

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT



Nachhaltigkeit beginnt für uns bei den Menschen, die im Unternehmen arbeiten und mit ihm verbunden sind. Sie reicht von der Forschung & Entwicklung über die Beschaffung und die Produktion bis zu den fertigen Produkten und der Rückführung von Produktbestandteilen in den Wertstoffkreislauf. Durch den Ausbau der internationalen Präsenz und die breite Aufstellung des Konzerns transportieren wir dieses Verständnis auch international. Nachhaltigkeit hat dabei für uns gleichermaßen lokale und globale Bedeutung. Dies liegt an den weltweit zunehmenden Bestrebungen, dass Kraftfahrzeuge dem wachsenden Umweltbewusstsein Rechnung tragen müssen: Das beginnt bei der Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs von Fahrzeugen, geht weiter über umweltschonende Antriebe und reicht bis zu neuen Ansätzen zur Verkehrssteuerung oder zur Verringerung des Individualverkehrs. Bereits in der Produktion lassen sich durch den Einsatz von leichten und innovativen Werkstoffen, recycelbaren Materialien sowie modernsten Produktionsverfahren wichtige Impulse setzen. Diese Entwicklungen bedeuten, dass sich Zulieferer und Hersteller mit der Zukunftsfähigkeit ihrer Geschäftsmodelle auseinandersetzen müssen. Wir sehen für den GRAMMER Konzern unverändert gute Perspektiven, jedoch stellen uns diese Veränderungen auch vor Herausforderungen. So sind unsere Produkte weitestgehend unabhängig von der Antriebsart, aber Themen wie Leichtbau, Umweltverträglichkeit oder autonomes Fahren erfordern neue und weiterentwickelte Lösungen.

Dieser Bericht ist zugleich für den GRAMMER Konzern und die GRAMMER AG die zusammengefasste gesonderte Erklärung für das Geschäftsjahr 2018 im Sinne von §§ 289b, 315b HGB, die der

Öffentlichkeit im Internet in der Rubrik „UNTERNEHMEN“ > Nachhaltigkeit > Nichtfinanzieller Bericht zugänglich gemacht ist.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Inhalte auf den gesamten GRAMMER Konzern inkl. der GRAMMER AG. Im Folgenden bezieht der Begriff GRAMMER Konzern die GRAMMER AG mit ein.

Der vorliegende zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht (NFB) wurde gemäß der in §§ 289b bis e bzw. § 315c HGB geforderten Angaben erstellt.

Er enthält die gesetzlich geforderten Informationen zu den wesentlichen Themen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie der Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Des Weiteren werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Die GRAMMER AG hat die Übernahme des us-amerikanischen Automobilzulieferers Toledo Molding & Die, Inc. (TMD) Ende des letzten Berichtsjahres erfolgreich abgeschlossen. Die Nachhaltigkeitskennzahlen von TMD werden daher erst ab dem Geschäftsjahr 2019 in den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht inkludiert.

Der GRAMMER Konzern hat ausschließlich finanzielle Steuerungsgrößen bzw. finanzielle bedeutsame Leistungsindikatoren festgelegt. Aus diesem Grund sind keine nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit des GRAMMER Konzerns von Bedeutung sind. Über Rückstellungen informieren

wir ausführlich in unserem Anhang zum Konzernabschluss ab Seite 91 ff. Darüber hinaus besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss des GRAMMER Konzerns ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Gemäß § 315b Absatz 1 Satz 3 HGB wird teilweise auf Inhalte des Konzernlageberichts verwiesen. Der NFB wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft.

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde in Anlehnung an die GRI Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Künftig ist ein sukzessiver Ausbau der Berichterstattung auf Basis dieses Standards geplant.

1 NACHHALTIGKEIT BEI GRAMMER

Der GRAMMER Konzern ist eine global agierende Unternehmensgruppe, welche auf die Entwicklung und Herstellung von Komponenten und Systemen für die Pkw-Innenausstattung sowie von Fahrer- und Passagiersitzen für LKW, Bahnen, Busse und Offroad-Nutzfahrzeuge spezialisiert ist.

GRAMMER bekennt sich zur Nachhaltigkeit und hat die ökonomische, soziale und ökologische Dimension in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Verantwortung für die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt zu übernehmen, bedeutet für uns, Menschen und Natur möglichst gering zu belasten und ihre Fähigkeit zur Regeneration zu fördern. Wir achten auf einen Interessensausgleich zwischen allen Stakeholdern, fördern unsere Mitarbeiter und streben ein einheitliches Umweltmanagement für alle Standorte an.

In den beiden Segmenten Commercial Vehicles und Automotive setzt GRAMMER Nachhaltigkeitsthemen bereits heute konkret in die Realität um. Zum Beispiel bei der Entwicklung von Produkten, beim Materialeinsatz, um Gewichtseinsparungen durch Leichtbau zu erreichen oder um den Energieeinsatz zu verringern. Weitere Bereiche sind die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, die Gesundheitsvorsorge, die Arbeitssicherheit oder auch das gesellschaftliche Engagement vor Ort.

1.1 NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Nachhaltigkeit findet sich bei GRAMMER in der Strategie und im operativen Handeln. Um die Nachhaltigkeitsthemen des GRAMMER Konzerns international zu steuern, wurden entsprechende Richtlinien und Managementsysteme installiert und Organisationsstrukturen geschaffen, die die Einhaltung der Regeln gewährleisten.

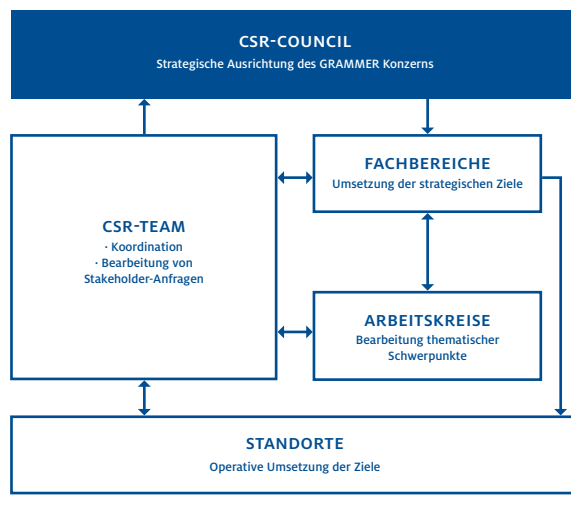
Die Verantwortung für Nachhaltigkeit ist aufgrund der hohen Bedeutung für die Wertschöpfung des GRAMMER Konzerns unmittelbar beim Vorstand angesiedelt. Das CSR-Team unterstützt diesen und koordiniert

die CSR-Aktivitäten von GRAMMER. Um Nachhaltigkeit tiefer im Konzern zu verankern, wurde im Jahr 2015 ein CSR-Council im GRAMMER Konzern etabliert. Mitglieder dieses Gremiums sind Führungskräfte aus allen geschäftsrelevanten Konzernbereichen wie Rechtswesen, Compliance, Personal, R&D, Kommunikation, Qualitätssicherung, IT, Umwelt und Produktion. Ein institutionalisierter Dialog und regelmäßige Sitzungen stellen sicher, dass das Nachhaltigkeitsthema im Konzern fest etabliert und im Einklang mit der Unternehmensstrategie und den unternehmerischen Erfordernissen vertieft wird.

Die einzelnen Fachbereiche, die im CSR-Council vertreten sind, sind für die Umsetzung der strategischen Ziele verantwortlich. Hierbei erfolgt eine enge Kommunikation mit den einzelnen Standorten, um die Ziele auf der operativen Ebene implementieren zu können.

Im Berichtszeitraum wurden zusätzlich Arbeitskreise zu den Themen Umwelt, Supply Chain und nachhaltige Produkte eingerichtet, um bei Bedarf fachbereichsübergreifend an thematischen Schwerpunkten arbeiten zu können.

