistungsbezogenes Vergütungssystem, das Motivation, Verantwortung und nachhaltiges Handeln fördert. Die Vergütung setzt sich aus einem fixen Grundgehalt und je nach Funktion variablen leistungsbezogenen Bestandteilen zusammen. Darüber hinaus bestehen nichttarifliche Prämienregelungen, z. B. im Rahmen des Programms „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, mit dem die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte gefördert wird.

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 weitere 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.

**IDENTIFIZIERUNG DER ANSPRUCHSGRUPPEN** Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Weiss automotive GmbH wurden auf Grundlage unserer strategischen Unternehmensausrichtung und der damit verbundenen fünf Handlungsfelder identifiziert. Ergänzend erfolgte die Ableitung über unser bestehendes Qualitätsmanagementsystem nach IATF 16949:2016 und ISO 9001:2015, die eine regelmäßige Bewertung und Einbindung relevanter Interessengruppen vorschreiben. Dabei wurden interne sowie externe Gruppen analysiert, die einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben oder von ihr betroffen sind. Die Identifizierung erfolgte im Rahmen von Managementbewertungen, internen Workshops und Prozessaudits, um sicherzustellen, dass alle relevanten Perspektiven

berücksichtigt werden.

**WESENTLICHE ANSPRUCHSGRUPPEN** Aus dieser Analyse wurden die folgenden Anspruchsgruppen als für unser Unternehmen besonders relevant identifiziert:

- **Kunden** (OEM und Nicht-OEM) : zentrale Partner für Produktanforderungen, Qualität und Nachhaltigkeitskriterien
- **Lieferanten und Dienstleister** : verantwortlich für Materialbeschaffung und Prozesssicherheit entlang der Lieferkette
- **Mitarbeitende und Bewerber:** entscheidend für Fachkompetenz, Innovationskraft und Arbeitgeberattraktivität
- **Gesellschafter** : maßgeblich für strategische Unternehmensentwicklung und nachhaltige Investitionsentscheidungen
- **Behörden und öffentliche Institutionen** : im Hinblick auf Genehmigungen, Auflagen und gesetzliche Compliance
- **Öffentlichkeit und regionale Gemeinschaft** : als Umfeld, in dem wir wirtschaftlich, sozial und ökologisch Verantwortung übernehmen

Die Relevanz dieser Gruppen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um sicherzustellen, dass sich unser Nachhaltigkeitsmanagement an den Erwartungen und Anforderungen aller wesentlichen Stakeholder orientiert.

**DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN** Der Austausch mit unseren Stakeholdern erfolgt bei der Weiss automotive GmbH kontinuierlich und auf verschiedenen Ebenen. Mit **Kunden** und **Lieferanten** pflegen wir einen engen Dialog durch persönliche Gespräche, regelmäßige Projekttermine und Lieferantenbewertungen in beide Richtungen, um Transparenz, Qualität und Nachhaltigkeitsanforderungen gemeinsam weiterzuentwickeln. Unsere **Gesellschafter** werden im Rahmen turnusmäßiger Gespräche in strategische Entscheidungen eingebunden, während unsere **Mitarbeitenden** durch Informationsveranstaltungen, Jahresgespräche und interne Kommunikationskanäle regelmäßig über Unternehmensentwicklungen und Nachhaltigkeitsthemen informiert werden. Die aus diesen Dialogen gewonnenen Erkenntnisse und Rückmeldungen fließen direkt in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein. Sie beeinflussen sowohl operative Maßnahmen – etwa im Bereich Lieferkettenmanagement, Energieeffizienz oder Personalentwicklung – als auch die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsziele. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Unternehmensstrategie im Einklang mit den Erwartungen und

Anforderungen unserer Anspruchsgruppen bleibt.

## 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.

**WICHTIGE THEMEN DER STAKEHOLDERGRUPPEN** **1) Kunden Themen:** ESG- Nachweise, Transparenz in der Lieferkette, Qualitäts- & Liefertermintreue  
Maßnahme: Teilnahme am SAQ 5.0- Rating, regelmäßige ESG-Datenbereitstellung über Kundenportale (ECON) **2) Mitarbeitende Themen:** präventive Gesundheitsmaßnahmen, Arbeitsplatzgestaltung, Weiterbildung, Förderung interner Kommunikation Maßnahme: ergonomische Arbeitsplätze, neue Informationskanäle / bestehende Ausbauen, Modernisierung Büroräume **3) Lieferanten Themen:** Nachhaltigkeitsanforderungen und Nachweise, Lieferstabilität, faire Zusammenarbeit Maßnahme: Prüfung beidseitiger Lieferantenbewertungen, Kommunikation zu Nachhaltigkeitskriterien, stärkere Einbindung regionaler Partner, Teilnahme an Nachhaltigkeitsbewertungen (SAQ) **4) Öffentlichkeit Themen:** Energieverbrauch Maßnahme: Installation der Photovoltaikanlage, Ausbau lokaler Lieferbeziehungen

