



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Vollmann Group

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Thomas Ebisch

Gewerbering 26
08451 Crimmitschau
Deutschland

csr@vollmann-group.com



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Vollmann-Gruppe produziert hochwertige Komponenten aus Metall und Kunststoff für die Automobilindustrie. Unserer Schlüsselkunden sind Tier-1-Zulieferer und OEM. Wir erwirtschaften rund 400 Mio. € Gruppenumsatz mit ca. 1.750 Mitarbeitenden an 15 Standorten in Deutschland, Tschechien und Ungarn.

Weitere Informationen über die Vollmann Gruppe können Sie unserer Homepage ([Vollmann Group - starker Partner der Automobilindustrie](#)) entnehmen.

Der Nachhaltigkeitsbericht beinhaltet die folgenden Unternehmen der Vollmann-Gruppe:

- Otto Vollmann GmbH & Co. KG
- Vollmann (Sachsen) GmbH & Co. KG
- N.I.E.R. Stanz- und Umformtechnik GmbH & Co. KG
- SYNTEKS Umformtechnik GmbH
- AZ Ausrüstung und Zubehör GmbH & Co. KG
- Vollmann Presstechnik GmbH & Co. KG
- Vollmann Lege s.r.o.
- Vollmann MetalWorx s.r.o.
- Vollmann Stamping Kft.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

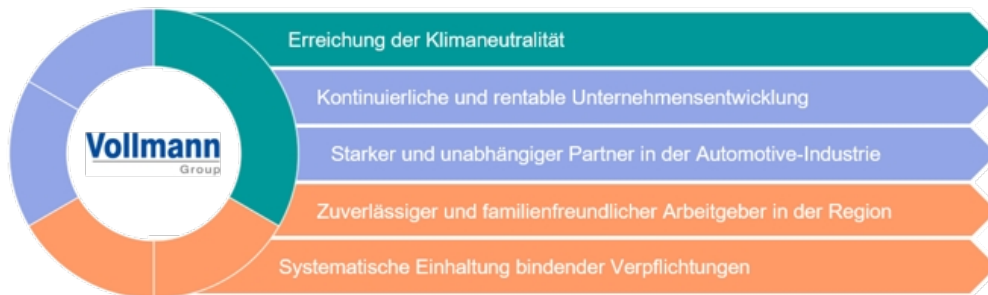
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Grundsatz der unternehmerischen Nachhaltigkeit

Die betriebliche Nachhaltigkeit bildet ein wichtiges Strategiefeld für die gesamte Vollmann Group. Daher wurde eine übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie auf Gruppenebene formuliert. Für die einzelnen Gesellschaften und Standorte leiten sich die strategischen Ausrichtungen, individuellen Zielsetzungen und Maßnahmen ab. Die Strategie der Vollmann Group gründet auf einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis entlang der drei Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Folglich bildet die Nachhaltigkeitsstrategie zugleich auch die wesentlichen Elemente der übergeordneten Unternehmensstrategie ab. Somit ist die Einbindung der betrieblichen Nachhaltigkeit in die Gesamtausrichtung der Vollmann Group sichergestellt.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe leitet fünf Handlungsfelder ab, die sich auf die ökologische, die ökonomische und die soziale Säule verteilen. Im ökologischen Bereich verfolgt die Vollmann Group die Erreichung der Klimaneutralität. Die ökonomische Säule besteht aus zwei zentralen Handlungsfeldern. Neben einer kontinuierlichen und rentablen Unternehmensentwicklung, will sich die Gruppe auch als starker und unabhängiger Partner in der Automotive-Industrie etablieren. Im sozialen Bereich verfolgt die Vollmann Group die systematische Einhaltung bindender Verpflichtungen. Außerdem positioniert sich die Unternehmensgruppe als zuverlässiger und familienfreundlichen Arbeitgeber in der Region.



Orientierung und Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Vollmann Group stützt sich auf anerkannte Normen und Standards. Als übergeordnete Leitwerke dienen die zehn Prinzipien des Global Compact und die Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Diese geben den Rahmen, weltweit ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und gleichzeitig die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft zu bewahren. Die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und die damit verbundene Berichterstattung orientiert sich an dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Damit werden auch die Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) berücksichtigt.

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.

Einflussgrößen und Besonderheiten im Unternehmensumfeld

Zur Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitseinflüsse wurde eine PESTEL-Untersuchung als Vorabanalyse durchgeführt. Diese betrachtet die externen Umweltfaktoren des Unternehmens unter anderem anhand der ökologischen, sozioökonomischen und politischen Betrachtungsdimensionen. Von politischer Perspektive sind vor allem die Klima- und Umweltpolitik sowie protektionistische Maßnahmen im internationalen Kontext als relevante Einflussgrößen anzuführen. Die Kostensteigerungen in den Bereichen Energie, Personal und Material dominieren neben dem Fachkräftemangel die sozioökonomische Säule. Im ökologischen Bereich werden die Themenstellungen der Klimaneutralität und Kreislaufwirtschaft als wesentlich benannt.

Ganzheitliche Wesentlichkeitsmatrix der Vollmann Group Die Wesentlichkeitsmatrix bewertet und filtert alle Nachhaltigkeitsaspekte im Kontext der Vollmann Group. Hierzu werden die zuvor im Rahmen der

Stakeholder-Analyse, PESTEL-Analyse, einer internen Unternehmensbetrachtung sowie einer Auswertung der Kundenforderungen identifizierten Aspekte validiert und priorisiert. Die Bewertung der Aspekte erfolgt anhand von zwei Dimensionen. Neben der Auswirkung des Nachhaltigkeitsaspektes auf die Geschäftstätigkeit wird auch die Erwartung der wichtigsten Stakeholder-Gruppen an diese Themenstellung in die Validierung einbezogen. Dabei stellen die Inhaberfamilie, Kunden und die Mitarbeiter die wichtigsten Anspruchsgruppen dar.



Im Bereich der Umweltbelange stellen Treibhausgasemissionen und die Kreislaufwirtschaft die wichtigsten Einflussfaktoren des Unternehmens dar. Die Aspekte Digitalisierung, Geschäftsmodellentwicklung und Rentabilität werden in der Kategorie der Wettbewerbsbelange jeweils mit den höchsten Bewertungen eingestuft. Während bei den Gesellschaftsbelangen vor allem die Aspekte Compliance und Regionalität wesentlich für das Unternehmen sind, bilden die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Entlohnung die bedeutendsten Nachhaltigkeitsthemen im Cluster der Mitarbeiterbelange.

Nachhaltigkeitsauswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die Inside-Out-Perspektive beschreibt die Beeinflussung der Nachhaltigkeitsaspekte durch die Geschäftstätigkeit der Vollmann Group. Durch die energieintensive Wertschöpfung haben die Betriebe der Gruppe wesentliche Auswirkungen auf den Aspekt der Treibhausgase. Gleichzeitig zeichnet die Gesellschaften eine hohe regionale Verwurzelung aus. So generiert die Gruppe Beschäftigung und Wohlstand an Ihren Standorten. Mit der Geschäftstätigkeit im Bereich Leichtbau stützt die Vollmann Gruppe auch die Transformation in der automobilen Wertschöpfungskette.

In der Outside-In-Betrachtung zeigen die Nachhaltigkeitsaspekte auch dezidierte Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Vollmann Group. Der technische Fortschritt in den Bereichen Digitalisierung und Automatisierung ermöglicht Effizienzfortschritte im Unternehmen. Darüber hinaus wirken im Bereich Compliance die zunehmenden ökologischen und sozialen Anforderungen von Gesetzgebung und Kunden auf die Geschäftstätigkeit. Die Umsetzung dieser Anforderungen ist mit zunehmenden Investitionen sowie organisatorischem Mehraufwänden verbunden.

Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Chance zur Positionierung als Kompetenz-träger in der automobilen Wertschöpfungs-kette
- Chance zum Gewinn von Marktanteilen durch die Vertiefung der Wertschöpfung im Unternehmen
- Chance zu Produktivitätsfortschritten durch Automatisierung von Prozessschritten
- Risiko des Verlustes von Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Standortvergleich
- Risiko der Mehrkostenbelastung durch die Transformation zu klimaneutralen Mobilitätsangeboten
- Risiko durch veränderte rechtliche Rahmenbedingungen

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.

Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen:

Die Vollmann Group hat zu den definierten strategischen Handlungsfeldern mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele entwickelt. Damit decken die Zielsetzungen die ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsdimensionen ab. Bei den Nachhaltigkeitszielen der Vollmann Group handelt es sich um strategische Gruppenziele. Nachgelagert werden für die einzelnen Gesellschaften und Standorte individuelle Unterziele aufgestellt. Diese Nachhaltigkeitsziele verfolgt die Vollmann Group:

Wir reduzieren die Treibhausgase über alle drei Unternehmensscopes.	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
Wir sensibilisieren und engagieren uns für die Kreislaufwirtschaft.			
Wir steigern Marktanteil und -präsenz in unserem Kerngeschäft.	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
Wir optimieren unsere Prozesse durch Digitalisierung und Automatisierung.			
Wir vertiefen unseren Wertschöpfungsanteil durch vertikale Integration.	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION
Wir sichern unsere Unabhängigkeit durch eine Diversifizierung der Geschäftsbereiche.			
Wir entwickeln Fach- sowie Führungskräfte durch Aus- und Weiterbildung.	4 HOCHWERTIGE BILDUNG	5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
Wir bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Anreizsystem.			
Wir bauen die Strukturen eines Compliance-Managementsystems auf.	3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
Wir erweitern unsere integrierten Managementsysteme stetig um weitere Bereiche.			

Die Unternehmensgruppe verfolgt alle definierten Nachhaltigkeitsziele. Hierzu werden jeweils entsprechende Maßnahmen und Projekte in den verschiedenen Unternehmensbereichen aufgesetzt. Es findet keine spezifische Fokussierung oder Priorisierung auf einzelne Nachhaltigkeitsziele statt. So kann die Vollmann Group die ganzheitliche Weiterentwicklung der Organisation über alle Nachhaltigkeitsaspekte erreichen.

Zur Nachverfolgung hinsichtlich der Erreichung der definierten Nachhaltigkeitsziele werden diese nach Möglichkeit quantifiziert. Hierzu bestimmt die Unternehmensgruppe messbare Kennzahlen für die spezifischen Zielsetzungen. Je Kennzahl ist hier ein zu erreichender Zielwert zu definieren. Die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele wird über die Nachhaltigkeitsabteilung fortlaufend überwacht. Nachhaltigkeitsziele, bei denen die Bildung eines Kennzahlenindikators nicht möglich ist, werden auf Maßnahmenebene hinsichtlich der Zielerreichung bewertet.

Die Nachhaltigkeitsziele der Vollmann Group sind auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinte Nationen (UN) abgestimmt. Diese stecken den globalen Rahmenplan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands sowie zum Schutz des Planeten ab. Mit der Verfolgung der eigenen Unternehmensziele stützt die Vollmann Group jeweils mehrere Zielsetzungen der Vereinte Nationen.

Im ökologischen Bereich sind die Unternehmensziele mit den UN-Zielen zur bezahlbaren und sauberen Energie, nachhaltiger Konsum und Produkte sowie

den Maßnahmen zum Klimaschutz abgestimmt. Die ökonomischen Zielsetzungen decken darüber hinaus sowohl das Ziel zur menschenwürdigen Arbeit und Wirtschaftswachstum als auch das Element Industrie, Innovation und Infrastruktur ab. Mit den sozialen Unternehmenszielen werden die Bereiche Gesundheit, Bildung und Chancengleichheit abgebildet.

Die Entwicklung und Umsetzung einer Quantifizierung und Terminierung unserer übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt im Laufe des Jahres 2025 im Rahmen eines bereits gestarteten internen Transformationsprojekts. Dieses Projekt dient der Vorbereitung auf die Anforderungen der CSRD.

Das Projektteam setzt sich aus der obersten Leitung und einem interdisziplinären Arbeitskreis „Nachhaltigkeit“ zusammen, der Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Abteilungen vereint, um eine ganzheitliche und abgestimmte Vorgehensweise sicherzustellen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Vollmann Group ist integrierter Bestandteil der automobilen Wertschöpfungskette. Die Gruppe vereint insgesamt neun produzierende Gesellschaften, die an 14 Standorten differenzierte Wertschöpfungsstränge realisieren. Dabei sind die Unternehmen schwerpunktmäßig in den Bereichen der Stanz- und Umformtechnik, des Kunststoffspritzgusses sowie der Montage und der Schweißbaugruppen aktiv. Auf diesen Wertschöpfungsstufen sind die Betriebe mit verschiedenen ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsherausforderungen konfrontiert. Hier hat das Unternehmen bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um potenzielle Risiken zu mindern und Chancen zu nutzen. Die Vollmann Group bezieht für die verschiedenen Prozessschritte Materialien und Vorleistung von vorgelagerten Lieferanten. Hier besteht vor allem die Herausforderung der Sorgfaltspflichten entlang von Lieferketten. Das heißt, in den Beschaffungsprozess den Schutz von Menschenrechten sowie von umweltbezogenen Aspekten zu verankern. Aufgrund des begrenzten Einflusses auf vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsstufen fokussiert das Unternehmen die Nachhaltigkeitsaktivitäten zunächst auf den eigenen Geschäftsbereich. Gleichzeitig arbeitet die Vollmann Group projektbezogen schon heute mit Lieferanten und Kunden an verschiedenen Themenstellungen. Dabei ist etwa die Entwicklung zur klimaneutralen Fertigung schon heute ein zentraler Bestandteil in der Diskussion mit Geschäftspartnern. Nachfolgend werden die zentralen Nachhaltigkeitsherausforderungen auf den einzelnen

Wertschöpfungsstufen dargestellt.

Neben den primären Kernaktivitäten sind weitere unterstützende Unternehmensbereiche in der Vollmann Group angesiedelt. So verfügt die Gruppe an den Standorten etwa über einen internen Werkzeugbau /-instandhaltung. Die verschiedenen Sortier- und Verpackungsarbeiten sind unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vor allem hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie und Materialeinsatz zu beachten. So sollen die Funktionsbereiche bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Am Standort Lauter-Bernsbach in Sachsen ist ein ergänzender Wertschöpfungsstrang implementiert. Hier produziert das Unternehmen Bauteile aus glasfaserverstärktem Kunststoff. Diese Leichtbauteile haben aufgrund des geringen Gewichtes positive Nachhaltigkeitsauswirkungen in der nachgelagerten Produktnutzung. Durch die hiermit verbundene Gesamtgewichtsreduktion sinkt der notwendige Energieeinsatz im Betrieb der Fahrzeuge. Die Bauteile werden überwiegend bei Hybrid- oder Elektrofahrzeugen verbaut.