CSR-ORGANISATION



1.2 WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen eines systematischen mehrstufigen Prozesses haben wir die konzernweite einheitliche Handhabung von Nachhaltigkeitsthemen vorangetrieben. Grundlage für diese Aktivitäten war die Ermittlung der für GRAMMER wesentlichen Themen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse. Insgesamt 13 wesentliche Themen konnten mithilfe einer umfassenden Evaluierung identifiziert werden. Ausgangspunkt waren rund 100 potenzielle Themen für das Unternehmen und die Branche aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie, Gesellschaft und Soziales. Diese wurden bereits im Jahr 2015 durch das Management bewertet und verabschiedet. Im



Eine Beschreibung des Diversitätskonzepts gemäß § 289f Absatz 2 Satz 6 HGB finden Sie auf S. 29.



Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Lagebericht auf S. 46.

THEMENFELD FÜR DEN GRAMMER KONZERN	WESENTLICHE THEMEN	NICHTFINANZIELLER ASPEKT
Wirtschaftliche Stabilität	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Leistung 	Querschnittsthema
Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> Compliance 	Querschnittsthema, insbesondere Antikorruption
Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> Kinder- und Zwangsarbeit 	Achtung der Menschenrechte
Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> Emissionen in Luft/Wasser/Boden 	Umweltbelange
Produkt- & Prozessverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Innovative Produkt- und Prozesslösungen 	Querschnittsthema
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterzufriedenheit Mitarbeiterentwicklung und -förderung (inkl. Nachwuchsgewinnung) Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit 	Arbeitnehmerbelange

weiteren Verlauf haben wir großen Wert auf die Entwicklung und Formulierung von Strategien und Konzepten zur weitergehenden Implementierung von Nachhaltigkeit gesetzt. Dabei ging es für den GRAMMER Konzern nicht allein um die grundsätzliche Entwicklung von entsprechenden Zielsetzungen als vielmehr um deren systematische Ausformulierung und Konkretisierung. So entwickelten wir bereits konkrete Ziele und Maßnahmen zu ausgewählten wesentlichen Themen.

Im Berichtszeitraum hat der GRAMMER Konzern an der konzernweiten Etablierung von Nachhaltigkeitsstandards und deren systematischer Umsetzung, Erfassung und Kontrolle weitergearbeitet. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Durchführung einer Impact-Bewertung zur weiteren Fokussierung unserer Aktivitäten. Hierbei wurden mittels eines Scoring-Modells die bestehenden 13 wesentlichen Themen auf deren Auswirkungen auf die Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft untersucht. Speziell die Schwere sowie die Wahrscheinlichkeit einer Auswirkung waren dabei ausschlaggebend. Als Resultat wird nun über acht wesentliche Themen, die in der obenstehenden Abbildung aufgezählt sind, weiterhin berichtet.

In Ergänzung zu diesen als wesentlich identifizierten Themen wurde das „Gesellschaftliche Engagement“ als weiterer relevanter Sachverhalt in den vorliegenden zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht aufgenommen, um ebenfalls über Sozialbelange im Unternehmen Auskunft zu geben. Für GRAMMER ist das gesellschaftliche Engagement ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird systematisch im Geschäftsalltag gefördert.

Um ein übergreifendes Bild wiedergeben zu können, wird des Weiteren über die nachhaltige Beschaffung bei GRAMMER berichtet.

1.3 EINBEZIEHUNG ALLER STAKEHOLDER

Von besonderer Bedeutung bei GRAMMER sind der Dialog und die Einbeziehung der unterschiedlichen Stakeholdergruppen. Diese Kommunikation erfolgt überwiegend unmittelbar durch die jeweiligen Bereiche. Durch die systematische Erfassung können die Ergebnisse dieses Dialogs aber auch zentral abgerufen werden, um entsprechende Anfragen von außerhalb zu bearbeiten oder Botschaften aus dem Unternehmen in die Öffentlichkeit zu tragen.

Da der Austausch zwischen uns und unseren Stakeholdern sehr eng ist, konnten wir die Erwartung der unterschiedlichen Gruppen und ihre Ansprüche auch bei der Formulierung von Konzepten zur Nachhaltigkeit berücksichtigen.

STAKEHOLDERGRUPPEN GRAMMER KONZERN



1.4 RISIKOBEWERTUNG NICHTFINANZIELLER BELANGE

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. In unserer Risikostrategie wurden für den Konzern verschiedene risikopolitische Grundsätze festgelegt. Dabei versteht

GRAMMER unter Chancen und Risiken im Sinne des Risikomanagements mögliche positive oder negative Abweichungen von einem unter Unsicherheit festgelegten Plan bzw. Ziel. Das Risikomanagement ist somit ein Beitrag zur wertorientierten Unternehmensführung des Konzerns. Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und zu beurteilen und weitgehend zu vermeiden, hat der GRAMMER Konzern ein konzernweites, einheitliches Risikomanagementsystem etabliert. Der Risikomanagementprozess gewährleistet die frühzeitige Identifikation von Risiken, ihre Analyse und Bewertung, den abgestimmten Einsatz geeigneter Instrumente zur Steuerung der Risiken sowie das Risiko-Monitoring und Controlling und umfasst auch die Früherkennung bestandsgefährdender Risiken. Gemäß des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes zur Offenlegung nichtfinanzieller und Diversität betreffender Informationen müssen Unternehmen neben der Berichterstattung über die wesentlichen Themen ebenfalls dazugehörige Risiken offenlegen. Um nichtfinanzielle Risiken im Prozess abbilden zu können, wurde der Risikobegriff erweitert und in das Risikomanagement integriert. Interne Experten bewerteten dabei die qualitative Auswirkung unserer Unternehmenstätigkeiten. GRAMMER verwendet für die Risikobetrachtung die Netto-Perspektive, durch die risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen sowie Produkten des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Es bestehen jedoch grundsätzliche Risiken, die sich auf die einzelnen nichtfinanziellen Belange auswirken können. Dies gilt u. a. für den Bereich „ökologische Risiken“, denen wir mithilfe der Implementierung von Managementsystemen nach ISO 14001 und ISO 50001 begegnen.

2 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRAMMER hat sich konkreten Werten verschrieben, die jeden Tag durch unsere Mitarbeiter gelebt werden und dadurch das unternehmerische Handeln prägen. Wir kommunizieren klar und offen und schaffen damit eine hohe Transparenz für Kunden, Aktionäre als auch für unsere Mitarbeiter. Dabei ist es GRAMMER wichtig, neben der Transparenz ebenfalls die Balance der Interessen zwischen unseren Stakeholdern zu wahren und einen respektvollen Umgang zu leben. So bauen wir ein tiefgehendes Vertrauen auf, das für den unternehmerischen Erfolg und unsere Unternehmenskultur wesentlich ist.



2.1 WIRTSCHAFTLICHE STABILITÄT

GRAMMER arbeitet fokussiert Tag für Tag daran, bestmögliche Produkte zu liefern. Was uns als Unternehmen antreibt, ist die Leidenschaft, neue Ideen zu entwickeln. Und das in doppelter Hinsicht: Wir setzen uns anspruchsvolle strategische Ziele, um auf dem internationalen Markt der Fahrzeugzulieferer eine herausragende Position zu erlangen. Und wir arbeiten daran, Komfort und Sicherheit für die Menschen zu verbessern, die weltweit mit unseren Produkten unterwegs sind.

Das Vertrauen in unsere Qualität trägt zu einem großen Teil zu unserem Unternehmenserfolg bei. Um dieses Vertrauen stets aufs Neue zu verdienen, müssen wir flexibel und kreativ auf die Marktanforderungen reagieren. Indem wir passgenau das liefern, was unseren Kunden aus der Fahrzeugbranche und den Endverbrauchern den höchsten Mehrwert liefert. Wir sind überzeugt: Die Verbindung von globaler Präsenz, innovativen und hochwertigen Produkten sichert dem GRAMMER Konzern ein langfristiges und profitables Wachstum.