## 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.

**AUSWIRKUNGEN UNSERER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN** Die

Weiss automotive GmbH produziert, lackiert und montiert hochwertige Kunststoffanbauteile für die Automobilindustrie. Dabei achten wir auf höchste Qualität bei zugleich ressourcenschonenden und effizienten Prozessen. Die wesentlichen **ökologischen Auswirkungen** entstehen durch Energie- und Ressourcenverbrauch in der Produktion sowie Transport und Verpackung. Durch energieeffiziente Anlagen, die Bündelung von Lieferungen, wiederverwendbare Verpackungssysteme und regionale Beschaffung reduzieren wir Emissionen und Abfälle. Unsere neue Photovoltaikanlage verringert zusätzlich den Strombedarf aus fossilen Energien. Die **sozialen Auswirkungen** beziehen sich vor allem auf faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Sicherung regionaler Beschäftigung. Schulungen, und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze fördern das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Ökologische und soziale Auswirkungen werden regelmäßig über Kennzahlen, Audits und Managementbewertungen überprüft, um Verbesserungen gezielt umzusetzen und Nachhaltigkeit fest im Produkt- und Innovationsmanagement zu verankern.

Wir als Unternehmen im Bereich der Klein- und Mittelserienfertigung betreiben keine Forschung. Innovationen und Entwicklungen aus der Großserie werden auf unser Unternehmen transferiert.

**NACHHALTIGE INNOVATIONSPROZESSE** Innovation ist bei der Weiss automotive GmbH unter anderem ein Hebel für Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette optimieren wir kontinuierlich unsere Prozesse, um Energieverbrauch, Abfall und Emissionen zu reduzieren. Durch energieeffiziente Anlagen, digitale Prozessüberwachung und optimierte Werkzeugtechnik werden Materialeinsatz und Ausschuss verringert. In der Lackierung minimiert eine Molchanlage Farbverluste, und recycelbare Materialien tragen zur Ressourcenschonung bei. Unsere Geschäftspartner sind aktiv in Innovationsprozesse eingebunden. Gemeinsam entwickeln wir Lösungen zur (Energieeinsparung), Qualitätssteigerung und Prozessoptimierung. Grundlage bilden klare Anforderungen im Code of Conduct sowie regelmäßige Abstimmungen. So fördern wir Innovationen, die sowohl unsere Wettbewerbsfähigkeit als auch eine nachhaltige Entwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette stärken.

---

## 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 genaueren 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** 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 32.448.431 kWh im Jahr **2024**:

- Strom  
Appenweier: 44,29%  
Oberkirch: 0,09%

- Gas  
Appenweier: 54,29%

- Heizöl  
Appenweier 0,02%  
Oberkirch: 1,08%

Natürliche Ressourcen anteilig am **Gesamtverbrauch** von 33.181.441 kWh im Jahr **2022**:

- Strom  
Appenweier: 42,3%  
Oberkirch: 0,1%
- Gas  
Appenweier: 56,9%
- Heizöl  
Oberkirch: 1 %

## 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.

### UMWELTFOKUS

Wir verfolgen das Ziel einer jährlichen Energieeinsparung von 1% zu unserer derzeit festgelegten **energetischen Ausgangsbasis**.

Aufgrund von Lieferzeiten konnte die für 2024 geplante **PV-Anlage** erst 2025 den Betrieb aufnehmen. Den Bau einer weiteren Anlage ist ebenfalls für 2025 geplant.