		Großsiedlung	Heddingen	Romscheid	Harroth	Crimmitschau	Zwickau	Lauter-Bernsbach	Schwarzenberg	Eberfeld	Wetzlar	Planitz nad Lützen	Hauszweide	Kühlhauz nad OHV	Stahlfeld
Stanz- und Umformtechnik	Für die Stanz- und Umformprozesse setzt das Unternehmen Anlagen mit einer Presskraft von bis zu 1.600 Tonnen ein. Aus ökologischer Sicht sind hier vor allem die Energieintensität und der Anfall von Stanzschrotten als Nachhaltigkeitsherausforderungen hervorzuheben. Hier hat das Unternehmen mit dem Umstieg auf Kokostrom bereits eine zentrale Abhilfemaßnahme umgesetzt. Unter sozialen Gesichtspunkten geht mit den Stanz- und Umformprozessen eine erhebliche Lärmbelastung für Mitarbeiter und Anwohner einher. Hierzu wurden etwa gesonderte Regelungen für die Nachtschicht eingeführt sowie den Mitarbeitenden Gehörschutz nach Stand der Technik zur Verfügung gestellt.	X		X	X	X	X	X			X	X			X
Kunststoff-spritzguss	Die Herstellung von Kunststoffbauteilen sowie die Ummantelung von Stanz-, Umform- und Tiefziehteilen gehört ebenso zum Wertschöpfungsportfolio der Vollmann Group. Hier sind vor allem ein ressourcenschonender Material- und Energieeinsatz als wichtigste Nachhaltigkeitsanforderungen hervorzuheben. Das Unternehmen versucht den Einsatz von Recyklaten stetig in Abhängigkeit der kundenspezifischen Forderungen zu erhöhen. Als weiteren Nachhaltigkeitsaspekt im Bereich Kunststoffspritzguss gilt es, den Anguss zu reduzieren und die Energieeffizienz zu verbessern. Dabei sind eine vorbeugende Instandhaltung sowie Mitarbeiterschulungen bereits heute umgesetzte Maßnahmen. Außerdem wurden präventive Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung bereits erfolgreich implementiert.	X	X				X							X	
Montage und Schweißbau-gruppen	Bei der Verbindung von Eigenerzeugnissen und Zukaufteilen bestehen Risiken durch den Einsatz notwendiger Hilfsstoffe. Den mit dem Schweißprozess einhergehenden Rauchgasen wird mit einer installierten Absauganlage entgegengewirkt. Um die Mitarbeiter vor Lärm sowie Vibrationen zu schützen, hat die Vollmann Group am Standort Romscheid Schallschutzkabinen installiert. Darüber hinaus wurde der Umschulungsprozess verlagert. Von sozialer Perspektive sind hier der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung als weitere Nachhaltigkeitsaspekten zu benennen. Das Unternehmen setzt hier übergreifende Maßnahmen zu Schutz der Beschäftigten um und prüft fortlaufend Verbesserungen zur Arbeitsplatzgestaltung.	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verankerung in der Organisation

Die Vollmann Group hat verantwortliche Stellen zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen benannt, um die langfristige Verankerung dieses Strategiefeldes in der Organisation sicherzustellen. Dabei wurden die Verantwortlichkeiten zentral für die Gruppe definiert. So kann eine einheitliche Ausrichtung über die Unternehmensbeteiligungen sichergestellt werden. Die bereits benannten Verantwortlichkeiten erstrecken sich über strategische sowie operative Funktionsbereiche. Damit kann die ganzheitliche Weiterentwicklung der Organisation gewährleistet werden.

Verantwortungsbereiche im Unternehmen

Die übergeordnete Verantwortlichkeit zum Thema Nachhaltigkeit liegt bei den geschäftsführenden Gesellschafterinnen Alexandra Vollmann-Müller und Viktoria Vollmann sowie Thomas Erdelt (Chief Operating Officer) und Tobias Bühne (Chief Business Development Officer). Sie definieren die Leitplanken der betrieblichen Nachhaltigkeit und stellen sicher, dass die Aktivitäten auf die übergeordnete Ausrichtung der Unternehmensgruppe einzahlen. Die strategische Nachhaltigkeitsverantwortlichkeit liegt darüber hinaus bei Jan-Maurice Monsees (Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanager). Folglich ist das Feld der Nachhaltigkeit in der obersten Leitungsebene angesiedelt. Für die operative Umsetzung hat die Vollmann Group mit Thomas Ebisch einen Nachhaltigkeitsbeauftragten installiert. In dessen Aufgabenbereich liegen vor allem die Koordination von Aktivitäten sowie die fortlaufende Kontrolle der Maßnahmen in Hinblick auf die Zielerreichung. Zur Umsetzung der interdisziplinären Nachhaltigkeitsaufgaben wurde zudem ein Nachhaltigkeitsteam aufgebaut. Dieses setzt sich aus Mitarbeitern und Führungskräften aus verschiedenen Funktionsbereichen zusammen. Die interne und externe Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen wird gemeinsam von Thomas Ebisch als Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanager Jan-Maurice Monsees verantwortet. Während die Transparenz grundsätzlich über die öffentlich zugängliche Nachhaltigkeitsberichterstattung gewährleistet ist, stehen die Ansprechpartner allen interessierten Parteien bei Fragen und Anliegen gerne zur Verfügung.

Verantwortungsbereich	Verantwortliche Stelle	Ansprechpartner
Übergeordnete Entwicklung	Geschäftsführende Gesellschafterinnen	Alexandra Vollmann-Müller Viktoria Vollmann
	Chief Operating Officer Chief Business Development Officer	Thomas Erdelt Tobias Bühne
Strategie	Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanager	Jan-Maurice Monsees
Steuerung und Kontrolle	Nachhaltigkeitsbeauftragter	Thomas Ebisch
Umsetzung	Team Nachhaltigkeit	
Kommunikation	Nachhaltigkeitsbeauftragter Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanager	Thomas Ebisch Jan-Maurice Monsees











6. Regeln und Prozesse

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

Grundsätze der Vollmann Group

Den Regelrahmen für alle Unternehmensbereiche definieren die etablierten Grundsätze der Vollmann Group. Diese wurden gemeinsam durch die Managementbeauftragten und die Geschäftsleitung in der Managementpolitik der Unternehmensgruppe formuliert. Über die Unternehmenswebseite werden diese Grundsätze internen und externen Anspruchsgruppen transparent und detailliert vorgestellt. Das Grundsatzwerk setzt sich aus folgenden Aspekten zusammen.

Elemente der Managementpolitik

 Kundenzufriedenheit	 Benchmarking
 Mitarbeiterzufriedenheit	 Vertragspartner, Lieferanten und Dienstleister
 Umwelt und Energie	 Informationssicherheit und Datenschutz
 Gesetzeskonformität	 Arbeits- und Gesundheitsschutz
 Führungskultur	 Nullfehlerziel

Prozesslandschaft im integrierten Managementsystem

Die Vollmann Group verfügt über ein integriertes Managementsystem. Hier sind standortspezifisch verschiedene Managementsysteme wie ein Qualitätsmanagement gemäß ISO 9001 und IATF 16949, ein Umweltmanagement gemäß ISO 14001, ein Energiemanagement gemäß ISO 50001 und ein Informationssicherheitsmanagement gemäß TISAX implementiert.

Die Unternehmensgruppe verfügt über eine umfangreiche Prozesslandschaft. Prozesse, Subprozesse und Verfahren sind nach einem einheitlichen Schema beschrieben. Die Prozessbeschreibungen umfassen Zweck, Zielsetzung, Geltungsbereich, Zuständigkeit, mitgeltende Unterlagen, Messgrößen und Prozessverantwortlichkeit. Zudem wird anhand eines Flussdiagramms eine detaillierte Ablaufbeschreibung bereitgestellt.

Alle Mitarbeiter haben über eine Dokumentenmanagement-Anwendung Zugriff auf die Prozessbeschreibungen. Gewerblichen Mitarbeitern stehen Terminal-PCs zur Verfügung. Im kommenden Jahr wird der Aufbau und die Darstellung der Prozesslandschaft weiterentwickelt.

Nachhaltigkeitsprozesse

Die vorhandene Prozesslandschaft wird auch fortlaufend um spezifische Prozesse aus dem Handlungsfeld Nachhaltigkeit ergänzt. Als Beispiel ist der bereits implementierte Prozess zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette anzuführen. Durch die anlaufende organisatorische Verankerung der betrieblichen Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe werden zukünftig weitere Prozesse nach dem vorgestellten Schema implementiert.

Als wesentlicher Baustein wurden Regeltermine zur betrieblichen Nachhaltigkeit eingeführt. An diesen Terminen nimmt neben dem Team Nachhaltigkeit auch

die Geschäftsleitung teil. Nach einer Auswertung der nachhaltigkeitspezifischen Anforderungen und externen Einflüsse auf das Unternehmen folgt eine Überprüfung der bestehenden Strategie und Ziele. Außerdem werden die laufenden Maßnahmen hinsichtlich des Fortschritts und der Wirksamkeit validiert. Der Regeltermin soll sicherstellen, dass das Konzept der kontinuierlichen Verbesserung bei der Nachhaltigkeitsausrichtung der Vollmann Group Berücksichtigung findet.

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.

Zentrales Nachhaltigkeitscontrolling

Die Nachhaltigkeitsorganisation der Vollmann Group umfasst auch ein zentrales Nachhaltigkeitscontrolling. Dieses bildet die Nachhaltigkeitskennzahlen über alle Funktionsbereiche, Gesellschaften und Standorte ab.

Die Verantwortung für die Kontrolle der Leistungsindikatoren liegt bei der Nachhaltigkeitsabteilung. Das zentrale Controlling-Dokument bildet für die definierten Kennzahlen sowohl die historischen Ist-Werte als auch die definierten Soll-Werte ab. Insgesamt setzt sich das Nachhaltigkeitscontrolling aus einem breiten Spektrum von Leistungsindikatoren zusammen. Anhand dieser werden die gestarteten Aktivitäten kontrolliert und gesteuert. Bei der Auswahl der Kennzahlen hat die Unternehmensgruppe verschiedenste Anforderungen berücksichtigt. Die Grundlage bilden die bereits vorhandenen Kontrollstrukturen aus den Bereichen der integrierten Managementsystemen. Ergänzend finden geforderte Leistungsindikatoren gemäß des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), der Global Reporting Initiative (GRI) und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Berücksichtigung. Bedarfsabhängig sind zusätzliche Kennzahlen in den Kontrollprozess aufzunehmen. Die einzelnen Leistungsindikatoren sind im Detail in den einzelnen nachfolgenden Kapiteln abgebildet. Die Übersicht zeigt eine Auswahl der erhobenen Kennzahlen.



Die Vollmann Group hat standardisierte Prozesse für die Datenerfassung und -auswertung im Bereich Nachhaltigkeit eingeführt. Dieser meldet in einem definierten Turnus die Indikatoren an die zentrale Kontrollfunktion. Darauf aufbauend wird ein konsolidiertes Gesamtcontrolling erstellt. Durch die kontinuierliche Umsetzung der implementierten Verfahren kann die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten sichergestellt werden.

Darüber hinaus besteht eine standardisierte Prozessanweisung hinsichtlich der Definition der Zielwerte von Leistungsindikatoren. Hier sind neben den Fachbereichen auch die Unternehmensleitung sowie das Nachhaltigkeitsmanagement einbezogen. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, ambitionierte, positive und zugleich realistische Zielvorgaben zu entwickeln. Die Leistungskennzahlen der Vollmann Group werden allgemeinzugänglich im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Darüber hinaus bestehen bereits interne Reporting-Strukturen. Die Mitarbeiter werden zusätzlich durch Aushänge über Kennzahlen informiert.

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.

1. Kundenzufriedenheit

Der Erfolg aller Werke der Vollmann Group basiert auf der Zufriedenheit unserer Kunden. Diese setzen die Maßstäbe für Qualität, Termintreue, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit. Unsere Kunden und deren Unterstützung, bei der Lösung technischer und logistischer sowie umweltgerechter Aufgabenstellungen und Probleme, haben immer erste Priorität, denn als Dienstleister gewinnen wir unsere Kunden durch Kompetenz und Professionalität. Wir erreichen diese Kundenzufriedenheit durch unser hohes

technisches Know-how, überdurchschnittliches Engagement und Eigenverantwortlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters. Des Weiteren pflegen wir vor dem Hintergrund des „Best-in-class“-Services eine offene und aktive Kommunikation mit all unseren Kunden.

2. Mitarbeiterzufriedenheit

Zufriedene Mitarbeiter sind der Weg zu persönlichem Engagement, Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortlichkeit und zur Betriebsverbundenheit. Durch aktive Einbindung unserer Mitarbeiter in die Prozesse sowie durch laufende Information sowie Aus- und Weiterbildung erhalten und steigern wir ihre Qualifikation.

3. Umwelt und Energie

Der Schutz unserer Umwelt und die ständige Verbesserung der energetischen Effizienz stellen für uns wichtige unternehmerische Ziele dar. Daher verpflichten wir uns, die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die Forderungen unserer Gesellschaft hinsichtlich Umwelt und Energie einzuhalten, die Umweltauswirkungen regelmäßig zu kontrollieren und unsere Leistungen und den Einsatz energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen ständig zu verbessern und so einen wirksamen Beitrag zur nachhaltigen Ressourcenschonung, zum Umweltschutz und zum Klimaschutz zu leisten.

4. Gesetzeskonformität

Grundlage jeder unserer Tätigkeiten ist die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Auflagen und Normen sowie aller bindenden Verpflichtungen der Organisation. Insbesondere durch ein aktives Beauftragtenwesen realisieren wir die Erfüllung der Anforderungen an die Qualität, Arbeitssicherheit, Informationssicherheit, Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz.

5. Nullfehlerziel

Durch die Aufrechterhaltung und Verbesserung unseres Managementsystems sowie die konsequente Anwendung reaktiver und präventiver QM-Werkzeuge auf allen Strukturebenen streben wir das Nullfehlerziel an. Die konsequente Reduzierung von Fehlleistungsaufwand und Fehlern im Herstellprozess sind ein elementarer Baustein zur Erreichung dieses Ziels.

6. Führungskultur

Unsere Führungskräfte leben die Kundenorientierung vor. Sie unterstützen aktiv das installierte Managementsystem, indem sie sich damit identifizieren und unmittelbar Verantwortung für ihre Prozesse übernehmen. Das klare Bekenntnis zu Qualität, Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit (Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Geschäftsethik, Umwelt- und Klimaschutz, Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen und Datenschutz) und Informationssicherheit gehört zum Selbstverständnis aller Führungskräfte. Die Geschäftsführung verpflichtet sich, alle erforderlichen Ressourcen verfügbar zu machen, die zur Umsetzung von Forderungen notwendig werden. Durch einen aktiven KVP wird sichergestellt, dass eine

kontinuierliche Verbesserung der Qualität, eine Reduzierung der Umweltbelastungen sowie die Optimierung der Energieeffizienz erreicht werden.

7. Benchmarking

Wir stellen uns dem Vergleich mit unseren Mitbewerbern sowie mit dem Anspruch, unsere marktführende Position insbesondere bei unseren Schlüsselkunden zu behaupten.

8. Vertragspartner, Lieferanten und Dienstleister

Vertragspartner, Lieferanten und Dienstleister verstehen wir als Partner und pflegen daher einen offenen, fairen und informativen Kommunikationsstil. Unsere Ansprüche und Ziele sind bekannt. Bei der Auswahl unserer langfristigen Partnerschaften, berücksichtigen wir neben Qualität, Technologie, Termintreue und Preis auch Sicherheits-, Energie- und Umweltkriterien. Aufbau- und Managementpolitik der Vollmann Group Grundsätze Erstellt: 01.11.2020 2 / 2 Managementpolitik Vollmann Group Ablauforganisation des in diesem Handbuch beschriebenen Managementsystems, sind auf die Realisierung dieser Managementpolitik und ihrer Grundsätze ausgerichtet.