Mit 1,86 Mrd. EUR erwirtschaftete GRAMMER in 2018 einen um 4 % höheren Konzernumsatz als im Vorjahr (Vj. 1,79 Mrd. EUR). Damit bestätigte die positive Entwicklung des Konzernumsatzes die langfristige Strategie zur Verbesserung der Profitabilität.



2.2 COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION

Unser konzernweit verbindlicher Verhaltenskodex schreibt die Werte und Verhaltensweisen für jeden Mitarbeiter fest. Er bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Alle neuen Mitarbeiter werden über diesen Verhaltenskodex informiert, das Wissen um die Bestimmungen wird regelmäßig in Schulungen aufgefrischt. Der Verhaltenskodex steht in 16 verschiedenen Sprachen zur Verfügung.

Dem Thema Compliance, d. h. der Einhaltung von Regeln und Gesetzen sowie der eigenen GRAMMER Vorschriften, begegnen wir im Konzern auf unterschiedliche Art und Weise. Bereits seit langem haben wir umfassende Maßnahmen implementiert:

Fach- und Führungskräfte im GRAMMER Konzern werden in regelmäßigen Schulungen über das Verbot von Bestechung und Korruption sowie über das richtige Verhalten im Umgang mit diesen Themen geschult. Insbesondere Entscheidungsträger werden dazu gezielt in Online-Schulungen weitergebildet.

3.000 Mitarbeiter

nehmen im zweijährlichen Rhythmus an der Compliance- und Kartellrechtsschulung teil.



Weitere Informationen zur Wirtschaftlichkeit finden Sie im Kapitel „Ertragslage“ auf S. 53 im Lagebericht.



Weitere Informationen zu unserem Risikomanagementprozess finden Sie im Chancen- und Risikobericht auf S. 71.



Verhaltenskodex:
www.grammer.com
 unter Unternehmen
 > Nachhaltigkeit
 > Verhaltenskodex

Unser internes Kontrollsystem (IKS) dient dazu, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit zu sichern, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung zu gewährleisten und dafür Sorge zu tragen, dass die für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Zudem werden regelmäßig Compliance-Audits durch die interne Revision durchgeführt, um Geschäftsstandorte auf Compliance- und Korruptionsrisiken zu überprüfen. Der länderspezifische Korruptionsindex von Transparency International ist hierbei ein wichtiger Indikator für die Festlegung der Prüfungshäufigkeit an den einzelnen Standorten. Die Funktionen Einkauf und Accounting sind regelmäßig Gegenstand der Prüfung. Sollte sich während einer Prüfung an einem GRAMMER Standort ein Anfangsverdacht ergeben, werden weitere Nachforschungen angestellt. 2018 gab es bei den Werksprüfungen keine Verdachtsfälle, die zu einer tiefergehenden Prüfung geführt hätten.

ZIEL

Alle zwei bis drei Jahre sollen 100 % der Geschäftsstandorte auf Compliance- bzw. Korruptionsrisiken sensibilisiert werden. Zusätzlich sollen bis 2020 Compliance-Audits an Standorten mit Compliance-/Korruptionsrisiken durchgeführt werden.

24 Standorte

wurden im Jahr 2018 mittels Compliance-Audits (überwiegend Self-Audits) überprüft.

Etablierte Beschwerdemechanismen stellen sicher, dass mögliche Verstöße leicht gemeldet werden können. So existiert ein Kodexteam, an das sich Hinweisgeber wenden können. Die Interne Revision prüft nach Vorgaben durch den Vorstand oder das Kodexteam konkrete Verdachtsfälle. Soweit sich Untersuchungen auf Mitarbeiter beziehen, werden die Ergebnisse der Prüfung der Personalabteilung überlassen, die diese weiter bearbeitet und ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen einleitet. 2018 wurden ein Diskriminierungsfall, aber keine Korruptionsfälle gemeldet und untersucht. Zusammen mit der offenen Unternehmenskultur, der Kontaktmöglichkeit für Hinweisgeber und den regelmäßigen Schulungen stellen wir auch zukünftig sicher, dass eventuelle Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex mit seinen Anti-Korruptionsrichtlinien im GRAMMER Konzern aufgedeckt und geahndet werden.



2.3 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

GRAMMER sieht seine Zulieferer als Erweiterungen des Unternehmens und als wichtigen Teil der erweiterten Wertschöpfungskette. Wir suchen Zulieferer, die ein klares Wertesystem vertreten und sich für die ethischen Prinzipien einsetzen. Wir erwarten von unseren direkten und indirekten Lieferanten, dass sie die soliden Geschäftspraktiken, die wir fördern, erfüllen, Gesetze und Standards einhalten und ihre Aktivitäten unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften durchführen und dies auch nachweisen können.

Im Sinne eines integrierten Umweltschutzes beschaffen wir unsere Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffe und Dienstleistungen nach ökologischen Kriterien, auch unter Berücksichtigung der Energieeffizienz. Mit geeigneten Maßnahmen wirken wir auf unsere Geschäftspartner ein, sich an unseren Aktivitäten zu orientieren und ebenfalls eine Umwelt- und/oder Energiezertifizierung anzustreben.

Wir informieren unsere Lieferanten regelmäßig über die Inhalte zum Thema Corporate Social Responsibility und des Code of Conducts (CoC). Unter anderem findet dies während regional durchgeführter Supplier Partner Days (Asien, Americas, Europa), Collaboration Days oder bei Supplier Days in unseren Werken statt. Zudem ist dieses Thema ein fester Bestandteil unserer Vertragsunterlagen.

Der verantwortungsbewusste Umgang mit endlichen Ressourcen ist für uns von hoher Bedeutung. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf den sogenannten Konfliktmineralien. Darunter fallen Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, welche häufig in Regionen mit hohem Konfliktpotenzial abgebaut werden.

Um die Verwendung von Konfliktmineralien auszuschließen und die Finanzierung von Konflikten sowie Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, arbeiten wir konsequent an der Optimierung unserer Prozesse. Die Herkunft der Metalle ermitteln wir in Kooperation mit unseren Lieferanten, da die angesprochenen Metalle nicht direkt von Minen oder Schmelzhütten bezogen werden, sondern in unseren Vorprodukten enthalten sein können.



2.4 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Bei produzierenden Unternehmen besteht ein höheres Risiko von Menschenrechtsverletzungen als in einem Dienstleistungsunternehmen. Risiken für potenzielle Menschenrechtsverletzungen können dabei vorrangig entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette und Ressourcengewinnung auftreten. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und haben deswegen den branchennahen Verhaltenskodex des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME)



Weitere Informationen zur Beschaffung finden Sie auf www.grammer.com unter Supplier-Support
> Purchasing



Weitere Informationen zu Compliance finden Sie im Corporate Governance-Bericht auf S. 28 im Lagebericht.



GRAMMER führte dieses Jahr Supplier Days in China, Deutschland und Mexiko durch.

unterzeichnet, der das Verhalten in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit regelt. Dieser Code of Conduct hat konzernweite Gültigkeit.

Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir zu Menschenrechtsthemen im Rahmen des E-Learning-Moduls „Compliance“. Vertiefte Informationen zum Verhaltenskodex stellt GRAMMER seinen Mitarbeitern in allen relevanten Landessprachen im Intranet bereit. Zudem bekennen wir uns zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

ZIEL

Unsere Mitarbeiter werden fortlaufend zu Menschenrechtsaspekten im Rahmen von Compliance-Schulungen sensibilisiert.

Auch in der Lieferkette versuchen wir durch entsprechende Vorgaben und Kontrollen, die Einhaltung von Menschenrechten zu verankern. Im Rahmen von Lieferantentreffen und den Supplier Days werden unsere Lieferanten geschult und nochmals explizit auf unseren Supplier CoC und dessen Relevanz und Inhalte hingewiesen.