Das Ziel 1% an der energetischen Ausgangsbasis einzusparen haben wir in den Jahren 2022 bis 2024 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: 13.812.741 kWh (inkl.  
114.466 kWh Oberkirch)  
i-Gas) Erdgasverbrauch: 13.567.432 kWh ii) Heizölverbrauch Oberkirch: 8.000  
L iii) Kühlen: nicht ermittelbar iiiii) 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 **2024:** b) - c) Energetische  
Ausgangsbasis (EnAB) vom 22.07.2023 d) In den Jahren 2022 - 24 konnten  
die Projekte aufgrund der Art der Energiesparpotenziale nur anhand von  
Berechnungen und Plausibilisierung 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  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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.

a.i. Oberflächenwasser: 0 a.ii. Grundwasser: 0 a.iii. Meerwasser: 0 a.iv.  
produziertes Wasser: 0 a.v. Wasser von Dritten: 44ML b.i.  
Oberflächenwasser: 0 b.ii. Grundwasser: 0 b.iii. Meerwasser: 0 b.iv.  
produziertes Wasser: 0 b.v. Wasser von Dritten: 0 c.i. Süßwasser ( $\leq 1000$   
mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS))): 44ML c.ii.  
anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)): 0 d.  
Abrechnung Wasserversorger:

Standort Appenweier	Wasser in m <sup>3</sup>		Abwasser in <sup>3</sup>	
	Vorjahr	Lfd. Jahr	Vorjahr	Lfd. Jahr
<b>Gesamt</b>	32.809,00	31.350,00	32.809,00	31.350,00

Standort Oberkirch	Wasser in m <sup>3</sup>	Abwasser in <sup>3</sup>
	Lfd. Jahr	Lfd. Jahr
<b>Gesamt</b>	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** anteilig am **Gesamtverbrauch** von 1.017.111 kg im Jahr **2024**:

- Reaktionsrückstände pastös, Polypol, Isocyanat 0,01 %
- Farb- oder Lackschlämme 24,40 %
- andere organische Lösemittel, Waschflüssigkeiten 2,28 %
- andere Lösemittel und Lösemittelgemische 0,27 %
- Lackierereiabfälle (Pinsel, Lappen, etc.) 3,25 %
- Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen 0,76 %
- Farb- und Lackabfälle, mit organischem Lösemittel 0,01%
- gemischte Siedlungsabfälle 21,82 %
- Kunststoffe 21,10 %
- Holz 8,58 %
- Papier/Pappe 10,59 %
- gemischte Metalle 6,93 %

Abfälle zur **Beseitigung** anteilig am **Gesamtverbrauch** von 255.772 kg im Jahr **2024**:

- Gewerbemüll Oberkirchen: 1,4 %
- Gewerbemüll Appenweier: 85,3 %
- Lackierereiabfälle 12,9%
- Gemischte Bau und Abbruch 0,4%

## 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, beispielsweise durch die Inbetriebnahme von 300kW Peak Solaranlagenleistung.

**Ziele für 2025:** Planung, Bau und Inbetriebnahme einer weiteren PV-Anlage.

Eine **Strategie** unseres Unternehmens zur Reduzierung der klimarelevanten 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 2024 liegen auf dem Bau einer Photovoltaikanlage und die Nutzung von grünem Strom zur Verringerung des CO<sub>2</sub> Fußabdrucks. Zudem aber auch die Zusammenlegung der Nachverbrennung der Lackieranlagen zur Reduzierung des Gasverbrauchs.

## 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<sub>2</sub>-Äquivalent.
  - b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  - c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.
- a) **2024:** 4801 tCO<sub>2</sub>e    **2023:** 5.134 tCO<sub>2</sub>e    **2022:** 4.937 tCO<sub>2</sub>e    b)  
keine Angabe    c) keine Angabe    d) **2023**, Anpassung der EnAb    e)  
Informationsblatt CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

a) **2024:** 6.264 tCO<sub>2</sub>e    **2023:** 6.333 tCO<sub>2</sub>e    **2022:** 6.109 tCO<sub>2</sub>e    b)

Keine Angabe    c) Keine Angabe    d) **2023**, Anpassung der EnAb    e)

Informationsblatt CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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. Ein genauer 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<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

a) **2022:** 226t CO<sub>2</sub> **2023:** 516t CO<sub>2</sub> **2024:** 0t CO<sub>2</sub> Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle / EEW Informationsblatt CO<sub>2</sub>-Faktoren Stand 15.02.2024  
b) CO<sub>2</sub> 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 Mitarbeiterinformationsveranstaltungen 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 wurde das Thema Nachhaltigkeit an die Mitarbeitenden im Rahmen von Mitarbeitendeninformationsveranstaltungen kommuniziert. Für das Jahr 2025 planen wir weitere Informationsveranstaltungen durch die Geschäftsführung.