9. Informationssicherheit und Datenschutz

Unsere Erfolgspositionen können nur erreicht und verstärkt werden, wenn wir bestrebt sind unsere Informationsressourcen zu schützen, sodass die Vertraulichkeit der Informationen in angemessenem Maße gewahrt ist, die Integrität der Informationen in angemessener Weise sichergestellt ist und sämtliche rechtlichen, gesetzlichen und vertraglichen Pflichten erfüllt werden können. Alle Mitarbeiter und die Unternehmensführung sind sich ihrer Verantwortung bezüglich des Umgangs und der Nutzung von IT und Unternehmensdaten bewusst und unterstützen die IT-Sicherheitsstrategie nach besten Kräften.

10. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sicherheit und Gesundheitsschutz bilden einen wesentlichen Bestandteil unserer Verantwortung und Geschäftsaktivitäten. Wir sind verpflichtet, Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu treffen, die relevanten Vorschriften und Arbeitsanweisungen zu befolgen und die gesetzlich geforderte Schutzausrüstung zu verwenden. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sind zur Einhaltung der Arbeits-, und Sicherheitsschutzstandards verpflichtet.

Standards und Verhaltensnormen der Organisation

[- Verhaltenskodex der Vollmann Group](#)

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.

Monetäre und nicht monetäre Vergütungssysteme

Die Vollmann Group verfolgt die Zielsetzung einer fairen Vergütung ihrer Mitarbeiter. Das Unternehmen unterliegt keiner tarifvertraglichen Bindung, sodass die Vergütung individualvertraglich vereinbart wird. Dabei bemisst sich die Entlohnung der Beschäftigten an deren Tätigkeitsprofil. In diesem Kontext werden auch Kriterien wie die relevante Berufserfahrung sowie der Qualifizierungsgrad berücksichtigt. In den Prozess der Vergütungsstaffelung findet auch der Betriebsrat Einbindung. Somit wird sichergestellt, dass sich Beschäftigte mit einem vergleichbaren Tätigkeitsprofil auch in einem vergleichbaren Entgeltband wiederfinden.

Die Vergütungssysteme können zwischen den Gesellschaften und Standorten abweichen. Alle Beschäftigte haben einen fixen Gehaltsbestandteil. Zusätzlich bietet die Vollmann Group den Angestellten standortabhängig weitere finanzielle Zuwendungen bei Beendigung der Ausbildung, Betriebsjubiläum, Renteneintritt und ein Begrüßungsgeld sowie ein Einschulungsgeschenk für den familiärem Nachwuchs an. Je nach Standort leistet der Arbeitgeber auch eine Beteiligung an den Kinderbetreuungskosten, übernimmt Weiterbildungskosten und bietet Job-Rad-Leasing sowie Vermögenswirksame Leistungen an. Im Berichtsjahr ergänzte eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie und monatliche Tankgutscheine das mögliche Portfolio von finanziellen Zuwendungen. Über das monetäre Vergütungssystem hinaus setzt das Unternehmen auf verschiedene nicht-monetäre Anreize. Hier sind Betriebsfeiern und Sonderurlaube als Beispiele anzuführen.

Nachhaltigkeitsziele der Geschäftsführung

Zur Leistungsevaluierung werden mit den Mitgliedern der obersten Leitungsebene vergütungsrelevante Jahresziele definiert. Die Ziele sind dabei überwiegend ökonomisch orientiert. Wenngleich soziale und ökologische Aspekte noch keine Einbindung in die Zielformulierung finden, stellen diese dennoch bewertungsrelevante Einflussgrößen für die oberste Leitungsebene dar. Die Gesellschafter formulieren die klare Erwartungshaltung an das Unternehmensmanagement, soziale und umweltbezogene Aspekte in Entscheidungsprozessen zur berücksichtigen. Die Vollmann Group verfügt nicht über ein Kontrollgremium in Form eines Aufsichts- oder Beirates.

Ausblick und Handlungsfelder

Ein betriebliches Vorschlagswesen soll künftig fest in die Unternehmensorganisation integriert werden. Dies beinhaltet die Festlegung von Verantwortlichkeiten und Prozessen.

Die Vollmann Group möchte als zusätzliche monetäre Vergütung eine Empfehlungsprämie einführen. Dieses Anreizsystem zielt auf die Einbindung der Mitarbeiter bei der Rekrutierung von Fachkräften.

Die Unternehmensgruppe prüft soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele in die Vergütungssystematik von nachhaltigkeitsrelevanten Positionen im Unternehmen zu integrieren.

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.

Zielvereinbarung und -kontrolle

Neben diesen unternehmensweit gültigen Vergütungsbestandteilen können individualvertraglich zusätzliche Anreizsysteme vereinbart werden. Dies beinhaltet etwa betriebliche Altersvorsorgeleistungen und Dienstwagenmöglichkeiten. Darüber hinaus werden für ausgewählte Positionen auch variable Vergütungen nach Zielerreichung vereinbart. Dies wird beispielsweise im Bereich Vertrieb umgesetzt. Dabei werden die Zielkriterien wiederum im Arbeitsvertrag festgelegt. Die Ziele sind derzeit vor allem ökonomisch und effizienzorientiert. Soziale oder ökologische Faktoren findet derzeit noch keine Berücksichtigung. Die Zielerreichung wird jeweils durch die Führungskraft bzw. durch die Geschäftsführung validiert. Der

Evaluierungsprozess verläuft dabei differenziert.

Vergütungspolitik nach Beschäftigungsgruppen

	Geschäftsführung	Führungskräfte
Grundgehalt und variable Vergütung	Ja	Ja
Anstellungsprämien	Nein	Nein
Rückforderungen	Ja	Ja
Abfindungen	Ja	Ja
Altersvorsorge	Ja	Ja

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.

Quantitative Vergütungskennzahlen werden seitens der Vollmann Gruppe aus Wettbewerbs- und Geheimhaltungsgründen nicht veröffentlicht.

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.

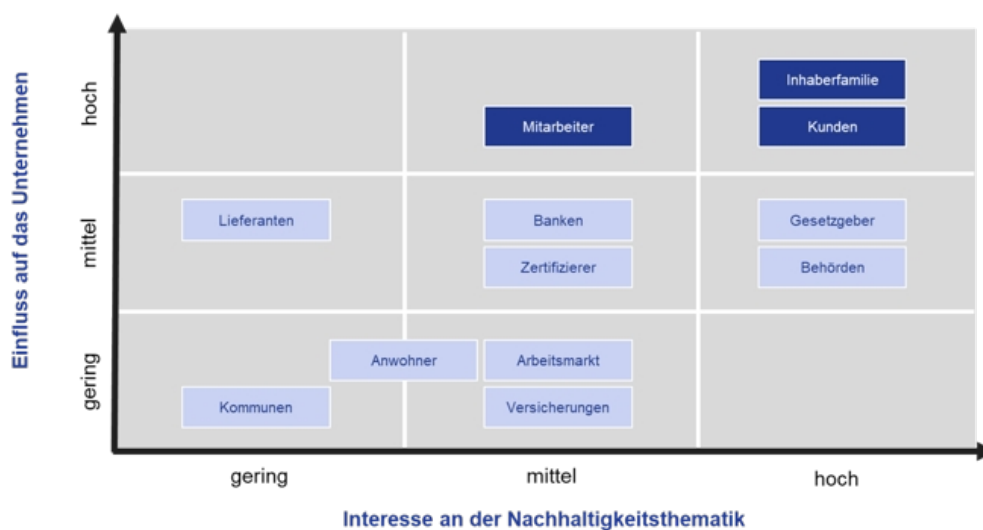
Methodik der Stakeholder-Analyse

Zur Identifikation und Bewertung der relevanten Anspruchsgruppen wurde eine Stakeholder-Analyse durchgeführt. Als Basis wurden die bestehenden Untersuchungen zu den interessierten Parteien aus den implementierten Managementsystemen genutzt. In diesem Kontext fand die Definition der wichtigsten internen sowie externen Anspruchsgruppen im Unternehmensumfeld statt. Diese wurden nun vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit neu validiert. Die Einordnung der Anspruchsgruppen verlief

anhand von zwei Bewertungsdimensionen. Neben dem Einfluss der interessierten Partei auf das Unternehmen wurde das Interesse dieser Anspruchsgruppen an den Fragestellungen der Nachhaltigkeit in die Validierung einbezogen. Die Bewertung erfolgte anhand einer Skala von gering bis hoch. An der Analyse der Anspruchsgruppen wirkte die Nachhaltigkeitsabteilung sowie die Geschäftsführung mit.

Identifikation von Anspruchsgruppen

Die Inhaberfamilie, Kunden sowie die Mitarbeiter stellen im Nachhaltigkeitskontext die wichtigsten Anspruchsgruppen der Vollmann Group dar. Sie alle zeichnet vor allem einen hohen Einfluss auf das Unternehmen aus. In der Gruppe der externen Stakeholder sind zudem Gesetzgebung und Behörden hervorzuheben. Deren Interesse an der Nachhaltigkeitsthematik wird als hoch eingestuft. Als weitere relevante Anspruchsgruppen im Nachhaltigkeitskontext sind Banken, Zertifizierer, Lieferanten, der Arbeitsmarkt, Versicherer, Anwohner und Kommunen zu benennen.



Dialog mit den Anspruchsgruppen

Die Vollmann Group steht im ständigen Austausch mit den verschiedenen internen und externen Anspruchsgruppen. Hier wurden feste Kommunikations- und Austauschformate installiert. Verschiedene Unternehmensbereiche von der Geschäftsführung bis zu einzelnen Fachabteilungen verantworten diese Formate. Die hier von den Anspruchsgruppen geäußerten Interessen und Anliegen werden fortlaufend auf Relevanz und Umsetzbarkeit für das Unternehmen geprüft. Hierzu hat das Unternehmen in der Vergangenheit bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Ausschnitte der Kommunikationsmatrix mit Kommunikationsverantwortlichen, Kommunikationskanälen und die wichtigsten Anliegen für die einzelnen Anspruchsgruppen. Allgemeinübliche Kommunikation wie Individualgespräche, E-Mail oder Telefonkorrespondenz findet mit allen Anspruchsgruppen statt und werden deshalb nicht noch einmal

explizit in der Kommunikationsmatrix ausgewiesen.

Anspruchsgruppe	Kommunikator	Kommunikationskanäle	Anliegen
Anwohner	Geschäftsführung, Werkleitung	Hinweisgebersystem	Emissionen, Verkehr
Arbeitsmarkt	Personalmanagement	Karriereportal, Social Media	Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierung
Banken	Geschäftsführung, Finanzwesen	Lagebericht, Bankengespräche	Tragfähigkeit des Geschäftsmodells
Behörden	Werkleitung, Managementbeauftragte	Prüfberichte, Begehungen	Gesetzeskonformität
Gesetzgeber	Geschäftsführung, Werkleitung	Verbandsarbeit	Sorgfaltspflichten, Klimaneutralität
Kommunen	Werkleitung, Managementbeauftragte	Öffentlichkeitsarbeit	Gesetzeskonformität
Kunden	Geschäftsführung, Managementbeauftragte, Kundenteam	Gespräche, Kundenportale, SAQ	Kundenforderungen, Klimaneutralität, Informationssicherheit
Lieferanten	Geschäftsführung, Werkleitung, Einkauf	Lieferantenfragebögen	Langfristige Partnerschaften
Mitarbeiter	Geschäftsführung, Werkleitung, Personalmanagement	Versammlung, Zeitschrift, Intranet	Arbeitsschutz, Benefits, Entwicklung
Versicherungen	Geschäftsführung, Werkleitung, Finanzwesen	Betriebsbegehungen	Risikomanagement, Notfallplanung
Zertifizierer	Managementbeauftragte	Auditierungen	Langfristige Partnerschaften, Kontinuierliche Verbesserung

Neben diesen turnusmäßigen Kommunikationsformaten finden anlassbezogen weitere Dialoge und Austauschrunden statt. Die zentralen Anliegen werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung allen interessierten Parteien offengelegt. Außerdem fließen die Themenstellungen auch in die strategischen Überlegungen des Unternehmens ein.

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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Ausschnitte der Kommunikationsmatrix mit Kommunikationsverantwortlichen, Kommunikationskanälen und die wichtigsten Anliegen für die einzelnen Anspruchsgruppen. Allgemeinübliche Kommunikation wie Individualgespräche, E-Mail oder Telefonkorrespondenz findet mit allen Anspruchsgruppen statt und werden deshalb nicht noch einmal explizit in der Kommunikationsmatrix ausgewiesen.

Anspruchsgruppe	Kommunikator	Kommunikationskanäle	Anliegen
Anwohner	Geschäftsführung, Werkleitung	Hinweisgebersystem	Emissionen, Verkehr
Arbeitsmarkt	Personalmanagement	Karriereportal, Social Media	Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierung
Banken	Geschäftsführung, Finanzwesen	Lagebericht, Bankengespräche	Tragfähigkeit des Geschäftsmodells
Behörden	Werkleitung, Managementbeauftragte	Prüfberichte, Begehungen	Gesetzeskonformität
Gesetzgeber	Geschäftsführung, Werkleitung	Verbandsarbeit	Sorgfaltspflichten, Klimaneutralität
Kommunen	Werkleitung, Managementbeauftragte	Öffentlichkeitsarbeit	Gesetzeskonformität
Kunden	Geschäftsführung, Managementbeauftragte, Kundenteam	Gespräche, Kundenportale, SAQ	Kundenforderungen, Klimaneutralität, Informationssicherheit
Lieferanten	Geschäftsführung, Werkleitung, Einkauf	Lieferantenfragebögen	Langfristige Partnerschaften
Mitarbeiter	Geschäftsführung, Werkleitung, Personalmanagement	Versammlung, Zeitschrift, Intranet	Arbeitsschutz, Benefits, Entwicklung
Versicherungen	Geschäftsführung, Werkleitung, Finanzwesen	Betriebsbegehungen	Risikomanagement, Notfallplanung
Zertifizierer	Managementbeauftragte	Auditierungen	Langfristige Partnerschaften, Kontinuierliche Verbesserung

Neben diesen turnusmäßigen Kommunikationsformaten finden anlassbezogen weitere Dialoge und Austauschrunden statt. Die zentralen Anliegen werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung allen interessierten Parteien offengelegt. Außerdem fließen die Themenstellungen auch in die strategischen Überlegungen des Unternehmens ein. Auf Maßnahmenebene können die Einführung von TISAX, der Aufbau eines Verhaltenskodex für Lieferanten und die Installation von Photovoltaikanlagen als Beispiele zur Umsetzung von Stakeholder-Interessen angeführt werden.

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.

Produktportfolio der Vollmann Group

Die Vollmann Group agiert als Produkthanbieter von hochwertigen Komponenten und Baugruppen in der Automobilindustrie. Diese finden schwerpunktmäßig in den Bereichen Karosserie, Fahrwerk, Sitze, Sicherheit sowie Schlösser und Scharniere Einsatz. Die Vollmann Group verfügt über kein eigenes Produktportfolio. Vielmehr werden verschiedenste Artikel nach Kundenvorgabe durch die Fertigungsverfahren der Stanz- und Umformtechnik, des Kunststoffspritzgusses und der Baugruppenmontage gefertigt. Produktgestaltung und Materialwahl erfolgen nach Kundenvorgabe.