Um alle Nachhaltigkeitskriterien im Supplier CoC abbilden zu können und den umfangreichen Anforderungen gerecht zu werden, wurde im Jahr 2018 konsequent an der Erweiterung unseres Supplier CoCs gearbeitet. Im nächsten Jahr soll dieser veröffentlicht und zusätzlich im neuen Lieferantenportal integriert sowie weitere Maßnahmen sollen zur Kontrolle der Lieferanten erarbeitet werden.



3 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

3.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Der GRAMMER Konzern übernimmt Verantwortung für die Umwelt und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. In den Leitlinien unseres Unternehmens ist der aktive Schutz der Umwelt als wichtiges Ziel definiert. Wir leisten unseren Beitrag, indem wir unsere Produkte so entwickeln und produzieren, dass eine umweltschonende Fertigung gewährleistet und eine gefahrlose Anwendung und Entsorgung gegeben ist.

Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich „Quality“, der dem Chief Operating Officer unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet strategische Vorgaben für den Umweltschutz des gesamten Konzerns. Zur Umsetzung der Maßnahmen ist an jedem Standort ein Environment-, Health- and Safety-Manager vor Ort.

Unser Anspruch ist es, geschäftsbedingte Umweltauswirkungen weitestgehend zu reduzieren. Wesentliche Ziele und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz betreffen daher die Erhöhung der Energieeffizienz, die Reduktion produktions- und logistikbedingter Emissionen und den optimalen Einsatz von Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette. Die Ziele und der Erfolg unserer Umweltaktivitäten einschließlich der Einhaltung der relevanten rechtlichen Vorschriften werden intern und extern regelmäßig überprüft und beurteilt. Durch die Adjustierung erreichen wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt- und Energiemanagementsysteme.



Verhaltenskodex des BME:
www.grammer.com
unter Supplier-Support
> Purchasing



Umwelt- und Energiepolitik:
www.grammer.com
unter Unternehmen
> Nachhaltigkeit
> Umwelt- und Energiepolitik

Bei mehr als der Hälfte der Standorte weltweit haben wir bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 installiert und standortspezifische Umweltziele und -maßnahmen definiert.

ZIEL

Bis Ende 2019 planen wir die Ausweitung der ISO 14001-Zertifizierung auf alle Produktionsstandorte von GRAMMER.

70 %

unserer Produktionsstandorte haben ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert.

An den deutschen Standorten haben wir die Werke im Jahr 2015 beim Aufbau eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 unterstützt und entsprechen damit den gesetzlichen Anforderungen. Durch diese Maßnahme können wir den Energieverbrauch kontrollieren, steuern und ggf. anpassen bzw. Einsparmöglichkeiten identifizieren.

91 %

der deutschen Produktionsstandorte sind nach ISO 50001 zertifiziert.

Zur Erreichung unserer Ziele fördern, schulen und motivieren wir unsere Mitarbeiter durch gezielte Aus- und Weiterbildung, damit sie ihre Tätigkeit verantwortungsbewusst im Sinne unserer Umweltzielsetzungen ausüben können. Wir informieren unsere Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit über den Stand unserer Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Ziel ist eine offene und transparente Kommunikation sowie ein kooperativer Umgang mit Behörden und der Öffentlichkeit.

3.2 EMISSIONEN

Ein wichtiges Thema sind die Emissionen, die durch die Produktionstätigkeit in die Luft, das Wasser oder den Boden gelangen. Im Rahmen des Umweltmanagements hat GRAMMER an den Standorten bereits umfangreiche

Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet und überwacht deren Umsetzung. Zudem verfügen wir an zahlreichen Standorten über individuelle Konzepte, die an die jeweiligen Tätigkeiten bzw. Arbeitsprozesse vor Ort und die lokalen Vorgaben angepasst sind. Aktuell verfolgen wir das Ziel, die unterschiedlichen lokalen Ansätze zentral zu erfassen, Erfahrungen zu sammeln und einheitliche Vergleichsmaßstäbe herzustellen.

ZIEL

Für 100 % unserer Produktionsstandorte sollen bis 2020 wesentliche Emissionskennzahlen, Ziele und Maßnahmen zentral erfasst werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduktion von Luftschadstoffen. Darunter fallen unter anderem CO₂-Emissionen bzw. flüchtige organische Verbindungen (VOC). An emissionsintensiven Anlagen unserer Werke werden diese bereits kontinuierlich gemessen. So verwendet GRAMMER im Automotive-Bereich emissionsreduzierte Schaummaterialien, wodurch eine Reduktion der Emissionen von flüchtigen Kohlenwasserstoffen von teilweise bis zu 70 % erreicht wird. Auch bei der Verwendung wasserbasierter Schaumtrennmittel konnten die Emissionen um ca. 75 % reduziert werden. Dies wurde bereits an vier verschiedenen Standorten umgesetzt und soll im Jahr 2019 an weiteren Standorten eingeführt werden.

In der Produktion wird Wasser vor allem in der Lackiererei oder zur Kühlung von Anlagen verwendet. Zur Senkung des Bedarfs werden an unseren Standorten diverse Maßnahmen eingeleitet.

In Brasilien wird das genutzte Prozesswasser beispielsweise anschließend direkt im Werk wieder aufbereitet (Recycling) und an geeigneten Stellen wiederverwendet. Zudem werden an Produktionsstandorten der Frischwasserzulauf sowie die Abwassermenge kontinuierlich gemessen.

Zur Schonung der Ressourcen orientieren wir uns an der Abfallhierarchie, so dass bereits bei der Produktion eine Vermeidung von Abfällen angestrebt wird. So wird bereits beim Zuschnitt unserer Bezugsmaterialien darauf geachtet, so wenig Verschnitt wie möglich zu verursachen. Falls ein Recycling der Abfälle nicht mehr möglich ist, werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

4 PROZESS- UND PRODUKTVERANTWORTUNG

4.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Der GRAMMER Konzern legt hohen Wert auf die Effizienz, Qualität und Sicherheit von Prozessen und Produkten. Die Produktverantwortung beginnt bereits bei der Entwicklung und setzt sich über die Produktion (Material-einsatz) bis zur späteren Anwendungen beim Kunden fort. Wichtige Kriterien sind beispielsweise Qualität, Belastbarkeit, Sicherheit, Ergonomie, Produktinnovation sowie eine nachhaltige Beschaffung. Im Rahmen der Prozessverantwortung geht es um die Frage, wie Prozesse entwickelt, ausgerollt und kontrolliert werden. Dabei stehen Effizienz, die Einhaltung von Standards sowie neue, innovative Produktionsmethoden und hohe Qualität im Vordergrund. Dabei muss die Verzahnung innerhalb der Wertschöpfungskette stets gewährleistet sein.

Unsere hochwertigen Sitzsysteme und Premium-Interieur-Produkte fertigen wir derzeit an 39 Produktions- und Logistikstandorten¹ (Vj. 40) weltweit. Um den hohen Qualitätsanforderungen an unsere Produkte gerecht zu werden, haben wir ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem etabliert. Alle unsere GRAMMER Standorte werden regelmäßig nach dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 oder der für die europäische und amerikanische Automobilindustrie gängigen Qualitätsmanagementnorm IATF 16949 zertifiziert.

97%

unserer Produktionsstandorte sind
nach ISO 9001 bzw. IATF 16949 zertifiziert.

Innovationen bei Produkten und Fertigungsprozessen sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg des GRAMMER Konzerns. Sie werden auch gezielt dazu eingesetzt, die Umwelt möglichst wenig zu belasten. Die nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungskosten liegen mit 60.634 TEUR gegenüber dem Vorjahr (Vj. 65.258 TEUR) auf einem konstanten Niveau.

60.634 TEUR

betragen die Forschungs- und Entwicklungskosten
im Jahr 2018.