#### **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 WhistleblowerHotline 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 Mitarbeitenden 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, welche wir unseren Mitarbeitenden anbieten. 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 sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

**BISHERIGE ZIELE** Unsere Entlohnungsgrundsätze haben wir erfolgreich etabliert. Im Benchmarkvergleich entlohnen wir unsere Mitarbeiter ähnlich wie Konkurrenzunternehmen in der Branche.

## 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 Bachelorstudiengänge. 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 KnowHow 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 jedes Jahr mehreren 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 CybersecuritySchulungen 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 VERLETZUNGEN**

- a) i. 0 ii. 0 iii. 15 insgesamt von 01/24 - 12/24 iv. Schnittwunden, Platzwunden, Prellungen v. jeweils nicht angeben: aus wettbewerbstechnischen Gründen...
- b) i. 0 ii. 0 iii. 8 insgesamt von 01/24 - 12/24 iv. Prellungen, Schnittwunden v. jeweils nicht angeben: aus wettbewerbstechnischen Gründen...

#### **ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN**

- a) i. 0 ii. 9 insgesamt von 01/24 - 12/24 iii. Schnittwunden, Platzwunden, Prellungen
- b) i. 0 ii. 1 iii. Schnittwunde

---

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 ArbeitsschutzausschussSitzung (ASA) statt.

Teilnehmer sind die Geschäftsführung, Werksleitung, Personalmanagement, Materialwirtschaft, Wartung und Instandhaltung, unsere externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie die Berufsgenossenschaftsärztin.

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 Arbeitsschutzprozessen
- 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% > 50Jahre: 50% iii. keine Angaben b) i. 23,95 % Frauen und 76,05 % Männer (insg. innerhalb des Unternehmens) ii. < 30 Jahre : 7,98 % , 30-50 Jahre: 37,25 % >50 Jahre: 45,23 % 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**

Keine(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 wichtiges 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 WhistleblowerHotline 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“.

### **INVESTITIONSVEREINBARUNG**

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**

Keine (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**

Keine (null).

Wir als WEISS automotive GmbH setzen bewusst auf langjährige, stabile Partnerschaften mit lokalen Lieferanten, vorwiegend aus Deutschland und der Europäischen Union. Bei der Auswahl neuer Geschäftspartner legen wir großen Wert auf Verlässlichkeit, Transparenz und gemeinsame Werte. Ein zentraler Bestandteil unserer Zusammenarbeit ist die Anerkennung unseres unternehmensweiten Code of Conduct, der ethische Grundsätze und menschenrechtliche Standards verbindlich vorgibt.

Aufgrund der geografischen Ausrichtung unserer Lieferkette – mit einem Schwerpunkt auf Deutschland und Europa – unterliegen unsere direkten Lieferanten der europäischen Gesetzgebung, die strenge Anforderungen an Arbeits-, Sozial- und Menschenrechte stellt. Vor diesem Hintergrund sehen wir

derzeit keine Notwendigkeit für eine gesonderte menschenrechtliche Risikoanalyse oder Folgenabschätzung.

Eine formale Prüfung im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde bislang nicht durchgeführt. Dennoch beobachten wir die Entwicklungen im Bereich der unternehmerischen Sorgfaltspflichten aufmerksam und sind bereit, unsere Prozesse bei Bedarf weiterzuentwickeln, um auch künftig eine verantwortungsvolle und rechtskonforme Lieferkette sicherzustellen.

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.

#### **SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE**

Derzeit führen wir keine sozialen Audits bei unseren Lieferanten und Vorlieferanten durch. Aufgrund begrenzter personeller und organisatorischer Ressourcen ist eine Umsetzung aktuell nicht geplant. Wir setzen stattdessen auf partnerschaftliche Zusammenarbeit und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen, um verantwortungsvolles Handeln entlang der Lieferkette sicherzustellen. Perspektivisch prüfen wir, inwieweit ergänzende Maßnahmen zur sozialen Verantwortung in der Lieferkette sinnvoll und umsetzbar sind.

## 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.

### **BEITRÄGE ZUM GEMEINWESEN**

Als regional verwurzelt ist es uns ein Anliegen, einen aktiven Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Die Weiss automotive GmbH unterstützt jährlich lokale Vereine und gemeinnützige Institutionen mit **finanziellen Zuwendungen** im angemessenen Rahmen. Unser Fokus liegt dabei bewusst auf regionalen Initiativen, die das soziale, kulturelle und sportliche Leben in unserer Umgebung stärken.