Wesentliche Auswirkungen der Produkte

Die Herstellungsprozesse zeichnen sich von ökologischer Perspektive durch eine hohen Energie- und Materialintensität aus. Dabei setzt die Vollmann Group unter Einhaltung der Kundenvorgaben auch Sekundärmaterialien und Rezyklate ein. Im sozialen Bereich sind die Lärm-Emissionen sowie eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung die wesentlichen Aspekte bei der Produkterstellung. Auf die Phasen der Produktnutzung und -verwertung hat die Vollmann Group keinen Einfluss. Die nach Kundenvorgabe gefertigten Artikel fließen als Komponente in Fahrzeugen ein. Damit ist eine differenzierte Betrachtung hinsichtlich des Einflusses der Komponenten in der Nutzungs- und Verwertungsphase nicht möglich. Die Konstruktion unter Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen Aspekten liegt im Verantwortungsbereich der Kunden.

Ein Großteil der Komponenten und Baugruppen der Vollmann Group weisen eine vollständige Recycling-Fähigkeit auf. Darüber hinaus sortiert die Unternehmensgruppe ihre Stanzschrotte nach Güteklassen und führte diese über den Verwerter der Kreislaufwirtschaft wieder zu.

Die Vollmann Group gestaltet die nachhaltige Transformation der Automobilindustrie aktiv mit. Dabei setzt Sie auf gezielte Pilotprojekte, wie den Einsatz von Grünstahl in Neuprojekten, die Erhöhung des Sekundärmaterialanteils, die Nutzung von erneuerbaren Energien sowie die Produktion von Kunststoffbauteilen aus nahezu vollständig recycelten Materialien.

Innovationsprozesse und -aktivitäten

Die Vollmann Group verfügt über keine eigenen Aktivitäten in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Produktinnovation. Diese Felder liegen wiederum in der Verantwortung der Kunden. Folglich sind bei der Vollmann Group auch keine spezifischen Innovationsverantwortlichkeiten oder -prozesse installiert. Bedarfsabhängig kann die Vollmann Group in die Innovationsaktivitäten ihrer Kunden einbezogen werden. Dies geschieht beispielsweise in Form von Workshopeteiligungen oder Pilotprojekten. Dabei liegt der Fokus im Bereich der Herstellbarkeitsberatung.

Die Vollmann Group legt den Schwerpunkt vielmehr auf die Weiterentwicklung der etablierten Fertigungsverfahren unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Gesichtspunkte. Hierzu hat die Unternehmensgruppe etwa einen Beschaffungsprozess für Investitionsgüter definiert. Dieser bezieht auch umweltbezogene und soziale Kriterien in die Auswahlprüfung ein. Dabei werden beispielsweise Energieverbräuche, Betriebsstoffeinsatz oder die ergonomischen Einflüsse durch das Bedienungskonzept einbezogen. Folglich kann etwa die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens im Bereich der Treibhausgasemissionen verbessert werden.

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)

Im Berichtsjahr wurden alle der insgesamt 25 Investitionsanlagen anhand eines definierten Prüfschemas untersucht. Im Zuge der Investitionsprüfung der Geschäftsführung mit den jeweiligen Projektleitern erfolgt ein mehrstufiger definierter Prozess der Umwelt- und Sozialfaktoren inklusive diverser gesetzlicher Forderungen beinhaltet.

Das sind 100 Prozent der Investitionsgüter mit einem Beschaffungswert von über 5.000 Euro. Insgesamt hat die Vollmann Group im Berichtsjahr Anlageninvestitionen in Höhe von fast 7,1 Millionen Euro getätigt. Damit zeigt das Unternehmen sein Engagement, die Wertschöpfung gemäß dem neusten Stand der Technik zu gestalten.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

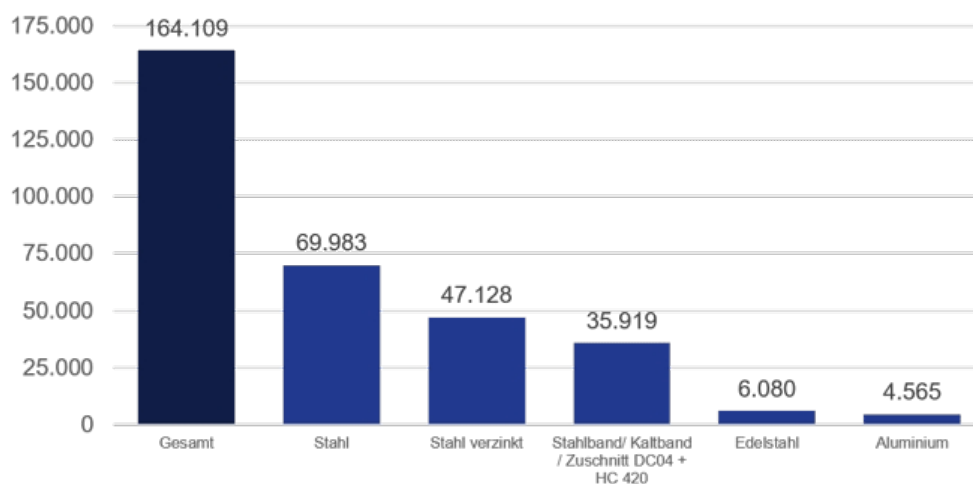
Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

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.

Ressourceneinsatz im Fertigungsprozess

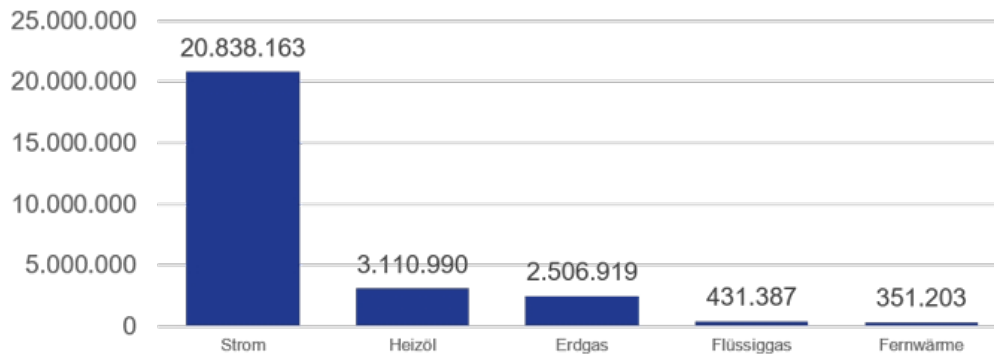
Als verarbeitendes Unternehmen zeichnet die Vollmann Group eine hohe Ressourcenintensität aus. So werden neben dem Energieeinsatz auch Materialien und Vorprodukte auf den Wertschöpfungsstufen der Stanz- und Umformtechnik, des Kunststoffspritzgusses sowie der Montage und Schweißbaugruppen beansprucht. Dabei stellen Metalle und Kunststoffe die größten Einsatzmengen dar. Für das Berichtsjahr weist die Treibhausgasbilanz im Summe 164.109 Tonnen verarbeitete Metalle exklusive der verarbeiteten Zukaufteile aus. Die verarbeiteten Kunststoffe (exklusive Handelswaren) summieren sich auf 2.513 Tonnen. Im nachfolgenden werden die fünf größten Positionen an eingesetzten Metallen dargestellt.



Energieeinsatz im Unternehmen

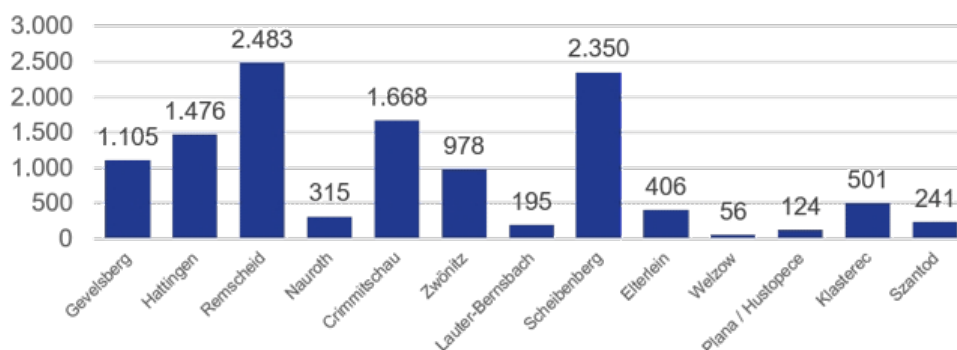
Der Energiebedarf im Unternehmen gliedert sich vor allem auf die

Energieträger Strom, Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Flüssiggas und verschiedene Kraftstoffe. Während sich der Energiebedarf im Berichtsjahr im Bereich der stationären Anlagen auf 6.049.296 Kilowattstunden summierte, ist für die gekaufte Energie aus Strom und Fernwärme eine Energienutzung von 21.215.005 Kilowattstunden auszuweisen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Jahresgesamtverbräuche der wichtigsten Energieträger.



Entnahme von Wasser

Die Vollmann Group bezieht ihre Wasserbedarfe an allen Standorten jeweils von den örtlichen Versorgern. Das Wasser wird für vordergründig sanitäre Einrichtungen genutzt. Der Wasserbedarf unterscheidet sich standortspezifisch erheblich. Dies ist auf die unterschiedlichen Standortgrößen bzw. Anzahl der Mitarbeiter zurückzuführen. Im Berichtsjahr lag der Wasserverbrauch über alle Standorte bei 11.657 m³. Das Unternehmen prüft fortlaufend Möglichkeiten, um den Wasserbedarf zu reduzieren.



Abfall und Entsorgung

Die Vollmann Group führt über das Umwelt-Managementsystem detaillierte Informationen über ihre Abfallmengen, Metallschrotte und der Abfallklassifizierung. Grundlage stellen die Abfallbilanzen der Standorte dar. In Vorbereitung auf die Treibhausgasbilanz wurden die Abfälle in Kategorien geclustert. Im Berichtsjahr summierte sich das Abfallaufkommen der Vollmann Group über alle produzierende Gesellschaften und Standorte auf 1.178 Tonnen. Außerdem fielen Metallschrotte in Höhe von 35.123 Tonnen an. Das Abwasseraufkommen belief sich im Berichtsjahr auf 10.363 m³. Die folgende Übersicht zeigt die Abfallmengen aufgeschlüsselt nach den definierten Kategorien:

Abfallkategorie	Gewicht [t]
Hausmüll	218
Industrieabfall	258
Holz	127
Kunststoff	49
Papier / Pappe	352
Altöl	20
Batterien	1
Bauschutt, Bau- und Abbruch	35
Emulsion	111
Metallschrott	35.123
Gesamten Abfälle	46.785

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.

Strategien und Politik

Als ressourcenintensiver Industriebetrieb befasst sich die Vollmann Group kontinuierlich mit der Effizienzsteigerung von Inputfaktoren. Zur systematischen Verankerung des Energie- und Umweltmanagements hat die Unternehmensgruppe entsprechende Managementsysteme gemäß der ISO 14001 und der ISO 50001 implementiert. Folgende Standorte verfügen über ein zertifiziertes Umwelt- bzw. Energiemanagementsystem:

Managementsystem	Standorte
Umweltmanagement gemäß DIN EN ISO 14001	Zwönitz, Scheibenberg, Crimmitschau, Remscheid, Hattingen, Nauroth, Plana, Hustopece, Szantod
Energiemanagement gemäß DIN EN ISO 50001	Zwönitz, Scheibenberg, Remscheid, Hattingen, Nauroth, Plana, Gevelsberg

Die Aspekte Umwelt und Energie sind integraler Bestandteil der Managementpolitik der Vollmann Group. Hierbei verpflichtet sich die Gruppe zum Schutz der Umwelt und der ständigen Verbesserung der energetischen

Effizienz. Neben der Einhaltung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen kommt die Vollmann Group so auch den entsprechenden gesellschaftlichen Forderungen nach.

Es wurde ein Umwelt- und Energiemanagementbeauftragter benannt, der als Stabsstelle direkt der Geschäftsleitung der Vollmann Group unterstellt ist. Zusätzlich verfügen die einzelnen Standorte über interdisziplinäre Umwelt- und Energieteams, die an die jeweiligen Werkleitungen berichten. Es besteht eine detaillierte Aufgabenbeschreibung für die Tätigkeitsfelder der Teams. Die Umwelt- und Energieteams treffen sich mindestens einmal pro Quartal zu einer Arbeitssitzung. In diesem Rahmen werden die Umsetzung getroffener Beschlüsse überprüft und Maßnahmen für die Zukunft festgelegt. Es findet eine Dokumentation der Arbeit der Umwelt- und Energieteams in Form von Berichten statt. Neben diesen Teams haben die Standorte der Vollmann Group bedarfsabhängige weitere Beauftragte, wie einen Gefahrstoff- oder einen Abfallbeauftragten, benannt.

Umweltaspekte und -risiken

Die Vollmann Group hat eine Kontextanalyse durchgeführt, um wesentliche Umweltaspekte und -risiken zu identifizieren. Da die Unternehmensgruppe im Auftrag der Kunden deren Produkte fertigt, wurden die Systemgrenzen des Unternehmens auf die eigene Geschäftstätigkeit begrenzt. Die Untersuchung der Umweltaspekte und -risiken differenziert entsprechend der ausgewiesenen Tätigkeitsfelder:

Prozess / Tätigkeit	Umweltaspekte
Stanz- und Umformtechnik	Lärm, Wassergefährdende Stoffe, Ölhaltige Abfälle, Dämpfe
Spritzgießen	Dämpfe, Abfall / Angussteile
Erodieren / Fräsen / Schleifen	Wassergefährdende Stoffe, Dämpfe
Schweißanlagen	Dämpfe, Funken
Temperierprozesse	Dämpfe, Anlagenbezogene Emissionen, Wassergefährdende Stoffe
Galvanik	Wassergefährdende Stoffe, Gefährliche Abfälle

Die identifizierten Aspekte wurden hinsichtlich Signifikanz, Auswirkung auf interessierte Parteien und Beeinflussbarkeit bewertet. Dabei zeigt keiner der potentiellen Risikofaktoren eine kritische Gesamtvalidierung. Nach Möglichkeit definiert die Vollmann Group Abhilfemaßnahmen, um die bestehenden Risiken zu minimieren bzw. zu beseitigen.

Zielsetzung der Ressourceneffizienz

Im Rahmen der übergeordneten Zielsetzung der kontinuierlichen Verbesserung der Ressourceneffizienz setzt sich die Vollmann Group abgeleitet Jahresziele. Gemäß einer Wesentlichkeitsanalyse fokussieren sich die definierten Ziele für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 auf den Bereich Energie. Hier wurden unter

Einbindung der Geschäftsleitung folgende Ziele definiert:

Zielsetzung	Standort	Zieldatum
Austausch hydraulischer Spritzgussanlage gegen hocheffiziente elektrische Anlage	Gevelsberg	Q1/2024
Batteriespeichersystem (Second-Life-Elektromobilität)	Gevelsberg	Q3/2024
Installation von Messzähler inkl. Datenanalyse	Crimmitschau	Q3/2024
Umstellung auf LED-Beleuchtung	mehrere Standorte	Q3/2024

Die Vollmann Group veröffentlicht in diesem Berichtsjahr erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht. Daher ist eine Bewertung der bisherigen Zielerreichung nicht möglich. Eine Offenlegung der Zielerreichung erfolgt in den Folgejahren.