4.2 INNOVATIVE PROZESSLÖSUNGEN

Die Herstellung von hochwertigen Sitzsystemen und Premium-Interieur-Produkten erfordert in der Produktion „operative Exzellenz“. GRAMMER hat dazu Kernprozesse definiert und in den vergangenen Jahren in diese erheblich investiert. Parallel dazu transferieren wir vermehrt unsere standardisierten Kernprozesse in die Regionen, um auch vor Ort niedrige Herstellungskosten zu garantieren, Logistikkosten zu senken und Währungseinflüsse zu minimieren. Darüber hinaus streben wir den Einsatz der jeweils besten verfügbaren Technik an, um den Einsatz von Energie und die Emissionen im Herstellprozess zu verringern. So wurden Produktionsanlagen zum Schäumen, Lackieren und Kleben in größerem Umfang auf lösemittelreduzierte Materialien umgestellt.

Zudem arbeiten wir daran, Produkte durch weniger Bauteile zu optimieren. Umfassende Tests anhand von Leitlinien und internen Spezifikationen stellen sicher, dass die Vorgaben mit zumeist höheren Standards als gesetzlich vorgeschrieben eingehalten werden. Bei der Vereinheitlichung von Standards und Abläufen für Entwicklungs-, Produktions- und Serienprozesse müssen Unterschiede je nach Segment beachtet werden. Während im Bereich Automotive die Hersteller in der Regel umfassende Vorgaben machen, besteht im Segment Commercial Vehicles mit mehrheitlich Eigenentwicklungen ein erheblich höherer eigener Gestaltungsspielraum.

Das Ziel des GRAMMER Produktionssystems ist die kontinuierliche Verbesserung unserer Wertströme durch die systematische Reduzierung unseres Arbeits- und Ressourcenaufwandes. Dies geschieht einerseits durch eine verbesserte Nutzung der materiellen Ressourcen, um Ausschuss (Rohstoffe), Bestände (Flächen)



Qualitätspolitik:
www.grammer.com
unter Unternehmen
> Nachhaltigkeit
> Qualitätspolitik



Zur Steigerung der operativen Exzellenz werden Mitarbeiter langfristig mittels eines mehrstufigen Weiterbildungsprogramms gefördert.

¹ Kennzahlen ohne TMD.

und Transporte (Energie) zu reduzieren. Andererseits gestalten wir Arbeitsplätze so, dass unsere Mitarbeiter mit möglichst geringem Aufwand das erwünschte Arbeitsergebnis erreichen.

Dazu gehören:

- die Vermeidung unnötiger und ungesunder Bewegung (ergonomische Arbeitsplatzgestaltung)
- die Vermeidung unnötiger Bearbeitungsschritte (standardisierte Arbeit)
- die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsinhalte (Austaktung, Glättung)

Im Rahmen von Kaizen-Prozessen beziehen wir die Mitarbeiter systematisch in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit ein.

ZIEL

Kontinuierliche Vermeidung von Verschwendung innerhalb der Prozesse mittels Kaizen-Workshops und Events.

Dazu zählen neben betriebswirtschaftlichen Faktoren auch Themen der Mitarbeitermotivation und des Umweltschutzes. Die Planung und Umsetzung liegt dabei immer in den Händen unserer Mitarbeiter, so dass wir auf allen Ebenen aktiv mitgestalten. Kern der Kaizen-Philosophie bei GRAMMER ist die Vermeidung von Verschwendung, wie unnötige Transporte, hohe Bestände, unnötige Bewegungen, Wartezeiten, Überproduktion, zu aufwändige Prozesse und das Auftreten von Fehlern.

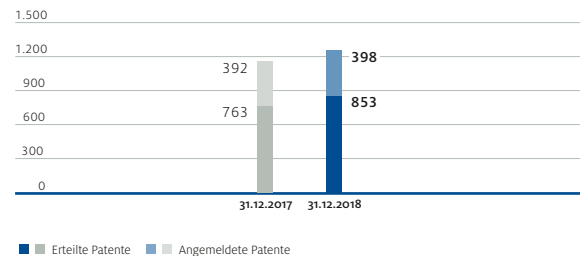
4.3 INNOVATIVE PRODUKTLÖSUNGEN

Um unseren Kunden hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen anbieten zu können, hat der GRAMMER Konzern an einigen Standorten lokale Research and Development Bereiche (R&D) aufgebaut. An insgesamt 15 Standorten arbeiten unsere Ingenieure an der Weiterentwicklung der GRAMMER Produkte. Darüber hinaus ist R&D in ausgewählten Produktionswerken vertreten, um notwendige Produktionsunterstützung zu gewährleisten. 2018 konnten dadurch die angemeldeten und erteilten Patente um 8 % auf 1.251 (Vj. 1.155) erhöht werden.

Im Dezember 2018 wurde zudem die Gründung des neuen Gemeinschaftsunternehmens „AllyGram Systems and Technologies“ in Indien vorbereitet, welches zukünftig Entwicklungsdienstleistungen für unsere GRAMMER Standorte erbringen soll und daher einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der globalen R&D-Fähigkeiten des Konzerns leisten wird. Der rasante technische Fortschritt geht einher mit stetig wachsenden Anforderungen der OEMs (Original Equipment Manufacturers) an die Zulieferbetriebe. Die Antriebsarten, die Fahrzeugkonzepte und das Level der Automatisierung beim Fahren geben mit der Sicherheit und den digitalen Schnittstellen die Rahmenbedingungen für die weitere Entwicklung vor.

PATENTE

ANZAHL



So erfordern neue Konzepte für autonomes Fahren auch ein Umdenken bei der Kabinen- und Fahrerplatzgestaltung. Hinzu kommt die Nachfrage nach erhöhtem Komfort auch im Lkw- und Offroad-Bereich sowie der Trend zur zunehmenden elektronischen Funktionsintegration des Sitzes. Weitere Herausforderungen sind die Kommunikation an der Schnittstelle zwischen Mensch und Technik, dem Human Machine Interface, die über hochmoderne Bedienoberflächen stattfindet, sowie die Integration von unterschiedlichen Funktionen in immer mehr Bauteilen. So werden zunehmend Komponenten nachgefragt, die sich nicht nur durch Stabilität auszeichnen, sondern auch unter hohen funktionalen, optischen und haptischen Gesichtspunkten hervorstechen.



GRAMMER veranstaltete bereits zum dritten Mal den GRAMMER Ergomechanics Kongress. Unter dem Motto „Research meets Application“ sprachen 14 hochkarätige Referenten im interdisziplinären Austausch zu Themen rund um die Wirbelsäule und Rückengesundheit.

ZIEL

Erhöhung des Innovationsanteils pro Produkt zum Ausbau des innovativen Produktportfolios. Start eines Pilotprojekts im Jahr 2019, wobei der prozentuale Anteil von Innovationen pro neuem Produkt gemessen wird. Zudem wird eine langfristige Erhöhung der Patentanzahl und der Ausbau der Innovationsleistung angestrebt.

Nachhaltigkeit hat der GRAMMER Konzern bereits im Prozess der Produktentwicklung verankert. Ein internes Umwelthandbuch regelt die umweltgerechte Produktentwicklung, etwa durch Vorgaben zur Materialverwendung oder durch eine Verbotsliste von Substanzen und Materialien. Zusätzlich erfassen wir alle erforderlichen Werkstoffe und Stoffkomponenten eines Bauteils und ermöglichen so das spätere Recycling unserer Produkte.

LEICHTBAU

Mit unseren Produkten helfen wir unseren Kunden dabei, umweltfreundlich zu agieren. Produktinnovationen im Bereich Leichtbau ermöglichen etwa eine Gewichtsreduktion und damit einhergehend einen geringeren Kraftstoffverbrauch. Bei Mittelkonsolen, Armlehnen und Kopfstützen spielt das Thema Leichtbau eine wichtige Rolle. Zum einen bedeutet geringerer Materialeinsatz eine Schonung von Ressourcen, zum anderen lässt sich dadurch der CO₂-Ausstoß im Produktlebenszyklus des Fahrzeugs verringern. Die Gewichtsreduktion erreichen wir z. B. mittels Funktionsintegration und

konstruktiver Auslegung. Material lässt sich zudem durch Schaumspritzguss und durch eine partielle Reduktion der Dichte von PU-Schaumteilen einsparen.