Darüber hinaus engagiert sich unsere Holdinggesellschaft überregional, beispielsweise durch **Spenden** an die Kinderkrebshilfe Freiburg, und unterstreicht damit das gemeinsame gesellschaftliche Verantwortungsbewusstsein innerhalb der Unternehmensgruppe.

---

## 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.

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**

Als Unternehmen bekennen wir uns zu politischer Neutralität und unterstreichen diese durch eine klare Abgrenzung gegenüber parteipolitischem Engagement. Wir verfolgen alle für uns relevanten gesetzlichen Entwicklungen, nehmen jedoch keinen direkten Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren und geben keine Stellungnahmen zu einzelnen Gesetzesvorgaben ab.

Parteispenden wurden bislang nicht getätigt, und wir planen auch künftig keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien oder Organisationen. Dieses bewusste Verhalten dient der Wahrung unserer politischen Unabhängigkeit und der Vermeidung potenzieller Interessenskonflikte. Unser Engagement beschränkt sich auf die Mitgliedschaft in wirtschaftsbezogenen Netzwerken, die dem Austausch und der Förderung regionaler Wirtschaftsstrukturen dienen. So sind wir aktives Mitglied im Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden (wvib) sowie bei Nectanet, einer Organisation, die sich auf Standortmarketing und Wirtschaftsförderung konzentriert.

Durch diese Form der Beteiligung leisten wir einen Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts, ohne dabei parteipolitische Interessen zu vertreten oder politische Einflussnahme auszuüben.

# 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**

Keine (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.

### **KONTROLLE ZUR UMSETZUNG**

Im Rahmen unserer **unternehmensweiten Compliance-Strategie** setzen wir klare Standards zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere im Hinblick auf Korruption. Ein zentrales Element ist unser Code of Conduct, der verbindliche Verhaltensrichtlinien für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte definiert. Diese Richtlinien werden regelmäßig im Rahmen interner und externer Audits überprüft, um die Einhaltung sicherzustellen und kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen. Zur Förderung einer offenen Unternehmenskultur und zur frühzeitigen Identifikation potenzieller Verstöße haben wir im Jahr 2022 eine **Whistleblower-Hotline** eingerichtet. Diese ermöglicht es Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern, vertraulich Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße zu geben. Die eingehenden Meldungen werden durch einen unabhängigen Dienstleister geprüft und bei Bedarf mit geeigneten Maßnahmen verfolgt.

Durch diese strukturierten Maßnahmen schaffen wir Transparenz, stärken das Vertrauen in unsere Organisation und leisten einen aktiven Beitrag zur Korruptionsprävention und rechtskonformen Unternehmensführung.

### **VERANTWORTUNG**

Die Verantwortung für die Einhaltung und Weiterentwicklung unserer Compliance-Strukturen liegt bei der Geschäftsführung. Ergänzend dazu betreuen externe Dienstleister die technische und organisatorische Umsetzung

---

unserer Whistleblower-Hotline, die seit 2022 als vertraulicher Meldekanal zur Verfügung steht.

### **INTERNE SENSIBILISIERUNG**

Zur Stärkung des Bewusstseins für regelkonformes Verhalten werden unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden regelmäßig durch Schulungen, interne Audits und Informationsveranstaltungen sensibilisiert. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für ethisches Verhalten und rechtliche Anforderungen zu schaffen und zu fördern.

### **BISHERIGE ZIELE**

Wir verfolgen eine klare **Null-Toleranz-Strategie** gegenüber Korruption und anderen Formen rechtswidrigen Verhaltens. Diese Haltung ist im Code of Conduct verankert, der als verbindliche Leitlinie für alle Beschäftigten gilt. Zur anonymen Meldung von möglichen Verstößen stehen sowohl eine Hotline als auch ein anonymes digitales Postfach zur Verfügung.

Bis zum heutigen Zeitpunkt wurden der Geschäftsführung keine Verstöße im Bereich Korruption oder anderer Compliance-relevanter Sachverhalte gemeldet. Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden bislang keine quantitativen Ziele für diesen Bereich definiert. Dennoch bleibt das Thema ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung.

### **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 Risikoanalyse 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 integriertes 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 unseres bewährten Prozesses und der Ergebnisse der Risikoanalyse.

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**

Keine (null) Im Jahr 2024 wurden keine Fälle von Verstößen zu Korruptionsfällen gemeldet.

---

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.

**NICHTEINHALTUNG- GESETZEN & VORSCHRIFTEN**

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

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