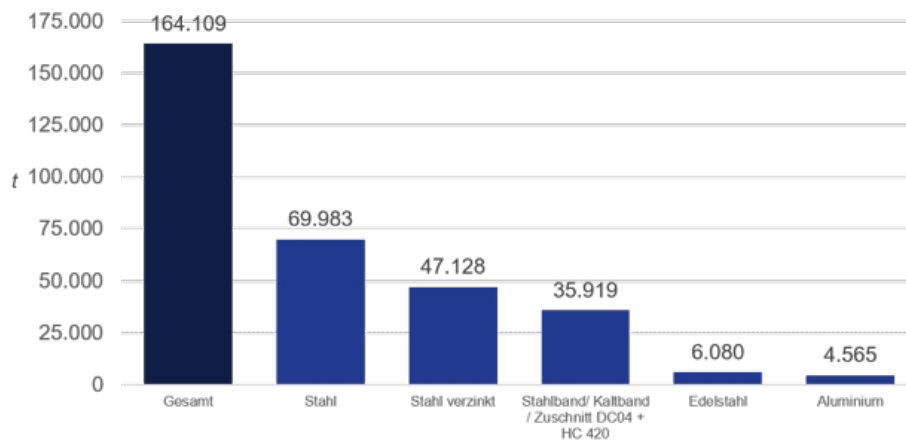
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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.

Ressourceneinsatz im Fertigungsprozess

Als verarbeitendes Unternehmen zeichnet die Vollmann Group eine hohe Ressourcenintensität aus. So werden neben dem Energieeinsatz auch Materialien und Vorprodukte auf den Wertschöpfungsstufen der Stanz- und Umformtechnik, des Kunststoffspritzgusses sowie der Montage und Schweißbaugruppen beansprucht. Dabei stellen Metalle und Kunststoffe die größten Einsatzmengen dar. Für das Berichtsjahr weist die Treibhausgasbilanz im Summe 164.109 Tonnen verarbeitete Metalle exklusive der verarbeiteten Zukaufteile aus. Die verarbeiteten Kunststoffe (exklusive Handelswaren) summieren sich auf 2.513 Tonnen. Im nachfolgenden werden die fünf größten Positionen an eingesetzten Metallen dargestellt.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

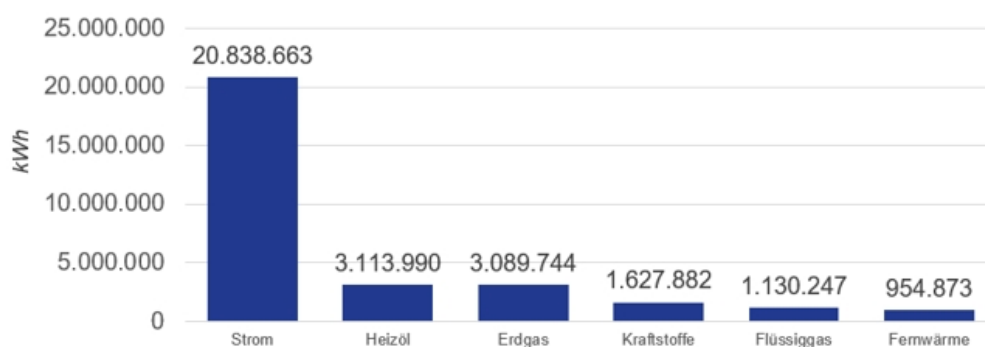
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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.

Energieeinsatz im Unternehmen

Der Energiebedarf im Unternehmen in Höhe von 30.781.011 kWh gliedert sich auf die Energieträger Strom, Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Flüssiggas und verschiedene Kraftstoffe. Während sich der Energiebedarf im Berichtsjahr im Bereich der stationären Anlagen auf 6.635.121 Kilowattstunden summierte, ist für die gekaufte Energie aus Strom und Fernwärme eine Energienutzung von 21.793.536 Kilowattstunden auszuweisen. Insgesamt 60 % des Energiebedarfs werden aus erneuerbaren Energiequellen bezogen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Jahresgesamtverbräuche der wichtigsten Energieträger.



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.

Umsetzung von Maßnahmen

Die Vollmann Group konnte im Berichtsjahr 2022 / 2023 verschiedene Maßnahmen umsetzen, um Verbesserungen hinsichtlich der Ressourceneffizienz und Auswirkungen auf Ökosysteme zu erzielen. Dabei fokussierten sich die Aktivitäten vor allem auf die Bereiche Energie und Abfall. Nachfolgend wird exemplarisch eine Auswahl der umgesetzten Maßnahmen dargestellt. Im Bereich Abfall fand die Umstellung auf wiederverwendbare Ölauffangmedien



Realisierung. Hierdurch kann zukünftig eine Reduzierung der gefährlichen Abfälle um 20 Tonnen pro Jahr erreicht werden. Im Bereich Energie rüstete der Standort Remscheid die Heizungsanlage auf eine effiziente Strahlungsheizung um. Das Einsparpotential beträgt jährlich 1.600.000 kWh. Als weitere Maßnahmen sind die Einrichtung eines hocheffizienten Kühlcontainers mit Winterentlastung für die Schweißanlagen und die Umstellung der Beleuchtung am Standort hervorzuheben.

Auswahl von Reduktionsmaßnahmen des Energieverbrauchs:

- Umrüstung der Heizungsanlage auf effiziente Strahlungsheizung (-1.600.000 kWh)
- Hocheffizienter Kühlcontainer mit Winterentlastung für Schweißanlagen (-280.000 kWh)
- Umstellung der Beleuchtung (-160.000 kWh)

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

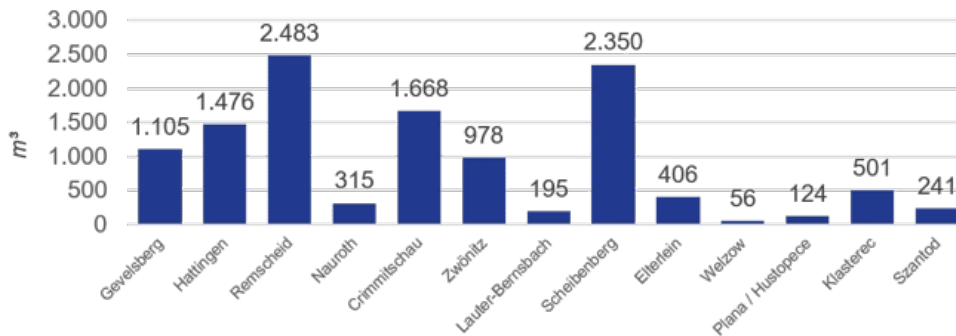
c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Entnahme von Wasser

Die Vollmann Group bezieht ihre Wasserbedarfe an allen Standorten jeweils von den örtlichen Versorgern. Das Wasser wird für vordergründig sanitäre Einrichtungen genutzt. Der Wasserbedarf unterscheidet sich standortspezifisch erheblich. Dies ist auf die unterschiedlichen Standortgrößen bzw. Anzahl der Mitarbeiter zurückzuführen. Im Berichtsjahr lag der Wasserverbrauch über alle Standorte bei 11.657 m^3 . Das Unternehmen prüft fortlaufend Möglichkeiten, um den Wasserbedarf zu reduzieren.



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.

Abfall und Entsorgung

Die Vollmann Group führt über das Umwelt-Managementsystem detaillierte Informationen über ihre Abfallmengen, Metallschrotte und der Abfallklassifizierung. Grundlage stellen die Abfallbilanzen der Standorte dar. In Vorbereitung auf die Treibhausgasbilanz wurden die Abfälle in Kategorien geclustert. Im Berichtsjahr summierte sich das Abfallaufkommen der Vollmann Group über alle produzierende Gesellschaften und Standorte auf 1.178 Tonnen. Außerdem fielen Metallschrotte in Höhe von 35.123 Tonnen an. Das Abwasseraufkommen belief sich im Berichtsjahr auf 10.363 m³. Die folgende Übersicht zeigt die Abfallmengen aufgeschlüsselt nach den definierten Kategorien:

Abfallkategorie	Gewicht [t]
Hausmüll	218
Industrieabfall	258
Holz	127
Kunststoff	49
Papier / Pappe	352
Altöl	20
Batterien	1
Bauschutt, Bau- und Abbruch	35
Emulsion	111
Metallschrott	35.123
Gesamten Abfälle	46.785

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.

Rahmenparameter

Für die Erstellung einer Treibhausgasbilanz müssen zu Beginn Rahmenparameter festgelegt werden. Grundlage für die Treibhausgasbilanzierung stellt die DIN EN ISO 14064-1:2019 dar, welche die Grundsätze für die Anforderungen an die quantitative Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen festlegt. Die Normenreihe ISO 14064 ist gegenüber Klimaschutzprogrammen neutral. Bei der Anwendung eines Klimaschutzprogramms müssen die geltenden Anforderungen ergänzt werden.

Klimaziele und Strategie

Die Vollmann Group hat sich das Ziel gesetzt, mit der Ermittlung der Treibhausgasemissionen, der Auswertung und Erstellung des Treibhausgasberichts Kenntnisse über den Beitrag zum weltweiten Klimaausstoß zu erlangen. Auf Ziel- und Strategieebene sollen auf Basis der Auswertungen Reduzierungspotentiale definiert und umgesetzt werden. Damit möchte die Organisation ihren Beitrag zur Reduzierung des weltweiten Treibhausgasausstoßes leisten.

Neben den internen Parteien führte die Organisation eine Kontextanalyse durch, um die Interessen externer Parteien und Themen bei der Definition der Klimaziele einfließen zu lassen. Hier sind Kunden, Wettbewerber, Banken, Anwohner oder Bewerber als Beispiele externer interessierter Parteien aufzuzählen. Die ausführlichen Ergebnisse der Kontextanalyse sind im Kapitel

Beteiligung von Anspruchsgruppen aufgeführt.

Auf Basis der Treibhausgasauswertung hat sich die Organisation das Ziel gesetzt, bereits für das Berichtsjahr 2023 / 2024 über die Scopes 1 und 2 die Treibhausgasneutralität zu erreichen. Darüber hinaus strebt die Vollmann Group bis 2045 die vollständige Klimaneutralität für die gesamte Organisation und das gesamte Produktportfolio inklusive Scope 3 an. Damit formuliert die Unternehmensgruppe ein ambitionierteres Treibhausgasneutralitätsziel und orientiert sich dabei am Klimaschutzgesetz.

Zusätzlich hat die Organisation für Scope 3 Zwischenziele formuliert. So sollen die Emissionen bis 2028 um mindestens 15 Prozent und bis 2035 um mindestens 50 Prozent gesenkt werden. Dabei gilt es zu betonen, dass die Vollmann Group hinsichtlich der Einsparmöglichkeiten im Scope 3 von vorgelagerten Angeboten abhängig ist. Das Unternehmen verfolgt eine ganzheitliche Strategie, um Einsparpotenziale offenzulegen und diese in der Folge auch umzusetzen. Hierzu sollen Maßnahmen auf Anlagen-, Prozess- und Organisationsebene entwickelt werden.

Datenquellen und Emissionsfaktoren

Die Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken Gemis 5.0, Gemis 5.1, ProBas, EEW 2021, EEW 2022, EEW 2023, DBEIS, UBA, ecoinvent, VIA Referenzen und auf Lieferanteninformationen. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der THG-Bilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem GHG-Protokoll. Dadurch wird sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wird.

Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalente hat die Organisation ein standardisiertes Verfahren angewendet. So kann die notwendige Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Für die CO₂-Äquivalente werden die Verbrauchswerte aus Rechnungen, Zählern und Dokumentationen abgeleitet. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren werden aus den beschriebenen Datenbanken ermittelt und sowohl der Faktor als auch die Herkunft in der Treibhausgasbilanz abgebildet. Annahmen, die bei der Berechnung von CO₂-Äquivalenten herangezogen wurden, sind auch in der Treibhausgasbilanz hinterlegt. Des Weiteren werden pro Emittent Sicherheitsaufschläge hinzugerechnet.

Im Scope 3 berücksichtigt die Treibhausgasbilanz die indirekten Treibhausgasemissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, des Abfalls, der Brennstoffe und energiebezogene Emissionen, von vorgelagerten Transporten, durch Geschäftsreise und durch das Pendeln der Mitarbeiter. Mittels einer Wesentlichkeitsbetrachtung wurden weitere Emissionen im Scope 3 ausgeschlossen.

Übersicht der Treibhausgasemissionen

Die folgende Tabelle zeigt die Höhe der identifizierten Treibhausgasemissionen gegliedert nach den Standorten über die Scopes 1 bis 3.

Geschäftsbereich	Scope 1[t CO ₂ Äq]	Scope 2[t CO ₂ Äq]	Scope 3 [t CO ₂ Äq]	Summen[t CO ₂ Äq]
Gevelsberg	134	0	5.861	5.995
Hattingen	148	0	5.363	5.511
Remscheid	523	0	22.769	23.292
Nauroth	107	0	31.728	31.835
Crimmitschau	132	0	135.413	135.545
Zwönitz	72	109	78.846	79.027
Lauter-Bernsbach	95	0	66	161
Scheibenberg	559	0	49.074	49.633
Elterlein	125	0	129	254
Welzow	37	0	22	59
Plana / Hustopece	180	1.086	18.165	19.431
Klasterec	21	213	67	301
Szantod	36	249	6.582	6.867
Vollmann Group	2.168	1.657	354.086	357.911

Insgesamt emittierte die Vollmann Group im Geschäftsjahr 2022 / 2023 357.911 Tonnen CO₂-Äquivalente. Während 2.168 Tonnen CO₂-Äquivalente dem Scope 1 und 1.657 Tonnen CO₂-Äquivalente dem Scope 2 zuzuordnen sind, entfallen und 354.086 Tonnen CO₂-Äquivalente auf den Scope 3. Damit sind fast 99 Prozent der Treibhausgasemissionen der Vollmann Group der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zuzuordnen. Dabei zeichnet die Standorte Crimmitschau, Zwönitz und Scheibenberg die höchste Treibhausgasintensität aus. Insgesamt entfallen 38 Prozent der Emissionen auf den Standort Crimmitschau. Auf den Plätzen 2 und 3 folgen die Standorte Zwönitz und Scheibenberg mit 22 und 14 Prozent. Bei der Betrachtung über alle Standorte wird die dominierende Rolle des Scope 3 deutlich. Alle produzierenden Standorte weisen den überwiegenden Teil ihrer Emissionen in Scope 3 aus. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Vollmann Group an ihren Standorten überwiegend Grünstrom bezieht. Somit zeigen die Standorte mehrheitlich keine Emissionen im Scope 2. Der Scope 3 wird durch die bezogenen Güter und Dienstleistungen dominiert. Dabei bilden die eingekauften Metalle den größten Emissionsblock. Diese machen fast 97 Prozent der Gesamtemissionen der Vollmann Group aus. Dieses Bild zeigt sich bei allen metallverarbeitenden Standorten. Drei Prozent der Emissionen in Scope 3 werden durch die zugekauften Kunststoffe verursacht. An einzelnen Standorten zeigen die kraftstoff- und energiebezogenen Emissionen, das Abfallaufkommen und der Berufsverkehr der Mitarbeiter noch nennenswerte Treibhausgaspositionen.