RECYCLING

Die aus Stahl gefertigten Strukturen sind problemlos wiederverwertbar und auch die verwendeten PU-Schäume können nach Ende der Nutzungsphase ohne Weiteres thermisch recycelt werden. In unserem Projekt „Smart Textiles“ forschen wir zudem an recycelten Textilien (z. B. Material aus recycelten PET-Flaschen und Look-a-like-Leder aus Fruchtschale), die in Fahrzeug-Innenräumen und Sitzsystemen eingesetzt werden, um unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren.

Neben dem Recycling tragen Maßnahmen zur Erhöhung der Lebensdauer unserer Produkte zur Umweltschonung bei. Im Bereich der Fahrersitze bedeutet das, die Kinematik zu optimieren und zu verhindern, dass mit zunehmendem Produktalter trotz höchster Belastungen die Federungsperformance nachlässt. Zudem wird aktuell der Einsatz robusterer Textilien geprüft, damit einem möglichen Verschleiß der Sitze vorzeitig entgegen gewirkt werden kann.

ERGONOMIE

Ein besonderer Fokus bei der Entwicklung liegt auf der gesundheitlichen Entlastung des Fahrers durch ergonomische und komfortable Produkte. Unsere Kopfstützen sind zudem ein wichtiges Sicherheitsfeature, um eine Schädigung oder Beeinträchtigung der Halswirbelsäule bei einem Unfall zu vermeiden. Produkte, die nicht nur

in der Höhe verstellbar sind, sondern auch einen individuellen Abstand zum Kopf ermöglichen und diese Einstellungen über die Memory-Funktion personalisieren, erfüllen die Schutzfunktion ideal. Unsere crashaktive Kopfstütze bewahrt Fahrzeuginsassen darüber hinaus aktiv vor den Risiken eines Schleudertraumas. Die Auslegung unserer ergonomischen Multifunktionsarmlehnen unterstützt eine Entlastung der Wirbelsäule, vermeidet die mentale Überlastung des Fahrers und erhöht den Komfort. Auch unsere gefederten Sitzsysteme für alle Arten von Nutzfahrzeugen erfüllen höchste ergonomische Anforderungen und tragen so zur Gesunderhaltung der Fahrer bei.

Anhand von Kundenfeedbacks, internen Fahrversuchen, Nutzerstudien und Diskussionen mit führenden Biomechanikern und Wirbelsäulenforschern prüft der GRAMMER Konzern regelmäßig den Status der Produkte. Dabei wenden wir biomechanische Messmethoden an, um die Auswirkung neuer Features auf den menschlichen Körper zu prüfen. Mithilfe der Elektromyografie (EMG) messen wir z. B. die elektrische Muskelaktivität in Belastungssituationen.

Eine effiziente Fahrzeugnutzung und sichere Bedienung setzen physisch und mental leistungsfähige Fahrer voraus. Aus diesem Grund ist die Förderung der Grundlagenforschung im Bereich Wirbelsäule dem GRAMMER Konzern ein besonderes Anliegen. Daher zeichnen wir herausragende Leistungen mit dem GRAMMER European Spine Journal Award aus.



GRAMMER European Spine Journal Award: www.grammer.com unter Produktwelten > Ergonomie > Ergomechanics



5 MITARBEITER

5.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Unser unternehmerischer Erfolg beruht vor allem auf den Leistungen und dem Engagement unserer weltweit 5.860 Frauen und 7.089 Männer (Stichtag 31. Dezember 2018)¹. Wir pflegen mit ihnen einen vertrauensvollen Dialog und beziehen sie in die Entwicklung des GRAMMER Konzerns mit ein. Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Verantwortlich für die Mitarbeiterentwicklung ist der Bereich Group Human Resources, welcher dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor unterstellt ist.



Weitere Informationen zu Mitarbeitern finden Sie im Lagebericht auf S. 66.

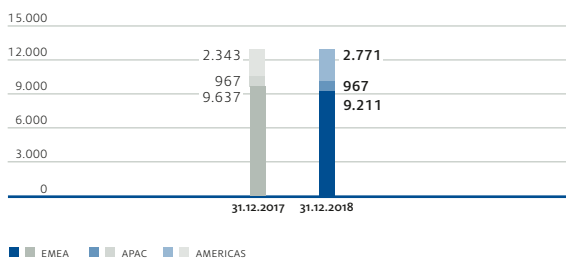
Unsere Personalstrategie 2022 begleitet die Strategie des GRAMMER Konzerns. Neben der Bedarfsplanung und Weiterentwicklung der Organisation liegt der Fokus auf der weiteren Internationalisierung, dem Ausbau der konzeptionellen Mitarbeiterentwicklung sowie der Stärkung von GRAMMER als Arbeitgebermarke. Unsere entwickelten Nachhaltigkeitskonzepte sind konsequent mit der Personalstrategie verknüpft und legen weitere Ziele und Maßnahmen für die folgenden Themen fest:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Mitarbeiterentwicklung und -förderung
- Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit

Der GRAMMER Konzern ist global aufgestellt und neben Europa insbesondere auch auf dem amerikanischen Kontinent sowie im asiatischen Raum aktiv. Unsere Belegschaft setzt sich entsprechend international zusammen. Als produzierendes Unternehmen arbeiten rund 80 % unserer Mitarbeiter in der Fertigung. Wir achten auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter und fördern Frauen aktiv. Insgesamt beschäftigte GRAMMER weltweit 12.949 Mitarbeiter¹ (Vj. 12.947).

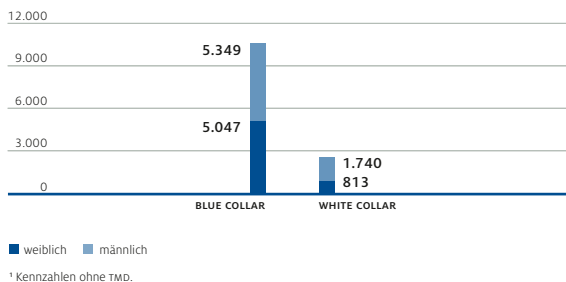
MITARBEITER NACH REGIONEN¹

ANZAHL



MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART¹

ANZAHL



5.2 MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist eine der Grundvoraussetzungen für eine produktive und gute Zusammenarbeit im GRAMMER Konzern.

Im Jahr 2017 führten wir die Mitarbeiterbefragung als globales Feedbackinstrument und strategisches Mittel zur Unternehmens- und Organisationsentwicklung ein. Wir wollen damit regelmäßig verschiedene wesentliche Parameter für die Bindung und die Motivation unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt evaluieren und daraus konkrete Maßnahmen ableiten.

Die Befragung wurde in der ersten Jahreshälfte 2017 als sogenannte Hybridbefragung (Online und Papier) in 13 Sprachen durchgeführt. Insbesondere die Online-Befragung zeigte bereits in dieser ersten Durchführung eine sehr hohe Rücklaufquote von 75 %. Inhaltlich wurden insgesamt 57 Fragen mit zwölf Dimensionen wie zum Beispiel Motivation, Corporate Climate oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten abgefragt und auf einer Skala von 1 („stimme voll zu“) bis 6 („stimme überhaupt nicht zu“) bewertet.

Als besondere Stärken der globalen GRAMMER Organisation zeigten sich in der Auswertung das hohe Mitarbeiterengagement sowie ihre Kundenorientiertheit. Hier liegen die Befragungsergebnisse weit über dem Benchmark.