Ausblick und Handlungsfelder zur Reduzierung der

Treibhausgasemissionen:

- Erzeugung von Eigenstrom zur Reduzierung der Scope 1 Emissionen durch die Installation von Photovoltaik-Anlagen.
- Nach der Umstellung auf Ökostrom an den deutschen Standorten, sollen zukünftig auch die Standorte in Tschechien und Ungarn mit Ökostrom betrieben werden.
- Die Vollmann Group möchte gemeinsam mit seinen Rohmateriallieferanten und Kunden ein nachhaltige Beschaffungsstrategie entwickeln.
- Erstellung einer einheitlichen Fuhrparkrichtlinie.
- Optimierung der vorhandenen Heizungsanlagen und Umstellung auf nachhaltigere Energieträger wie Flüssiggas oder Ökostrom.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) betrug im Jahr 2022/23 2.168 Tonnen CO₂-Äquivalente. In die Berechnung sind alle Treibhausgase einbezogen. Die Organisation hat das Geschäftsjahr 2021 / 2022 als Basisjahr definiert, weil für diesen Zeitraum erstmalig die Treibhausgasbilanzen ermittelt wurden. Der Zeitraum umfasst die Monate Oktober 2021 bis September 2022. Im Basisjahr betrug das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) 2.562 Tonnen CO₂-Äquivalente. Die Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken Gemis 5.0, Gemis 5.1, ProBas, EEW 2021, EEW 2022, EEW 2023, DBEIS, UBA, ecoinvent, Referenzen und auf Lieferanteninformationen. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der THG-

Bilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem GHG-Protokoll. Dadurch wird sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) betrug im Jahr 2022/23 1.657 Tonnen CO₂-Äquivalente. In die Berechnung sind alle Treibhausgase einbezogen. Die Organisation hat das Geschäftsjahr 2021 / 2022 als Basisjahr definiert, weil für diesen Zeitraum erstmalig die Treibhausgasbilanzen ermittelt wurden. Der Zeitraum umfasst die Monate Oktober 2021 bis September 2022. Im Basisjahr betrug das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) 1.944 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Die Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken Gemis 5.0, Gemis 5.1, ProBas, EEW 2021, EEW 2022, EEW 2023, DBEIS, UBA, ecoinvent, Referenzen und auf Lieferanteninformationen. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der THG-Bilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem GHG-Protokoll. Dadurch wird sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) betrug im Jahr 2022/23 354.086 Tonnen CO₂-Äquivalente. In die Berechnung sind alle Treibhausgase einbezogen. Die Organisation hat das Geschäftsjahr 2021 / 2022 als Basisjahr definiert, weil für diesen Zeitraum erstmalig die Treibhausgasbilanzen ermittelt wurden. Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) betrug im Basisjahr 305.375 Tonnen

CO₂-Äquivalente. Im Scope 3 berücksichtigt die Treibhausgasbilanz die indirekten Treibhausgasemissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, des Abfalls, von externen Geschäftsreisen, dem Pendeln der Arbeitnehmer sowie von Brennstoffen und energiebezogenen Emissionen. Die Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken Gemis 5.0, Gemis 5.1, ProBas, EEW 2021, EEW 2022, EEW 2023, DBEIS, UBA, ecoinvent, Referenzen und auf Lieferanteninformationen. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der Treibhausgasbilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Vergleich zum Basisjahr (309.880 Tonnen CO₂Äq) ist ein Anstieg der THG-Emissionen auf 357.911 Tonnen CO₂Äquivalente zu erkennen. Hier sind bereits alle Treibhausgase mit einbezogen. Dies ist auf den Anstieg im Scope 3, speziell die Beschaffung von Rohmaterial zurückzuführen. Aufgrund eines fortschreitenden Wachstums der Vollmann Gruppe verbunden mit einem höheren Warenoutput, sind auch die Beschaffungsumfänge angestiegen.

Hauptursachen für die Senkung des Scope 1 und 2 umgesetzte Maßnahmen um Bereich Energieeinsparung und Optimierung von Heizungs- und Kühlanlagen.

Die Organisation hat das Geschäftsjahr 2021 / 2022 als Basisjahr definiert, weil für diesen Zeitraum erstmalig die Treibhausgasbilanzen ermittelt wurden und

dieses Jahr als ein im Vergleich zu 2021 vergleichbareres Jahr hinsichtlich der THG-Emissionen ist. In der Tabelle sind die reduzierten Emissionen nach Scope 1 und 2 dargestellt.

Die Berechnung wurde in unserer Treibhausgasbilanz (Excel) unter Anwendung folgender Formel durchgeführt:

$$\text{Verbrauch [kwh, l, kg]} \times \text{Emissionsfaktor} \left[\frac{\text{kg CO}_2\text{Äq}}{\text{ent. Einheit}} \right] \times \text{Sicherheitsaufschlag} = \text{Emissionen [kg CO}_2\text{Äq]}$$

Kennzahl	Einheit	2021 / 2022	2022 / 2023
Gesamtemissionen	t CO ₂ Äq	309.880	357.911
Scope 1	t CO ₂ Äq	2.562	2.168
Scope 2	t CO ₂ Äq	1.944	1.657
Scope 3	t CO ₂ Äq	305.375	354.086

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.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die Vollmann Group bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als weitere zentrale Rahmenwerke zählen die jeweilig gültigen Rechtsnormen des Grundgesetzes und des Arbeitsrechts. Im Bereich der Arbeitnehmerrechte verfolgt die Unternehmensgruppe die Zielsetzung, Schutzbestimmungen und Gesundheit der Mitarbeiter zu wahren. Im Rahmen der Managementpolitik und des Verhaltenskodex benennt die Vollmann Group ihre Verpflichtung, entsprechende Maßnahmen zu treffen, die relevanten Vorschriften sowie Arbeitsanweisungen zu befolgen und die gesetzlich geforderte Schutzausrüstung zu verwenden. Die Zielerreichung soll künftig an den Kennzahlen Krankenstandsquote, Fluktuationsquote und Arbeitsunfallrate bemessen werden. Die genauen Zielwerte werden im weiteren Projektverlauf definiert.

Da die Standorte ausschließlich im Inland und im europäischen Ausland angesiedelt sind, bestehen hier keine signifikanten Risikofaktoren für die Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Diese sind vielmehr im Bereich der Arbeitssicherheit zu verorten. Aus der Wertschöpfungstätigkeit der Stanz- und Umformtechnik ergeben sich prozessbedingte Risiken für Arbeitsunfälle. Die Vollmann Group unternimmt ein Bündel an Maßnahmen, um Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsschutz in der Organisation zu fördern. Die Themen Löhne und Vergütung, Arbeitszeiten sowie Vereinigungsfreiheit wurden hierzu explizit noch einmal im Verhaltenskodex der Gruppe hervorgehoben. Allen Mitarbeitern wird das Recht der Versammlungsfreiheit und der Bildung von Interessengruppen eingeräumt. Im Bereich des Gesundheitsschutzes setzt die Vollmann Group eine Vielzahl an vorbeugenden Maßnahmen um. Die Unternehmensgruppe verfügt an den Standorten über Betriebsärzte, die Begehungen der Arbeitsplätze und Gesundheitsuntersuchungen durchführen. Über die Betriebsärzte werden den

Mitarbeitern zudem Impfangebote eingeräumt.

Die vorbeugenden Maßnahmen schließen auch Sportangebote ein. Hier können sich die Mitarbeiter an Fußballtreffen, Firmenläufen oder Rad-Touren beteiligen. Die Vollmann Group achtet ebenso auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Während den kaufmännischen Mitarbeitern etwa höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung stehen, kann der Einsatz eines Manipulators als Beispiel für eine Maßnahme im gewerblichen Bereich benannt werden. Durch diesen müssen die Anlagenbediener die Bauteile nicht mehr von Hand in die Ladungsträger verbringen, sondern werden beim Heben und dem Transport vom Pressenausgang bis in den Ladungsträger unterstützt. Konkret übernimmt der Manipulator die Gewichtskraft von ca. 90 kg. Der Mitarbeiter hat demzufolge die Aufgabe, den Manipulator zu führen, jedoch muss er keine Bauteile durch Muskelkraft heben.

Für den Bereich der Arbeitssicherheit hat die Vollmann Group zentrale Verantwortlichkeiten definiert. So verfügen die Gesellschaften und Standorte jeweils über eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zudem wurden Brandschutzhelfer, Ersthelfer und Gefahrstoffbeauftragte benannt. Die Mitarbeiter erhalten eine jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung. Außerdem werden regelmäßige Brandschutzübungen durchgeführt. Für den Fall einer Gefährdungslage sind entsprechende Flucht- und Rettungspläne auf den Werksgeländen installiert. Außerdem stehen Erst-Hilfe-Kästen, Defibrillatoren und Unfallhefte zur Verfügung.

Für die einzelnen Verarbeitungstätigkeiten bei der Vollmann Group wurden entsprechende Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Diese sind für alle Mitarbeiter über das Dokumentenmanagement der Unternehmensgruppe einsehbar. Darüber hinaus dokumentiert die Fachkraft für Arbeitssicherheit alle wesentlichen Aspekte im Rahmen des Jahresberichts.

Einbindung der Mitarbeiter

Die Vollmann Group verfügt über verschiedene Formate, um die Mitarbeiter auch im Nachhaltigkeitskontext einzubinden und dem Recht der Arbeitnehmer auf Informationen Folge zu leisten. Zunächst besteht eine kontinuierliche Kommunikation über die Beauftragten und die jeweiligen Führungskräfte mit den Mitarbeitern. Außerdem sind Betriebsversammlungen und die Sprechstunden des Betriebsrates als zentrale Plattformen für den Austausch mit der Belegschaft zu benennen. Über die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung werden weiterführende Informationen mit den Mitarbeitern geteilt. Eine aktive Einbindung wird darüber hinaus über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen gewährleistet.

Ein wesentliches Unternehmensorgan im Kontext von Arbeitnehmerrechten stellt der Arbeitsschutzausschuss dar. Dieser setzt sich aus dem Personalwesen, der Werkleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten zusammen. Bei Bedarf werden weitere Fachleute einbezogen. Der Ausschuss tagt quartalsweise und ist unter anderem für die Aufarbeitung der Arbeitsunfälle, die Nachverfolgung von Maßnahmenplänen, die Durchführung von Betriebsbegehungen und die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen zuständig. Durch vertragliche

Bestimmungen und die Einbindung der Werkleitung ist die Entscheidungsgewalt des Ausschusses sichergestellt. Die im Verhaltenskodex festgeschriebenen Unternehmensgrundsätze zu den Aspekten der Arbeitnehmerrechte, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes haben an allen Unternehmensstandorten allgemeine Gültigkeit. Dies gilt ebenso für internationale Arbeitsstandards, wie die ILO- Kernarbeitsnormen. Darüber hinaus geben die jeweiligen nationalen Gesetzgebungen den Verhaltensrahmen.

Ausblick und Handlungsfelder

Die Vollmann Group möchte ein zertifiziertes Arbeitsschutz-Managementsystem gruppenweit aufbauen und die einzelnen Standorte in Folge nach der ISO 45001 zertifizieren.

Darüber hinaus soll ein interner Arbeitsschutzbeauftragter als verantwortliche Stelle für die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Gruppenebene installiert werden.

Aus den zuvor beschriebenen Maßnahmen sowie der internen Risikoanalyse ergeben sich derzeit keine wesentlichen Risiken für das Unternehmen im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte. Dies betrifft sowohl die Geschäftstätigkeit der Vollmann Group als auch die nationalen und internationalen Geschäftsbeziehungen sowie die Herstellung von Produkten. Konkrete Zielsetzungen im Bereich Arbeitnehmerrechte wurden im Berichtsjahr 2023 noch nicht formuliert. Im Rahmen des Transformationsprojekts „Nachhaltigkeit“ und der Vorbereitung auf die CSRD-Berichtspflicht ist jedoch die Festlegung entsprechender Ziele vorgesehen, die mithilfe geeigneter Indikatoren messbar gemacht werden sollen.

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.

Betriebliche Chancengleichheit

Als Familienunternehmen stellt die Vollmann Group höchste ethische Standards an die eigene Organisation. Dies spiegelt sich auch in dem Umgang mit Diskriminierung und Belästigung wider. Die Vollmann Group duldet keine Diskriminierung bei der Anstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern. Alle Personen werden unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität

gleichbehandelt. Die Verpflichtung zur Antidiskriminierung wurde auch im Verhaltenskodex der Vollmann Group verankert. Im Berichtsjahr konnte die Unternehmensgruppe diese Zielsetzung erfüllen. Es wurden keine Beschwerden in Bezug auf Chancengleichheit oder Diskriminierung an die Vollmann Group adressiert. Darüber hinaus sind auch keine bekannten Verstöße und daraus resultierende Sanktionen zu benennen.

Die Vollmann Group weist eine branchenüblich Frauenquote in der Mitarbeiterschaft aus. Der Männeranteil liegt derzeit bei 71 Prozent. Die Vollmann Group unternimmt Maßnahmen, um allen Personengruppen eine Beschäftigung in der Organisation zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund stehen beispielsweise Assistenzsysteme im Bereich der Fertigung zur Verfügung. Darüber hinaus bemüht sich die Gruppe auch Frauen für Industriebetriebe zu begeistern. Hierzu nimmt die Vollmann Group beispielsweise an der Initiative Girls' Day teil und bindet eigene Mitarbeiterinnen in verschiedene Veröffentlichungen ein.

Das Thema Chancengleichheit spiegelt sich auch in der Altersstruktur der Unternehmensgruppe wider. Die Vollmann Group beschäftigt Mitarbeiter aus allen Altersklassen. Während 17 Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahren alt ist, gehören 46 Prozent der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren an. Weitere 37 Prozent der Beschäftigten sind der Generation 50+ zuzuordnen. Der Aspekt der Chancengleichheit betrifft auch eine angemessene Bezahlung für alle Mitarbeitende. Die Vollmann Group verpflichtet sich, die Beschäftigten nach den geltenden Gesetzen und Industriestandards zu entlohnen. Dabei ist die Zielsetzung, für gleiche Tätigkeiten gleiche Entlohnungsniveaus einzurichten.

Die Themen Integration und Inklusion lebt die Unternehmensgruppe in der Praxis. Insgesamt beschäftigt die Vollmann Group über alle Gesellschaften Mitarbeiter aus 23 Nationen. Um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Kollegen zu ermöglichen, können nach Bedarf individuelle Sprachkurse besucht werden. Auch Mitarbeiter mit körperlichen oder geistigen Behinderungen gehören der Belegschaft an. Hier unterstützt die Vollmann Group individuell mit einer geeigneten Gestaltung des Arbeitsplatzes. An den Standorten Remscheid und Gevelsberg wurden zudem Schwerbehindertenbeauftragte benannt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Familienunternehmen ist die Vereinbarung von Familie und Beruf für die Vollmann Group von besonderer Bedeutung. Dies unterstützt die Unternehmensgruppe sowohl finanziell als auch mit organisatorischen Maßnahmen. Wie im Kapitel der Anreizsysteme dargestellt, erhalten die Mitarbeiter bei Familienzuwachs ein Begrüßungsgeld und werden hinsichtlich der Kinderbetreuungskosten unterstützt. Die Gruppe ermöglicht im gesetzlichen Rahmen Elternzeit sowie Sonderurlaube beispielsweise im Todesfall, bei Geburt, Eheschließung, Umzug oder bei speziellen Jubiläen. Auch hinsichtlich der Urlaubsplanung und der Angebote von mobiler Arbeit schafft die Vollmann Group Unterstützungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Hervorzuheben sind die Pflegebeauftragten an den Standorten Remscheid und

Gevelsberg. Diese fungieren als Anlaufstelle, falls es im Umfeld der Mitarbeiter zu einem Pflegefall kommt. Neben der mentalen Unterstützung geben die Pflegebeauftragten Hilfestellungen zur Organisation der Pflege. Die Vollmann Group wurde erstmals im Jahr 2015 mit dem Prädikat Familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Die Rezertifizierung wurde 2023 durchlaufen, sodass diese noch bis zum 19.10.2027 gültig ist. Das entsprechende Zertifikat ist über die Webseite der Vollmann Group abrufbar.

Die Grundsätze der Chancengleichheit und Vielfalt sind über der Mitarbeiterschaft hinaus in allen Unternehmensorganen verankert. Die Vollmann Group hat kein zusätzliches Kontrollorgan installiert.

Ausblick und Handlungsfelder

Die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen läuft in diesem Jahr aus. Die Vollmann Group hat sich als Ziel gesetzt, noch im Jahr 2023 erfolgreich den Re-Zertifizierungsprozess zu durchlaufen.

Die Entwicklung und Umsetzung einer übergeordneten Strategie zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt im Unternehmen erfolgt im Laufe des Jahres 2025 im Rahmen eines bereits gestarteten internen Transformationsprojekts. Dieses Projekt dient der Vorbereitung auf die Anforderungen der CSRD.

Das Projektteam setzt sich aus der obersten Leitung und einem interdisziplinären Arbeitskreis „Nachhaltigkeit“ zusammen, der Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Abteilungen vereint, um eine ganzheitliche und abgestimmte Vorgehensweise sicherzustellen.

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 zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden

Die Vollmann Group erachtet die Schulung und kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten auch vor dem Hintergrund des langfristigen Unternehmenserfolgs als wichtige Themenstellung. Vor diesem Hintergrund wurde unternehmenseitig das Ziel formuliert, alle Tätigkeiten und Funktionen mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Dies schließt explizit auch die Befähigung der Beschäftigten, gemäß neuen technischen oder organisatorischen Anforderungen einer veränderten Arbeitswelt ein. So sollen

beispielsweise relevante Digitalisierungsaspekte erlernt und weiterentwickelt werden.

Das Unternehmen nutzt quantitative Leistungsindikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung. Im Bereich der Qualifizierung greift die Vollmann Group auf die Kennzahlen Anteil der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen und Wirksamkeitsquote zurück. Hier wurden entsprechende Zielwerte formuliert, deren Erreichen jährlich überprüft wird. Im Hinblick auf die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen notiert der Zielwert bei 95 Prozent gemessen an den geplanten Schulungen. Die Zielvorgabe zur Wirksamkeitsquote liegt bei 80 Prozent.

Im Geschäftsjahr 2022 / 2023 wurden etwa 89 Prozent der geplanten Schulungen auch tatsächlich umgesetzt. Zudem konnte eine Wirksamkeitsquote von 98 Prozent ausgewiesen werden.

Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Das Unternehmen hat feste Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Qualifizierung der Beschäftigten implementiert. Es besteht sowohl eine Prozessanweisung für die Schulung von Bestandsmitarbeitenden als auch für die Schließung von Kompetenzlücken bei neuen Beschäftigten. Bei Neueinstellungen ist die Evaluation von Schulungsnotwendigkeiten ein essenzieller Bestandteil des Onboarding-Prozesses.

Zu Jahresbeginn erstellt das Personalmanagement eine Schulungsplanung. Hier werden die Qualifizierungsbedarfe über die Abteilungsverantwortlichen ermittelt. Es folgt die Terminierung und Organisation der Schulungen. Dabei schließt das Schulungsmanagement sowohl intern als auch extern durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen ein. Nach der Durchführung einer Schulung wird diese anhand eines vergebenen Standards dokumentiert und in die entsprechende Qualifikationsmatrix eingepflegt. Abschließend erfolgt eine Erfolgs- und Wirksamkeitskontrolle durch das Personalmanagement und die jeweiligen Abteilungsverantwortlichen. Alle für den Qualifizierungsprozess benötigten Dokumente, von der Bedarfserhebung bis zur Wirksamkeitskontrolle, werden zentral über das Dokumentenverwaltungssystem ConSense zur Verfügung gestellt.

Der implementierte Weiterbildungsprozess deckt auch Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Digitalisierung, demographischer Wandel und Automatisierung ab. Hier sind Unterweisungen zur Arbeitsplatzergonomie, Schulungen im Bereich TISAX und technische Roboterweiterbildungen als Beispiele angeführt.

Die Vollmann Group hat feste Kooperationspartner im Bereich der Weiterbildung. Diese langjährigen Partnerschaften gewährleisten ein hohes Qualitätsniveau der Schulungsmaßnahmen und eine gute Organisation.

Wesentliche Risiken und negative Auswirkungen auf Qualifizierung

Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten der Vollmann Group ergeben sich keine wesentlichen Risiken oder negative Auswirkungen auf die Qualifizierung der Mitarbeiter. Dies wurde anhand einer

Risikoanalyse untersucht und bewertet.

Betriebliche Ausbildung als weiterer Baustein

Neben der Weiterbildung von neuen und etablierten Mitarbeitern betrachtet das Unternehmen auch die betriebliche Ausbildung als wichtigen Baustein der Qualifizierungsaktivitäten. Im kaufmännischen Bereich werden Ausbildungsplätze als Industriekaufmann / -frau sowie ein duales Studium angeboten. Die gewerblichen Ausbildungsplätze gliedern sich unter anderem auf die Bereiche Werkzeugmechanik sowie Stanz- und Umformmechanik. Hier besteht zudem die Möglichkeit, ein duales Studium im technischen Bereich durchzuführen. Alle Auszubildenden, die Ihre Ausbildung im Berichtsjahr beendet haben, konnten die Prüfung erfolgreich abschließen.

Ausblick und Handlungsfelder

Das Unternehmen plant, die Digitalisierung seiner Schulungsangebote auszubauen. In diesem Kontext soll eine zentrale Plattform aufgebaut werden, über die spezifische Schulungen abrufbar sind.

Die Vollmann Group bietet in den Folgejahren weitere Ausbildungsstellen an. So sollen auch in den Bereichen Industrieelektriker/-in und Mechatroniker/in betriebliche Ausbildungschancen geschaffen werden.

Das Unternehmen plant, eine spezielle Mitarbeiterschulung für das Feld Nachhaltigkeitsmanagement anzubieten. Diese deckt die verschiedenen ökologischen, sozialen und organisatorischen Aspekte ab.

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.

Angestellte:

Es gab im Betrachtungszeitraum bei der Vollmann Group keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. In der Gruppe wurden 69 Arbeitsunfälle dokumentiert. Die Arbeitsunfallrate pro 1 Millionen Arbeitsstunden liegt bei 25,9. Die bedeutendste Art der arbeitsbedingten Verletzungen sind Schnittverletzungen. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden für alle Angestellten beträgt 2.667.027.

Nicht Angestellte:

Es gab im Betrachtungszeitraum bei der Vollmann Group keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. In der Gruppe wurden 3 Arbeitsunfälle

dokumentiert. Die Arbeitsunfallrate pro 1 Millionen Arbeitsstunden liegt bei 12,0. Die bedeutendste Art der arbeitsbedingten Verletzungen sind Schnittverletzungen. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden für alle Nicht-Angestellten beträgt 299.790.

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.

Die Vollmann Group verfügt über verschiedene Formate, um die Mitarbeiter auch im Nachhaltigkeitskontext einzubinden und dem Recht der Arbeitnehmer auf Informationen Folge zu leisten. Zunächst besteht eine kontinuierliche Kommunikation über die Beauftragten und die jeweiligen Führungskräfte mit den Mitarbeitern. Außerdem sind Betriebsversammlungen und die Sprechstunden des Betriebsrates als zentrale Plattformen für den Austausch mit der Belegschaft zu benennen. Über die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung werden weiterführende Informationen mit den Mitarbeitern geteilt. Eine aktive Einbindung wird darüber hinaus über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen gewährleistet.

Ein wesentliches Unternehmensorgan im Kontext von Arbeitnehmerrechten stellt der Arbeitsschutzausschuss dar. Dieser setzt sich aus dem Personalwesen, der Werkleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten zusammen. Bei Bedarf werden weitere Fachleute einbezogen. Der Ausschuss tagt quartalsweise und ist unter anderem für die Aufarbeitung der Arbeitsunfälle, die Nachverfolgung von Maßnahmenplänen, die Durchführung von Betriebsbegehungen und die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen zuständig. Durch vertragliche Bestimmungen und die Einbindung der Werkleitung ist die Entscheidungsgewalt des Ausschusses sichergestellt.

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.

Die Mitarbeiter der Vollmann Group hatten im Betrachtungszeitraum durchschnittlich 3,91 Stunden für Aus- und Weiterbildung aufgewendet. Eine geschlechtsspezifische oder nach Beschäftigungskategorien differenzierte Analyse dieses Leistungsindikators konnte aufgrund fehlender Datengrundlage bisher nicht durchgeführt werden, wird jedoch angestrebt.

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).

i. *Geschlecht;*

Geschlechterverteilung in Führungspositionen: Frauen 29 %, Männer 71 %

Geschlechterverteilung aller Mitarbeiter: Frauen 29 %, Männer 71 %

ii. *Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*

Altersverteilung in Führungspositionen: 0 % unter 30 Jahren, 57 % zwischen 30-50 Jahren, 43 % über 50 Jahren

Altersverteilung aller Mitarbeiter: 17 % unter 30 Jahren, 46 % zwischen 30-50 Jahren, 37% über 50 Jahren

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.

Es sind keine Vorfälle oder Verstöße in Unternehmen im Kontext von Chancengleichheit und Diskriminierung bekannt. Hier gab es auch in der Vergangenheit keine Fälle im Unternehmen und es wurden keinerlei Strafen oder Sanktionen ausgesprochen.

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.

Schutz der Menschenrechte

Die Vollmann Group verfolgt die Wahrung hoher sozialer Standards und bekennt sich ausdrücklich zu den Menschenrechten der Vereinten Nationen. Die Unternehmensgruppen verpflichtet sich, einen Beitrag zu leisten, diese auch entlang der kompletten Wertschöpfungskette zu wahren und zu schützen. Die formulierte Zielsetzung deckt auch alle im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz definierten geschützten Rechtspositionen ab. Neben allen inländischen und ausländischen Standorten schließt dies auch alle Zulieferer sowie Dienstleister ein. Hier ist zu betonen, dass die Menschenrechte universell, egalitär, unveräußerlich und unteilbar sind. Für das

Berichtsjahr sind keine Menschenrechtsverletzungen in der Organisation oder in der Zulieferkette bekannt. Es wurden keine Beschwerden oder Verletzungen an die Vollmann Group gemeldet.

Wesentliche Risikofaktoren

Aus der grundsätzlichen Geschäftstätigkeit der Vollmann Group ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Menschenrechte. Alle Standorte der Unternehmensgruppe sind in der Europäischen Union angesiedelt, wodurch der bestehende Rechtsrahmen ein hohes Schutzniveau von Menschenrechten gewährleistet. Im Bereich der Stanz- und Umformtechnik fertigt das Unternehmen vor allem Komponenten aus Stahl und Aluminium. Die Metallvorkommen und -abbaugebiete liegen in Regionen mit erhöhten Risiken für Menschenrechte. Die direkten Vertragspartner der Vollmann Group befinden sich, wie im vorherigen Kriterium dargestellt, vorrangig innerhalb der Europäischen Union, sodass in die risikobehafteten Regionen überwiegend indirekte Geschäftsbeziehungen bestehen.

Einflussmöglichkeiten und Maßnahmen

Aufgrund der Position der Vollmann Group in der komplexen Zulieferstruktur der Automobilindustrie hat die Unternehmensgruppe nur bedingt Einfluss auf die globale Einhaltung von Menschenrechten. Dennoch wurden die Menschenrechtsaspekte umfangreich in die implementierten Compliance-Maßnahmen integriert. So geht der Verhaltenskodex expliziert auf die Elemente Kinderarbeit, moderne Sklaverei, Vereinigungsfreiheiten und Rechte lokaler Gemeinschaften ein. Das Hinweisgebersystem der Vollmann Group bildet ebenso Meldungen zu Menschenrechtsverletzungen ab. Bisher fand noch keine dokumentierte Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung für Geschäftsstandorte statt. Da die Risiken für Menschenrechtsverletzungen verstärkt im Bereich der Wertschöpfungskette liegen, plant die Vollmann Group ergänzende Maßnahmen im Bereich des Einkaufswesens. Aktuell sind soziale Kriterien noch kein Bestandteil der Lieferantenbewertung. Im Berichtsjahr wurde demnach kein Lieferant in Bezug auf sozialen Auswirkungen überprüft. Die Vollmann Group engagiert sich im Bereich der Konfliktmineralien. Hier macht das Unternehmen Angaben im Rahmen des International Material Data System (IMDS) und des Conflict Minerals Reporting Template (CMRT).

Ausblick und Handlungsfelder

Die Weiterentwicklung und Umsetzung einer übergeordneten Strategie zum Thema Menschenrechte erfolgt im Laufe des Jahres 2025 im Rahmen eines bereits gestarteten internen Transformationsprojekts. Dieses Projekt dient der Vorbereitung auf die Anforderungen der CSRD und CSDDD.

Folgende Handlungsfelder wurden bereits erkannt:

- Prüfung der Betriebsstätten zur Einhaltung der Menschenrechte nach einem dokumentierten Bewertungsverfahren

- Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- Ausbau der Lieferantenbewertung um weitere soziale und menschenrechtsbezogene Kriterien
- Spezifizierung der Verantwortlichkeit durch die Ernennung eines Menschenrechts-beauftragten für die Unternehmensgruppe

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“.

Die Vollmann Group hat derzeit noch keine Menschenrechtsklauseln in Investitionsvereinbarungen oder -verträgen aufgenommen. Eine Aufnahme ist für die Zukunft geplant und soll ab dem Jahr 2025 realisiert werden.

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.

Die Vollmann Group hat noch keine Betriebsstättenprüfung auf Einhaltung der Menschenrechte nach einem dokumentierten Verfahren durchgeführt. Dies ist für die Zukunft geplant und soll ab dem Jahr 2025 durchgeführt werden.

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.