Auf Basis der Ergebnisse der Evaluation wurden verschiedene globale, regionale und lokale Projekte aufgesetzt. Diese haben zum Ziel, die Stärken weiter auszubauen und Potenziale zu nutzen. Insbesondere im Hinblick auf eine noch mitarbeiterorientiertere Kommunikation wurden unsere Potenzialträger weltweit eingebunden und haben im Rahmen eines Förderprogrammes Ansätze für eine zielgerichtete und sinnstiftende lokale Kommunikation in der Gruppe erarbeitet. Insofern haben wir auch 2018 unser Portfolio an globalen Förderprogrammen nochmals verbessert und erweitert.

ZIEL

Durchführung einer systematischen Mitarbeiterbefragung in regelmäßigen Abständen und Ableitung von Handlungsmaßnahmen. Realisierung einer Rücklaufquote (Online und Papier) von mindestens 65%. Auf Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden bis 2020 lokale Retention-Projekte zur Mitarbeiterbindung definiert und umgesetzt.

Um dem Bedürfnis nach dauerhafter Weiterqualifikation noch besser gerecht werden zu können, etablieren wir ab 2019 eine Learning Management Solution, die zielgerichtetes Lernen unabhängig von Ort und Zeit gewährleisten wird.

Zur Förderung der Work-Life Balance bei GRAMMER arbeiten wir im Wesentlichen an drei Ansatzpunkten:

Wir steigern stetig die Führungskompetenz unserer Manager, damit die Wichtigkeit der Thematik fest in der Organisation verhaftet ist. Wir treiben die Entwicklung unserer Mitarbeiter voran und stellen damit organisatorische Kompetenz und Effizienz sicher. Und wir schaffen entsprechende Rahmenbedingungen, über flexible Arbeitszeitmodelle (inkl. Teilzeit), die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge eine wichtige Säule, um den Lebensstandard auch im Ruhestand zu sichern. Wir fördern diese nachhaltige Alterssicherung und haben 2018 für die Mitarbeiter an den Standorten in der Region Amberg ein betriebliches Altersvorsorgesystem eingeführt, welches wir nachgelagert in den anderen deutschen Standorten implementieren wollen.

5.3 MITARBEITERENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

Exzellente geschulte Fachkräfte sind für GRAMMER als innovatives Unternehmen mit hohem Forschungs- und Entwicklungsanteil von besonderer Bedeutung. Je dichter Automobilhersteller und ihre Zulieferer in einer Region angesiedelt sind, desto höher ist die Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeiter. An vielen Standorten im In- und Ausland sieht sich GRAMMER einem umkämpften Arbeitsmarkt gegenüber.

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ist daher für GRAMMER wichtig. Auf Hochschulmessen, in Job-Portalen und Stellenausschreibungen mit konkret definierten Jobprofilen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sprechen wir Bewerber als potenzielle zukünftige Mitarbeiter an und können sie so für unser Unternehmen gewinnen. Zukünftig sollen auch soziale Medien und Karrierenetze zunehmend zur Ausweitung unserer Präsenz und Stärkung der Arbeitgebermarke im Internet genutzt werden.



Karriere
bei GRAMMER:
www.grammer.com
unter Karriere

Mittels interner Qualifizierungsprogramme unterstützen wir Mitarbeiter in ihrer Karriereplanung.



Nach der Einstellung qualifizieren wir Mitarbeiter bedarfsorientiert und zielgerichtet weiter, um sie mit den zur Erfüllung ihrer derzeitigen Aufgaben benötigten Kompetenzen sowie für neue Herausforderungen auszurüsten. Im Bereich der fachlichen Qualifizierung decken wir die ganze Bandbreite von gesetzlich vorgeschriebenen sowie qualitäts- und kompetenzfördernden Maßnahmen ab. Darüber hinaus bieten wir individuelle Fördermaßnahmen, etwa im Rahmen von Coachings, sowie Maßnahmen zur Teamentwicklung an.

Um Schlüsselpositionen im Unternehmen schnell zu besetzen und damit zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen, unterstützen wir Führungskräfte bzw. Mitarbeiter, die auf eine anstehende Führungsrolle vorbereitet werden sollen, mithilfe von internen Qualifizierungsprogrammen. Unter dem Namen `career@GRAMMER` wurde das GRAMMER Corporate Development Training entwickelt und 2017 weltweit ausgerollt. Es besteht aus drei jeweils modular aufgebauten Programmen (DRIVE, FAST LANE und TOP GEAR) und fokussiert u. a. die Stärkung der divisions- und standortübergreifenden vernetzten Zusammenarbeit sowie die Erweiterung der Führungs- und Sozialkompetenzen.

Mit gezielten Dialogangeboten schaffen wir seit langem die Möglichkeit, Feedback zu geben und Probleme frühzeitig und offen anzusprechen. Allen Tarifmitarbeitern des GRAMMER Konzerns bieten wir dazu jährliche Gespräche zur Leistungsbeurteilung an.

Auch außertarifliche Mitarbeiter in Deutschland sowie alle Manager in unserem Grading-System erhalten ein Mitarbeitergespräch im Rahmen der Performance- und Potenzialanalyse. Das jährliche Entwicklungsgespräch (Appraisal) für alle betroffenen Mitarbeiter ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, mit dem zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein klares Verständnis über Leistungsmaßstäbe sowie mögliche Entwicklungsziele hergestellt wird und die Mitarbeiter motiviert, Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung zu übernehmen. Seit 2015 läuft dieser Prozess über das SAP-System, so dass die Daten automatisiert zur Verfügung stehen. Angelegt als Top-Down-Prozess steht zu Beginn die Selbsteinschätzung des Top-Managements zum Ablauf eines Geschäftsjahres. Danach folgt eine Bewertung der jeweiligen disziplinarischen und soweit anwendbar auch fachlichen Führungskraft sowie ein persönliches Gespräch statt, dessen Ergebnis ebenfalls Eingang in die Evaluation findet. Diese Vorgehensweise stellt eine auf Basis standardisierter Kriterien stattfindende Leistungsbeurteilung dar und gibt auch den betreffenden Mitarbeitern die Möglichkeit zum Feedback.

445 Mitarbeiter
sind bereits in den
Appraisal-Prozess integriert.

ZIEL

Ab dem Jahr 2018 werden definierte Mitarbeiterkreise schrittweise in den Appraisal-Prozess integriert und weitere Programme zur Mitarbeiterförderung etabliert.

Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten und zum Zwecke der schnellen Zurechtfindung in ihrem Aufgabenbereich erhalten neue Mitarbeiter eine angemessene Einarbeitung.

Werks-Mitarbeiter aus dem Blue-Collar-Bereich werden eingehend in der Handhabung der Maschinen, die sie bedienen sollen, geschult. Dafür wurden an mehreren Standorten bereits eigene BCD Trainings-Center eingerichtet. Die dort vermittelten Inhalte und von Corporate Operations entwickelten Trainingspläne umfassen unter anderem Grundlagen der Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften und Produktion nach LEAN Prinzipien.

Für Angestellte legt die disziplinarische Führungskraft vor Antritt der Stelle einen Einarbeitungsplan fest. Angestellte werden so mit allen für sie relevanten Themen und Schnittstellen schnell und systematisch vertraut gemacht. Während der Onboarding-Phase steht dem neuen Mitarbeiter stets ein Onboarding-Buddy zur Seite, der als erster Ansprechpartner im Falle von Fragen bereitsteht und damit die Eingewöhnung erleichtert. Wir haben unser Ziel, für alle Mitarbeiter ein Onboarding-Konzept zu erarbeiten, damit erreicht und wollen künftig an der Weiterentwicklung dieses Ansatzes arbeiten.

ZIEL

Das Onboarding-Konzept für alle Mitarbeiter soll künftig weiterentwickelt werden.

„E-Learning“ umfasst im weitesten Sinne alle Lernformen, bei denen elektronische bzw. digitale Hilfsmittel zum Einsatz kommen. Durch die fortschreitende Internationalisierung der GRAMMER Gruppe wird es immer wichtiger, den Mitarbeitern global ein einheitliches Verständnis über Produkte, Produktionsabläufe sowie Prozesse zu vermitteln. Die Einführung eines Learning Management Systems (LMS) unterstützt dies aus strategischer Sicht.