Die Vollmann Group bewertet derzeit noch keine neuen Lieferanten hinsichtlich
der Einhaltung der Menschenrechte. Dies wird jedoch Bestandteil des
Risikomanagementsystems im Rahmen des
Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes und soll ab 2025 realisiert werden.

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.

Die Vollmann Group überprüft derzeit noch keine Lieferanten hinsichtlich der
Einhaltung der Menschenrechte. Dies wird jedoch Bestandteil des
Risikomanagementsystems im Rahmen des
Lieferkettensorgfaltpflichtengesetzes und soll ab 2025 realisiert werden.

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.

Unterstützung der Region

Als Familienunternehmen zeichnet die Vollmann Group eine besondere Verwurzelung in den Regionen aus. Daher engagiert sich die Unternehmensgruppe über die reguläre unternehmerische Tätigkeit hinaus auch sozial und kulturell. Dieses Engagement begrenzt sich nicht auf die Stadt Gevelsberg, wo die Vollmann Group ihre Unternehmenszentrale hat. Vielmehr unterstützt die Gruppe Projekte, Initiative und Vereinen in allen Regionen, wo die Vollmann Group Standorte unterhält. Dabei gibt es auch keine thematische Festlegung auf einzelne Bereiche. Vielmehr wird ein breites Spektrum von Sportvereinen bis Kultureinrichtungen unternehmensseitig unterstützt. Das Unternehmen hat keinen formellen Prozess hinsichtlich der Gemeinwesensaktivitäten implementiert. Mitarbeiter sowie externe Personen richten ihre Unterstützungsanfragen vorrangig über die Marketingabteilung an das Unternehmen. Nach einer ersten Vorprüfung wird die finale Förderentscheidung auf Gesellschafterebene getroffen. Auch im Berichtsjahr wurden zahlreiche Projekte durch die Vollmann Group unterstützt. Die nachfolgende Übersicht zeigt anhand einiger Beispiele wie breit aufgestellte die Vollmann Group Institutionen und Ereignisse mit Sponsoring und Spenden unterstützt:

Kategorie	Beispiele für gesellschaftliches Engagement		
Sport	FC Erzgebirge AueFußball	EN Baskets SchwelmBasketball	BHC WuppertalHandball
Sozial	Remscheider TafelKühlfahrzeug	Peter ThalerTour der Hoffnung	DLRGAnhänger / Hüpfburg
Kultur	Prof. OhnesorgKlavier Festival Ruhr - KFR	Stadt ZwönitzNachtwächtertreffen	Konzertgesellschaft GevelsbergKonzerte Gevelsberg
Bildung	SchulenSpendenlauf	Wirtschaftsförderung ErzgebirgeFachkräfteportal	SchulenAbiturfeiern
Freizeit	Stadt ZwönitzPferdetag / Erntedank	2sense Zeitgewinn GmbHAVU Familienfest	Stadt ZwönitzFête de la Musique

Dialog mit lokalen Partnern

Darüber hinaus steht die Vollmann Group im kontinuierlichen Dialog mit

Institutionen und Partnern aus den Regionen. Hier sind Wirtschaftsförderungen, die Agentur für Arbeit oder das Zentrum für Kirche und Kultur nur als Beispiele für regionale Kooperationen anzuführen. In diesem Kontext unterstützt die Vollmann Group auch diverse Veranstaltungsformate. Dabei brachte sich die Vollmann Group im Berichtsjahr etwa bei dem Erzgebirgischen Pferdetag oder bei dem Tag zur Industriekultur ein. Hierzu findet auch ein stetiger Austausch zu den Aspekten der Regionalentwicklung mit den verschiedenen Partnern statt.

Die Vollmann Group hat im Berichtsjahr 1.513 Arbeitsplätze mit Festanstellung gesichert sowie 47 Ausbildungsplätze an den Standorten besetzt und damit einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt von Wohlstand in den Regionen geleistet. Um auch in Zukunft wettbewerbsfähige Beschäftigungsverhältnisse anbieten zu können, hat die Unternehmensgruppe 7,1 Mo. Euro an den Standorten zur Zukunftssicherung investiert. Darüber hinaus unterstütze die Vollmann Group insgesamt 101 soziale und kulturelle Initiativen mit einer Gesamtvolumen von knapp 247.000 Euro.

Ausblick und Handlungsfelder

Die Vollmann Group möchte ihr Engagement im Gemeinwesen in den Standortregionen auch in Zukunft fortsetzen. So sollen weiterhin Vereine, soziale und kulturelle Projekt sowie entsprechende Initiative zur Förderung der Regionalentwicklung unterstützt werden.

Nach Beendigung der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen fanden eine Vielzahl an Veranstaltungen unter Beteiligung der Vollmann Group wieder statt. Auch Sommerfeste und Weihnachtsfeiern wurden wieder organisiert und mit großer Freude aller Besucher gefeiert.

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.

Konkrete Finanzkennzahlen werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht. Zudem sind wir gesetzlich nicht verpflichtet diese zu veröffentlichen.

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.

Politischer Rahmen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftigkeit der Vollmann Group. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden diese externen Einflussfaktoren beleuchtet und hinsichtlich der Wirkungseffekte bewertet. Derzeit bestehen verschiedene Gesetzgebungsverfahren, in deren Anwendungsbereich die Vollmann Group fällt. Diese haben entsprechende Einflüsse auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensgruppe. Hier sind vor allem die Energiegesetzgebungen und die Entwicklungen im Bereich der Arbeitsgesetze zu benennen. Im Nachhaltigkeitskontext bestehen zudem die europäischen Initiativen hinsichtlich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

Verbandsarbeit

Vor diesem Hintergrund engagiert sich die Vollmann Group in Verbänden und Wirtschaftsorganisationen. Die Unternehmensgruppe ist verschiedene Verbandsmitgliedschaften eingegangen und engagiert sich hier auch in Gremien sowie Arbeitskreisen. Durch die aktive Teilnahme tragen die Unternehmensvertreter zur Meinungsbildung in den Organisationen bei, sodass eine gemeinsame politische Positionierung zu dezidierten unternehmerischen Fragenstellungen entsteht. Durch die verbandsseitige Lobbyarbeit finden diese unternehmerischen Perspektiven Berücksichtigung in dem Verfahren der Gesetzgebung. Die politische Verbandsarbeit wird konkret in Form von Positionspapieren, Spitzengesprächen und Informationsveranstaltungen umgesetzt. Die Vollmann Group hält Mitgliedschaften in folgenden Organisationen und Initiativen:

Verband / Institution	Gremien / Funktionen	Unternehmensvertreter
Industrieverband Blechumformung e.V. (IBU)	Arbeits-, Umwelt-, Gesundheitsschutz Außenhandel/Zollrecht Betriebswirtschaft Qualität und Normung Personal Öffentlichkeitsarbeit / Marketing	Jan-Maurice Monsees Thomas Göhl Marcel Kämpfe Patrik Müller Gabriele Nell Susanne Schrick
agentur mark gmbh / Prädikat Familienfreundliches Unternehmen	-	Gabriele Nell
Arbeitgeberverband Leuchten- und Zubehör-Industrie e.V. (VLZ)	Sozialpolitischer Ausschuss	Thomas Erdelt
Märkischer Arbeitgeberverband e.V. (MAV)	-	Gabriele Weller
ProCity Gevelsberg e.V.	-	Marketing
Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK)	Vizepräsident	Axel Vollmann
Trägervereins Automotive Center Südwestfalen e. V. (ACS)	-	Dr. Alexander Aman
Verein Technikförderung Südwestfalen e.V.	-	Axel Vollmann
Automotive Netzwerk Südwestfalen	-	Thomas Erdelt
Family Business Network Deutschland e.V. (FBN)	-	Axel Vollmann

Die Unternehmensgruppe hat keine formellen Prozesse implementiert, nach welchen Kriterien ein politisches Engagement stattfindet. Hier erfolgt vielmehr eine Einzelfallbewertung, inwieweit konkrete politische Initiativen und Gesetzgebungsverfahren eine Auswirkung auf die Vollmann Group haben. Der Bereich des politischen Unternehmensengagement wird durch Herrn Axel Vollmann als geschäftsführenden Gesellschafter verantwortet. Bei ihm liegt folglich auch die Entscheidung hinsichtlich politischer Positionierungen und den entsprechenden Aktivitäten.

Einfluss auf politische Parteien

Die Vollmann Group steht auch direkt mit politischen Parteien im Dialog. Hier findet ein offener Austausch zu politischen Fragestellungen statt. Dabei werden auch die Auswirkungen von Gesetzgebungsverfahren auf mittelständische Unternehmen erörtert. Grundsätzlich zeigt sich die Vollmann Group offen für einen Austausch mit allen demokratischen Parteien in den Regionen.

Ausblick und Handlungsfelder

Die Vollmann Group erachtet die Verbandsarbeit als wichtigen Baustein zur Berücksichtigung der unternehmerischen Perspektive in den

Gesetzgebungsverfahren. Vor diesem Hintergrund möchte die Unternehmensgruppe ihr Verbandsengagement auch in Zukunft fortsetzen.

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.

Im Berichtsjahr wurden durch die Gesellschaften der Vollmann Group keine Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen oder in Form von Sachzuwendungen geleistet.

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.

Verantwortlichkeiten und Zielsetzung

Der Bereich Compliance umfasst die systematische Erfüllung aller gesetzlichen, vertraglichen, richtlinienspezifischen und freiwilligen Anforderungen. Dabei ist auch den durch Kunden an das Unternehmen adressierten Verpflichtungen eine hohe Bedeutung beizumessen. Die Verantwortlichkeit für die Einhaltung aller bindenden Verpflichtungen hat die Vollmann Group direkt auf Geschäftsführungsebene angesiedelt. Herr Thomas Erdelt als Chief Operating Officer (COO) verantwortet diesen Bereich. Operativ wird er dabei sowohl intern durch die Fachabteilungen und die Managementbeauftragten als auch durch externe Rechtsexperten unterstützt.

Die Vollmann Group verfolgt als Zielsetzung die Einhaltung aller relevanten

Gesetze, Auflagen, Normen sowie bindenden Verpflichtungen der Organisation. Diese Zielformulierung ist entsprechend in der Managementpolitik der Unternehmensgruppe verankert. Quantifiziert wird das Compliance-Ziel durch die Nachverfolgung von bestätigten Korruptionsvorfällen und Rechtsverfahren. Als weitere Indikatoren zieht die Unternehmensgruppe Bußgelder und andere Sanktionen für die Nichteinhaltung von bindenden Anforderungen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich heran. Im Berichtsjahr gab es keinerlei Vorfälle oder Sanktionen in der Vollmann Group. Damit wurde die Zielsetzung erreicht.

Risiken

Compliance-Risiken der Vollmann Group sind nicht primär im Bereich der Korruption und Bestechung zu verorten. Vielmehr besteht die Herausforderung einer systematischen Einhaltung der diversifizierten Anforderungen mit einer mittelständischen Organisation. Dabei sind durch die Standorte in Deutschland, Tschechien und Ungarn zugleich unterschiedliche nationale Rechtsnormen zu befolgen.

Risiken hinsichtlich der Einhaltung bindender Verpflichtungen ergeben sich zudem aus den grundsätzlichen Geschäftstätigkeiten der Vollmann Group. Die Unternehmensgruppe ist Teil der international vernetzten

Automobilwertschöpfungskette. Wenngleich die direkten Vertragspartner vorrangig in der Europäischen Union angesiedelt sind, bestehen auch Geschäftsbeziehungen mit Partnern aus risikobehafteten Regionen. Hierdurch ist die Unternehmensgruppe zudem mit der Herausforderung konfrontiert, auch abweichende internationale Rechtsnormen in unterschiedlichen Ländern zu befolgen.

Die Vollmann Group ist in der Fertigung von sicherheitsrelevanten Bauteilen aktiv. Hieraus ergibt sich eine wesentliche Bedeutung der produktbezogenen Compliance und die damit einhergehenden Risiken. Hier müssen erhöhte Qualitätssicherungsmaßnahmen garantiert werden.

Strategien und Maßnahmen

Die Vollmann Group hat Strategien und Maßnahmen zur Einhaltung bindender Verpflichtungen eingeführt. Die Umsetzung der Maßnahmen überprüfen und kontrollieren die jeweiligen Prozessverantwortlichen. So führt das Unternehmen unter anderem ein Gesetzeskataster in den Bereichen Umwelt sowie Energie. Hierzu arbeitet die Unternehmensgruppe auch mit lokalen Rechtsexperten an den Standorten zusammen. Es besteht ein definierter Prozess zur Anwendung und Pflege des Rechtskatasters.

Darüber hinaus verfügt die Vollmann Group über einen Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex zeichnet den verpflichtenden Rahmen für Mitarbeiter und Vertragspartner. Das Dokument ist über die Webseite des Unternehmens für alle interessierten Personen abrufbar. Hinsichtlich neuer Mitarbeiter ist der Verhaltenskodex in dem Einarbeitungsplan verankert. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter eine jährliche verpflichtende Unterweisung zu den Inhalten des Verhaltenskodex im Zuge der Nachhaltigkeitsschulung. Die Teilnahme an der Schulung wird dokumentiert und überprüft.

Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung

Die Vollmann Group hat zudem ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Interne sowie externe Personen können Fehlverhalten und Verstöße über mehrere Meldekanäle benennen. Hinweise können wahlweise namentlich oder anonym eingereicht werden. Dabei wird die vertrauliche Behandlung aller Hinweise sichergestellt. Die Vollmann Group stellt ihr Hinweisgebersystem transparent über die Webseite dar.

Bisher hat noch keine formelle Betriebsstättenprüfung auf Korruptionsrisiken stattgefunden. Sollte es im Unternehmen im Allgemeinen zu Compliance-Verstößen kommen, bestehen festgelegte Entscheidungswege hinsichtlich der Aufdeckung und Sanktionierung dieser. Die Vollmann Group bemüht sich zudem um eine stetige Weiterentwicklung im Bereich Compliance. Daher bildet der Bereich einen Aspekt des ganzheitlichen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Die Compliance-Aktivitäten werden auch im Rahmen des Management Reviews regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Ausblick und Handlungsfelder

Die bestehende Unterweisung im Bereich Compliance soll zukünftig zu einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsschulung ausgebaut werden. In diesem Zuge wird die Schulung um Aspekte aller drei Säulen der Nachhaltigkeit ergänzt. Die Vollmann Group überprüft seine Standorte derzeit schon hinsichtlich verschiedenster Konformitätsanforderungen. Künftig sollen zudem Betriebsstättenprüfung nach einem dokumentierten Bewertungsverfahren hinsichtlich Korruptionsrisiken durchgeführt werden.

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.

Die Vollmann Group hat noch keine Betriebsstättenprüfungen auf Korruptionsrisiken nach einem dokumentierten Verfahren durchgeführt. Im Rahmen eines bereits gestarteten internen Transformationsprojektes zur Vorbereitung auf die Forderungen der CSRD werden die Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft.

Die Umsetzung ist für das Jahr 2025 geplant.

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.

Bei den Gesellschaften der Vollmann Group gab es noch keinen bestätigten Korruptionsvorfall. Es fanden keine rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption statt.

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.

Die Vollmann Group wurde mit keinen Bußgeldern und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich belegt.

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.