Wir verfolgen mit dem LMS das Ziel, die Informationsweitergabe und das Lernangebot nachhaltig durch einen sinnvollen Einsatz von E-Learning-Bausteinen qualitativ zu verbessern. Die erhöhte Flexibilisierung im Zeitalter der Digitalisierung bietet zudem die Möglichkeit, dass

sich Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeitszeit Wissen und Informationen einholen können.

Zudem können über E-Learning-Module Trainings standardisiert und ein einheitliches Prozessverständnis unter Wahrung definierter Qualitätsstandards an alle Mitarbeiter weitergegeben werden. Das LMS trägt damit den Anforderungen im international stark gewachsenen Kontext Rechnung.

ZIEL

Bis 2020 soll eine E-Learning-Strategie entwickelt werden und 75 % der Fachbereiche sollen Zugang zur E-Learning-Plattform erhalten.

Um die Internationalisierung im GRAMMER Konzern weiter voranzutreiben und das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter noch attraktiver zu gestalten, stoßen wir darüber hinaus weiterhin vielfältige Maßnahmen an. Im Fokus steht dabei nach wie vor die Intensivierung des globalen Wissensaustauschs. Wir haben erfolgreich Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland noch attraktiver gestaltet und streben weiterhin danach, diesen Trend auszubauen.

5.4 ARBEITSSICHERHEIT UND MITARBEITERGESUNDHEIT

In einem Produktionsunternehmen wie GRAMMER hat das Thema Arbeitssicherheit eine sehr hohe Bedeutung. Ansatzpunkte sind einerseits die Vermeidung von Arbeitsunfällen und andererseits die Förderung von Aktivitäten zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Für die Arbeitssicherheit ist an jedem GRAMMER Standort die Werksleitung zuständig, die vor Ort von einem Environment-, Health- and Safety-Manager unterstützt wird. Um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirksam in die Unternehmenspraxis zu integrieren, strebt GRAMMER eine Zertifizierung aller Produktionsstandorte an. Seit März 2018 besteht die neue ISO Norm 45001, welche sukzessiv an unseren Standorten implementiert werden soll.

ZIEL

Bis Ende 2019 soll an allen Standorten das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 eingeführt werden.



Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik:
www.grammer.com
 unter Unternehmen
 > Nachhaltigkeit
 > Mitarbeiter

Ein wichtiger Punkt ist die Arbeitsplatzgestaltung, um die Belastungen für die Arbeitnehmer möglichst gering zu halten. Hier geht es vor allem darum, Lärm und Emissionen zu minimieren sowie körperliche Belastungen möglichst gering zu halten. Mit unseren umfassenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz sorgen wir im GRAMMER Konzern auch zukünftig für eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Zur weiteren Verbesserung der ergonomischen Arbeitsbedingungen wurden für die Montagebereiche höhenverstellbare Standard-Arbeitsplätze eingeführt.

Im Rahmen der Vorbeugung haben wir zudem umfassende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit etabliert. Beispiele sind Trainingsangebote oder die Bildung von Sportgruppen. Um ein Zeichen für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter zu setzen und die Fitness zu fördern, gingen beim Firmenlauf in Amberg in diesem Jahr rund 65 unserer Mitarbeiter an den Start. Nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark!“ stellte GRAMMER das drittgrößte Team und belegte in der Mannschaftswertung den ersten Platz. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen hat GRAMMER an den deutschen Standorten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) installiert. Hierdurch können wir Mitarbeitern, die in den jeweils zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen nicht arbeitsfähig waren, eine Hilfestellung anbieten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Das trägt auch dazu bei, dass die Mitarbeiter nicht wieder erkranken,

um die Arbeitsfähigkeit langfristig sicherzustellen. In Deutschland besteht darüber hinaus ein Arbeitskreis Gesundheit, der die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter im Fokus hat. Hier werden konkrete Vorschläge und Konzepte zur Förderung der Mitarbeitergesundheit erarbeitet.

Neben einer arbeitsmedizinischen Betreuung bietet GRAMMER auch freiwillige Leistungen durch den Betriebsarzt an, z. B. eine Gripeschutzimpfung. Um frühzeitig Durchblutungsstörungen erkennen zu können, wurde an zwei unserer Standorte zusätzlich eine Untersuchung der Halsschlagader angeboten.

Die Abwesenheitsrate aller Gesellschaften lag in diesem Jahr bei 4,67 % (ohne TMD). Somit konnten wir unser Ziel dieses Jahr erfolgreich umsetzen. Auch weiterhin möchten wir mit vielseitigen Maßnahmen die Abwesenheitsrate auf einem niedrigen Niveau halten.

4,67 %

beträgt die aktuelle Abwesenheitsrate.

[Alle Gesellschaften (ohne TMD) zum Stichtag 31. Dezember 2018]

ZIEL

Die Abwesenheitsrate soll fortlaufend unter 5 % gehalten werden.



Beim Firmenlauf 2018 in Amberg belegte das GRAMMER-Team den ersten Platz in der Mannschaftswertung.

Stellvertretend für alle Gewinner der Förderpakete überreichte GRAMMER einen Scheck an die Freiwillige Feuerwehr in Kümmersbruck.



6 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als GRAMMER Konzern sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen zahlreiche soziale Projekte, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Bildungseinrichtungen in der Region Oberpfalz und an anderen Standorten weltweit. Dabei halten wir uns immer an die Leitlinien unseres Verhaltenskodex, sowie unsere weltweit gültige Sponsoringrichtlinie.

GRAMMER legt bei seinen Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten den Hauptfokus auf die Förderung von sozialen Einrichtungen und Projekten. Zudem sind wir in der Sportförderung aktiv; hierbei konzentrieren wir uns auf die Jugendförderung bei verschiedenen Teamsportarten. Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände erhalten von GRAMMER keine finanzielle Unterstützung.

In der Schul- und Universitätsbildung engagiert sich GRAMMER mit unterschiedlichen Kooperationen, Förder- oder Sponsoringprogrammen. Dies schließt Schulen sowie Berufs- und Hochschulen sowohl in der Region Amberg als auch an überregionalen sowie internationalen Standorten ein. Unser Ziel ist es junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Hierfür werden u. a. Berufsinformationstage und auch Girls Days organisiert und durchgeführt. Werksführungen und Fachpraktika werden dabei nicht nur an unseren deutschen

Standorten angeboten, sondern beispielsweise auch an unseren Standorten in Tschechien. Bei der Initiative „Manager for a day“ in Bulgarien erhielten Schüler einen Einblick in verschiedene Positionen des Unternehmens. So durften sie beispielsweise den Werksleiter oder Qualitätsmanager für einen Tag begleiten.

Zudem unterstützt GRAMMER Studenteninitiativen wie z. B. das „Running Snail Racing Team“, ein Projekt der OTH Amberg-Weiden, bei dem Studenten einen Formel-Rennwagen eigenständig entwickeln.

Wie jedes Jahr konnten sich unsere Mitarbeiter in Deutschland auch 2018 im Namen ihrer Vereine, sozialen Projekte, Feuerwehren, Rettungsdienste oder Betreuungseinrichtungen um eines der begehrten Förderpakete bewerben und machten davon regen Gebrauch. Es wurden dieses Jahr Förderpakete im Gesamtwert von 20.000 EUR vergeben.

Auch an internationalen Standorten werden soziale Projekte ermöglicht. In Brasilien an unserem Standort in Atibaia unterstützte GRAMMER beispielsweise das Projekt „For a better planet“. Hierbei wurden Theateraufführungen und Recycling-Workshops für Kinder organisiert, um spielerisch deren Umweltbewusstsein zu schärfen und sie für den Erhalt der Umwelt zu begeistern.



Verhaltenskodex:
www.grammer.com
 unter Unternehmen
 > Nachhaltigkeit
 > Verhaltenskodex